

Sindikal Astekaria  
Semanao Sindical  
CES CIOSL CMT

# ELSTV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

## Euskal Herriko Konbenioen lehen pausoak

Aurtengo negoziaketa kolektiboak aurrera doazelarik, beraiengandik atera dezakegun ondorio nabarmen bat Euskadi mailan negoziatzeko posibilitatea dugu.

Oraingo, bi dira Bizkaia, Araba eta Gipuzkoa mailan egin direnak: Irakaskuntza Pribatua eta Aurrezkietakoa. Egia esan — Nafarroa kanpoan bada ere — lortutako ondorenak Estatu mailan izenpetutakoak baino askoz ere hobekoak ditugu.

Dena den, artikuluan aipatzen diren zenbait faktore ezberdinengatik, nazionalitateetan negoziak daitekeen konbenioak gero eta gehiago izango dira etorkizun hurbil baitetan.

ELAk zeregin handia du arlo honetan, zeren Euskadirako bakarrik sorturiko sindikatua bait da. Edozein erataraz errazago litzateke beste sindikatu batzu ere, beren egiturak Euskadira egokitu eta denok batean Euskadi egiten arituko bagina.

(Hirugarren orrian)

HEASA, del grupo Arregui de Vitoria

## Incremento salarial del 21,11%

● Se han conseguido ocho horas al mes para la Sección Sindical

Tras una negociación iniciada a mediados de diciembre, los trabajadores y la dirección de HEASA — empresa metalúrgica alavesa con una plantilla de 475 obreros — han llegado a un acuerdo sobre el contenido del convenio de empresa para 1979.

Los logros obtenidos, tanto en materia económica como sindical, constituyen un ejemplo más de la vulnerabilidad del Pacto y de las rígidas consignas de la patronal cuando el sindicalismo tiene implantación en la empresa (ELA es mayoritaria en el Comité).

Resumiendo brevemente los puntos más importantes

del acuerdo, se pueden destacar:

1. Incremento salarial bruto del 21,11%, que representa una subidamensual que supera las 7.000 pesetas.
2. Reducción de la jornada laboral anual en 38 horas.
3. Ayudas vitalicias a las jubilaciones anticipadas de 9.000, 6.000 y 3.000 pesetas/mes para los trabajadores de 62, 63 y 64 años respectivamente.
4. Ocho horas mensuales retribuidas para los componentes de la Sección Sindical.

Manolo RAMIREZ



Aparte del incremento salarial que sobrepasa en mucho los topes salariales, las Secciones Sindicales de HEASA dispondrán de ocho horas al mes. En la foto, la Sección Sindical de ELA analiza los resultados que han obtenido en

## Limpiezas de Bizkaia

# Otra interferencia de la Administración, y van ...

Nuevamente la Administración ha optado por atajar la situación de huelga de un sector — en este caso se trata de la limpieza de Bizkaia — por la vía del decreto-ley.

El Gobernador Civil ha enviado una circular a los trabajadores, instándoles a reiniciar el trabajo amenazándoles, en caso contrario, de despido.

La decisión tiene sus precedentes y se suma a la relación de decretos-ley y decisiones administrativas aparecidos la semana pasada en ELA-Astekaria, juntamente con la interferencia del Gobierno en la negociación de Iberia.

Lo sorprendente de esta falta de neutralidad de los entes y autoridades públicas es la ligereza con que se saltan la reciente aprobada Constitución en un abierto desafío al movimiento obrero, y en concreto a los sindicatos.

En esta ocasión, los trabajadores han decidido incumplir la orden gubernativa y han reafirmado su voluntad de mantener la huelga hasta que la oferta patronal supere el aumento de las 3.000 pesetas brutas/mes que propone.

No ha habido otra al-



A una patronal salvaje se le une la política de orden y mando que mantiene la administración por medio de decretos-ley.

ternativa que indudablemente tenderá a repetirse en ocasiones similares con el consiguiente deterioro

de las relaciones laborales y de la credibilidad democrática de la Administración.

Los sindicatos no pasamos por ahí. (Pasa a las páginas centrales)

### Ultima hora

Después de una huelga de tres semanas, y haber desafiado la decisión gubernativa instándoles a recuperarse al trabajo, la patronal se ha avenido el día 26 de febrero, lunes, a aceptar el arbitraje de la Consejería de Trabajo tal y como proponían los trabajadores.

### Michelin — Vitoria

## La empresa no ha presentado aún su oferta

Los trabajadores de Michelin-Vitoria están intentando negociar el convenio de empresa para 1979. El Comité de empresa entregó la plataforma el día 23 de diciembre pasado a la dirección, cuya actitud negativa a negociar con éste fue motivo de la decisión de los trabajadores de realizar huelgas de una semana de forma intercalada, como medida de presión ante la empresa.

Tras los acontecimientos conocidos estos últimos días y las presiones referidas de los trabajadores, la empresa no ha presentado aún ninguna oferta a la presentada por los trabajadores. Las reuniones que se están manteniendo entre la Dirección y el Comité de empresa no han conducido a concreción alguna por parte de la empresa.

(Pasa a la última página)

- San Sebastian: «Bel's» despide a una trabajadora (Página 4)
- Elecciones sindicales en la Diputación Foral de Gipuzkoa (Página 5)
- Komertzioetako langileen egoera (Página 6)
- Multinacional «Michelin» convenio de Vitoria (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 (Semanao Sindical)  
 Edita: ELA-STV  
 Director: J. Elorrieta  
 Redactores: V. Bengoa, J. Larrañaga  
 Imprime: Ardatza, S.A. Polígono Eciago, 10-B Hernani (San Sebastián)  
 Dep. Legal: BI-3312-1977  
 Redacción: Barrenacalle, 28-2  
 Teléfono 681 56 50 Durango

En San Sebastián no hay Magistrado de Trabajo

Los laboristas se encierran como protesta

El pasado día 21 y por iniciativa de los servicios jurídicos de las Confederaciones sindicales, un grupo de 36 abogados laboristas guipuzcoanos se encerró en la Magistratura de Trabajo de San Sebastián. La razón que les indujo a efectuar esta acción de protesta es la falta de magistrados que han provocado la paralización de 3.000 expedientes que afectan a más de 10.000 trabajadores.

Entrevistamos a Gurutze Fariñas del servicio jurídico de ELA a fin de que nos amplie más datos sobre el tema.

ELA Astekaria: En primer lugar nos gustaría conocer cual es la situación real que os ha inducido a tomar la decisión de

encerraros en la Magistratura de Trabajo.

Gurutze: El problema de la Magistratura de Trabajo no es de hoy. Desde hace ya algún tiempo, de las tres magistraturas que existen en San Sebastián sólo funciona una, en concreto la núm. 2 ocupada por el Sr. Goñi Larumbe en



calidad de suplente ya que su plaza profesional la tiene concedida en Teruel.

ELA: ¿Cómo repercute esta falta de magistrados en la tramitación de expedientes?

Situaciones extremas

Gurutze: Los retrasos de los expedientes alcanzan incluso un año siendo los más afectados los derivados de enfermedades comunes y profesionales y los de accidentes de trabajo y en menor medida, aunque de forma importante los relativos a salarios, rescisiones de

contrato y despidos. Hay situaciones realmente extremas ya que muchos trabajadores tienen incluso problemas de asistencia médica debido a que después de ser despedidos sólo tienen tres meses de Seguridad Social. Pasado este plazo los médicos de cabecera no se hacen cargo de la situación.

ELA: Dado el deterioro al que se ha llegado ¿cuáles han sido las gestiones previas que habéis realizado, antes del encierro para dar una salida a los problemas planteados?

Ante la Administración, la encerrona, medida de presión

Gurutze: La encerrona ha sido la última acción y lógicamente la de mayor eco ante la opinión pública, pero se ha recurrido a ella después de agotar otros cauces. Los laboristas de Guipúzcoa nos hemos entrevistado con el Consejero de Trabajo del C.G.V., Sr. Iglesias que se comprometió a entrar en contacto inmediato con el ministro de Trabajo y proponerle la posibilidad de una solución urgente parcial, con la Delegación de Trabajo, e incluso hemos intentado contactar con el Gobernador Civil que se ha negado a recibirnos. Así mismo ELA ha enviado telegramas a la Dirección General de Trabajo invitándole a solucionar el problema.

ELA: Cuáles han sido en concreto los objetivos de la encerrona?

Gurutze: Con la encerrona hemos intentado llegar a la opinión pública en concreto a los trabajadores para que conozcan realmente cuál es la situación. En este sentido es de destacar el interés que ha habido por parte de estos en contactar con nosotros y en ofrecernos su apoyo. Por otro lado la encerrona ha constituido una acción de presión ante la Administración.

La Administración la culpable

ELA: ¿Se han obtenido ya resultados concretos de esta iniciativa?

Gurutze: Aprovechando la encerrona se ha constituido un comité permanente de enlace que ya ha mantenido contactos con la Administración. En concreto el viernes 23 ésta se ha comprometido a enviar tres suplentes, uno para cada Magistratura de Trabajo y dos secretarios para cubrir la 1 y 3. puesto que la 2 ya está cubierta.

El lunes 26 habrá un nuevo contacto a fin de acelerar al máximo el que se solventa la situación y que aunque tenga carácter provisional sea suficiente para subsanar el retraso acumulado.

Es de esperar que los expedientes del 78 y 79 puedan finalmente tramitarse. La negligencia e irresponsabilidad de la Administración es la única culpable de lo que está ocurriendo. Desgraciadamente el caso de San Sebastián es más la regla que la excepción.

J. AURREKOETXEA

HUMOREA



OHARRAK - NOTAS - OHARRAK - NOTAS - OHARRAK

Reunión intercomarcal - Federaciones de Gipuzkoa

El miércoles día 21 se celebró en la sede comarcal de San Sebastián una reunión entre los responsables comarcales y responsables de acción reivindicativa de Guipúzcoa.

Esta reunión tenía la finalidad de iniciar un proceso de contactos y análisis sobre la problemática sindical actual y los problemas de coordinación y trabajo en equipo entre las organizaciones interprofesionales y profesionales.

- Información permanente de la marcha de negociaciones y conflictos.
- Agilidad en la información y documentación de convenios.
- La atención a las negociaciones de empresa. Tareas que abarcan las comarcales en este campo. Las responsabilidades, la complementación y la coordinación.
- La implantación en nuevas empresas y sectores. Problemas prácticos de seguimiento, consolidación, desarrollo y estructuración en estos casos. La combinación del trabajo comarcal, local y federalional.
- La corresponsabilidad de las federaciones en el cobro de cuotas en las empresas donde aún no se ha llegado a un cobro regular, puntual y garantizado.
- El papel de ambas organizaciones en la recuperación de afiliados donde se haya producido problemas o desacuerdos en orden a la atención, negociación o de interés sindical.
- Otros problemas en esta línea que la práctica viene reflejando.

Se constató que este tipo de problemas eran consecuencia de la dinámica a la que ambas organizaciones han llegado y se precisó la necesidad de ir sentando progresivamente unas bases firmes de compromiso mutuo y de coordinación que permitan a medio plazo desarrollar una acción sindical mutuamente complementaria de forma bien organizada.

Como próximo paso las federaciones estudiarán estos problemas en el marco de cada federación y se decidió celebrar reuniones periódicas para concretar las soluciones y las formas de aplicación en cada caso.

Reunión comarcal de San Sebastián

El pasado jueves 22, se celebró en San Sebastián una reunión interprofesional amplia en la que el Comité comarcal presentó un análisis de la situación actual de la comarcal de San Sebastián, desarrollando los temas siguientes:

- La importancia y las tareas de una buena estructura interprofesional en San Sebastián.
- Estructura y dinámica actual y objetivos hasta el verano.
- La administración y autonomía económica.
- Situación y objetivos en el cobro de las cuotas.
- La formación. Próxima iniciación de un círculo de estudios. Primeros pasos para la creación de una biblioteca en materia sindical. Adquisición de revistas especializadas.
- La afiliación. Situación actual, trabajos a realizar.

Esta reunión ha constituido un primer paso para la creación y puesta en marcha del Consejo Comarcal, que constituirá un paso más en la consolidación de la estructura interprofesional.

KONTU KANTARI

1  
 Lanen baldintzak ezin mugatuz egun borondate oniez langileriak erantzuten du indarrez eta kemenez. Huelgan daude une honetan langileen erantzunez. Bizkai aldean Altos Hornos da. Lesakan Laminaciones.

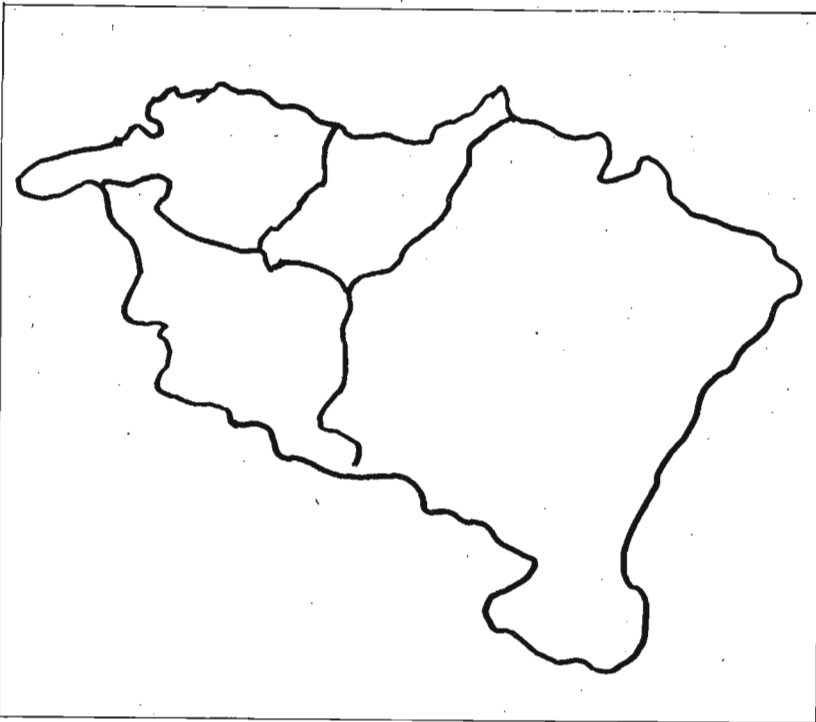
2  
 Euskal Herriko giro honetan gogoan dugu metala. Komenioen negoziaketa ez da arazo makala. Burnia bezain gogorra dago sail honetako patronala. aurrerantzean zerbait nahi dunak borroka egin dezala.

3  
 Langile asko egon dirade Gipuzkoari begira, dirudienez metal kontuan gauzak konponduak dira. Eskatu sendo eginagatik makurtu behar erdira... Orain enpresa komeniotan emango zaio segira.

4  
 Aseguro ta Banka arloan oso kezkatuak geunden. kapitalistatik haundienak gogorturikañ bait zeuden. Komenio on bait onartu ordez. «Laudora» joaz lenbaitlen. Garbi ikusten da Adolfo Suarez nortzuren alde dagoen.

5  
 Seguridade Soziala gero ez pentsa denik debalde. jornaletikan pagau beharraz oso asperturik gaude. Halaz ta ere Residientziak huelgan, gelditurik, daude. gaisoen eta gaisozainen eskubide denen alde

6  
 Bat eginikan sindikalgintzan eusko langile ta lagun. Euskal Herrian sindikatoa oraintxe sendo dezagun. Langileena izan dadila. izan dadla euskaldun asmo horrekin gure bertsoak honuntza bidali ditagun.



posibles y necesarios

## Convenios de Euskadi

Una de las conclusiones que se pueden obtener de las negociaciones colectivas del año en curso es la viabilidad y necesidad de ir progresivamente estableciendo el marco de Euskadi como nivel negociador.

De hecho se han negociado ya dos convenios, el de la Enseñanza privada y el de Cajas de Ahorro tomando como ámbito las provincias de Bizkaia, Araba y Gipuzkoa — ha quedado pues excluida de momento Navarra — habiendo conseguido resultados notablemente mejores que los alcanzados en las negociaciones estatales.

No obstante, con ser importantes estos dos precedentes, no reflejan al menos en su totalidad las posibilidades crecientes que tiene la negociación de nacionalidad y, en concreto, la de Euskadi. Diversos factores y experiencias así lo confirman. Resumiendo brevemente, éstas son las más importantes:

- 1) Existencia de un mapa sindical diferenciado del resto del Estado, cuyos rasgos específicos son: mayor tasa de sindicación debido a la densidad industrial y a la fuerte tradición de lucha obrera y existencia de tres sindicatos representativos ELA, UGT y CCOO en lugar de los dos con implantación estatal.
- 2) Realidad de una patronal que, aunque con una estructura organizativa a nivel provincial mantiene entre sí grados de coordinación crecientes.
- 3) Homogeneidad relativamente importante en los niveles salariales y de condiciones de trabajo, cuya relevancia aumenta si tomamos referencia el resto de las zonas del estado.
- 4) Establecimiento de un estatuto de autonomía que al menos a medio

plazo, no puede excluir a Navarra por razones históricas y políticas, que va a dinamizar institucional y socialmente la realidad de Euskadi como un todo unitario.

5) Imposibilidad de articular convenios a nivel del Estado por la falta de dinámica participativa y de presión y por la diversidad de situaciones de todo tipo de unas zonas a otras.

6) El incumplimiento de los convenios suscritos a este ámbito, tal es el caso del convenio del Papel del pasado año y el de Químicas formado en fecha reciente, que han sido desbordados en todas las empresas donde hay una mínima realidad sindical.

7) La desigual fuerza reivindicativa de unas regiones a otras que en las negociaciones estatales del sector condena a las más activas y mejor organizadas en, el mejor de los casos, a laudos: Banca y Seguros.

No deja de sorprender que a la luz de estos datos CCOO y UGT, insistan en negociar convenios de máximos a nivel de Estado y se nieguen a negociar convenios provin-



ciales como el de Artes Gráficas sin haber firmado el estatal. Igualmente, carece de lógica que estos sindicatos hayan participado en los convenios de Cajas de Ahorro y Enseñanza a contrapelo, por temor a quedar desplazados y porque no les haya quedado más remedio debido a su débil implantación.

El proceso será gradual e irreversible y todo podría ser más fácil si CCOO y UGT asumen con realismo la dinámica que se inicia, aunque posiblemente necesiten para ello, disponer de una estructura organizativa de federaciones a nivel de Euskadi y dejar posiciones apriorísticas que a nada conducen.

Indudablemente, a ELA le corresponde un papel muy activo en todo lo referente a la negociación a nivel de Euskadi, imprimiendo una dinámica progresiva. Dado que las condiciones son favorables, que la implantación del sindicalismo de ELA, tanto geográfica como sectorialmente importante y de signo creciente, que ELA practica un sindicalismo con medios y sin cortes en su estructura, es el momento de dar ya los primeros pasos en firme.

El desarrollo alcanzado en la estructuración de las federaciones y la consolidación que se prevee en plazo inmediato. En este sentido, va a contribuir sin duda a hacer de Euskadi un marco autónomo de negociaciones colectivas.

J. ELORRIETA

En una semana muy a propósito para reflexionar y comparar

## Cada vez más convencido

Desde observatorio sindical se ha visto una semana prieta de acontecimientos merecedores de un comentario o de una simple mención a título de inventario y para que conste. Voy a citar algunos de ellos.

### Paro - inflación

En el dilema paro-inflación, del que tanto se ha hablado y del que habría que discutir si en realidad existe, las economías capitalistas, sobre todo algunas que han sido más radicales como en el caso de la española, se han abalanzado a degollar la inflación. Y el paro ha sido gigantesco y se ha repetido hasta la saciedad que era inevitable. El paro sin embargo ha abierto los ojos de algunos cuando ha llegado a ser un peligro de degradación política y social. Y ahora sí, ahora empiezan los economistas del capital a confesar que se ha ido demasiado lejos, que había otras alternativas, que el paro no era inevitable. Resulta que los sindicalistas cuando luchamos contra el paro tenemos razón. A ver si además de razón loramos tener fuerza para imponerla.

### Convenios - elecciones

Los hemos vivido simultáneamente. Los sindicatos con los convenios y los partidos con las elecciones. Los de ELA hemos notado que de algunas, demasiadas, mesas de negociación de los convenios han desaparecido «sindicalistas» que normalmente se sentaban en ellas. O que comenzaban a negociar y luego dejaban de asistir a las discusiones. Luego, ingenuos nosotros, caímos en la cuenta de que los tales «sindicalistas» andaban por la otra orilla, en la de los partidos, muy ocupados en sus mítines y en la campaña electoral de su partido. Uno ve muy poca tele, pero en lo poco que ve, ha visto demasiadas veces a esos y a otros «sindicalistas» presentándose como tales y tratando de arrastrar los votos de tal sigla sindical hacia «su» partido. Palabra que cuando la siguiente vez les vea vestidos de sindicalistas les voy a pedir el secreto de ese travestismo. Y a ver como me lo justifican cuando tantas veces les he oído hablar de independencia sindical. Me da que algunos sindicatos tienen muchos comisarios del señor-partido. Y que no va a ser posible entenderse con ellos mientras no aclaren convincentemente estas

dobles personalidades. Y no es por incoordinar. Es que en ELA nos hemos acostumbrado por principio a jugar claro y limpio en ese terreno.

### Algo más que pequeñas diferencias

Ya salió. A CC.OO no le gusta ni nuestra Caja de Resistencia ni nuestro principio de negociar empresa por empresa. A CC.OO le vengo siguiendo desde hace mucho tiempo, muchos años. Se le ve hacia donde va, pero no quiere perder en el camino ni uno solo de esos místicos millones de afiliados. Estamos haciendo un sindicalismo muy distinto ellos y nosotros. Pero cada vez que me fijo en su tipo de sindicalismo, más me aseguro en el nuestro. Fijándome en casos como los de Fasa-Renault y la Clínica de «La Paz», más me afirmo en nuestro sindicalismo de sección sindical. En ambos casos CC.OO se ha distanciado y aún condenado lo sucedido, pero hay que ser más claros y condenar el «asambleísmo» como sistema de hacer y articular sindicalismo. La asamblea en su sitio y en su función: pero el sindicalismo, por la sección sindical, que a lo que no quieren acceder los empresarios. Y si afirmas la sección sindical en la empresa de esa manera, acabas lógicamente en la Caja de Resistencia y en la negociación empresa por empresa.

### Y otra más

Cuando veo las «grandes maniobras» sindicales que montan algunos allá por las alturas y deciden asuntos fundamentales de competencia sindical tan lejos del tajo y del taller, pienso que no, que ni ellos creen en las asambleas y que hacer sindicalismo con capacidad de cargarse con responsabilidades sociales es otra cosa. Es otra cosa. Hay que comenzar por hacer un sindicalismo independientemente para que asuma «sus» responsabilidades propias e intransferibles, luego hay que hacer un sindicato muy estructurado y coherente, que es todo lo contrario que muy controlado y por fin hay que implantarlo en cada taller, en cada centro de trabajo. A eso vamos nosotros. Y estamos cada vez más convencidos de que vamos acertando.

V. ELORZA

## EL PARO

### EL PAIS

### Treinta y seis nuevos desocupados cada hora que pasa

Según los últimos datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en la primera semana de noviembre, relativos a la encuesta sobre población activa en el tercer trimestre del presente año, el paro en España supera por primera vez oficialmente la frontera del millón, situándose exactamente en 1.014.000 trabajadores. Cifra que supone el 7,71 por ciento de los 13.160.400 tabulados como población activa.

El paro se incrementó con respecto al anterior trimestre según los cálculos del INE en un 8,10 por ciento, lo que supone una medida diaria de 855 nuevos desocupados y un ritmo de 36 parados cada hora que transcurre.

Al 1.014.000 parados, que supone el incumplimiento de las previsiones de incremento de desempleo que figuraban en los pactos de la Moncloa, habría que

añadir los 117.200 activos marginales, según el INE. Los desanimados, aquellos trabajadores que han renunciado a serlo por las condiciones actuales del mercado de trabajo, no están recogidos por la encuesta de población activa, pero pueden evaluarse por encima del medio millón. En el seminario sobre «Problemas actuales de la economía de empleo», que se celebró en Madrid a primeros de noviembre, organizado por el Ministerio de Economía, se cifró en 601.500 el número de personas, trabajadores potenciales, que no se registran actualmente en las estadísticas.

La adición de los «desanimados» a las cifras de parados y activos marginales nos revela que más de 1.700.000 españoles se encuentran sin trabajo o están ocupados en actividades marginales. Ello supone sobre una población de 36 millones, casi ochenta de cada cien españoles son inactivos y no producen renta con su trabajo. Cifra difícilmente homologable en la Europa Comunitaria en la que queremos integrarnos. Es una cifra tercermundista en un país que se considera la décima potencia industrial del mundo.

### La otra cara del espejo

El paro, como tantas otras realidades de la vida, puede variar según la interpretación de quien lo analice. Así, mientras para el INE el desempleo aumentó en las cotas mencionadas, para el Ministerio de Trabajo, cuyas estadísticas nunca han gozado de gran credibilidad, «por primera vez en los últimos tiempos, el paro en España ha registrado un descenso. Al 30 de noviembre del presente año, el número de trabajadores en busca de empleo es de 913.834, mientras que en la quincena anterior el número de parados era de 924.163».

Las razones de este descenso en las estadísticas del Ministerio de Trabajo podrían no ser ajenas a determinadas circulares del mismo departamento. Como por ejemplo, las circulares del Gerente de Empleo (GE/OE 51 y 53) que a mediados de noviembre recibieron los coordinadores de zona y los directores provinciales de las Oficinas de Empleo.

Así, en la circular GE/OE 51, se dispone que «los trabajadores desempleados que no perciban subsidio de desempleo, deberán reno-

var su demanda de empleo con una periodicidad mensual. La oficina retirará la ficha profesional del trabajador que no cumpliera este requisito, considerándolo como baja a todos los efectos».

Aún es más explícita la circular GE/OE 53, que dispone que «en la contabilización de los demandantes que a efectos estadísticos realizan las Oficinas de Empleo, los trabajadores que perciben prestaciones de jubilación y figuren como demandantes de empleo no serán tenidos en cuenta, como parados, ni como en búsqueda de otro empleo. Tampoco deberán figurar como trabajadores desempleados en la estadística mensual, los trabajadores afectados por suspensión temporal en el puesto de trabajo, reducción de jornada u otras situaciones similares, debidas a expedientes de regulación de empleo».

Hay que señalar que el colectivo de trabajadores que perciben prestaciones de jubilación, engloba a todos los procedentes de las Fuerzas Armadas y de la Administración Pública, que representan un considerable número dentro de la oferta. En cuanto al segundo caso,



los afectados por suspensión temporal en su puesto de trabajo, o similares, cabe decir que sólo en el mes de junio el número de trabajadores registrados por este motivo era de 20.000, según CC.OO y teniendo en cuenta que estos expedientes suelen ser por tres y seis meses, supone un descenso y en el registro de aproximadamente 120.000 o 150.000 trabajadores.

Bel's despide a una trabajadora

Un buen comercio, un mal patrón



Los despidos a la orden del día. La lucha sindical, el único medio de hacer parar los pies a los empresarios paternalistas.

La represión sindical cobra actualidad en la vida comercial donostiarra. BEL'S, la boutique del perfume y regalo, ubicada en la calle Andía n 2 de San Sebastián, acaba de despedir a una de las dependientas amparándose en la ley de Marzo del 77 y aduciendo unos motivos que, a nuestro juicio, son distintos de los verdaderos: represalia por la actitud sindical que los trabajadores del comercio han adoptado en esta tienda. La patronal, los dueños del negocio, han querido deshacerse de una empleada «que les molesta porque lo revuelve todo».

Un poco de historia

BEL'S es uno de los comercios que, con mucho, más vende en San Sebastián. La crisis, la mala coyuntura económica, no es obstáculo para que las ventas sean sustanciosas. La situación de esta tienda es boyante, situación con la que, pensamos, mucho han tenido que ver los trabajadores. Ante esto, la sección sindical de este comercio elaboró una plataforma reivindicativa para hacer un convenio de empresa en la confianza de que ante una situación tan favorable en el negocio, se avendrían a repartir un trozo de la tarta de las ganancias con los trabajadores.

La respuesta no se ha hecho de esperar. Justo el trabajador que hizo entrega de la plataforma reivindicativa ha sido despedido por «desobedecer

los órdenes de la empresa, haciendo suyas iniciativas de mando sobre el personal, cuya competencia es exclusiva de la empresa». La carta enviada al patrón solicitando el convenio era del 29 de enero. La carta de despido del 14 de febrero.

Negativa a la readmisión

La propuesta presentada por ELA para la solución de este problema contenía tres aspectos:

- Readmisión de la despedida.
- Compromiso por parte de la empresa de elaborar una normativa que impida la creación de situaciones conflictivas.
- Iniciación de unas conversaciones para una mejor compensación salarial a los trabajadores.

En la conversación que ELA mantuvo con el patrón el 19

de febrero a este respecto dejó claro su punto de vista de que el conflicto era innegociable.

Hasta el presente momento, 26 de febrero, los dueños del negocio se niegan a la readmisión.

Un mal patrón

Está claro que las razones del despido no tienen proporción con la decisión adoptada por la empresa. Está claro que, aun cuando ellos lo nieguen de manera insistente, las auténticas razones del despido estriban en la decisión de «cortar por lo sano» todo planteamiento sindical. El negocio va bien y no quieren ni hablar de repartos.

Hay quien se beneficia de ello

Los comerciantes cuentan con sus «asesores laborales» dispuestos en todo momento a apoyarles de la forma y manera que creen más conveniente. Al parecer, el despido es la mejor solución que ellos ofrecen. Después viene todo lo demás haciendo bueno el refrán de «a río revuelto, ganancia de pescadores». También para ellos acabará la época de las vacas gordas.

MIKEL UGALDE

Agencias de Aduanas y Consignatarios de Buques de Bizkaia

Después de 22 días de huelga, el pasado 13 de febrero hubo acuerdo en el Convenio provincial de Agencias de Aduanas y Consignatarios de Buques. Podemos reflejar en ocho puntos las mejoras obtenidas, en relación al Convenio anterior.

- 1.- Aumento salarial, para todo el año de un 18 por ciento (12,3 por ciento lineal y 5,7 por ciento porcentual).
- 2.- Regulación de ascensos y equiparación salarial del personal de Servicios Varios (Muelle) y Subalternos, a personal administrativo.
- 3.- Contratación de un Seguro de Vida por Accidente, fijando la base de garantía en caso de muerte, en un millón de pesetas por trabajador.
- 4.- Fijación de indemnizaciones consistentes en, dos meses de salario por año de antigüedad con un máximo de cinco anualidades, en los casos de despidos improcedentes o nulos declarados por Magistratura de Trabajo y cuando las empresas no proceden a su readmisión.
- 5.- Disfrute de las vacaciones de forma rotativa, quedando eliminado cualquier derecho que con anterioridad se viniera disfrutando.
- 6.- Fijación de un horario límite en la jornada laboral,

guiente manera. De lunes a viernes entre las 8 y las 18,30 horas. Los sábados entre las 8 y las 13 horas. Quedando exceptuados de este horario los meses de junio, julio, agosto y setiembre en los que se disfrutará de la jornada intensiva.

7.- Calendario laboral de 15 festivos abonables. 14 oficiales más el 16 de julio. Más tres medios días de fiesta. 24, 26 y

31 de diciembre. Además de esto, cinco días de la Semana Grande lunes, martes, miércoles, viernes y sábado se trabajará una jornada de 9 a 12 horas.

8.- Los trabajadores de Servicios Varios, percibirán en concepto de Peligrosidad y Toxicidad un plus consistente en una cantidad anual de 16.000 Pts.

TABLA SALARIAL

Personal Admin.	Personal Serv. Varios	Retrib. mensual
Jefe de sección		49.037
Jefe de negociado	Jefe de equipo	43.578
Oficial preferente		40.166
Oficial	Oficial 1ª	38.089
	Of.2ª (Mozo almac.)	35.710
Auxiliar 1ª		34.025
Aux. 2ª y telefon.	Esp. 18 años y guard.	27.201
Aspir. 16 años	Apr. ayud. 16 años	17.648
<b>Personal subalterno</b>		<b>Retribución mensual</b>
Conserje		32.933
Cobrador		28.566
Ordenanza		26.518
Portero, sereno y mujeres de limpieza en jornada de 8 horas		25.837
Botones o recaderos		21.060
Mujeres de limpieza. Contrato por hora		185

J.MURUA

Convenio de Limpiezas de Bizkaia

El Gobierno Civil en contra de la huelga

Al cumplirse tres semanas de huelga y no habiendo acuerdo entre trabajadores y patronal, el Gobernador Civil de Vizcaya obliga a golpe de decreto a la limpieza de escuelas y centros docentes. El decreto obliga a incorporarse al puesto de trabajo aproximadamente al 1/4 de la plantilla, una nueva ingerencia del poder público en el derecho a la libertad de huelga reconocida en la Constitución. Los trabajadores decían, el mismo día que era previsto se aplicase el decreto, el día 26 de febrero hacer caso omiso de las instrucciones de la Administración y continuar su situación de huelga.

La huelga de la Limpieza tiene ya graves repercusiones, de tipo sanitario en diversos centros y escuelas.

La posición de ELA y demás centrales presentes en las negociaciones advertía al inicio de las mismas, de las consecuencias que podría acarrear el no llegarse a un acuerdo en las negociaciones con la patronal.

De esta advertencia se hacían eco las Asociaciones de Padres de Familia y el propio Gobierno Civil.

Con estas premisas se iniciaron las negociaciones, en las cuales la patronal ofrecía 2.100 Pts. brutas, inicialmente, para pasar después a 2.400 Pts. brutas para todo el año 1979.

Esto supuso la declaración de huelga legal que se inició el día 3 de febrero.

La dura escoba de la patronal

Este posicionamiento absurdo de la patronal se mantuvo durante 15 días de huelga, reanudándose las negociaciones a instancias de las presiones de las Asociaciones de Padres de Familia y de Gobernación.

La oferta inamovible, suponía un aumento de 3.000 Pts. brutas que fueron rechazadas por los trabajadores.

Asimismo durante este periodo de huelga conviene

destacar la aplicación del Decreto del 2 de febrero del 79 sobre el mantenimiento de retenes en centros sanitarios, con cartas de despido en caso de incumplimiento del mismo. A esto hay que añadir la decisión del Ayuntamiento de efectuar la limpieza con personal ajeno a la contrata. Esta situación añadida a la posición de la patronal de no mejorar su oferta supuso el plantear el arbitraje del C.G.V. Dicho arbitraje fue aceptado por la comisión negociadora de la patronal, quedando pendiente la ratificación por el resto de los empresarios.

Estos - con el asesoramiento de la C.G.E.V. - rechazaron dicho acuerdo, ya que si bien aceptaban el arbitraje del C.G.V. planteaban la posibilidad de des huelga, que en caso de producirse debería someterse a la Delegación de Trabajo.

Este nuevo planteamiento supuso el rechazo de los trabajadores decidiendo continuar la huelga.

La Administración «cumple» a golpe de decreto

Acto seguido - sábado 24 - y a instancias de Gobernación se citó a las partes de la Mesa Negociadora y se nos comunicó que a partir del lunes 26, debe-

La imposición de la reconoci

Los trab

ría procederse a la de las escuelas y centros por 1/4 de la de los trabajadores, con la an caso de incumplir proceder al des como de incurrir

Convocada la huelga a partir del 5 de marzo

Iberia sube poco

Dentro de las negociaciones del convenio estatal, la empresa IBERIA ha llegado a mediados de febrero a un acuerdo con el personal de vuelo, mientras que los trabajadores de tierra (unos 17.000 en todo el Estado) convocaban el 21, una huelga legal a realizar del 5 al 15 de marzo como respuesta a la oferta patronal del incremento del 10 por ciento porcentual y la congelación de 15 conceptos.

En un número anterior de nuestro periódico (el num. 43), informábamos de la oferta patronal y las peticiones de los trabajadores, así como de la convocatoria de huelga para los días 6, 9 y 14 de febrero. Estas tuvieron que ser desconvocadas a raíz de la publicación del Decreto-ley (y va otra más) del 22 de diciembre del 78 y de la interpretación abusiva que de ella hacía el Ministerio de Transportes de común acuerdo con la empresa, haciendo hincapié en la obligatoriedad de la presencia de aproximadamente 40 por ciento del personal durante la

huelga, afectando preferentemente a los trabajadores del aeropuerto, en vistas a garantizar los vuelos de la compañía.

En lo referente a la petición de la masa salarial única, ya para el personal del vuelo como de tierra, la Dirección General de Trabajo envió a la empresa unas resoluciones, instándola en favor de los trabajadores.

Dada la situación inalterable por parte de la empresa, el día 13 de febrero, los pilotos iniciaron una acción denominada «Plan Alfa num. 3» (trabajo reglamentario), hasta que lle-

garon a un acuerdo con la empresa tres días más tarde.

El día 19, tras la oferta de la empresa del incremento de 10 por ciento porcentual al salario base y productividad, las que quedaban como 15 conceptos, como clave 61, transport etc.) el personal comenzaba con una milar («Plan Cobra presionar a la empre-

Al día siguiente, se senta conflicto colectivo. Delegación de Trabajo y trabajadores tram huelga legal a realiz: 5 al 15 de marzo, co romper la medida de la empresa antes de y como respuesta a oferta de la misma.

J



La celebración de las elecciones sindicales constituye, sin duda, un gran avance para llevar adelante las reivindicaciones que como trabajadores tienen los empleados de la Diputación de Gipuzkoa, cuya fachada principal aparece en la foto.

Se consolida el Sindicato de Administración Local de ELA

# Elecciones sindicales en la Diputación Foral de Gipuzkoa

Este sector, tan abonado, de principio, al sindicalismo corporativista y «amarillo», va consolidando su organización sindical en las Centrales Sindicales de clase. Los trabajadores han sabido ver claro. El Sindicato de Administración Local de ELA va a demostrar que no se han equivocado.

a la representación sindical (elecciones sindicales), el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga no son reconocidos para estos trabajadores. La Administración quiere evitarse problemas.

En el tema de las elecciones sindicales hay también antecedentes y, siguiendo esta línea de hacer valer nuestros derechos, se van a celebrar, a primeros del mes próximo, las de la Diputación de Guipúzcoa.

Elecciones Sindicales

La única vía que queda a los funcionarios es hacer uso de estos derechos por la vía de los hechos consumados. Los «paros» realizados en diversas ocasiones y los «acuerdos» colectivos a los que se ha llegado con diversas Corporaciones, son realidades que la Administración tiene que reconocer.

Candidatura de la sección sindical de ELA

La sección sindical de ELA, mayoritaria en la Diputación de Guipúzcoa, ha elegido ya sus candidatos a las elecciones. En la lista están representados casi todos los centros de trabajo y estamentos.

Derechos no reconocidos

La trayectoria de lucha sindical, desde la legalización de las centrales sindicales, nos permite constatar que hay una serie de derechos cuyo uso es indispensable para hacer del sindicalismo una vía válida.

Los funcionarios de la Administración son discriminados, respecto al resto de trabajadores, en el reconocimiento de estos derechos: El derecho

Excma. Diputación Foral de Guipuzcoa

Elecciones Sindicales 1979

Gipuzkoako Aldundi Forala Hauteskunde Sindikalak, 1979 urtean

KANDIDATURA

MIKEL OLLOKIEGI  
MIKEL ARANZADI  
J.MARI UNZANGARIN  
PATXI ELIZONDO  
JESUS AYERBE

ALICIA AGIRRE  
JOSE LUIS ETXARTE  
ANTONIO ARREGI  
JOSE AYERBE  
ANTONIO LEKUONA  
SOTERO AGIRRETXE

CANDIDATURA

JOKIN MUGIKA  
ANGEL ZAPIRAIN  
JAVIER NAVARLAZ  
JOSE MARI MENDIGUREN

Suplentes:

Marisol Agirre  
Juan Mari Eceiza  
Jose Mari Azkue  
Manuel Olazabal  
Jose Mari Garmendia

Un paso más

Las elecciones sindicales no son sino un paso más en la lucha sindical y en el reconocimiento de estos derechos que los funcionarios reivindicamos.

La sección sindical de ELA de la Diputación Foral de

Guipuzcoa es consciente de que tiene por delante un trabajo duro, pero con esquemas sindicales adecuados y una organización que se va consolidando, vamos a llegar a los logros sindicales que nos proponemos.

Javier GARCIA

pasado año no ha valido a la patronal para actuar de una manera más digna y seria.

Gobierno Civil va contra el derecho de huelga Constitución.

acen caso omiso de las medidas de la Administración.

222 Penal como reo de to.

sta imposición de Go- nación fue rechazada rgicamente por las cen- es sindicales poniendo manifiesto que dicha im-

posición era contraria a lo establecido en el derecho de huelga.

En el momento de redactar estas líneas la posición de los trabajadores es la de mantenerse firmes en la

huelga y no aceptar las ingerencias, vengan de donde venga, que se tratan de imponer, haciendo responsables de la situación a la Patronal, a la Administración.

Alex GARATE

ARIN huelga llega a la quinta semana Convenio de empresa de Esmaltaciones San Ignacio

Los trabajadores de Es- taciones San Ignacio del rio de Adurza de Vitoria plantilla de 1.150, cum- n su quinta semana de lga en respuesta a la rta, del 14 por ciento ntro de las negociaciones convenio de empresa a este año. El día 26 de diciembre adó comenzaban las ne- gaciones y fué el 22 de ro cuando iniciaban la lga legal que se man- e actualmente. Las peticiones más im- tante de los trabajado- se concretan en lo si- nté:

- 1) Aumento del 18 por ciento
- 2) Percepción del 100 por ciento en caso de accidente y enfermedad
- 3) Pagas extras a salario real
- 4) Reducción de 72 horas al año, con lo que se piden 40 horas semanales y un mes de vacaciones.
- 5) Derechos sindicales.

La empresa ha contestado con el ofrecimiento de un 13 por ciento de incremento más un 1 por ciento condicionado a la productividad y al absentismo, lo que supone un 14 por ciento sobre tablas del segundo semestre del 78 y un 15,8 por ciento sobre la media de la masa salarial del mismo año.

En cuanto a los demás puntos no se ha adelantado nada por estar congelado en el tema salarial, motivo

por el que continúan en huelga.

A. ORTIZ DE GUINEA Convocada la huelga a partir del 26 de febrero

Convenio de empresa de FABRELEC

El día 16 de febrero, los trabajadores de FABRELEC tomaban la decisión de salir a la huelga legal a partir del 26 del mismo mes que afectará a 2.800 trabajadores (1.800 de la fábrica de Basauri y el resto de delegaciones) en respuesta a la oferta realizada por la patronal.

Las peticiones de los trabajadores para el convenio 1979 se concretan básicamente en los siguientes puntos:

- 1) Incremento salarial del 16,5 por ciento
- 2) 1.970 horas anuales (actualmente trabajan 2.000)

- 3) Ampliación de los derechos sindicales
- 4) Compromiso por parte de la empresa de mantener la actual plantilla, teniendo como referencia del 31.12.78 al 31.12.79, salvo en los casos de ceses voluntarios y jubilaciones anticipadas.

Por su parte, la empresa ofrece:

- 1) Incremento del 9 por ciento bruto a partir de abril.
- 2) No quiere ni oír hablar de los derechos sindicales, a la vez que se niega a negociar la reducción de horas y no promete el mantenimiento de la actual plantilla.
- 3) Exige contrapartidas en el apartado de productividad, así como la congelación de la cláusula del ICV, punto éste que lo venían percibiendo hasta la fecha con revisión trimestral.

J.M. VIDAL



Bada ordua, komertzietan langileek beren eskubideak agertzeko. Nagusiek goxo goxo hitz egin, baina aurpegia eman behar denean, ongi zapaltzen badaki.

**Komertzioetako egoera**

# Dendari, langile eta morroi

El trabajador del comercio está sufriendo las consecuencias de toda una estructura que le está marginando día a día. La falta de un convenio adecuado, los bajos salarios, irregularidades de todo orden, falta de contratos, nóminas, etc., están a la orden del día. La misma relación «familiar», la «confianza» depositada en el trabajador del comercio, incide, en ocasiones, de manera negativa.

La reclamación de unos derechos, la sindicación de los trabajadores está poniendo nerviosa a la patronal. Los despidos aumentan... Frente a esto sólo queda la organización y dinamización del sindicato que salvaguarde los intereses de los trabajadores.

Egunetik egunera okerrago, txartoago, zapalduago, baztertuago daude komertzioetako langileak. Ez dendari, ez langile, morroi bilakatzen ari dira. Edozein lantegitan utzi ezinezkoak diren eskubideak, denda askotan ez da betetzen. Azken aldi honetan, aitzakiarekin edo aitzakirik gabe, jendea despeditzen hasiak dira. Dependientek, komertzio langileak, badu zereginik bere burua egoera hobean ikusi nahi baldin badu behinik behin.

**Komenioa lekuko**

Komertzioaren Komenioa berak erakusten du komertzio sailean dagoen egoera. Badira sail espezializatuetan komenioak, ara nola metalen, oihal salmantan, larru salmantan eta abar. Baina komertzio orokorrari begira ez dago, Gipuzkoan behinik behin, komeniorik. Bertako arazoak konpontzearen argitasun bila

nora joko, eta Almeriara halazankoa. Hango komenioarekin hemengo auziak konpondu behar alajaina.

Hauxe izango da, beraz, eginkizunik nagusienetako bat: Hemengo komertzio langileek hemen eta hemengo egoerari begira landutako komenioa izan dezaten ahalegintzea.

**Hutsune ugari**

Hutsune eta hutssegite ugari eman ohi da denda askotan. Ez kontratorik, ez seguridade sozialik, ez taxuzko soldatik... ez dute komertzio eskotako langileek. Nominak ere halanola eginak izan ohi dira askotan.

Lan erlaziotan, bestalde, harremanak bereziak izan ohi dira. Inoiz langilea «familiakotzat hartzen dute», konfiantza haundia ematen omen diote, lan giro-ona omen dute... Reibindikazioak hasten direnean izaten dira kontuak. Orduan

izaten dira suak eta garrak. Reklamazioak hasten ez diren artean denak dira onak. Bakoi-tzak berea eskatzen duenean izaten dira lanak.

Dendetako langileak, bestalde, sakabanaturik daude. Ez dago elkarren arteko harreman esturik. Bakoi-tzak bere denda-txoan orduak sartzen ditu eta kito.

**Geroari aurea hartu**

Komertzioaren sailean aldaketa haundiak eman dira eta emango dira datozen urteetan. Almacen haundiak gero eta eragin haundiagoa izango du. Daukaten aukeragatik, orduen aldetik ematen duten erraztasunagatik, lana egin eta gero konprak egiteko denbora gehiegirik geratzen ez denez gero, almen haunditara jotzen du erosleak. Hara hor Mamut bera Gipuzkoan, eta laster beste almen berria irekiko du beste etxe batek. Bertako eta inguruetako jendea bertara joango den esperantzan zabalduko dituzte denda haundi berri hauek.

Komertzioan emango den aldaketak bertako langileen baitan zer nolako ondorioak dituen ere ikusi egin beharko da. Ea denon artean sail honetako sindikalgintzari, bultzakada bat ematen diogun.

M. UGALDE

**Laminaciones de Lesaca**

# Justas peticiones

Lesakako Laminaciones fabrikako langileak, urtarrilaren 30ez geroztik grebangaude.

Hauk dira gure eskaerak:

- Soldatak ehuneko hogeita sei igotzea.
- Asteko berrogei orduko lanaldia.
- Oporretan berdineko langileak garenez, gure soldatak

AHVko langileen soldata berdineraren lehenbaitlehen igotzeko enpresarenkonpromisoa

Garrantzi haundiko eskaerak dira guretzat hauek. Horretaz gain, badugu sozial eta sindikal erreibindikaziorik.

ELAKoak gogor gaude. Garbi dago zer nahi dugun eta hori lortzeko bide onean gaudela. Horretaz gain erresistentzi kutxa gurekin dugularik, astero astero jasotzendugun laguntzarekin, azkeneraino burrukan jarraitzeko gaude prest.

Los trabajadores de la sección sindical de Laminaciones de Lesaca, S.A., con este escrito pretendemos manifestar nuestra actitud sindical ante la marcha del convenio. Para ello consideramos preciso fijar unos criterios claros, respecto a los objetivos de la huelga, manifestando:

a) Que debemos romper el bloqueo patronal a la negociación manteniendo nuestra postura de fuerza, y que ésta no puede terminar hasta la firma del acuerdo.

b) Que consideramos como puntos irrenunciables a obtener en este convenio, entre otros:

- 1) Que el aumento salarial responda al propuesto en nuestras reivindicaciones, y para ello que la empresa busque fórmulas para que

todos los trabajadores con igual escalón y sistema de trabajo, en la misma situación familiar, perciban el mismo salario neto.

- 2) Que el COMPROMISO de equiparación en salarios con Altos Hornos de Vizcaya sea ya una realidad este año.

- 3) No admitimos ninguna contraprestación de productividad para dichos aumentos.

- 4) Las mejoras sociales, como reducción de jornada laboral, aumento de días laborales de vacaciones, propuesta sobre cooperativa, etc...

- 5) Que a la factoría de Laminaciones de Lesaca, S.A. ubicada en Castellón no se la discrimine en la aplicación del convenio.

Ante la dinámica que se lleva en el conflicto, como siempre hemos dicho, la huelga es la mejor arma de que disponemos y con la que realmente presionamos a la patronal. Asimismo, que todas las movilizaciones llevadas hasta el momento a cabo, complementan a la única medida efectiva de fuerza, la huelga, acentuando el protagonismo de un sector de los trabajadores, sirviendo a la vez como instrumento de información y propaganda de nuestra lucha, cara al pueblo y a su solidaridad.

SECCION SINDICAL DE E.L.A.-S.T.V. DE LAMINACIONES DE LESACA

Lesaca, 24 de Febrero de 1979



Organización y seriedad: La Sección Sindical de Laminaciones de Lesaca, preparando su convenio.

# SKF de Tudela

Después de 45 días de huelga por un Convenio de empresa en el cual entre otras cosas, se pedía un aumento del 16 por ciento, los trabajadores de SKF de la factoría de Tudela, han comenzado a trabajar el lunes día 26. Nos gustaría mucho decir que lo conseguido está en la línea de SANYO, PIHER, etc., empresas éstas que han superado los topes establecidos en el Decreto, pero por motivos que a continuación expondremos, esto no ha sido posible.

La actitud de UGT y CC.OO, y el desinterés «interesado» del INI a negociar, han sido las principales causas que han motivado el reingreso de los trabajadores a sus puestos de trabajo sin variar en absoluto la oferta inicial de la empresa cifrada

en un aumento del 10 por ciento.

Desde el inicio de la negociación nos enfrentamos a la alternativa de UGT, que en vistas a las elecciones de marzo y siendo fieles a la trayectoria seguida en los convenios a nivel del Estado, planteaba paros intermitentes como fórmula de presión a la empresa. Esto nos condujo a encontrarnos con las puertas cerradas el 8 de enero. Ante esto, los compañeros de UGT, no tuvieron más remedio que sumarse, aunque aparentemente sin mucha convicción, a la huelga general iniciada el día 11 de enero.

Por otra parte, ha quedado demostrado, lo que siempre hemos dicho: los trabajadores de Tudela tienen que plantearse sus propias reivindicaciones sin es-

perar de SKF-Madrid una conjunción, que una vez más, ha resultado inoperante e ineficaz. Los argumentos demagógicos utilizados por CC.OO en pro de una «unidad» totalmente ficticia no son válidos para llevar adelante la negociación.

Esto ha debilitado nuestras fuerzas y ha supuesto un retraso en nuestra lucha.

Esto ha debilitado nuestras fuerzas y ha supuesto un retraso en nuestra lucha.

Lo que si ha quedado bien claro, ante la insistencia de algunos de conservar las anticuadas fórmulas de «colectividad y eficacia de la Caja de Resistencia que tanto nos ha ayudado a hacer planteamientos de confrontación sin arredrarnos la postura dura y cerrada del INI.

Inaxio ETXEREDIA

Ya que no es posible que desaparezca inmediatamente

## Relevos: Prevenir y reivindicar (y II)

Teniendo en cuenta como ya se vio en un artículo anterior, lo perjudicial del trabajo a relevo tanto para la salud física y psíquica del trabajador, lo mismo que para su vida social y profesional y contando con que la desaparición de este tipo de trabajo en plazo inmediato no es previsible, hay que pensar en dos cuestiones: la forma de prevenir y reducir su nocividad, en primer término; y el reflejo que en la política reivindicativa debe tener la constatación de esta penosa realidad.

### Explicar e informar

Dentro de las medidas de prevención contra la nocividad del trabajo a relevo, hay que conceder una gran importancia a la información sobre los diversos aspectos de riesgo y perjuicio que conlleva este trabajo. Con realismo, cuidando de no provocar reacciones psicológicas más perjudiciales que los riesgos que se desean prevenir, hay que desarrollar una activa tarea de explicación y de información sobre la especial naturaleza del trabajo a turno. También entra dentro de esta necesaria información la explicación sobre la manera de no acrecentar irresponsable o inconscientemente estos riesgos: por ejemplo la necesidad de comidas calientes en todos los turnos. No bastan los bocadillos. En este cuidado de prevención tiene que prestarse especial atención a que en este tipo de trabajo desaparezcan los factores adicionales de peligrosidad: ruido, polvo, etc.

### Atención médica

Debe incrementarse el cuidado médico sobre los que realizan este género de trabajo

a través de reconocimientos médicos más intensos en el momento de ser empleados para este trabajo, a través de reconocimientos médicos más frecuentes y de la presencia de personal médico especialmente preparado.

El trabajador ha de ser retirado del sistema de relevo antes de que se presenten síntomas de deterioro en su salud.

### Reivindicaciones

De las líneas anteriores se deducen con claridad unas cuantas reivindicaciones que deben estar presentes en la plataforma de los trabajadores en sistema de turnos. Pero también hay otras peticiones que no deben faltar. He aquí algunas de ellas:

— La penosidad y los riesgos que el trabajo a turno origina no han de ser compensadas sólo con suplementos económicos, sino también con pausas más frecuentes y más largas, un alargamiento de las vacaciones, etc.

— Aquellos trabajadores de edad que han sido trabajadores a relevo y los que ya no pueden efectuar ningún tra-

bajo a turno por motivos de salud, han de quedar asegurados mediante convenios de protección contra el despido, de garantía salarial, etc.

— La reducción de jornada laboral, que hoy ya es reivindicación generalizada, habría de empezar por aplicarse sobre los trabajadores a relevo.

— En relación a estos trabajadores sobre todo debiera prevverse una configuración flexible en cuanto a edad, progresividad, etc. del retiro de la vida profesional.

Datos de una realidad

**De una investigación realizada sobre 2.750 trabajadores a relevo, se llegó a los siguientes resultados:**

— 66 por ciento de los trabajadores a relevo padecen de insomnios; en los otros trabajadores, el 11 por ciento.

— 64 por ciento sufren trastornos nerviosos; 25 por ciento en los trabajadores sin turno.

— 34 por ciento, molestias gástricas; 10,5 en los otros.

— 53 por ciento, falta de apetito en los de turno; 4 por ciento en los otros.

Son datos a tener en cuenta a la hora de prevenir y a la hora de reivindicar.

ITURRIAGA



La foto no tiene demasiados años, pero el camino recorrido huelga a huelga, negociación a negociación ha sido largo y duro. Y lo que queda por andar.

### Reivindicaciones no estrictamente económicas

## Condiciones de trabajo y estabilidad en el empleo

El mantenimiento del poder adquisitivo es, sin duda, uno de los objetivos fundamentales que en la situación actual se persiguen en la negociación de los convenios colectivos, máxime cuando disposiciones emanadas del poder político vienen a atentar contra ese mantenimiento. No se deben olvidar, sin embargo, y en ello se ha venido insistiendo machaconamente en esta página de ELA-Semanal, otro tipo de reivindicaciones no estrictamente económicas.

De acuerdo con el todavía vigente texto legal sobre Convenios Colectivos, existe una amplísima libertad de establecimiento de condiciones en los mismos siempre que supongan «mejora de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores», objeto éste fundamental de los Convenios. En base a ello queremos recordar determinadas reivindicaciones que pueden ser perfectamente recogidas en convenios y que, tienden, fundamentalmente, a determinar garantías para el trabajador de cara a sus condiciones de trabajo y a su estabilidad en el empleo y a confirmar las bási-

cas funciones de los representantes sindicales:

— Intervención preceptiva de los representantes sindicales en cuantas decisiones afecten al colectivo de los trabajadores de la empresa o a parte de él.

— Intervención y control de los representantes sindicales en el establecimiento de las condiciones individuales de trabajo (exigencia del visado de los mismos para que los contratos sean válidos) y en todo compromiso que pueda afectar a la estabilidad en el empleo del trabajador (finiquitos, reconocimiento de faltas, ceses voluntarios...).

— Garantías frente al despido individual: indemnizaciones superiores a las mínimas legales, exigencia de expediente con intervención sindical para la imposición de todo tipo de sanciones, renuncia al despido por circunstancias objetivas, garantías de readaptación de trabajadores que resulten incapacitados...

— Garantías frente a los expedientes de crisis: indemnizaciones superiores sin el tope de un año de salario, obligación de información a los trabajadores con antelación suficiente antes de la iniciación del expediente, acceso continuo de los técnicos de los sindicatos a los libros de la empresa...

— Garantías frente al impago de salarios: información constante a los representantes sobre los bienes de la empresa, establecimiento de cláusulas de penalización por las que los retrasos en los pagos de salarios supongan incrementos automáticos de la deuda...

### Un artículo de...

# faire

## La huelga de los metalúrgicos alemanes

Hace unos meses nadie hubiera sospechado que los metalúrgicos alemanes del

Ruhr fueran a batirse con la dureza y la firmeza que han demostrado en esta larga

huelga. Esta acción tiene una repercusión tal que sobrepasa ampliamente el horizonte alemán.

Esta importante batalla social no corresponde a la imagen simplista que, generalmente existe entre nosotros, del sindicalismo alemán. Funcionamos con verdades muy parciales que no tienen en cuenta, entre otras cosas, que si la recesión ha golpeado menos fuertemente a la República Federal Alemana que a sus vecinos (aún así la RFA cuenta con cerca de un millón de parados), sin embargo, sí ha modificado profundamente el clima social.

La huelga alemana iniciada el 28 de noviembre terminó el 10 de enero. Cuarenta días.

### Algunos resultados referentes al tiempo de trabajo

Cuando se firmó el

compromiso de vuelta al trabajo, ciertamente no se había conseguido una victoria total, pero el resultado no era despreciable. Los trabajadores obligados a trabajar en equipos de noche tendrán cuatro días más de vacaciones, elevadas a seis en 1981. Los mayores de cincuenta años se beneficiarán de dos vacaciones libres en 1979 y de tres en 1981. El tiempo de trabajo se reduce también de otra manera: se añaden dos días más de vacaciones inmediatamente a todos los trabajadores de la siderurgia. Un tercer día suplementario se dará en 1980.

Los jóvenes menores de 30 años prolongarán dos días más sus vacaciones.

De manera formal, los empresarios no han reconocido el principio de la introducción de la semana de 35 horas. Pero la disminución de los horarios han comenzado a darse en esa dirección. Se ha saltado una barrera.

### Perspectivas europeas

¿Medio éxito, medio fracaso? Las opiniones están divididas. Pero son indudables algunas lecciones:

— En la RFA la crisis económica en lugar de mermar la combatividad de los trabajadores, la ha aumentado y estimulado.

— La social-democracia ha apoyado a los huelguistas a pesar de las presiones sufridas. El canciller Schmidt no ha condenado la huelga tan dura. Al contrario, ha declarado en varias ocasiones que un paro del trabajo es una cosa normal en una democracia.

— Los delegados de personal obligados por ley a respetar la "paz social" se han puesto al lado de los huelguistas y se han identificado con ellos hasta el fondo.

— Un poderoso sindicato obrero no se ha echado atrás ante el riesgo evidente de

comprometerse en la batalla por el principio de la introducción de la semana de 35 horas.

### Más allá del horizonte alemán

En un momento en el que se dibuja una perspectiva europea y en el que tras las mediocres querellas concernientes a los poderes de la Asamblea Europea, se disimulan concepciones marcadas por un nacionalismo chauvinista, la huelga de la siderurgia alemana ofrece perspectivas europeas. Situa en el punto de mira del movimiento sindical europeo el objetivo de las 35 horas, plantea seriamente la pregunta de si los acuerdos intersindicales europeos no serían una cosa más constructiva y más fecunda para el futuro que las vanas querellas a favor o en contra de Europa.

Gerard SANDOZ

(viene de la primera página)

Behin batean,  
langile bat Clemon-Ferrand-eko hospital batetan,  
MICHELINen hospital batetan,  
jaio zen.

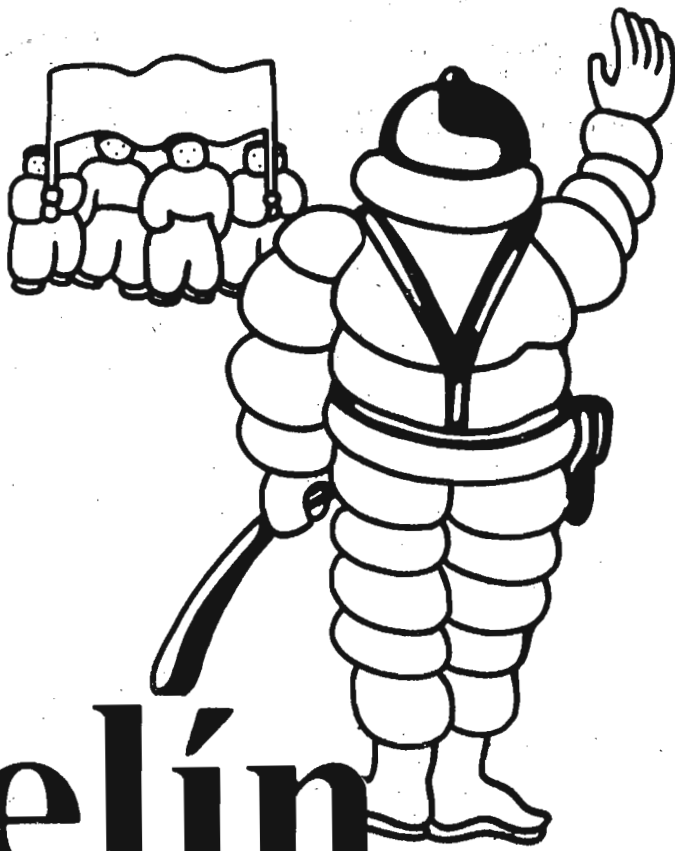
MICHELINen parrokia batetan  
bataiatua izan zen,  
MICHELINen eskola eatetan  
eskolatua.

Jaunartu ere lehen aldiz  
MICHELINen parrokian  
egin zuen, eta gainontzeko ikastaroak  
MICHELINen eskoletan.

Lanean hasteko garaian,  
MICHELINen lantegira  
jo zuen.

MICHELINen parrokia bertan  
ezkondu, eta bera jaio zen  
MICHELINen hospital bertan  
lehen haurra izan zuten.

Bere bizia MICHELINen menpean zegoela ikusirik bere  
semea askatzearen, Clemon-Ferrand-etik alde egin  
zuen...



# Michelin es diferente

«En 1889 los hermanos Michelin abrieron una modesta fábrica en Clemon-Ferrand (Francia). Sus once obreros se dedicaban a la fabricación de patines de freno para coches de caballos y de aros de goma rellenos y huecos para velocípedos. En 1891 Michelin patentó un neumático desmontable...». Así empieza la historia del imperio.

La distancia recorrida desde entonces, que alcanza poco menos que un siglo, arroja un balance de 45 fábricas en 15 países, con un potencial humano de unos 140.000 trabajadores.

EN Euskadi posee dos fábricas: Una en Lasarte-Usurbil (Gipuzkoa) y otra en Vitoria. En 1934 se ponía en marcha la de Lasarte, con

una plantilla actual de unos 3.500 trabajadores.

En 1964 crea otra fábrica en Vitoria con una plantilla de unos 3.900 trabajadores.

En el resto del Estado posee otras dos fábricas: la de Aranda de Duero (Burgos), cuya producción comienza en 1968, contando hoy con unos 2.000 trabajadores, y la de Valladolid, en marcha desde 1973, con unos 1.200 trabajadores.

Tiene además en Almería un centro de pruebas de grandes dimensiones, que empezó a funcionar en 1973 y cuenta con unos 200 trabajadores. La dirección comercial para todo el Estado está instalada en Madrid, junto con 13 depósitos, empleando a unos 700 trabajadores.

Las relaciones laborales en esta empresa son muy distintas de las que puedan darse en otras, aunque sean también multinacionales. Aquí vale perfectamente la frase: Michelin es diferente.

Las huelgas realizadas hace algunos años tanto en las factorías de Lasarte como de Vitoria y la solidaridad refrendada por sus compañeros del resto del Estado así como a nivel internacional, fundamentalmente de los trabajadores europeos, demostraron claramente la imagen de esa firma multinacional-monstruo y la política llevada por ella con los trabajadores. Política antisindical y represiva al cien por cien, enmascarada por un barniz familiar y paternalista.

Si nos atenemos a la empresa ubicada en Vitoria, constatamos una realidad que deja mucho que desear en el interior de la empresa. La dirección no ha querido saber absolutamente nada con el Comité de empresa a la hora de negociar. Ha llevado una política individual con los trabajadores.

El sector de mandos intermedios lo utiliza como una barrera impermeable a la hora de plantear cualquier problema, por minúsculo

que pudiera ser. Los jefes de equipos «tratan» con sus obreros de los problemas que afectan a su sección uno a uno. Los consejos dados por estos mandos son dignos de un padre de familia. De hecho, los obreros son inculcados constantemente de la necesidad de ser «buenos chicos», de que tengan «confianza y seguridad» en sus jefes y en la empresa, por el bien de la misma, quien es, al fin y al cabo la que le sustenta y les ofrece el pan diario.

En este ambiente acogedor, los derechos sindicales de los trabajadores quedan fuera de tiesto. No hace falta que se sindiquen, que se organicen en sindicatos, basta con colaborar con la familia Michelin para contribuir al desarrollo de los trabajadores, de sus familias y de la sociedad en general.

Los trabajadores realizan sus asambleas fuera de la empresa, y cómo no, fuera también del horario de trabajo. El Comité de empresa no es reconocido, por la empresa. Se ha tenido que recurrir una y mil veces al Delegado de Trabajo para presionar ante la dirección. Pero ésta no tiene ningún problema en saltarse a la torera todos los obstáculos legales que se interfirieren. Parece ser que la empresa tiene cajones llenos de las multas enviadas por la Delegación de Trabajo. Esto es lo cotidiano, para los trabajadores de Michelin.

Pues bien, los trabajadores han elaborado una plataforma de convenio para 1979, a la que la empresa no ha contestado aún. Puntos de incremento salarial, revisión trimestral, pagas extras, reducción de horas y aumento de vacaciones son entre otras, las reivindicaciones planteadas a la dirección, peticiones de las que podemos comentar en un próximo número así como del proceso que se siga en adelante.

Vitoria, 24 de febrero  
Alejandro BENITO

## Convenio de empresa de «Dunlop Ibérica»

### Tienen que negociar las secciones sindicales

Se presenta difícil la negociación del convenio para este año en la empresa química Dunlop Ibérica de Asua. La Confederación de Empresarios no tiene ningún inconveniente en abocar a los trabajadores a un conflicto con tal de no negociar las garantías sindicales.

Dunlop Ibérica forma parte del Grupo multinacional DUNLOP, dedicado a la fabricación de una amplia gama de productos de caucho, que van desde neumáticos hasta alfombrillas para automóvil.

En estos momentos, la empresa plantea a los trabajadores que la situación es mala y que la única vía de salida es un apoyo financiero de la casa matriz, pero que para ello es necesaria la «colaboración» de los trabajadores. Esta colaboración se concretaría, según la empresa, en lo siguiente:

- Aceptar un convenio «razonable» (la «razón» se cifra en torno a un 5/6 por ciento para este año, incrementándose hasta un 10 durante 1980, con cargo a 1979).
- Compromiso de paz laboral para el año 1979

Lógicamente, los trabajadores no han aceptado este compromiso. Si bien, en todo momento se ha indicado que la negociación es posible sobre unas bases más realistas, que impliquen contrapartidas reales.

- Garantía de empleo.
- Incremento salarial en torno al índice del coste de vida.
- Reconocimiento de las secciones sindicales.

Es en este momento cuando ha intervenido la Confederación de Empresarios que se ha opuesto radicalmente al reconocimiento sindical en la empresa, pretendiendo no obstante, la intervención de la Federación de la Química de ELA y de otras confederaciones para hacer «bomberos» y convencer a los trabajadores

de la necesidad de «ser buenos chicos».

Es significativa esta situación de la Confederación patronal, por dos cuestiones que merecen ser destacadas:

1) Es opuesta a la dirección de la empresa, que desde una visión más realista, no duda en negociar el tema, sin recurrir a la provocación de un conflicto absurdo.

Pone esto de relieve la carga demagógica que arrastra la Confederación de Empresarios al hablar de la situación económica grave de las empresas, pues no le importa conducir a conflicto, y muestra cuáles son sus intereses, manifestado igualmente en otras negociaciones (Metal de Bizkaia, Construcción de Bizkaia...) no son ni más ni menos que intentos para frenar y anular el avance del sindicalismo en las empresas.

2) En segundo lugar, no ha perdido las costumbres verticalistas, propias de otras situaciones pasadas (no en vano, la élite de la referida Confederación del bien desaparecido Sindicato Vertical). Esto viene reflejado en sus deseos que señalen secretarías de las Federaciones y Confederaciones de los sindicatos, quienes intervengan «apacando los ánimos» a sus afiliados, en lugar de entrar a negociar con los representantes de los sindicatos en las empresas, con las secciones sindicales.

Los trabajadores de Dunlop por el contrario, han entendido que no es ésta la vía y que los órganos con los que hay que negociar son las secciones sindicales, que representan al sindicato en la empresa.

Costará tiempo y sudor hacer que la patronal acepte el sindicalismo como un hecho, y a los trabajadores corresponde presentarle «argumentos» de peso.

Dani GOMEZ

## Convenio Provincial del Vidrio

Aurten ELAere tartean delarik negoziatua da sektoreko konbenio Probintziala. Nahiz eta bederatzigun egun grebar egon, lortutakoak aitzatekoak ditugu, nahiz diru aldetik nahiz beste gainontzekoak izan. Guretzako gauzarik hobereena au izan da, langile asko konbenioan izan dugun jokera egokiagaitik afiliatu egin direla sindikatoan eta presadadela nahiz eta guzira 200 langile izan organizatu, eta lan egiteko.

Después de 9 días de huelga, hemos podido lograr mejoras sustanciales, bien sean económicas o sociales. Hay que destacar que, si bien la casi totalidad de este sector estaba sin sindicarse, no podemos decir lo mismo al finalizar el convenio, pues muchos de ellos han visto en ELA posibilidades de organizarse y potenciarse como sector. De hecho actualmente somos mayoría en afiliación.

Entre las mejoras que hemos mencionado anteriormente, caben destacar las siguientes:

- Salarios tablas: 16,5% sobre 31-12-78.
- Salarios reales: 15% sobre 31-12-78.

- Vacaciones: 30 días naturales (25 laborables)
- Reducción del periodo de prueba para ascenso de categoría, a 3 meses.
- Pagas extras: 2 a salario real. (Media 3 últimos meses).
- Participación beneficios: 12% sobre salario convenio bruto anual.
- Servicio militar: dos pagas salario real 1/2 pagas/convenio.
- Accidente y enfermedad: Duración un mes, 100% salario convenio retroactivo desde el primer día.
- Garantías sindicales: Reconocimiento de las secciones sindicales hasta ahora no existentes en convenio anteriores.

## los puntos sobre las líneas

La realidad es enemiga de lo ilusorio y desvelada se llama verdad. La verdad molesta sólo a los que se niegan a aceptar su evidencia para poder manejar a su antojo lo ficticio.

