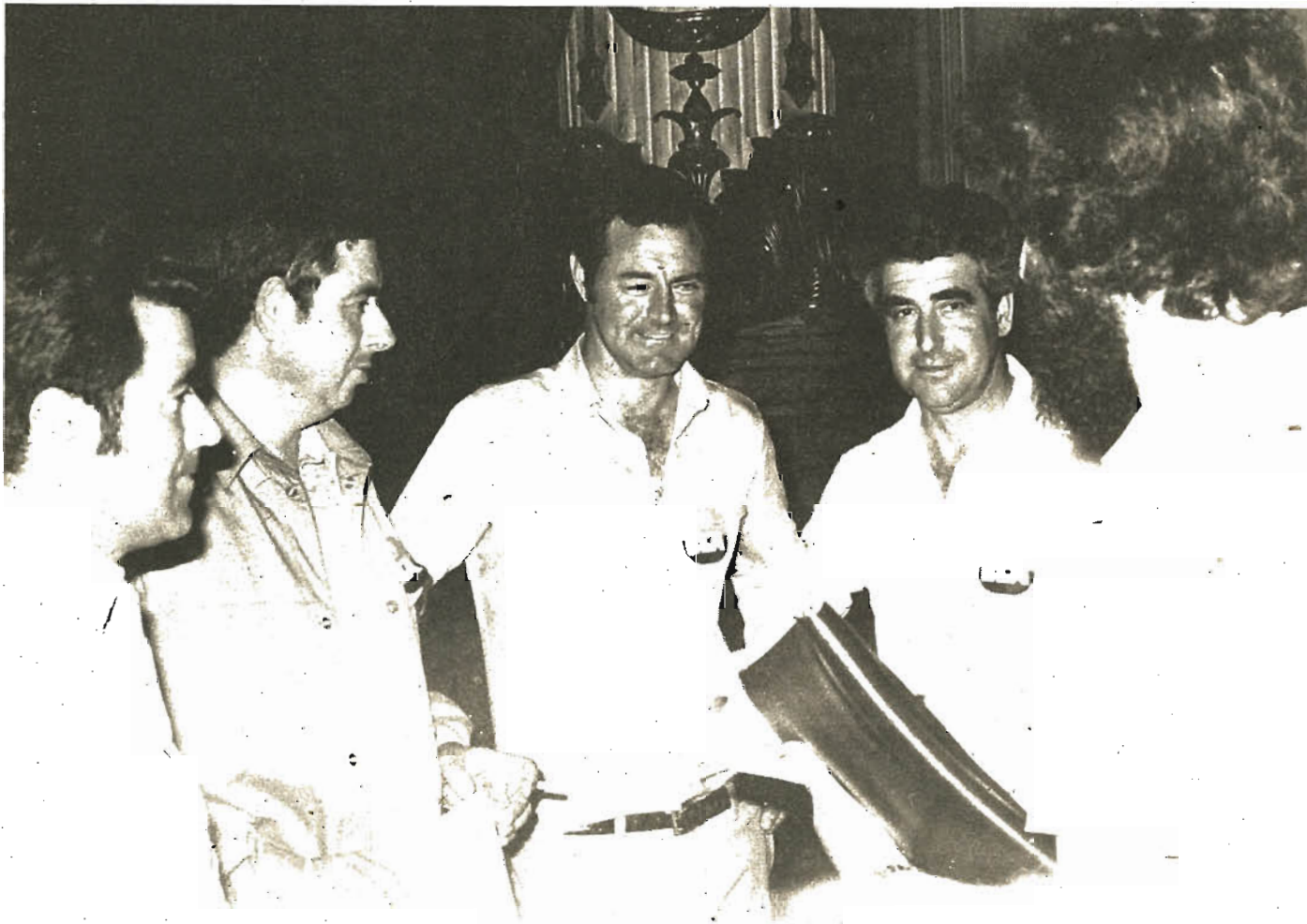


ELSTVA ELA

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



ELA gana las elecciones en la Diputación Foral de Bizkaia. El resultado de las elecciones sindicales, celebradas ayer, día 4, en la Diputación Foral de Bizkaia, conforme a lo dispuesto en el primer convenio de Administración Local de Euskadi, es el siguiente: De un total de 23 delegados elegidos, 10 corresponden a ELA, 4 a CC. OO., 2 a LAB, 2 a UGT y 5 a APF. De una plantilla de 1.789 trabajadores adscritos a la DFB, han participado en la elección del comité de empresa 1.414, lo que supone el 79,03 %. Los datos acumulados de las elecciones de la Administración Local celebradas hasta la fecha, arrojan el resultado siguiente: Total de delegados elegidos: 126, de los que 79 pertenecen a ELA, 21 a CC. OO., 2 de LAB, 3 de UGT, 1 de SU y 20, no sindicados o pertenecientes a asociaciones de rama.

Tendrá lugar este fin de semana

Seminario ELA-CEE

Datorren ostiral eta larunbatean, ELAko ardurdun eta militanteek osatutako talde zabal batek, Europako Ekonomi Elkarteko arduradunek zuzendurikako jardunaldi batzuk edukitzeko egokiera izango dugu. Elkarre hori xehetasun gehiagokin ezagutzea eta Estatu Espaniarrakin dituen hartuemanak obeki ezagutzea izango dugu helburu beste batzuen artean. Ekonomi Elkarre eta sindikatoek, batze ere CESen bitartez dituzten hartuemanak ere ikusiko ditugu, eta azkenik, Elkarre eta Euskal Herriak izan lezazketen hartuemanak eta hartueman hauek euskal langileriarentzat zer ondorio izan lezazketen ere aztertzen saiatuko gara. Benetan interesgarri izango ditugulakoan gaude, bi egun hauetako jardunaldiak.

Los próximos días 13 y 14 de junio, un nutrido grupo de permanentes y militantes de ELA, celebraremos un cursillo que será dirigido por una delegación de la CEE.

El tema de la integración europea, así como el ingreso de España en la Comunidad, son temas que hemos seguido y seguimos con interés ya que entendemos puede tener diversas e importantes consecuencias para el movimiento sindical, tanto a nivel europeo como a nivel del Estado español. Partiendo de la necesidad de un conocimiento más profundo de toda la problemática que gira en torno a este tema,

partió en su momento de ELA, la iniciativa de un mayor acercamiento a esa realidad que es la CEE. Como consecuencia de los contactos habidos con el Departamento de Relaciones Sindicales del indicado organismo económico, que se ha mostrado con una actitud abierta y una disposición totalmente favorable a un estrechamiento de relaciones, y gracias a la intervención de la CES, organización de la que somos miembros, a favor de la celebración de un seminario conjunto ELA-CEE, podremos tener los días citados un interesante cursillo en base al siguiente temario.

—Objetivos y tratados con la CEE.

—Funcionamiento y órganos de la CEE (representación política, patronal, sindical...).

—Negociaciones España-CEE.

—País Vasco-CEE.
—Papel de la CES respecto a la CEE.

En este momento en el que tanto que hablar está suscitando el tema de las relaciones de la CEE con el Estado español, entendemos que el cursillo puede ser interesante y clarificador.

Por otra parte, ahora que mediante la constitución y puesta en funcionamiento del nuevo Gobierno vasco, se inicia una nueva fase en el desarrollo del país, entendemos que tiene vital importancia para nosotros trabajadores vascos, conocer las posibles relaciones que pueden darse entre el País Vasco y la CEE y el alcance de las consecuencias económicas que podrían derivarse de esas relaciones, así como sus consecuencias para el sindicalismo vasco. Tenemos pues, en perspectiva, un interesante y posiblemente muy provechoso fin de semana.

MARITERE ZINKUNEGI

Salario mínimo interprofesional

Aumento insuficiente y tardío

El Consejo de Ministros de la pasada semana aprobó el nuevo salario mínimo interprofesional que queda fijado en 759 pesetas diarias 22.770 pesetas al mes y entrará en vigor a partir del primero de junio.

Esta revisión del salario mínimo interprofesional ha sido realizada después de la consulta perceptiva del Ministerio de Trabajo a los sindicatos representativos.

No hace falta señalar, conocida la cuantía del aumento, que el Gobierno se ha limitado en este punto a cumplir la letra del Estatuto. El importe del nuevo salario mínimo interprofesional queda muy por debajo de las 25.000 pesetas

solicitadas de forma unánime por los sindicatos en cuya ronda de consulta participó ELA.

Si raquítico ha sido el incremento del salario mínimo interprofesional —al entrar en vigor a partir de junio en vez de en abril como exige el Estatuto— se ha limitado a cubrir la tasa de inflación interanual —menos comprensible es que el Gobierno pretenda escamotear la revisión del próximo mes de octubre— dejando inamovible hasta el 31 de marzo de 1981 con lo que las rentas de casi un millón de trabajadores sufrirían en este plazo un grave deterioro de su poder adquisitivo.

● **A los Gobiernos y empresarios no les preocupa el paro.**

Página 3

● **Después de las negociaciones, ¿qué?**

Páginas centrales

● **Elecciones sindicales: Motores en marcha.**

Página 6

● **Papeleras de Bizkaia un balance de las negociaciones 1980.**

Ultima página



Gipuzkoar Hospitaleko hauzia

Hila honen haseran lau egunetako greba egin ondoren, langileek ipini dute datorren 16rako greba indefiniduen hasera, baldin eta diputazioko arduradunek orain duten jarrera aldatzen ezbadute behintzat. Diru arazoan konponbiderik ez agotea da hauziaren sustraia. Erdiko orrietan dakargu J. Garziak, gai honen bueltan egin duen azterketa interesgarria.

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a los Secretariados Profesionales de Industria (SPI) siguientes:

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 Cueros (FEITIVC).

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).

Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE).

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

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

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

Carlos Gereñu ha asistido a la asamblea general de la FEM, celebrada en Copenhague durante los días 29, 30 y 31 de mayo

“Europar ikusmira bat nahi baldin badugu, beharrezkoa da bertako sindikatuekin harremanak hestutzea”

Durante los días 29 al 31 de mayo asistía Carlos Gereñu, en representación de la Federación del Metal de ELA, a la asamblea general de la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM), que se realiza cada tres años, esta vez en Copenhague, con el objetivo de la elección del Comité Ejecutivo y la discusión y aprobación de diferentes resoluciones sobre temas relacionados con la crisis y la política sectorial. Los casi 150 delegados, dada la situación de crisis y ante la ofensiva antisindical de las patronales y gobiernos europeos, han marcado unos objetivos para la década de los 80, tales como el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, la reducción de jornada y la solidaridad sindical europea. Una reunión muy provechosa que, en opinión de Carlos, ha servido para relacionarse directamente con los compañeros europeos, conocidos muchos de ellos de anteriores contactos, así como por la posibilidad de trabajar conjuntamente en problemas que afectan en común a todos.

zen. Etorri bezain laister izan genuen aukera momentu batean berarekin egoteko, zer gai erabili dituzten, zein inpresio hartu duen jakiteko asmatan.

“Europar zehar ibiltzeak ez dik kalterik ekartzen, dio Karlosek. Euskal Herriko edo estatuto kuadrotik irtetzea onuragarri izaten duk. Perspektibak zabaltzen dizkik eta garbi ikusten ere, Europako inguruan gaudenez, lotura gehiago behar dugula eduki beste sindikatuekin, problema sindikal asko berdinak ditugulako. Horregatik, zenbait ekintza batera eman behar direla, etzegok dudarik”.

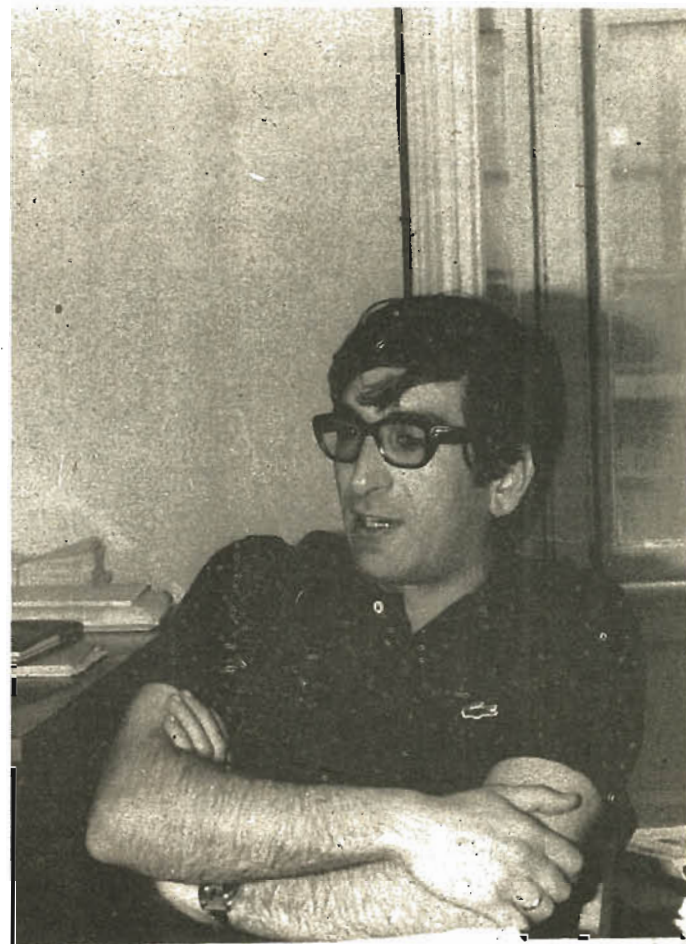
Hau da ELAko ordezkari batek Europatik etorrira ematen digun lehen eritzia.

FEM zer da?

—Nortzuk osatzen dute FEM deritzaion Federakunde hau?

—Europar Elkarte Ekonomikoan (erdaraz CEE) sartuta dauden estatuetako sindikatuek osatzen dute. Talde Ekile edo Komite Ejekutiboan sindikatu bakoitzak du bere ordezkaritza.

Gu europar instituzioetan sartu gabe gaudenez oraindik, ez dugu Talde Ekilean parte-hartu. Hiru urtetik behin egiten



Carlos Gereñu

den Batzarre honetan bai, leku dugu, baina botorik gabe, hitza besterik. Metaleko sektorean, idea garbi bat eukitzeko, internazional mailan, gure partaidetza bi erakundetan dugu. Bata, mundu osoko metala hartzen duen SPI delakoan (FITIM-en), eta bestea, europakoan (FEM-en). Azken honek bakarrik, 7 milioitik gora langile babesten ditu, 128 delegatu ingur berauen ordezkaritza dutelarik.

—Zer gai ikutu duzue egun horietan?

—Lehenengo eta behin, batzarre honen helburua karguen berritza izaten da. Aukeraketaren ondoren hau atara dira, beste karguen aparte: TERRY DUFFY, lehendakaria eta HUBERT THIERRON, Idazkari Nagusia. Bigarren partean, Idazkaritzak, azken hiru urtetako lanen berri eman zuen, beti egin ohi duen bezala.

Hirugarren atal gisa, lau ponentzien bueltan, gaurko egoera sindikala aztertu zen. Zeharo interesgarria izan zen parte hau, eztabaida biziak sortu zituelako. Negoziaketa kolektiboen politika, Energia arazoa eta beronen ondorio ekonomikoak, entresetako egoera eta datoak e. a. Aurkeztu zen mozio bat ere, EEEko estatuentzat zein estrategi eman behar den ikusteko industri integratua sektorean. Gai hauek krisisaren bueltan aztertu ziren, gobernuak eta patronalak zein jarrera hartzen ari diren ikusiaz.

Krisisaren aurka europar langileak batera

Europar ere, aipatzen du Karlosek, krisisaren aitzakia hartzen du patronalak ez negoziatzeko, orain arte langileek lortutako eskubideak moztzen, ari ere. Gobernuen partetik arrera berdina ikusten da. Ingalaterrako kasuan adibidez, bertako sindikalista batek zioen bezala, TAT-CHER ministra nagusiaren

politika laborala oso gogorra eta antisindikala da. Legisla pena bera ere sindikatuei kontra egiten dihardu eta patronalarekin bat dator langileen aurkako joera basati honetan.

Horregatik, datozen urterako helburu nagusiak errei binkapen bi hauen bueltari ipini ziren: Jornalen balioasunari heustea eta lanorduaerai jaistea.

Europar sindikatuekin harremanak hestutu

Erlazio aldetik begiratu horrelako bilera batek, ez dudarik, posibilitate asko ematen duela sindikatuen arteko harremanak hestugozeko. Ere honetan, probetxugarria izan daiteke beste metaleko europar sindikalistek egotea, hitzegitea. Honela dike Karlosek: “Han elkar ikusganduen asko, beste bileretik ezagutzen ginen. Eta ba koitzean gauza berriak ikaste dira. Esperientzi sindikale gehiago dutenez gero, benta daramagite beraiek. Konturatu da bat, ezin dela Euskal Herria Europako kontestutik aparte ikusi. Behar dela koo dinaketa sakondu, ez informazio aldetik bakarrik, elkarrekin lan egiteko bideak ipintze ere, sindikatuen arteko komisiotan sartzeko, politika sektoriala denon artean marka zeko e. a.

Hau da, hain zuzen, ipi den beste helburu nagusi bat datorren urtetarako: Europar sindikal elkartasuna sakortzea”.

Karpeta paperez josia, ordnatzen ari da egunetik egnera han egindakoaren berri jakiteko. “Klaro, gaiez gai z tratatu den bakoitza bere t kian ipintzen ari nauk. Infomea egin behar diat gaine bialje honen berri Metalel Komite Federalean aurke teko. Han pasatuko dizkia lasaia puntu guztiak”.

J. L. ZUBIZARREI

Reunión de la ITF en Londres

Los días 22 y 23 de mayo, Jabier Murua ha asistido a la reunión del Comité de Prácticas Aceptables de la ITF que ha tenido lugar en Londres. En esta reunión se ha tratado del acuerdo o convenio especial, con el que los sindicatos que formamos la ITF amparamos a los marinos que prestan sus servicios en buques de banderas de conveniencia (Liberia, Panamá, Chipre, Singapur, etc...).

De 6.764 buques registrados en todo el mundo en banderas de conveniencia, sólo 1.254 son los que tienen adoptado este acuerdo (un 18,5 %), falta pues mucha labor que realizar. El objetivo de la campaña de ITF es el regreso de los buques de banderas de conveniencia a sus banderas nacionales de origen, y si bien este logro parece lejano, podemos hablar de triunfo en la labor diaria realizada por los inspectores de ITF obligando a los buques de banderas de conveniencia la adopción del convenio de ITF mediante presiones y boicots en los puertos.

El mayor esfuerzo de estas jornadas se ha centrado en dotarle a la Sección Especial de Marinos (uno de los departamentos más importantes de ITF), de una fuerte organización para que vaya penetrando en el sector, y de asistirle, asimismo, de un re-

glamento ya que hasta la presente fecha esta Sección Especial carecía de reglamento. En 1958 se adoptó un reglamento para el Fondo de Protección de Marinos, el cual estaba en contradicción con los estatutos de ITF, y que en definitiva se podía interpretar como ilegal en términos jurídicos, la operación de este fondo.

La necesidad de adopción de nuevos reglamentos tiene su origen en el ataque que los armadores han planteado a la campaña de ITF y que se centra en el terreno de los tribunales, lo cual deja a la ITF sin más remedio que defenderse contra este ataque en el campo escogido por los armadores, es decir, los tribunales, y para esto no sólo se necesita de buenos abogados, sino también de reglamentos y procedimientos que se puedan defender y justificar ante la ley. Con todo esto se ostaculiza el proceso de la campaña de ITF y la parte contraria obtiene información a través de los informes presentados en los tribunales.

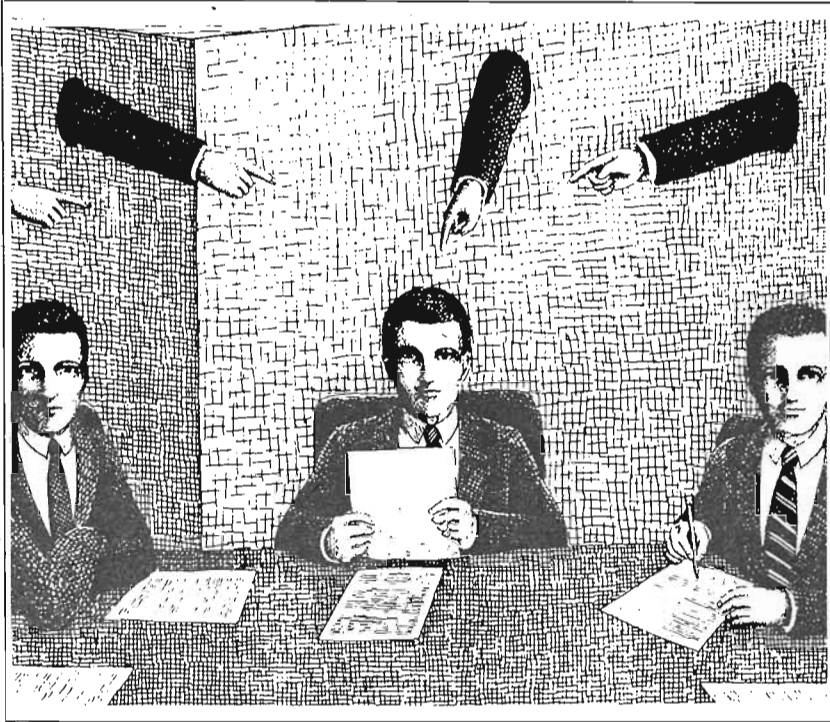
Se distribuirá entre los asistentes un nuevo documento sobre ambos reglamentos, que recojan las enmiendas propuestas, para su definitiva discusión en el próximo congreso que tendrá lugar en Miami, el mes de julio.

Maiatzeko 29tik 31ra bitartean bildu zen Copenhague-n, Europar Metalurjiko Federakundearen (FEM) Batzar Nagusia. Azkena 1977an egin zenez, aurre tokatzen zitzaion biltze berrira (komitea bere aldetik lau aldiz biltzen da urtean zehar) CEEko estatuetako sindikatuak hartzen dituen Federakunde honi.

Karlos Gereñu egon da hiru egunotan Dinamarkako hiriburuan ELAko Metal Federakundearen ordezkari gisa betet-

HUMOREA





Transformaciones en las pautas de la negociación colectiva

Con el paso cambiado

El Instituto Sindical Europeo, adscrito a la Conferencia Europea de Sindicatos (CES) acaba de publicar su informe definitivo sobre "La Negociación Colectiva 1978-1979 en Europa Occidental". Señala este informe una serie de conclusiones que el sindicalista ha de considerar.

Cinco transformaciones

La primera nota que destaca este informe es el cambio de las pautas y modos de la negociación colectiva que se está observando en los últimos años. Este cambio se concreta en una tendencia general de pérdida en importancia de la negociación sectorial, desplazándose la negociación a niveles superiores o niveles inferiores, de forma que la negociación de empresa comienza, poco a poco, a adquirir cierta relevancia en Europa.

Una segunda nota resalta la inclusión de más materias, de materias más diversas en la negociación: la organización del trabajo, la política de empleo, la seguridad y la salud, los mecanismos de resolución de conflictos son hoy temas de negociación que se van incorporando a los convenios.

Una tercera nota muestra el interés de la patronal en cambiar la vigencia de los convenios en busca de vigencias más amplias a las que los sindicatos se resisten. Se ha de notar que, en general, en Europa la vigencia de los convenios es superior a la anual.

Una cuarta tendencia a destacar es la reducción del volumen de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, volumen de-

creciente que refleja un esfuerzo constante del capital por atacar el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores y que refleja, igualmente, una de las consecuencias de la crisis económica que el capital utiliza a su provecho.

Como última nota, el informe destaca que "según la crisis económica se agrava, igualmente el panorama de las relaciones laborales se hace más difícil, no sólo porque los conflictos son más frecuentes sino también porque son más agrios y duros".

Algo está cambiando

Conclusiones todas estas interesantes que demuestran básicamente que "algo está cambiando" que la crisis económica, como instrumento del capitalismo, da lugar a reestructuraciones de las relaciones de fuerza, que al mismo tiempo, la crisis da lugar a transformaciones que alteran las reglas del juego, que se hacen casi permanentes y que no son lineales y planificables.

El mundo económico e industrial posterior a la crisis no va a ser igual al anterior a la crisis, como muestra el informe, a los sindicatos como a otros, nos responderán un ajuste, y una respuesta que tenemos que hacer nosotros sin que se nos imponga sin pretender que viejas recetas nos van a valer para el futuro, si que nos cojan con el paso cambiado. Esto requiere un serio esfuerzo de profundización, de reflexión, de rigor. El mundo no es lineal y muchos serán los caminos con el paso cambiado.

MENI

¿Una última oportunidad?

A los Gobiernos y empresarios no preocupa el paro

El paro comienza a preocupar seriamente a los Gobiernos occidentales cuando el horizonte de los próximos años amenaza como inevitable la tremenda cifra de 20 millones de parados en los países de la Europa Occidental. Una tasa alta de parados entra en los cálculos de la política antiinflacionaria de los países capitalistas. Era un coste social que, a pesar de ciertas declaraciones retóricas, no les preocupaba realmente.

Era también, porqué no anotarlo, una buena oportunidad para castigar a una clase trabajadora con creciente conciencia de su poder.

¿Gobiernos contra la pared?

Pero 20 millones de parados es un factor de inestabilidad difícilmente absorbible y manipulable. Uno más en la ya no muy equilibrada Europa. La falta de propósito firme en resolver el paro creciente ha puesto contra la pared a los Gobiernos de Europa cuyas reuniones sobre el tema se han cerrado siempre con largas declaraciones e ineficacia total. Es inadmisiblemente que la cumbre de Venecia que va a tener lugar la segunda quincena de este mes que se suelde con un fracaso porque como ya se siente, Venecia puede ser la última oportunidad.

Tanto la TUAC, como la CES, la CIOSL, la CMT trabajan activamente para presentar conjuntamente a los jefes de Estado y de Gobierno, los puntos de vista sindicales. "Demasiado poco se hace en Europa Occidental para dar una respuesta a la crisis económica y al paro", declaraba hace unos días el presidente de la CES. El paro continúa escalando, la inflación tiene efectos negativos sobre el poder de compra de los trabajadores y de la población en general, la Seguridad Social está sometida a fuertes presiones y a no pocos ataques de casi todos los países de la comunidad. Nadie cree que la solución es fácil, pero por la despreocupación de algunos y la inoperancia de los más entre los Gobiernos europeos, se ha creado una situación prácticamente insoluble y desesperada.

Los empresarios se niegan a hablar

Es increíble que en una situación como esta el empresario europeo organizado por la UNICE se haya negado a sentarse con los sindicatos europeos agrupados mayoritariamente en la CES. Esta Conferencia Europea de Sindicatos ha intentado en diversas ocasiones y por diversos conductos este encuentro. Inútil. Con ocasión de la próxima cumbre de Venecia cuyo punto básico del orden del día es precisamente el del empleo, la CES ha querido que los responsables políticos

contaran con los resultados de deliberaciones previas mantenidas entre los protagonistas sociales directamente implicados en el problema del empleo: trabajadores y empresarios. Los empresarios se niegan al encuentro, se niegan a debatir problemas concretos como la reducción de la duración del trabajo pieza esencial de la estrategia de todo el mundo sindical contra el paro.

Lo que preocupa.

Más que el paro mismo les inquieta, como a los Gobiernos, las con-

secuencias del paro en términos de estabilidad social y político, en el plano de la estabilidad global del sistema y de la sociedad. Aunque la crisis haya puesto aún más al descubierto la oposición de los puntos de vista de los que valoramos las realidades laborales y sociales, el más elemental sentido de responsabilidad dice que hay que sentarse a negociar y a hablar. Cuanto tantos oímos hablar de responsabilidad y de actitudes responsables ahí queda el quién es quién en esto de actitud responsable. Los empresarios que no han querido negociar con los sindicatos, no renunciarán sin embargo a presionar sobre los integrantes de la cumbre de Venecia. Y los Gobiernos pondrán de manifiesto la sinceridad de su tan pregona preocupación por el interés general que los trabajadores europeos aún estamos por ver.

V. ELORZA

HEMEROTEKA

La semana de 35 horas

Treinta y cinco horas de trabajo a la semana y semana de cuatro días son las aspiraciones corrientes en estos momentos por los sindicatos europeos: cada vez se tiende más a la conversión del viernes en día parcial o totalmente festivo, en adición al sábado y domingo. Algunas empresas europeas han adoptado un régimen parecido o especial, con permiso de las autoridades laborales, en tanto que experimento. Está dando buenos resultados. Un laboratorio francés (Laphal, en Marsella) experimentó la fórmula "4 x 10": diez horas de trabajo durante cuatro días a la semana. El total de cuarenta horas se convierten en la práctica en 35 horas y 29 minutos, por el descuento de media hora para el almuerzo y varias pausas repartidas a lo largo de la jornada: sus directores estiman que la productividad ha aumentado y el absentismo ha disminuido. Los sindicatos consideran todavía con reserva esa fórmula: que la prolongación de la jornada produzca accidentes de trabajo —hasta ahora no ha habido aumento— y repercusiones

sobre la salud de los obreros. Sin embargo, los propios trabajadores la aceptan.

Las 35 horas semanales suponen, según los sindicalistas, una respuesta a la mecanización y simultáneamente al desempleo. Entienden que la mecanización de las cadenas de producción no debe repercutir en un descenso de la mano de obra, sino en una disminución de las horas de trabajo: es decir, que las consecuencias de la ciencia y de la técnica han de beneficiar tanto al obrero como al patrono, y en ningún caso provocar el paro obrero. La misma producción debe ser hecha por los mismos obreros.

La jornada continuada favorece, según los expertos, un ahorro considerable de energía; se gasta menos con un trabajo que no cesa que con la necesidad de reemprenderlo a la jornada siguiente. Según la mayor parte de los obreros interrogados, la posibilidad de un descanso seguido de tres días es más gratificante que la disminución de horario en cada jornada. Esta solución perjudica al pluriempleo y las horas extraordinarias: Los patronos están satisfechos de ello —un pluriempleo rinde menos; unas horas extraordinarias se cotizan más— y también los sindicatos

que consideran necesaria la supresión de esos dos vicios sociales para evitar el paro; pero siempre que el jornal devengado sea justo y suficiente para una vida digna. Es decir, que pluriempleo y horas deben desaparecer a partir del momento en que nadie los necesite para su mantenimiento.

Uno de los problemas que se presentan es la necesidad de cinco horas para todos los trabajos —no todo son fábricas y talleres—, otra, la resistencia de parte del patronato, que no acaba de comprender que su personal puede ganar lo mismo o más al tiempo que reduce su jornada de trabajo. La demostración en las empresas piloto de que la producción mejora no es suficiente para disipar esa angustia de despilfarro y ese problema de psicología de la lucha de clases.

La historia de la lucha por la reducción de horas de trabajo comenzó en Filadelfia, 1791: se pedía que el horario diario no sobrepasase de 12 horas. En la primera mitad del siglo XIX se reivindicaba la jornada de diez horas (entendiendo, siempre, la semana de seis días): la instauración del 1 de mayo se hizo en 1886 solicitando la semana de ocho horas. La media actual es de 40 horas semanales,

distribuidas en cinco días (en los países occidentales).

"Triunfo"

Fraude: Uno de cada tres empresarios

Una de cada tres empresas contrata fraudulentamente parados que cobran el subsidio de desempleo, mientras sólo cinco de cada 100 subsidiados incurre en el fraude de tener otro trabajo, según los resultados de la inspección del Instituto Nacional de Empleo (INEM) correspondientes al pasado mes de marzo.

De 12.018 empresas inspeccionadas se ha detectado contratación fraudulenta en un 33,6%. En cuanto a los subsidiados, de 49.264 investigados, sólo defraudaba un 5,02% (un porcentaje incluso inferior al de los países de la CEE). Son muchas las provincias donde defraudan más de la mitad de las empresas investigadas, y en algunas el porcentaje es alarmante: Orense (90%), Badajoz (84%), Guadalajara (71%) o Alava (60%).

"El País"



Otro más que nos quiere meter la patronal de la Construcción de Bizkaia

Eliminar el bocadillo

Ez bada nahiko Langileen Estatutua ezartzea lehendik ditugun eskubideak mozteko, oraindik eta lotsagarriagoa da patronalak berari emate dion zentzuaz, zein aplikazio egiten duen ikustea. Oraingoan, erainkintzakoak 34 artikulua bere erara irakurri du. Bokadillo denbora ez dela tokatzen, diote. Komenioan bertan garbi ipintzen bada ere, asteko 43 ordu lan egin behar diren barruan sartzen dela denbora hori, enpresetan orriak zabaldu dituzte eta batzuetan kastiguak ipini ere langileei.

La patronal de la Construcción de Bizkaia, siguiendo su tradicional sistema de ordeno y mando, se quiere cargar uno de los derechos que con el paso del tiempo se ha convertido en una institución entre los trabajadores de la Construcción: El tiempo del bocadillo. Amparándose en que el Estatuto de los Trabajadores señala que la jornada de 43 horas semanales es de trabajo efectivo, han difundido entre las empresas afiliadas consignas en el sentido de que la hora semanal de reducción supone la eliminación del bocadillo, llegando incluso en alguna empresa, a sancionar a trabajadores que comenzaron a abandonar una hora antes los jueves, tal y como señala el convenio.

Lo más curioso de todo ha sido que una de las patronales

ha enviado una circular a sus afiliados, en el que haciendo una interpretación muy "sui generis" del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores saca la conclusión de que para el sector de la Construcción se debe mantener la jornada semanal de 44 horas. Menos mal que no se han puesto a interpretar más que el artículo 34 que, por cierto, es uno de los pocos que da alguna mejora al trabajador.

Ante esta situación, los sindicatos firmantes del convenio, convocamos una reunión de la Comisión Mixta de interpretación del convenio, dado que no tienen base alguna los argumentos patronales. Si, efectivamente, el Estatuto señala 43 horas semanales de trabajo efectivo, la Ley de Relaciones Laborales, era la que marcaba la jornada máxima

de 44 semanales, pero también de trabajo efectivo.

Por lo tanto, si antes se paraba a comer el bocadillo, ahora no hay variado nada para decir que no, máxime teniendo en cuenta que el convenio, al referirse a la jornada, mantiene la misma redacción tanto el año pasado como éste, variando únicamente la cantidad de 44 a 43 las horas.

El hecho es que cuando creíamos que una reunión bastaba para resolver el problema, nos olvidábamos del que teníamos delante. Desde el principio, el objetivo único de la patronal era cargarse el tiempo de bocadillo, fuera como fuese, y si no lo pudieron hacer en el convenio, ahora lo intentan con el "orden y mando".

La actitud de la Federación de la Construcción en este problema es clarísima: Hay que trabajar 43 horas a la semana y dentro de ellas está el tiempo de bocadillo. Lucharemos por ello con todos nuestros medios y allí donde sea necesario, en el tajo, la Comisión Mixta o en la Magistratura, no admitiendo el menor recorte en uno de los derechos más importantes de los trabajadores de la Construcción.

JOSEMARI LARRAÑAGA

Elecciones de la Administración Local

El voto sindical

Las elecciones sindicales de la Administración Local se vienen realizando de forma paulatina a lo largo de estos meses, tal y como se acordó en el I convenio del sector recientemente firmado. ELA Astekaria ha ido publicando puntualmente el cuadro de resultados a medida que se iban produciendo los mismos, datos que reflejan una clara ventaja de ELA. Dejando de lado, por ahora, el análisis de los números, vamos a centrarnos en las características de estas elecciones y la importancia de las mismas cara al futuro del sector.

Hay que empezar por constatar que son las primeras que se realizan en la Administración Local. Si la forma del convenio fue, a la vez que novedad, un paso adelante decisivo, la realización de las elecciones supone un segundo eslabón en la regularización de las reglas laborales en el sector.

Son los primeros escalones de la entrada del sindicalismo en las corporaciones locales y provinciales, el afianzamiento

de los sindicatos en los centros de trabajo y la puesta en marcha de la actividad sindical necesaria en las instituciones citadas, actividad que, en otros sectores, está más o menos desarrollada.

Es sabido que los trabajadores de la Administración han carecido hasta la fecha de los mínimos derechos sindicales sin posibilidad de cauce alguno para la negociación colectiva y con unas condiciones económicas del todo insuficientes. Desde el punto de vista legal, el marco en el que quedan regulados viene dado por la Ley de Administración Local de 1955 y la modificación de algún punto mediante el decreto de presidencia n.º 3 (del año 78).

El voto sindical, el voto al sindicalismo de clase ha sido la directriz que militantes de ELA han tomado en las charlas y presentaciones realizadas antes de las elecciones. La razón de este argumento viene reforzada por la existencia de asociaciones de rama, cuya actividad sindical carece de un apoyo como la que tiene una

organización sindical que agrupa a miles y miles de trabajadores de todos los sectores. Estas asociaciones, que nada tienen de independientes, no pueden tener ni la perspectiva necesaria ni el respaldo suficiente para ir conquistando mejoras para los trabajadores del sector. Los sindicatos si pueden, y de hecho lo hacen, con más eficacia y solidaridad.

Estas elecciones van a condicionar también la negociación del convenio 1981 a iniciarse el próximo otoño, así como la aplicación del presente en las corporaciones. La representatividad resultante de los datos electorales será un factor decisivo para agilizar al máximo los dos objetivos antes señalados.

Es por ello por lo que los militantes de ELA, en las numerosas charlas que se están celebrando, inciden siempre en los mismos puntos: "Hay que votar sindicalismo de clase", "hay que votar ELA". Los resultados están demostrándolo.

J. L. GABILONDO

Hospital Provincial de Gipuzkoa

Los salarios, centro del conflicto

Los días 2, 3, 4 y 6 de junio, los trabajadores del Hospital Provincial dependiente de la Diputación de Gipuzkoa, salían a la huelga legal para reclamar unos salarios justos para el año 1980. Tras la reunión mantenida el pasado día 4, en la que no varió la actitud de los representantes de la Diputación, los trabajadores decidieron salir de nuevo a la huelga, esta vez con carácter indefinido, a partir del día 16, en caso de mantenerse la situación actual.

Futuro de conflictividad

Es realmente triste y hasta indignante que en un centro de trabajo dependiente de una institución pública vasca, como es la Diputación de Gipuzkoa, se llegue a estas situaciones de conflictividad, como resultado de los planteamientos salariales para con sus trabajadores y agravada la situación hasta límites insospechados, por la forma de asumir y de situarse ante la propia negociación.

Estos acontecimientos nos hacen pensar que, de no darse un cambio de esquemas en quienes deben asumir el papel de "empleadores" en los servicios públicos de Euskadi conforme se vaya produciendo un incremento de la actividad sindical y reivindicativa de los trabajadores, van a convertirse los centros de trabajo en focos de continuos conflictos laborales que agravarán su ya deteriorado funcionamiento.

Un convenio para el hospital

Hasta este año, las condiciones de trabajo en el Hospital Provincial de Gipuzkoa, excepto pequeñas variantes, venían reguladas por el convenio provincial de Sanidad.

La especificidad de este centro sanitario con respecto a las clínicas privadas, por su gestión y financiación públicas, su volumen de personal y, sobre todo, los proyectos de reestructuración de su funcionamiento, llevaron a los trabajadores a plantearse la necesidad de un convenio colectivo propio que regulase convenientemente las condiciones de trabajo específicas y, fundamentalmente, colocase los niveles salariales del hospital en su justo nivel.

Hay que tener en cuenta la pobre situación salarial de los trabajadores del hospital con relación al resto del personal de la Diputación de Gipuzkoa, a los otros hospitales provinciales de Euskadi y en la actualidad, en comparación a los salarios mínimos señalados en el I Convenio de la Administración Local, que se halla en vías de aplicación en múltiples centros sanitarios dependientes de corporaciones locales.

Problemas desde el principio

La propia fijación del ámbito de negociación, al intentar la Diputación acogerse al convenio provincial, fue un problema en el inicio de las conversacio-

nes. Después, todo un río de dilaciones, faltas de preparación para la intervención en la negociación.

No obstante, a lo laborioso del dejando de lado el problema salarial, decir que el restaculado del convenio, en su conjunto, los deseos de los tres.

Los salarios, centro del conflicto

No es descubierto el que las retribuciones fundamentales en convenio.

El fondo de la según nuestras condiciones que no por acción de los representantes de la Diputación

● "Las tendrán una situación trabajada"

explicaciones y acciones brillan por encima, es que la I no está dispuesta a los salarios del h cantidades necesarias para su puesta el día, criterios compar señalados, básicamente aumento desmesa la carga económica

ARIN

Distribuidoras cinematográficas

Se negoció en Euskadi

Todas las empresas de distribución cinematográfica de Euskadi están ubi-

cadadas en Vizcaya, por eso hemos traído aquí la negociación del convenio. Las empresas multinacionales y las estatales con delegaciones en Vizcaya se han negado a asistir a las reuniones convocadas unas veces por los sindicatos y otras por mediación de la Consejería de Trabajo del Gobierno vasco. No obstante los acuerdos del convenio y la decisión de obligado cumplimiento dictado

por la Delegación en el único que no se lleve acuerdo en la vinculantes para la empresa en Vizcaya. La carga económica del convenio todo el año 80.

De contenido no pueden des siguientes punto —Incremento 26,20 % en el salario para la categoría

La temporada de convenios 1980 en el Metal ha tocado a su fin

Y después de las negociaciones, ¿qué?

La temporada de negociación de los convenios, que han de regular las condiciones económicas y sociales para el año 1980, ha tocado a su fin. Unos han sido buenos, otros regulares y otros no tan buenos, unos se han negociado, sin grandes dificultades, en otros, para conseguir situarse, a nivel del IPC, ha habido que recurrir a largas y duras huelgas.

Después de todo esto, la pregunta que me viene a la mente, es la siguiente: ¿Y después de la firma del convenio, qué? Y muchos dirán: Bueno, hemos conseguido esto, hemos conseguido lo otro, el convenio no es malo para los tiempos que corren, etc., etc. Ahora a esperar la próxima temporada de negociaciones, para atacar el nuevo convenio.

El sindicalismo es algo más

Evidentemente, el militante sindical, debe de saber, que con la firma de un buen convenio, no se acaba el sindicalismo.

El sindicalismo es la tarea diaria, es la preocupación continua de fortalecer el sindicato, para ello es imprescindible la participación de todos los afiliados en las secciones sindicales de empresa, analizando la situación de las respectivas factorías y sectores a los cuales pertenecen, acudir a

● **“El fin, la mejora de las condiciones de los trabajadores. Los medios, la acción sindical diaria”.**

los locales, y mantener contacto con los Comités de las Federaciones Comarcales, y a través de estos Comités, preocuparse de los planes de la Federación, recibiendo y dando información, de cuantos aspectos puedan afectarnos.

El militante se forma en las Secciones Sindicales

Antes se han mencionado las Secciones Sindicales de empresa, y es evidente que el sindicalismo empieza en las fábricas, pero no es menos cierto, que para que ese sindicalismo funcione, es necesario organizarse, y la forma de organizarse es creando y haciendo funcionar las Seccio-

nes Sindicales.

Y los miembros de los Comités, nacidos de las Secciones Sindicales, en estrecha colaboración con el resto de los afiliados, a través de reuniones y asambleas periódicas, son los que deben de mantener vivo y pujante el movimiento sindical dentro del centro de trabajo y fuera de él, pues aunque el sindicalismo empieza en la fábrica, no termina en ella.

El Comité de la Sección Sindical, tiene que preocuparse de las inquietudes de los afiliados, hacer de éstos nuevos militantes, repartir tareas y asumir responsabilidades, interesarse de la formación de sus miembros, solicitando temas formativos a la Federación para su posterior estudio y puesta en práctica, captación de nuevos afiliados, reuniones periódicas, con el resto de los Comités de las SS de otras empresas de la zona, etc., etc.

Todas estas tareas y otras que surgen llevando adelante esta dinámica organizativa, son las que tienen que llenar el vacío, desde la firma de un convenio, hasta el comienzo de la negociación del próximo.

Seguro que todo esto nos ayudará a la hora de abordar la próxima temporada. El fin, la mejora de las condiciones de los trabajadores, los medios, la acción sindical diaria.

SERAFIN MATILLA



de fuerza solución a los no admiten”.

hospital supone. Sin entrar en disquisiciones sobre la política presupuestaria y la asignación de recursos de la Diputación, o que si vemos claro es el que un servicio público como éste, sea sostenido a base de unos salarios bajos discriminatorios, cargando sobre los trabajado-

res los problemas de financiación de la sanidad y las corporaciones locales de Euskadi.

Para remate, la informalidad

Aunque no debemos desviar nuestra atención de la reivindicación señalada, lo que es indignante y así lo han entendido los trabajadores del hospital, es la forma de negociar el tema salarial, sin entrar ya en la política antisindical, obstructionista y falta de voluntad de diálogo demostrada por los responsables del hospital desde que los trabajadores decidieron el ir a la huelga. Desde no ha-

ber confeccionado hasta el pasado viernes, 30 de mayo; una tabla salarial para concretar su contraoferta, que por cierto fue considerada una provocación por su contenido, hasta el haber rebajado, no sabemos si consciente o inconscientemente, las ofertas salariales anteriormente hechas, las cuales han sido distintas según la persona que las realizaba.

En fin, un cúmulo de despropósitos que han llevado la situación a unos límites en que, el no deseable camino de las posturas de fuerza, tendrá que dar solución a una situación que los trabajadores ya no admiten.

JAVI GARZIA

nerosa en el sector (80 % del total de los trabajadores); reparador/a o mozo de almacén. 16 % para las demás categorías.

—Jornada máxima: 40 horas semanales.

—Incremento por antigüedad: 10 % por trienio.

—Horas para delegados sindicales: cuantas fueran necesarias.

Ante los resultados del convenio puede afirmarse que la elección del ámbito

del mismo ha sido acertado sindicalmente.

Firmado el convenio de Piel y Calzado

Finalmente, la patronal ha accedido a la propuesta

de los sindicatos y se ha firmado en convenio en cuyo articulado destaca:

—Incremento salarial del 16 % sobre tablas revisadas en noviembre.

—Semana laboral de 42 horas durante todo el año.

—30 horas mensuales para los delegados de empresa.

—Incremento de un 65 % sobre la tabla de indemnización por jubilación.

Tabla comparativa de los convenios de Bizkaia y el estatal 1980 de Artes Gráficas

Corregidos los errores de la tabla publicada en el número anterior, lo hacemos de nuevo de forma definitiva.

Puntos	Convenio Bizkaia 1980	Convenio estatal 1980
Duración	12 meses	21 meses
Nóminas	En una sola columna	Sueldo convenio + plus lineal
Aumento	16% sobre tablas y primas	15,5% sin hablar de primas ni incluyendo el plus lineal en las pagas
Horario	A partir del 1-1-80 42 horas horas/semana 40 horas/semana (jor. noc.)	A partir de 1-4-81 42 horas/semana 40 horas/semana (jor. noc.)
Vacaciones	30 días naturales 25 laborables como mínimo	30 días naturales
Bajas enfermedad	85% desde el primer día 100% a partir del día 31	Lo que marca la ley 60% y 75%
Peones	12.000 ptas. de complemento	10.000 ptas. de complemento
Personal Limpieza	9.000 ptas. de complemento	
Absorción	En ningún caso	Siempre que sobrepase lo establecido en convenio

ESTADO

Elecciones sindicales

Hay que poner desde ya los motores en marcha

El 17 de abril las confederaciones sindicales representativas de Euskadi ELA, UGT y CC. OO. hicieron público en un comunicado conjunto el acuerdo de celebrar las próximas elecciones sindicales el mes de noviembre. En el referido acuerdo se dejaba abierta la posibilidad de reconsiderar la fecha del período electoral en el caso de que una convocatoria a nivel del Estado fijase un período distinto y anterior al establecido en Euskadi.

El pasado martes, día 2 de junio, UGT y CC. OO. acordaron por su parte convocar las elecciones sindicales a nivel de todo el Estado del 15 de octubre al 30 de noviembre, con lo que la posibilidad arriba mencionada se convertía ya en una realidad, de forma que definitivamente se puede hablar de elecciones sindicales generales para el próximo otoño.

Planificar empresa por empresa

Queda ahora esperar o mejor dicho preparar con toda intensidad y con la debida antelación toda la campaña cuidando todos los detalles porque anteriormente hemos comentado la renovación de los comités de empresa es importante para el sindicalismo en

general y para ELA en particular.

Es necesario que, sin más demora, toda la estructura de la confederación se ponga en marcha apuntando a este objetivo. Las secciones sindicales, las uniones locales, el conjunto de las federaciones y comarcas pueden y deben asumir un plan sistemático a tal fin. En este sentido es importante no caer en algunas simplificaciones, indicios de las cuales ya se están observando en las elecciones de las grandes empresas Seat, Fasa, etc. Puede tener consecuencias negativas el plantear las elecciones sindicales desde una perspectiva electoralista desde fuera respondiendo miméticamente al esquema de los comicios políticos. Esperar que la propaganda ambiental exterior, los líderes políticos y sindicales con actos multitudinarios suplan vacíos existentes, falta de cuadros, exceso de confianza de éstos, tienen como resultado normalmente un fracaso más o menos parcial y siempre un balance por debajo de las expectativas inicialmente depositadas.

Esta es la primera cuestión que tenemos que salvar. Las elecciones sindicales hay que prepararlas empresa por empresa adoptando una posición activa sin esperar a que surja la dinámica espontánea.

Está en juego la representatividad sindical

Otro error de planteamiento podría ser el centrar la atención de las empresas grandes y medias descuidando el amplio colectivo de trabajadores de las pequeñas empresas. Es en ocasiones mucho más fácil obtener resultados aislados en algunas grandes empresas que estar presente en todo el sector, requisito éste que sirve en último término para asignar a cada sindicato la representatividad que le corresponde.

No hay que olvidar que en las elecciones sindicales que se nos avecinan, el paréntesis veraniego es corto y puede ser engañoso. No se trata sólo de consolidar el peso sindical de ELA en su conjunto sino de remontar el listón del 10 % de delegados en todos y cada uno de los sectores o subsectores en convenio colectivo propio.

En fin, que a partir de este momento, las elecciones van a ser un tema casi monográfico de ELA semanal en concordancia con toda la dinámica de dentro, en la que los militantes, todos los militantes constituyen un pilar básico. Pongamos pues los motores en marcha, hagan todo un plan de detallado, y a trabajar.

J. ELORRIETA

A propósito de la política económica a seguir

Gobierno y sindicatos cada uno por su lado

Los próximos días 22 y 23 de junio se va a celebrar en Venecia la "cumbre" económica occidental que reunirá a los principales jefes del Estado de los principales países industrializados. Uno de los temas más importantes incluidos en el orden del día del encuentro, es el intento de internacionalizar la lucha contra la inflación, que este año superará según toda las previsiones el 9,1 % media alcanzada en 1979 para el conjunto de los países de la OCDE Europa.

Una semana antes, a primeros del mes, la comisión sindical consultiva de este mismo organismo de la OCDE, la TUAC ha celebrado en París dos reuniones para tratar a su vez el tema económico y analizar las medidas contra la crisis económica. La reunión sindical, que ha contado con una participación al más alto nivel, presidentes y secretarios generales —en re-

presentación de ELA asistió al vicepresidente LEUNDA— ha tenido un planteamiento de prioridades totalmente distinto al previsto en la cumbre de Venecia. Mientras los Gobiernos buscan coordinar políticas antiinflacionistas los sindicatos han concluido que el principal objetivo de toda política económica es la lucha contra el paro.

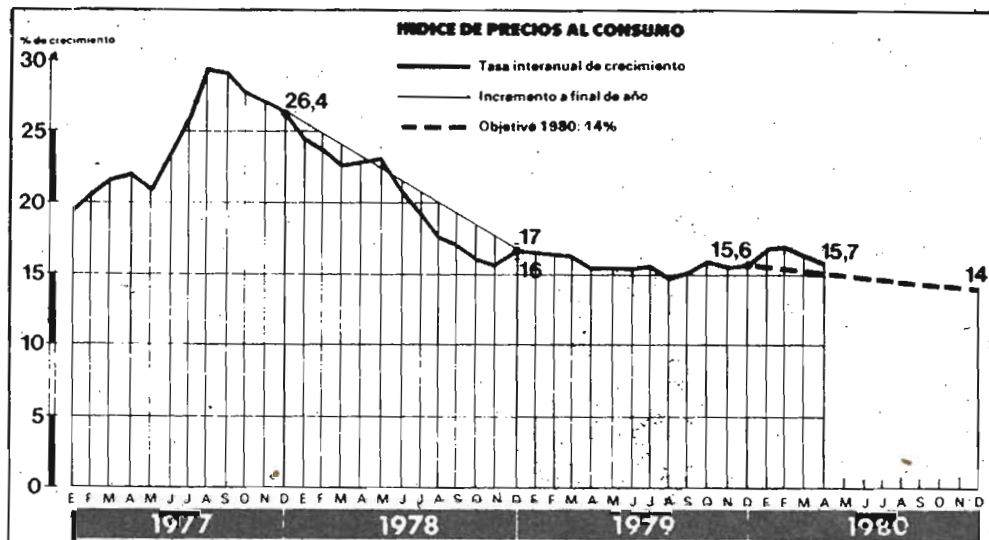
Los sindicalistas reunidos

en París parten del dato de que en el ámbito global de la citada organización el total de personas sin empleo asciende a 20 millones, cuestión ésta que los Gobiernos olvidan en la práctica por muchas declaraciones de intenciones que hagan al respecto.

Para hacer frente a este estado de cosas, la comisión sindical ha formulado dos proposiciones: la primera consiste en una reducción del 10 % del tiempo de trabajo a fin de repartir mejor el trabajo disponible y la segunda aborda la necesidad de que los Gobiernos adopten políticas activas para la creación de empleos en el sector público.

Venecia puede ser otra ocasión desaprovechada

En relación a la inflación, el presidente de la AFL-CIO, Lane Kirkland, que ha asis-



El gráfico confeccionado por Resel y publicado en el diario "El País", muestra la tendencia de la tasa de la inflación a lo largo de los últimos tres años y los meses transcurridos de 1980

1 % en el mes de abril

La inflación se modera, pero menos

El índice de precios al consumo ha aumentado un punto en el mes de abril lo que supone un acufado del 5,2 % para el primer cuatrimestre y una tasa interanual del 15,7 %.

La inflación está pues, de abril a abril, al nivel de diciembre del pasado año y el Gobierno después del susto del primer y segundo mes del año en curso parece respirar un tanto más tranquilo. Los responsables económicos han tomado esta cifra como la clave de la situación económica y su reducción algo así como la piedra angular para remontar la crisis y es normal por lo tanto que en medio del desastre general, de la irresistible ascensión del número de parados se apuntan este tanto con cierta satisfacción.

Reducir la inflación a toda costa

Los recientes incrementos en los pre-

cios del transporte, teléfonos y tabaco pueden incidir en el IPC del mes de mayo pero esto no quita para que el Ministro de Economía espere rebajar la inflación 14 % para cuando haya que despedir año con las doce uvas. Uno no se explica bien cómo el Gobierno puede caminar estas orejeras mientras que la quiebra aparato productivo es cada vez una arnaza más próxima. No hace falta más c ver los mil y pico parados día, la parál de la inversión, el crecimiento cero y visto, etc.

La idea obsesiva del Gobierno es conseguir que la inflación en 1980 no supere más de dos puntos a la media de los países de la OCDE cuando en 1977 el diferencial era nada menos que de 13 puntos, de en 1978 y de cinco el pasado año y no rece preocuparle diga lo que diga n más.

La irresponsabilidad de los responsables económicos

La carrera de los monetaristas oficial recuerda aquella otra alocada carrera los monetaristas oficiales en la que lo portante era subir en el ranking sin preocuparse de la política distributiva.

Aunque parezca elemental el pretarse para qué sirve una inflación baja: paraliza el aparato productivo, esto no rece preocupar en exceso a los responsables económicos que, incapaces de re mas estructurales y de botar un plan las empresas en crisis, han optado por huida hacia adelante predicando fatali por doquier y repitiendo como única tinela que la inflación baja, despacio, baja.

El remedio, muy casero por cierto en esta ocasión peor que la enfermedad tan vano como dar frías de alcohol atajar las fiebres palúdicas.

MUNDO



El paro en cifras

Según revela un avance sobre la población activa correspondiente a los tres primeros meses del año en curso, realizado por el Instituto Nacional de Estadística, el número de parados asciende ya para el conjunto del Estado a 1.470.900, lo que equivale a un 11,21 sobre la población activa

En el cuadro que adjuntos se puede observar tanto la evolución del empleo a partir de final 1978 como la composición del mismo.

Población activa y paro

	4.º tr. 1978	3.º tr. 1979	4.º tr. 1979	1.º tr.
Población activa	13.165.600	13.105.100	13.155.200	13.11
Población ocupada	11.970.700	11.786.500	11.700.000	11.54
Activos marginales	110.600	99.400	120.000	11
Parados	1.083.300	1.219.200	1.334.200	14
- Agricultura	101.600	90.300	91.700	11
- Industria	167.300	189.400	214.400	2
- Construcción	202.300	237.300	263.000	3
- Servicios	194.200	217.600	235.700	2
- Buscan 1.º empleo	417.900	484.700	529.500	5

J. E. AURREKOETXEA

LA INFLACION (I)

Análisis sindical de los orígenes

La inflación está siendo un buen pretexto para que Gobiernos y empresarios practiquen una política salarial restrictiva y de encorsetamiento de la autonomía de la negociación colectiva. Se presenta la política que cada Gobierno practica como la única posible y, por lo tanto, contradecirla significa el que rápidamente sean calificados los sindicalistas como no realistas e irresponsables. Dedicaremos al tema de la inflación un espacio en dos números de nuestra revista.

Las dos citas siguientes, extraídas de publicaciones oficiales de la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico) son características de los puntos de vista de la Organización sobre las prioridades de las políticas económicas gubernamentales: "Los Gobiernos no tienen otra opción que la de otorgar la prioridad absoluta a la lucha contra la inflación" (Perspectives Economiques de l'OCDE, n.º 26).

"Se reconoce hoy generalmente que por causa de la persistencia de la inflación en la zona de la OCDE es por lo que principalmente parecen débiles las oportunidades de confiar que en un próximo porvenir se den tasas de crecimiento más satisfactorias" (L'Observateur de l'OCDE, n.º 102).

La inflación y las medidas para combatirla son cuestiones de interés primordial para la OCDE y para la definición de las políticas actuales. En la mayor parte de los países de la OCDE, los sindicatos chocan con dificultades crecientes frente a las políticas gubernamentales puestas en práctica con objeto de reducir la inflación y ello por su carácter restrictivo.

Se opta contra el empleo

Los Estados Unidos y el Reino Unido de Gran Bretaña nos proporcionan un ejemplo.

En los EE. UU. el Gobierno ha ensayado (sin éxito hasta el presente) operar una ralentización de la economía por la vía de la recesión y por ahí tratar de conseguir una reducción de la inflación. El Gobierno británico, por su parte, ha suscrito plenamente la teoría monetaria y está fijando objetivos monetarios francamente rigurosos.

Estas políticas anti-inflacionistas, se quiere hacer creer, son el único medio de crear las condiciones necesarias para un crecimiento económico a largo plazo, mientras que el aumento de paro y la ralentización del crecimiento económico a corto plazo que de ahí resulten son aceptados como un mal menor. Con todo, como era de prever, la falta de resultados en esta lucha contra la inflación en los dos países ha incitado a sus Gobiernos a poner en práctica políticas aún más restrictivas.

Lo anterior no es otra cosa que dos ejemplos de una actitud política general que, en aspectos fundamentales, se opone a la política sindical orientada hacia el pleno empleo y un crecimiento económico sano. Para modificar las políticas gubernamentales es esencial el estar convencidos los sindicalistas de que la lucha contra el paro y la lucha contra la inflación no se excluyen ni a corto ni a largo plazo. Hay que subrayar tam-

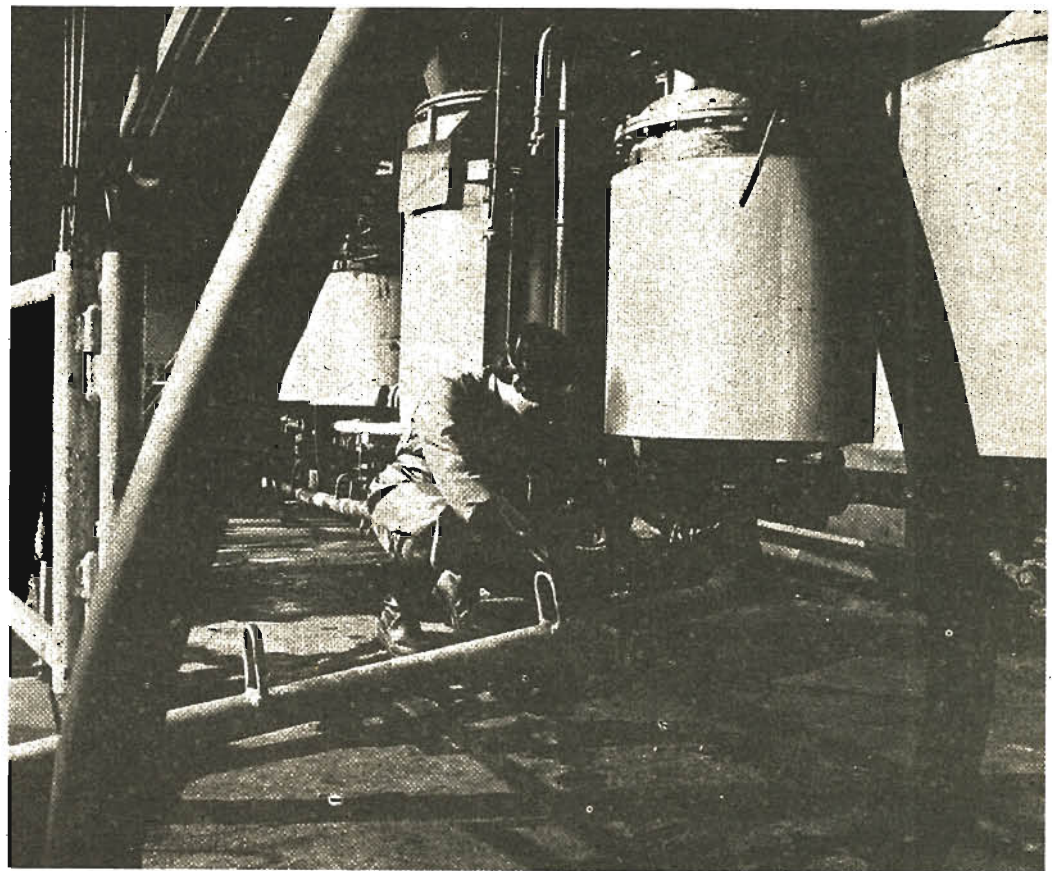
bién que las políticas deflacionistas indiscriminadas son excesivamente costosas en términos de empleo y de crecimiento económico.

Cinco tipos de inflación

Para efectuar un análisis sindical hay que distinguir diversos tipos de inflación.

1.—**La inflación provocada por la penuria.** Es la causa más antigua y la más fundamental del alza de los precios, asociada históricamente a las malas cosechas. Actualmente el ejemplo más sorprendente de este tipo de inflación es el alza constante de los precios de la energía consecuentemente a la evolución de los precios del petróleo. La penuria de las materias primeras de consumo corriente viene generalmente agravada por la constitución de stocks de origen especulativo o estratégico. La inflación que nace de la penuria concierne, principalmente, a las materias primas porque la oferta y la demanda se mantienen insensibles a las fluctuaciones de los precios. La determinación clásica de los precios se practica todavía en ciertos casos sobre los mercados de los productos básicos, en particular, los mercados internacionales, aunque existen numerosas excepciones a esta regla bajo la forma de contratos a largo plazo, ofertas de primeras materias integradas, acuerdos internacionales sobre precios, etc.

2.—**La inflación consiguiente a la demanda: "Excedente de demanda".** Es el tipo clásico de inflación en la que hay más dinero a gastar que mercancías para comprar. Los especialistas en cuestiones monetarias tienen la teoría de que las subidas de precios son debidas a la circulación de una masa demasiado impor-



tante de dinero. En consecuencia, estas subidas no se producirían si las disponibilidades monetarias fueran reducidas. Según su opinión, el crecimiento rápido de la liquidez internacional debido a la influencia de dólares hacia el final de los años 60 y al comienzo de los años 70 es el factor que ha impulsado la aceleración de la inflación. La teoría monetaria, tal como prevalece ahora en un cierto número de países ha sido complementada por la presunción de que los precios seguirán subiendo. El comportamiento económico de los Gobiernos está determinado por esta presunción. Aceptar este análisis supondría aceptar una política en la que una reducción de la oferta de capitales con la "ducha fría" de una recesión, constituirán, en su opinión, el único remedio para la inflación.

3.—**Inflación imputable a los monopolios del mercado.** La importancia internacional de este tipo de inflación ha progresado con la expansión rápida de las empresas multinacionales a lo largo de los

últimos decenios. Está ligada a la posibilidad que tienen las grandes empresas de determinar sus precios y de aumentar sus beneficios gracias a la supremacía que su estatuto de monopolio o de oligopolio les permite ejercer sobre los mercados. También se denomina a esta práctica la fijación administrativa de precios, lo que quiere decir que los mismos están condicionados por las evaluaciones estratégicas y las decisiones de estas empresas, en lugar de estar determinados por la concurrencia y la situación del mercado.

4.—**Inflación estructural.** Se trata de un fenómeno ligado al desarrollo de los mercados nacionales. Se produce porque el incremento de productividad, es decir, el crecimiento de producción por individuo/hora realizado gracias a una eficacia acrecentada, varía sistemáticamente en los diferentes sectores de la economía, mientras que los aumentos salariales siguen el mismo baremo para todas las ramas de la economía. Por consiguiente, la posibilidad de

aumentar los salarios mientras que los precios permanecen estables, varía. Por otra parte, solamente ciertos sectores de la economía tienen un contacto directo con los mercados extranjeros y padecen los efectos directos de la determinación de los precios sobre estos mercados, de ahí que se produzca una repercusión sobre las tendencias en materia de beneficios y de salarios en estos sectores de la economía. Pero como estos sectores son generalmente importantes y pueden servir de mecanismo, se observa particularmente en los pequeños países, muy dependientes de los mercados extranjeros.

5.—**Inflación de origen salarial.** Únicamente después de valorar los efectos de orden estructural más arriba señalados, y las causas inflacionistas también indicadas, y no antes, hay que hablar de la presión, posible, inflacionista de los salarios negociados. Las subidas de salarios, bien vistos los casos, son más efectos de la inflación, que su causa.

TUAC

Los sindicatos europeos amplían el campo reivindicativo

Las llamadas mejoras sociales

En la mayoría de los países europeos las cuestiones relativas a las pensiones y a las indemnizaciones en caso de enfermedad o accidente, etc., se encuadran y tratan en las relaciones entre sindicatos y Administración pública, más que directamente de los empresarios. Con todo, en algunos países existen fondos suplementarios para pensión y enfermedad vinculados a la empresa o la industria respectiva.

En los dos casos los sindicatos están interesados en que estos fondos sean gestionados de una forma justa y equitativa, en que se extiendan lo más posible y en que garanticen el máximo de protección a los trabajadores y a sus familias.

Fuertes presiones

No es nada sorprendente constatar que en la crisis y el periodo de inflación que es-

tamos atravesando, los sistemas que se basan sobre fondos constituidos para fines precisos (Francia, RFA, Bélgica, etc.) estén sometidos a fuertes tensiones. Ciertos Gobiernos proponen un incremento de las contribuciones de los trabajadores u otras medidas que tienen por efecto el de acrecentar la carga que tienen que soportar los trabajadores. Cuando las pensiones y los otros sistemas de protección social están sujetos a una revisión regular en relación con los precios o los salarios, los Gobiernos buscan visiblemente cada vez más el presionar para limitar los criterios sobre los cuales se basan los índices. El Gobierno conservador de Gran Bretaña ya ha adoptado una legislación en esta línea y se advierte que en otros países también se inician claramente presiones en la misma dirección.

Reacción del movimiento sindical

A pesar de todo hasta el presente el movimiento sindical ha conseguido oponerse por lo menos a los propósitos más duros y que, al contrario, en no pocos casos se han reivindicado y conseguido significativas mejoras. Por ejemplo, en Irlanda donde se han conseguido aumentos en términos de porcentajes que garantizan la pensión de retiro contra la inflación; o en Luxemburgo donde la edad de retiro para los trabajadores de la siderurgia (el tipo de industria más importante) se ha reducido de los 60 a los 55 años; o en Finlandia donde los trabajadores en paro pueden cobrar la pensión completa a partir de los 55 años...

Extender a más sectores los conseguidos

en alguno

En otros países el movimiento sindical se esfuerza por obtener un descenso en la edad de retiro (de 65 a 60 años en la RFA) o por mejorar la los sistemas existentes, por ejemplo, en Italia, donde los sindicatos reclaman una mayor paridad entre las pensiones de los trabajadores retirados de los diferentes sectores de la economía. En el campo de las indemnizaciones realizándose en la Gran Bretaña: se han negociado acuerdos que permiten al trabajador enfermo recibir la totalidad de su salario durante seis meses y la mitad del mismo durante seis meses más. Las condiciones vigentes hasta ahora, en este campo como en otros, únicamente para los empleados, se extienden a todos los trabajadores.

Contra la

discriminación

Otro campo al que los sindicatos europeos están concediendo una atención y un esfuerzo señalado es el de las condiciones en que se desenvuelven de discriminación y de desventaja las trabajadoras. En esta línea han logrado resultados muy positivos los sindicatos austriacos. En Suecia para atender a los hijos enfermos puede ausentarse el padre o la madre; para cuidar al niño recién nacido disponen de 12 meses tanto el padre como la madre a salario entero o ambos alternándose. Los sindicatos extienden progresivamente su campo de actuación a otros escenarios de la vida de los trabajadores. En Dinamarca, por ejemplo, ya se advierte la influencia de los sindicatos en la protección del trabajador en el terreno del consumo, intensificando su presencia en los consejos

paritarios por la protección del consumidor y en otras instancias públicas que supervisan y administran las cuestiones relacionadas con las presiones, el mercado de trabajo y los problemas de la seguridad social en general.

Puede afirmarse que la crisis ha templado el vigor sindical y ha abierto nuevos campos a la iniciativa, a la acción y a la reivindicación. En este sector denominado con cierta imprecisión como el de las mejoras sociales, es evidente que los sindicatos han percibido la necesidad de orientarse con más insistencia que antes hacia las reivindicaciones que aseguran una mejor calidad de vida y hacia otro estilo de crecimiento y de convivencia. Y esto hay que conseguirlo para los trabajadores porque tenemos innegable y perfecto derecho a ello.

B. V.

Finalizaron los convenios 1980 de las papeleras de Bizkaia

El peso de las negociaciones han llevado las Secciones Sindicales

Alrededor de 2.300 trabajadores papeleros de Bizkaia han dado como finalizadas las negociaciones de los diferentes convenios de empresa 1980 con un balance bastante positivo, superando al convenio estatal y desvinculándose de éste en cuanto al ámbito de negociación al haberse logrado para todas las empresas convenio propio. El avance dado por las Secciones Sindicales que han llevado todo el peso de las negociaciones, es otro de los puntos a destacar en el balance de este año.

Logro importante: Todas las empresas con convenio propio

La amplia implantación de ELA en el sector, con más del 60 % de los delegados, hacía posible plantear varios objetivos antes de empezar las negociaciones 1980. Se trataba por una parte de conseguir que todas las empresas tuvieran convenio propio. De las ocho existentes, Papelera del Carmen, de Zornotza, y Papelera Española, de Arrigorriaga, se regían por el estatal, así como la de Celulosas del Nervión, de Durango, incluida en un convenio inter-centros.

Este año han podido negociar y firmar el suyo propio todas las empresas de la provincia.

Se supera el convenio estatal

Como segundo aspecto a destacar, el de haber superado el convenio estatal, firmado éste con un incremento salarial del 15 % sobre la retribución bruta total de cada trabajador con la posibilidad de descuelgue, tal y como se contempla en el artículo 57 bis de dicho convenio. Los resultados obtenidos en los convenios que estamos analizando y que los reflejamos posteriormente, manifiestan de forma clara el avance con respecto al estatal, ajustado éste al espíritu del Acuerdo-Marco Interconfederal.

No es de extrañar lo reseñado anteriormente debido a la posibilidad de participación de cada centro de trabajo en la negociación y a la labor realizada por las Secciones Sindicales de ELA en este sentido. Así, en la elaboración de las plataformas se tenían en cuenta fundamentalmente los siguientes objetivos a conseguir:

- Mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios.
- La reducción de jornada, y
- Las garantías sindicales.

Características de las negociaciones

Si entramos a explicar las características generales de las

Bizkaiako paper enpresa guztiak egin dute aurtengo beren komenioa. Bi mila eta hirurehun langileko lan mota honetan, ELAk ehuneko 50 delegatu ditu, komite guztietan maioria delarik. Indar honek egin du posible komenio nahiko onak lortzea, zein diru aldetik edo beste puntuetan ere. Hitz gutxitan zer gauza interesgarri aipatu leike 1980. eneko negoziaketa hauetatik? Hiru puntu bota leike. Bata, enpresa guztiak lortu dutela bere komenioa egitea eta horrela, estatalarengandik apurtuta gelditzen dela ambitoko edozein lotura. Bestalde, estatallean lortu diren puntuak (jornaletan ehuneko 15eko igoera e.

negociaciones de este año, constatamos que la patr



Arangureneko Sekzio Sindikalaren bilera bat, Federakundeko arduradunarekin

Federakundeko arduraduna den Felix-ek: "Sektoreko afiliazio guztia geureganatu behar dugu denbora gutxi barru"



a.) gaingitu egin dira puntu nagusienetan. Azkenik, barru aldetik begiraturata, gauza ona lortu da.

Sekzio Sindikalak negoziatzeko kapazitatea dutela agertu dute, eta horrela gertatu da aurtengo. Pisu guztia eraman dute negoziaketetan.

Federakundeko arduraduna den Felix-ek ere, gauza berdina zioen. Orain, berak dioenez, afiliazio guztia geureganatu behar dugu, datorren urterako, hauteskundeak egin ondoren, askoz ere erretasun gehiagoz eman dagigun negoziaketa bidea enpresetan. Hila honen 12an izango den bileran, papereko delegatu guztiak aztertuko asmotan dira aurtengo nola joan den ikusteko. Urtero urtero pausok ematen dira aurrera. Aurtengoak ez dira txikiak izan.

permanentemente la firma del 15 % con descuelgue (autorizado por las centrales sindicales estatales), puntos que se contemplaban en el estatal.

En todas las mesas de negociaciones, la primera noticia del empresario era que la empresa no andaba tan bien como se preveía y que no se podía pasar del 12 % o, incluso, como en algunas, que comenzaban ofreciendo el 8 %.

Estos topes han podido superarse, en ocasiones a la puerta de la huelga, gracias al esfuerzo de los delegados de ELA y el apoyo de las secciones sindicales.

En resumen, esto es lo conseguido:

—Los salarios han tenido incremento del 16-17 % de media.

—Jornada semanal de 42 horas o de 1.900 horas/año como en el caso de Celulosas

del Nervión.

—En el punto de las vacaciones, 30 días naturales, de los que 25 son laborables.

Se ha demostrado la capacidad de las Secciones Sindicales

Efectivamente, se han logrado esos puntos que hemos citado anteriormente. Pero no menos importancia tiene, y hay que valorar el gran salto que se ha dado este año, el que se haya visto la capacidad de las Secciones Sindicales de ELA. Prácticamente, han sido estos órganos quienes han llevado, con el asesoramiento desde la Federación, las negociaciones colectivas de empresa de 1980 en el sector. Los mismos delegados constataban la diferencia habida de años anteriores.

La experiencia de tres años de negociación que se viene realizando como centrales sindicales y el trabajo interno de funcionamiento y organización de las secciones, se va notando en cada año que se afronta la época de convenios.

Félix, responsable de la Federación que ha estado presente en las mesas de negociaciones, confirmaba la opinión de los delegados: "Desde la preparación y elaboración de las plataformas, pasando por la discusión y negociación de las mismas en la mesa con el patronal, hasta la firma de los convenios, el protagonismo ha sido de las Secciones Sindicales".

Como balance y valoración de este año, el sindicato de papel tiene previsto celebrar el próximo día 12 de junio una reunión entre todos los delegados del sector a nivel de Euskadi para hacer un análisis detallado de lo que ha dado de sí las negociaciones de este año, los fallos habidos en las mismas, los avances dados, etc. El tema de las elecciones sindicales será también tratado con el fin de preparar las bien para cuando se realicen. Todo ello con el objetivo de llegar a una meta en un corto plazo, llegar a una implantación total en el sector potenciando a tope la afiliación.

J. LARRAÑAG.



Durango "Celulosas del Nervión" lantokia