

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELSTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Reunión del Comité nacional

Próximo objetivo: La negociación colectiva 1981

El pasado miércoles día 7 se reunía en Bilbao el Comité nacional de ELA con el objeto de ir perfilando la negociación colectiva del 81 una vez que las elecciones sindicales se han dado por concluidas y después del paréntesis navideño.

Quizás la primera conclusión de esta reunión ha sido que no ha habido cambios de entidad ni en lo económico ni en lo sindical para presentar una estrategia negociadora distinta a la de los años precedentes. Los resultados de las elecciones sindicales no suponen en este sentido ninguna novedad salvo lo que pueden significar de reforzamiento de

los sindicatos representativos y más en concreto de ELA y la evolución de la coyuntura económica sigue por los mismos derroteros.

Por todas estas razones no constituye ninguna sorpresa el hecho de que el Comité nacional de ELA se haya reafirmado en los contenidos reivindicativos de la defensa del poder adquisitivo y del empleo como ejes de la acción sindical a desarrollar en los próximos meses en las renovaciones de convenios y pactos.

Corresponde a cada federación y en concreto a cada sector plasmar en las correspondientes plataformas los conte-

nidos de estos aspectos tan vitales en momentos presentes para el conjunto de los trabajadores con otras cuestiones no menos importantes y directamente empalmadas con las anteriores. La reducción de la jornada laboral con sus repercusiones positivas en el reparto de trabajo disponible, los derechos sindicales tendentes a afianzar el papel del sindicato en las empresas dan cuerpo de esta manera a los aumentos salariales a solicitar aumentos que para evitar un deterioro en el poder de compra de los trabajadores tiene que tomar necesariamente como referencia la inflación del pasado año sin deducciones de petróleo y otras tan ar-

bitrarias como inaceptables.

En cuanto a la estructura de la negociación colectiva, el otro de los temas tratados en la referida reunión del Comité nacional se constató que con AMI y sin AMI la realidad más ajustada a los intereses de los trabajadores es la de negociar sector por sector, empresa por empresa siguiendo la experiencia de los años precedentes con una idea central, la de que todos los convenios se negocien en Euskadi.

A partir de este momento pues empieza ya en serio la preparación de los convenios que es mucho más que la redacción de unos anteproyectos y que exige un trabajo de todos los militantes.

Los sindicalistas queremos que las cosas cambien

Por eso reivindicamos

Ha llegado en momento oportuno el informe de los "cinco sabios": un dossier de 500 plúmbeas páginas a lo largo de las que el "Consejo de expertos" desvinculados de la Administración y de los partidos —pero, como es obvio, no carentes de ideas propias— examinan y diagnostican la salud de la economía alemana. Lo hacen con regularidad y con profesionalidad germanas. El informe acostumbra a ser esmerado y, una vez aparecido, es analizado y comentado. Y en un tanto por ciento no desdeñable, también tenido en cuenta. Han hablado los profesores y no en vano se trata de Alemania.

Vamos adelante y aparecerá la razón por la que se muestra la oportunidad, evidentemente no pretendida, pero sí real, del informe para nuestro momento sindical.

Los "profesores" exponen el campo en que se van a desarrollar las próximas confrontaciones que ellos llaman "tarifarias", es decir, el campo que va a encuadrar la negociación de los convenios colectivos.

(Pasa a página 3)

Con un incremento del 16 %

Se logró el acuerdo en el convenio de Europistas

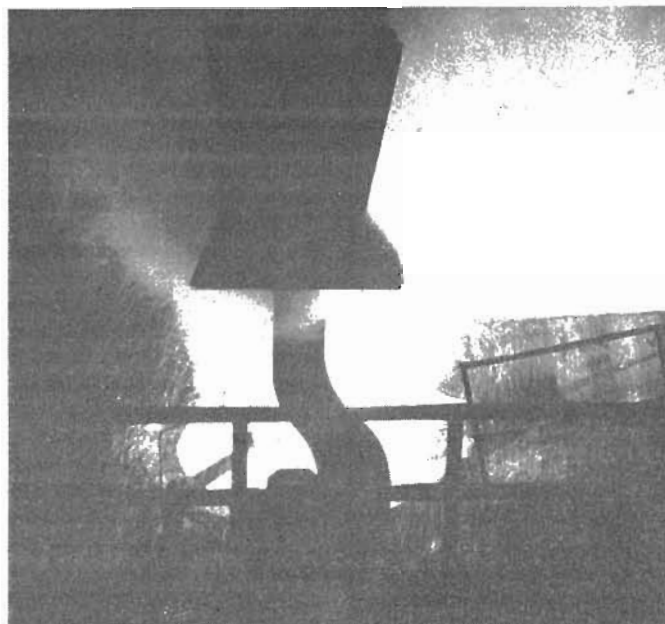
Tras la huelga realizada el pasado día 9, las partes negociadoras del convenio de Europistas llegaban el día 10 de enero al acuerdo, quedando anuladas las convocatorias realizadas para los días posteriores.

Como puntos interesantes a destacar, los siguientes: 1.— Incremento salarial del 16 % por todos los conceptos (s base, antigüedad, p. beneficios, pagas extras, dietas, etc.) 2.—Incremento de dos días de vacaciones. 3.—Horas extra con incrementos legales, lo que supone una fuerte alza de este capitulo salarial, y 4.— Mejoras en licencias y otros aspectos sociales como seguro de vida, créditos de viviendas etcétera.

Como servicio público que comporta el mismo, es de destacar que, al igual que hace dos años, pesaba con una amenaza el decreto del 37/79 que recortando la huelga obliga a prestar un servicio mínimo. Este decreto, que había sido promulgado con el objeto de "garantizar el servicio a los usuarios", ha venido a resultar todo lo contrario, provocando auténticos problemas a los mismos, al crear kilométricas colas en los puntos de peaje.

Convenios provinciales del Metal

Página 8



● Normas para la asistencia de los Servicios Jurídicos.

Página

● A propósito del Ami-2.

Página

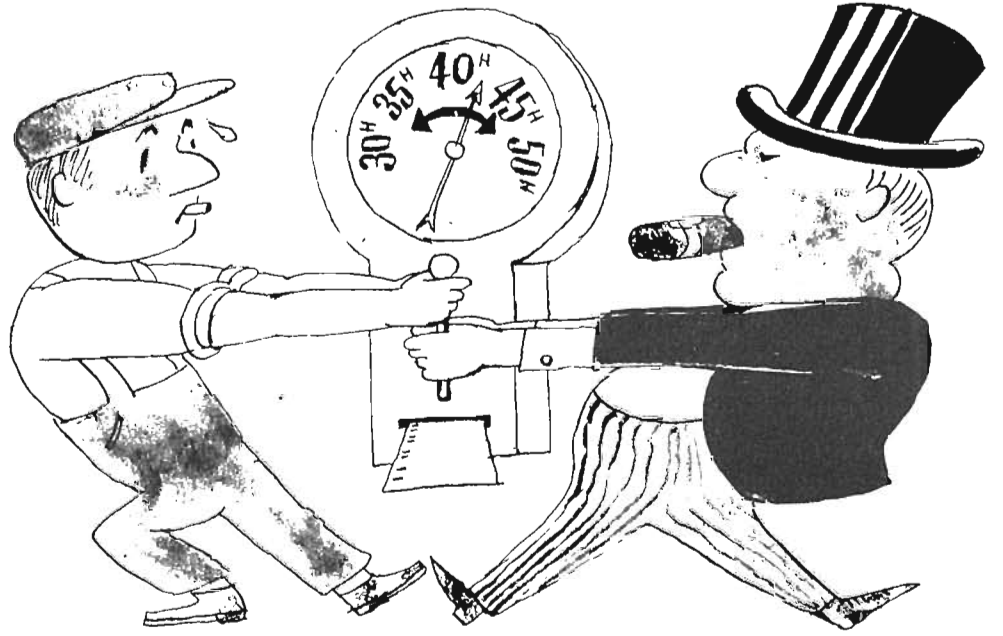
● Las largas vacaciones del Ministerio de Trabajo.

Página

● Horas extraordinarias.

Página

Horas extraordinarias



Quizá no es este el mejor momento para referirse al tema de las horas extras, cuando el problema es el del paro. Lo que hay que hacer es repartir bien el trabajo disponible y luchar contra las horas extras: es una de las vías para combatir el paro, y la vía más solidaria. De todas formas, consideramos que hay que referirse a la legislación sobre las horas extras para exigir su cumplimiento, llegado el caso. Incluso la misma ley prevé la posibilidad antes apuntada cuando en el Estatuto del Trabajador se dice que "el Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso".

La legislación sobre las horas extras la componen la ley de Jornada Máxima de Trabajo, de 1931, cuyos principios siguen aún vigentes; el decreto sobre ordenación del Salario, de 1973, en cuanto al modo de calcular el recargo del precio de las horas extras; y, finalmente, el Estatuto de los Trabajadores.

1.—Cuáles son horas extras

Según el Estatuto del Trabajador son todas las que realice el obrero por encima de la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo; es decir, por encima de las 43 horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida, y de 42 en jornada continuada o, en su caso, la jornada semanal menor que se haya pactado en convenio colectivo. Hay que tener en cuenta, asimismo, el dato de que la jornada ordinaria diaria no puede superar las nueve horas de trabajo efectivo, por lo que serán extras las restantes.

2.—Necesidad de causa justificativa y de autorización de la Inspección de Trabajo

Según el artículo 4 de la ley

de Jornada Máxima se necesita, por una parte, una causa de urgente necesidad que justifique el trabajo en horas extraordinarias, y, por otra, de la autorización de la Inspección de Trabajo para realizarlas; requisitos que raramente se cumplen, por otra parte.

3.—Limitación al número de horas extras

Según el Estatuto del Trabajador, el número de horas extras no puede ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año. Pero en casos especiales, "a falta de personal disponible o en caso de alguna especial necesidad no controvertida que afecte a toda la industria o profesión de una localidad o zona determinada, el número de horas extras puede aumentarse, sin rebasar el máximo de 50 en un mes, hasta un total de 240 al año, por acuerdo de los organismos correspondientes (ley de Jornada Máxima). En la situación actual parece que tales casos son impensables.

Por otra parte, según el Estatuto del Trabajador, no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

4.—Voluntariedad de realizar horas extraordinarias

Según el Estatuto, la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites máximos del número de horas. Es decir, los empresarios no pueden imponer la realización de horas extras a los trabajadores, salvo que se haya pactado en convenio su

realización. Únicamente pueden proponer a los obreros el trabajo en horas extraordinarias y éstos pueden aceptar o rechazar libremente esa propuesta de los patronos.

Pero aunque exista acuerdo entre empresa y trabajador para hacer horas extras, es necesario que la Delegación de Trabajo autorice la realización de las mismas.

El obrero sólo tiene obligación de trabajar en horas extraordinarias cuando se dé la necesidad de su realización por motivos urgentes de "prevenir grandes males inminentes o de remediar accidentes sufridos" a que se refiere el artículo 9 de la ley de Jornada Máxima.

Según una sentencia del Tribunal Central declarando procedente un despido, "la voluntaria aceptación previa obliga a su cumplimiento, sin que pueda negarse a ello de forma repentina, sin causa le-

gal que la justifique y sin aviso a la empresa de la intención contraria, y mucho menos cuando tal cosa ocurre durante la realización del trabajo en tal tiempo iniciado y sin dar opción a la empresa de acomodar la tarea tan repentinamente interrumpida."

5.—Prohibiciones

Según el Estatuto, se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el periodo nocturno (entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana) salvo en caso de actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo.

Langabezia gailentzen aridan sasoia hau ez da agian egokiena ordu extren gaia harrotzeko. Dagoen lan urria ondo banatu eta ordu extrak kentz eko bideak erin, hori da, beste batzeuen artean, egoera arintzeko somatzen dan jokabide arteza ere. Dana dala, ordu extrei buruzko borrokoan legislazioa bera ezagutu ete beteaztea lagungarri izan daitezke. Bestalde, legean bertan azaltzen dan jokabidea da aipatutako hori, esaten danenan: "Gobernuak kendu ahal izango du edo urrutu ordu extren kopuru topea, epe jakin baterako, erabat edo lan barruti eta eskualde zenbaitentzat, lanik gebeko lengileen kolokatzeko egokeriak ugariagotzeko".

Gai hau "Ley de jornada máxima de trabajo" delakoan araupetu zen lehenbiziko aldiz, oraindik indarrean dirauten jarraiko printzipioen arabera:

1.—Ordu extretako lana

justifikatzeko premia gorrizko arrazoi baten beharra enpresaren aldetik; eta Lenko Inspezioaren baimena orduos sartzeko.

2.—Laneko jornada normalaren gaintetik sartu daitezkeen ordu kopuruaren mugate. Gaur egun ezarritako mugak dira: bi ordu extra egunean, hamabost hillean eta ehun urtean barrera. Honek ez du esan nahi mugez gaintetik sartutako ordu extra danak kobratzeko.

3.—Ordu extratan lan egiteko eskeintza ugazabari dagokio, eta langileari, berriz, orduok sartu edo ez sartu erabakitzeke.

4.—Adinez osatu gabeek (18 urtez berakoek) ordu extrak sartzeko debeku erabateko eta salbuespenik gabeekoa.

5.—Ordu extren ordainkeran errkargo baten ezarpena. Gaur egun errakargo hau ezta ezein era kasutan izango ehuneko 75z azpikoa, ordu normalari dagokion soldataren gaintetik.

También se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años, y sin que en este caso el Estatuto haga ninguna salvedad.

6.—Precio de las horas extras

Las horas extras se abonarán con el incremento que se fije en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso el incremento será inferior al 75 % sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. Para calcular el precio de la hora ordinaria, a no ser que el convenio o la Ordenanza digan otra cosa, hay que hacer lo siguiente:

Sumar:

—El salario base correspondiente a una semana (incluido el domingo),

—los complementos personales de una semana (antigüedad),

—los complementos de puesto de trabajo de una semana (penosidad, peligrosidad...).

Lo que resulte se ha de dividir por las horas de trabajo a la semana, sin que puedan exceder de 43.

El resultado es la base sobre la que hay que aplicar el mínimo del 75 % de recargo para obtener el precio de la hora extra.

Según la ley, los complementos por calidad o cantidad de trabajo (incentivos) no se tienen en cuenta a la hora de calcular el valor de la hora ordinaria, pero tales complementos han de percibirse también durante las horas extraordinarias, independientemente de la retribución a tiempo de dichas horas con los recargos correspondientes.

El tema del cálculo del precio de la hora extra ha sido el tema propenso a la discusión, y cada vez más los convenios colectivos optan por fijar en

las tablas cantidades ciertas en pesetas para las horas extras.

7.—Reclamación de horas extras

El problema de la reclamación de las horas extras es el de la prueba. La jurisprudencia dice que el obrero ha de probar el número de las realizadas y sus circunstancias, hora por hora, día a día, festivos o hábiles, diurnas o nocturnas.

A este respecto el Estatuto dice que "la realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en parte la correspondiente". Hay que exigir, pues, a la empresa, que firmen semanalmente los partes de horas extras trabajadas por el obrero, que son los que pueden facilitar en su momento la reclamación del pago de horas extras.

8.—Cotización

Las horas extras han de figurar en nómina y cotizarse. Están sometidas, por una parte, a la cotización ordinaria, cotización que es importante pues tiene repercusión a la hora de calcular las prestaciones en las bajas y pensiones derivadas de accidente de trabajo.

Por otra parte, y a partir de 1 de abril de 1979, la remuneración por el concepto de horas extras está sometida a una cotización adicional del 14 % de su importe. Un doce por ciento a cargo del empresario y un dos por ciento a cargo del trabajador. Esta cotización adicional está destinada a "incrementar los recursos generales de la Seguridad Social" y no se computa a efectos de la determinación de la base reguladora de las prestaciones

BIXENTE HARRIOLA

Los sindicatos europeos se han pronunciado

Trabajo a tiempo parcial no es solución

El número de parados que crece diariamente en Europa ha sido un hecho ávidamente utilizado por los empresarios para crear situaciones en las que se ofrece a los parados un empleo en condiciones precarias: trabajo "negro", contratos temporales, contratos de trabajo a tiempo parcial, etc.

Lo que en un momento difícil y angustioso de su vida un trabajador se ve forzado a aceptar, aun suponiendo que no sea una regresión por parte del empresario a las mejores tradiciones negreras, tampoco vamos a consentir que, sin más, se erija en costumbre

generalizada y de "curso legal".

Los sindicatos europeos recientemente hemos debido dejar bien claro ante el Comité Permanente del Empleo que **el trabajo a tiempo parcial no es una solución a los problemas del paro**. Para los sindicatos el verdadero problema sigue siendo el del reparto del trabajo disponible entre todos aquellos que tienen derecho a un empleo. Para evitar que empresarios desaprensivos se beneficien del recurso a contratos de **trabajo a tiempo parcial** en casos perfectamente evitables, los sindicatos euro-

peos reivindicamos instrumentos coercitivos legales en base a los siguientes criterios:

—El trabajo a tiempo parcial tiene que basarse a una real voluntariedad por parte del trabajador,

—nada de suprimir sistemáticamente empleos a tiempo completo con objeto de crear empleos a tiempo parcial,

—obligación de negociar con las organizaciones sindicales la creación de empleos a tiempo parcial y cobertura de los mismos por medio de los convenios colectivos,

—contrato individual escrito sobre los horarios de trabajo,

—las mismas ventajas, a prorrata del tiempo de utilización, que las acordadas a los trabajadores a tiempo completo,

—el trabajador se reserva el derecho a un trabajo a tiempo completo en el momento en que se le ofrezca,

—los mismos derechos sindicales. Han podido constatarse dos reacciones diferenciadas ante la presentación de estas exigencias: los representantes gubernamentales en el Comité se han mostrado relativamente acoge-

dores y favorables. Los representantes patronales, aunque se vieran forzados a declarar que se encontraban dispuestos a examinar las proposiciones sindicales, dejaron bien sentado que ellos, ante todo, defendían el **derecho absoluto (!)** del empleador a actuar de la manera más ventajosa a los intereses de la producción. Hay que agradecerles por lo menos a estos empresarios el no haberse mordido la lengua a la hora de hablar claro sobre sus móviles.

MURU



Sin perder los nervios europeos

Hay que negociar

Uno escribe estas líneas porque se ha quedado pasmado junto con el resto del personal. Hay patronales que predicán pero no dan trigo. Es cosa de preguntarles qué es lo que entienden por negociación colectiva. Ingentemente, por lo visto, pensábamos que la cosa comenzaba con una propuesta que, lógicamente, no satisfacía a la parte contraria que, a su vez, consecuentemente, formulaba una contrapropuesta. Y, sentados a la mesa de negociar se comenzaba a discutir. Los que se sientan a negociar, en el caso, no son dos amigos, sino interlocutores con intereses contrapuestos y hasta antagonicos. La capacidad dialéctica y la habilidad tienen su peso en el resultado final; pero lo que va a ser determinante en los resultados es el **talante negociador** que posean los interlocutores, con lo que la mesa no se convierte desde el primer momento en un campo de Agramonte y, sobre todo, la fuerza que respalde a cada parte.

En un momento dado, pese a todo, puede producirse un impasse en las conversaciones y hasta pasarse a la fase de enfrentamiento con utilización de medios de presión y fuerza social.

La actitud "responsable" no significa la renuncia a la firmeza en la defensa de los intereses representados, pero sí que no casa con la descalificación sistemática del interlocutor al que acreditan todas las credenciales exigibles. La actitud "responsable" está reñida con la provocación de obs-

táculos gratuitos a la negociación e el umbral mismo de las conversaciones. Por eso, y es lo que nos ha pasado, no vemos, contra lo que esperábamos, que responda a una actitud de responsabilidad la tarascada de la patronal SEA en Alava ante la presentación de la plataforma reivindicativa por parte de las centrales sindicales.

A SEA le puede parecer bien o mal nuestra plataforma. Ya lo presuponimos que no le caería bien. Pero nosotros queríamos que la estudiara y nos comunicara su opinión, todo lo desfavorable que fuera, en la mesa de negociación. Pues no. Va y desentieró el hacha de guerra y de buenas a primeras rompe hostilidades con una nota de prensa agresiva sin más sentido que el de azuzar a la opinión pública contra las centrales. Una clara medida de presión antes de comenzar a hablar. No nos asusta. Nos sorprende y nos desconcierta. ¿Es un simple gesto de mal humor? ¿Es una muestra, esto sería más serio, de la inmadurez negociadora de SEA? Esperamos, por el bien de todos, que simplemente haya sido un lapsus irreflexivo de la patronal que aspira a la vitola de "patronal de corte europeo", que conste que nosotros, llegado el caso, no le regatearíamos el reconocimiento. Pero una respuesta temperamental fuera de todo como la que comentamos le ha hecho perder algunos puntos. Lamentablemente.

ITURRIAG.

Los sindicalistas queremos que las cosas cambien Por eso reivindicamos

(Viene de primera página)

Y hay algo que ha llamado la atención de los comentaristas alemanes: los "sabios" no comparten la postura patronal de aplicar una política salarial orientada y condicionada por la productividad. De acuerdo con ese criterio los empresarios habían ya definido los aumentos máximos salariales posibles. La federación del Metal de la DGB, conocida la oferta tope patronal, había sentenciado que los empresarios trataban de "hacer su agosto". Pero el juicio del sindicato no hizo mella en la opinión que, trabajada por los medios de difusión, se inclinaba a creer que los sindicatos abusaban de su fuerza y se proponían pedir lo imposible.

Abuso de fuerza

El informe de los "expertos" con frialdad técnica llama la atención de los empresarios en el sentido de que, aunque la situación económica no sea buena, su posición inicial como empresarios de cara a las conversaciones negociadoras de los convenios, es muy fuerte y "sería miope abusar de esa posición". Al paso que indican que el incremento salarial ideal se sitúa casi en el doble de lo que la patronal proponía como **tope máximo posible**. Los "cinco sabios" con ello se acercan mucho a lo que reivindicaban los sindicatos.

Entre los autores del informe, al que nos estamos refiriendo, hay uno, el catedrático Werner Glasstetter, muy relacionado con los sindicatos, que en determinados momentos se desmarca de sus compañeros y expone algunos criterios dignos de atención y que, a no dudar, se piensa en Alemania, pesarán en la política negociadora de los sindicatos.

Responsables y posibilidades

W. Glasstetter está convencido de que "es exagerado, no es exacto, atribuir a la política salarial una considerable parte de la responsabilidad en la pérdida de una mayor tasa ocupacional". Y, sin embargo, tendría influencia considerable en dicha tasa la reducción de la jornada de trabajo. Hay que considerar, sin embargo, como primer responsable en la tasa de empleo la política financiera y monetaria.

El mismo catedrático sigue afirmando que el Estado tiene que seguir endeudándose —más que hasta ahora— para responder a la responsabilidad que le incumbe en el tema de la ocupación. La tesis de la inadmisibilidad de la carta que esto supone para las generaciones próximas es rechazada por el "sabio" mediante el argumento de que "los créditos pueden ser invertidos de forma que sean aprovechados también por las próximas generaciones". Un influyente co-

mentarista económico, Heinrich Rieker, anota: "En realidad W. G. tiene razón, pero, sin embargo, el Estado hace tiempo que con sus créditos no financia nuevas inversiones, sino meramente el consumo social y la **hidrocefalia de su monstruosa Administración**". Y el comentarista termina con la expresión más convincente para un sindicalista: "¿Quién puede garantizar que esto vaya a cambiar en el futuro!"

Todo puede ser de otra manera

Es decir, que en definitiva puede cambiar, que puede ser de otra manera, que esta práctica —piénsese en lo que por estas latitudes se lleva la mastodónica e ineficiente Administración—, se mantiene sin ninguna razón objetiva que la justifique y sí, al contrario, en contra de lo que debiera ser. En una palabra, que los sindica-

listas tenemos razón en nuestras reivindicaciones "imposibles". Porque todo el monumental armazón tiene como única justificación una inercia sin sentido.

Y dicho esto, huelgan aclaraciones para explicar el porqué los sindicalistas rehusamos perder el tiempo en vanas discusiones que a vueltas de críticos conceptos termina todas en que las cosas son así porque, en términos coloquiales, a los que tienen fuerza y pueden imponerlos así se les ha puesto en las narices. O dicho más en fino, que todo o casi todo lo que técnicamente aparece como posible o imposible viene determinado por una opción política básica.

Y todo este artículo, pienso, como sindicalista, que me lo podía haber ahorrado.

V. ELORZA

HEMEROTEKA

El tema de la crisis económica, desgraciadamente no pierde actualidad. En la revista "Ere" número del 24-XII apareció el resultado de una mesa redonda con intervención de ELA, UGT y CC. OO. sobre algunos tópicos sindicales en relación a la crisis. A continuación se reproducen algunos pasajes de las intervenciones de José Elorrieta, representante de ELA.

Salario y empleos

Contraponer defensa del poder salarial con puestos de trabajo es una simplificación más que se hace sobre la crisis y su salida. Y como simplificación que es pensamos que es absolutamente errónea (...)

La falacia de todo esto consiste en el intento de relacionar la recuperación del beneficio con el resquebrajamiento de la inversión, y no hay una correlación inmediata entre ambos factores. Y eso nos lleva al absurdo de que a salarios cero, puestos de trabajo infinitos. Y lo que ocurre a salarios cero es que no hay puestos de trabajo. La otra manera de enfocar el tema es desde la perspectiva del incremento de los bienes de consumo. Concretamente, una entidad privada ha hecho una valoración de los incrementos salariales de este año y ha dicho que afortunadamente se han subido más que lo que estaba previsto, porque si no el hundimiento del mercado de bienes de consumo hubiera sido impresionante. Y es que, en definitiva, un poder adquisitivo da un poder de compra, y en los países, europeos industrializados el componente de los bienes de consumo es muy importante, y su hundimiento sería el de todo el sistema productivo. Por lo tanto, esta simplificación de política salarial "versus" puestos de trabajo nos parece errónea y con unas connotaciones partidistas muy claras que debido a la simpleza con que se formula tiene cierta credibilidad que se aprovecha para poner la pira a los sindicatos.

Salarios y competitividad

Hay también otro aspecto intere-

sante muy extendido por algunos "teóricos" de la economía, de que la reivindicación salarial en Euskadi tiene un agravante, y es el hecho de que estamos perdiendo competitividad relativa. Y si uno va a los números y compara con otros países industriales, si esa competitividad relativa se está perdiendo; es decir, que el coste salarial por unidad producida es más caro que en otros países, vemos que el Estado español da el más bajo después de Holanda. Y esto se produce no porque el coste salarial en pesetas en Holanda sea más bajo, sino porque la diferencia de productividad entre Holanda y el Estado español es brutal. Pero, a lo que vamos es que el factor coste salarial repercute muy poco en la pérdida de competitividad relativa existente aquí, que hay otros factores. Quizás la parte de "verdad" está en que una política de congelación salarial en empresas en crisis puede permitir mantener un paro encubierto. O sea, tener trabajando a 500 cuando tenía que haber 300. Pero esto no soluciona la reconversión industrial. Una concepción económica basada en esto, en unos salarios tercermundistas, supone la renuncia a participar en el desarrollo industrial, aceptando implícitamente que tenemos que ir en los vagones de cola. Y en este sentido, la dinámica sindical es una dinámica de progreso. Todo lo contrario de lo que se quiere hacer ver por algunos "teóricos". Por eso, nosotros pensamos que la defensa del poder adquisitivo debe permanecer constante con la crisis. Y lo está siendo a nivel mundial.

Negociación y salud sindical

Nosotros no acabamos de entender

el planteamiento global. Para nosotros, cuantos más convenios mejor. En la crisis económica cuando más negociación, mejor. Cuanto la negociación esté más pegada al terreno, mejor. Cuanto más matizaciones en el tema reivindicativo adaptados a la realidad, mejor. ¿Por qué mejor? Porque eso supone una salud sindical muy grande. Porque cuando se negocian muchos convenios quiere decir que el sindicalismo está presente en todos los niveles. Que no hay el riesgo de hacer grandes convenios con grandes lagunas porque pensamos que si algún punto fuerte tenemos en la crisis los sindicatos es plantear la negociación allí donde podamos y llegando a la matización que podamos.

Y pensamos que no somos originales. Si observamos la realidad sindical europea, vemos que una constante a ese nivel es la descentralización de la negociación colectiva. E incluso se puede decir que no hay ningún país en Europa con una tendencia inversa.

Lo que yo tengo miedo es que aquí, en esta mesa redonda, se convierta el tema salarial en el elemento absorbente. El ataque al sindicato en una época de crisis consiste en intentar paralizar la dinámica sindical en los aspectos más cuantificables y con repercusión más clara en el beneficio empresarial. Pero creo que en toda época, sea de crisis o no, el sindicalismo tiene que defender los intereses concretos de los trabajadores, sentidos y posibles, sin renunciar a las armas clásicas del sindicalismo. Se nos pide que el sindicalismo se vacíe, que pare la negociación colectiva y creo que debe ser al revés. Por eso yo decía eso de contra más negociación, mejor.

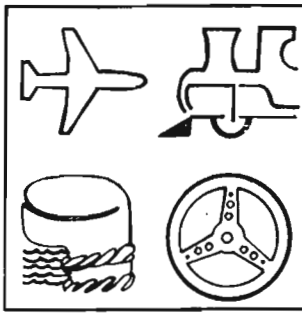
Pragmáticos

La función del sindicato también en la crisis gira fundamentalmente en torno a la negociación colectiva, una negociación basada en la relación de

fuerzas del movimiento sindical, y en ese sentido digo que nos falta tiempo. Mejorar esta relación de fuerzas, penetrar donde no estamos, mejorar donde estamos, conseguir una serie de competencias que no tenemos... Vamos a avanzar en nuestras posiciones. Partimos de una experiencia de sólo tres años y queda mucho por hacer... En la negociación colectiva no podemos renunciar porque estemos en crisis, a una serie de aspectos como la defensa del puesto de trabajo, del poder adquisitivo, el reparto del trabajo disponible. Y nuestra salida a la crisis es esa. Una formulación muy poco teórica, muy práctica... No yendo contra los salarios, no yendo contra el empleo, reconociendo el peso institucional del movimiento sindical en la sociedad. Por ahí tiene que ir la salida a la crisis. Una concepción, tremendamente pragmática y nosotros vamos a ir en esa línea. ¿Dónde estaba la formulación que resume todo, que demuestra que uno está graduado como master en una Universidad? Los sindicatos no tenemos complejo de master. Las cosas son como son.

Empresa, Euskadi

Nosotros seguimos haciendo énfasis en la negociación a nivel de empresa. La negociación sectorial se concreta a nivel provincial y la plantearemos a nivel de Euskadi allí donde haya condiciones objetivas para hacerlo. Aquí también insisto que cuando más negociación haya es mejor. Nosotros seguimos proponiendo que la negociación a nivel de empresa no debe estar supeditada a negociaciones de ámbito superior. Y con estas afirmaciones hago una negación: Estamos abiertamente en contra de negociaciones a nivel estatal. En cuanto a los sectores clásicos de gran tradición, como el convenio provincial del Metal, difícilmente se van a cambiar a corto plazo, y no creo que hay ningún tipo de reflexión especial por nuestra parte en ese sentido.



TRANSPORTE
GARRAIOA

Con los resultados sindicales en la mano y a punto de iniciarse la negociación del convenio para este año

Están echándose los cimientos sindicales en el puerto de Ondárroa

Con un orden del día nada desaprovechable, el último día del pasado año se celebraba en el salón de la Cofradía de Ondárroa una asamblea de unos 200 arrantzales de este pueblo, en la que participaron los responsables de ELA en el sector, con el objeto de analizar la situación sindical del puerto, realizar un comentario de las elecciones celebradas y presentar para su aprobación la plataforma de convenio del año entrante. Una asamblea que, en opinión de los responsables de ELA, se celebra en un momento en el que se inicia una nueva etapa sindical en el sector.

Siguiendo el hilo de los temas tratados, en el primero de ellos se comentó la trayectoria sindical llevada hasta la fecha. Javier Murua reflejó la situación creada a raíz de la huelga protagonizada hace cuatro años, tras la cual los armadores impusieron sus condiciones. Nefastas, claro está, para los arrantzales.

Poco desarrollo sindical, excusas para la negociación de convenios por parte de los armadores argumentando falta de representatividad para negociarlos, inexistencia de elecciones sindicales hasta la fe-

cha (no se hicieron en el 78), hechos los más sobresalientes que denotan de este período como de poco avance sindical.

El primer paso se hizo el año pasado como el logro de un compromiso por ambas partes para la celebración de las elecciones sindicales. Estas se han realizado a pesar de los torpedeos, negativas y artimañas de todo género que los distintos "jauntxos" de los barcos (los de "Urgain" y "Jerusalem" en cabeza de fila) hayan tramado. Los delegados y los mismos asesores sindicales han sido testigos de las cacicadas armadorianas. Aquí ha habido también sus excepciones, no obstante.

Y los resultados han sido estos: de los 58 delegados elegidos (de un total de 75 barcos), 55 son de ELA, 2 de CC. OO. y 1 de LAB. Con ello, el sindicato de Pesca de ELA en Ondárroa obtiene el respaldo mayoritario y la exclusiva capacidad negociadora del convenio, cuya plataforma reivindicativa para 1981 está ya confeccionada y las negociaciones no tardarán en iniciarse.

Respecto a este tema, sobre el que se explayó detenidamente Josemi Unanue, se dio

Ondarruko Kofradian

San Silbestre eguneko batzarrea

Urtearen azken egunean ohitura da Ondarrun, Gabon jaiak aprobetxatuz, arrantzaleen batzarrea egitea, urteko sindikal egoerari errepara-sua emateko eta datorrenaren lana moldatzeko. Azkenengo hontan, joan den San Silbestrean alegia, postuko Kofradian bildu ziren 200 bat lagun 1981rako komenoitaz tratatzeko, batipat.

Oraintxe egindako hauteskunde sindikalen erresultaduak ere ikusi ziren. Datuak hauetxek dira: denetera 58 delegatu aukeratuak. ELAk 55 atara ditu. Bi CC. OO.ek eta LABek bat. Numeruek komentario askoren beharrik ez dute. ELAk komenioa negoziatzeko kapazi-

dadea hartu du, beronen-gan ipini duten konfiantza garbi asko agertzen da eta. Gehiengoa edo mayoría beronek du.

Gaur arteko sindikal lanaren berri ere eman zen batzarre honetan. ELAko arduradunek dioten bezala, orain lau urteko huelgaren ondoren, ez da bururik jaso postuko sindikalgintzan. Armadoreek faktura gogorra pasa dute denbora honetan. Horregatik, delegatuak aukeratzea, nahizta askok ez nahi, ez du gutxi suposatatu. Orain komenioa negoziatzea tokatzen da. Puntuak, eskaerak, garbi daude. Plataforma egina da. Negoziatzeko falta. Etapa berri bat Ondarrun.

la información respectiva de los puntos del proyecto del convenio, plataforma que fue ampliamente aprobada por los presentes en la asamblea. Merece destacar algunos de sus puntos fundamentales:

1.—**Participación en las capturas.**—Manteniéndose los actuales porcentajes, se establecen los siguientes salarios garantizados: marinero engrasador, 45.000 pesetas; ayudante de contramaestre, 47.000; contramaestre, cocinero, 2.º mecánico, timonel, 50.000; jefe de máquinas, patrón sin mando, contramaestre de pesca, 55.000, y patrón de pesca al mando, 60.000 pesetas.

2.—**Fardel.**—Seis mil pesetas para todas las categorías.

3.—**Finiquito.**—Antes de su firma, el finiquito deberá ser revisado por el sindicato.

4.—**Contratos de trabajo.**—Deben ser sellados por el sindicato.

5.—**Delegados sindicales.**—25 días de permiso al año, para dedicarse a cuestiones sindicales. Entrega al delegado de un certificado con las

capturas y precios.

A modo de conclusión, los responsables opinan que se han dado pasos que tienen su importancia. Se han realizado elecciones, se ha clarificado sindicalmente el sector, se han puesto las bases para iniciar con un peso real las negociaciones del convenio. El sindicato va cogiendo fuerza e implantación entre los arrantzales.

Es cierto, comentaban, que quedan muchos y graves problemas a resolver, la Seguridad Social, el desempleo, etc., etc., pero las primeras piedras se han puesto. Los arrantzales han depositado su confianza en el sindicato. Es preciso que todos cojan este camino y se afilien. Con la organización que nos da el sindicato podemos con fuerza y seguridad lograr cosas reales, conquistas que vayan mejorando las condiciones de trabajo de todos los trabajadores del sector. En otros sitios, es el caso de los compañeros de Pasajes, esto se está viendo.

J. L. GABILONDO



PAPEL, INFORM.
PAPER, INFORM

La negociación c 1981 y la dinám Federaciones Co

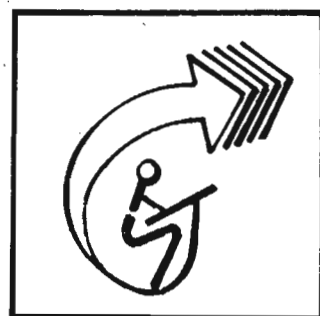
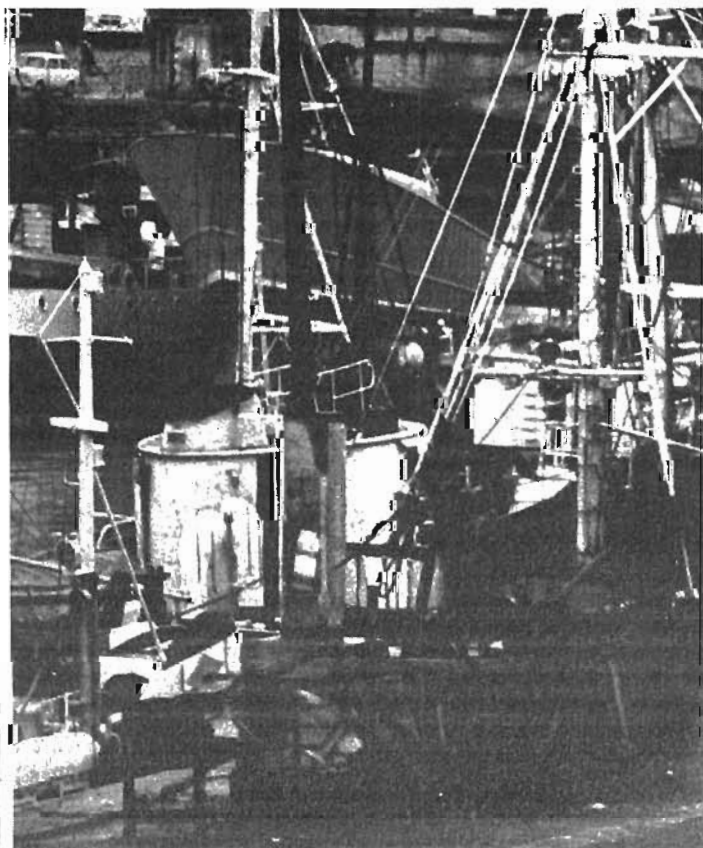
Hauteskunde lana arintzen doala, azkenengo-tatzen oraintxe eta datorren urterako kome-gainean. Beste federakundeak bezalaxe, G Informapen eta Paperekoan ere sindikal lan-rraitzen diote, hauteskunde hunea pasa on Bertako liberatuak izan dute oraindik orain luze bat barneko egoera ikusteko eta 1981. dagoen lanari errepara-sua emateko. Egiteko as dago ere, puntu biri heldu diote premiazkoen relako: komenioak preparatzea eta federaku bizia ematea, duten e-estruktura martxan ipi Urtarrilaren amaierako xehetua egongo dira hauek Komite Federalak biltzarra egin ondore

La Secretaría Federal de Información, Papel y Artes Gráficas celebraba a mediados de diciembre una amplia reunión para situar el trabajo de la federación en el momento actual y ver de qué manera se perfila el año 1981 con el objetivo de planificar los trabajos más urgentes a realizar durante el año.

Una vez que las elecciones van tomando su fin, veíamos necesario —dicen los responsables de la Federación— poner encima de la mesa toda una serie de

puntos y tratar de un poco de tran cómo se nos pre presente año, cómo a actuar en las neg nes colectivas de l todos sectores, qué que hacer para que federación funcio damente, para p marcha nuestra es interna, etc. etc.

Precisamente, s los temas a los c dado prioridad: la gia de negociación tiva por una parte, námica de la estru



ENSEÑANZA
IRAKASKINTZA

Con el nombre de "Bultza" ha salido el primer número del boletín informativo (del que reproducimos la portada) de la federación de la Enseñanza. De carácter restringido en cuanto a tirada y dirigido a los militantes en una primera etapa, más tarde adquirirá carácter de difusión más amplia, para todos los afiliados, para ir consolidándose en el futuro como una revista sindical de la enseñanza.

Los temas tratados en el que ha aparecido en diciembre (se editará de forma mensual) son los siguientes: "El convenio de Ikastolas", "Valoración de la huelga estatal del día 25", "La enseñanza privada" y "Decreto sobre los funcionarios traspasados a la comunidad autónoma".

Este índice refleja aspiraciones y objetivos que se proponen a través de la revista. Que tenga un carácter fundamentalmente técnico, al menos durante una primera época, dando un contenido temático más que divulgativo y centrándose en aspectos tales como la vida organizativa interna de la federación (reuniones, cursillos, comités, etc.); reseñas de noticias, leyes, decretos, criterios sindicales de actuación, información sobre distintos sectores...

El problema era arrancar y empezar. Y esto se ha conseguido. Se necesitaba un órgano informativo propio de la federación que

Irakaskuntza federakunde

BULTZA

Nº 1
1-12-80

ELA

facilitara la labor organizativa y de cohesión entre los militantes los distintos sectores de la Enseñanza. Con ello se logrará una propia revista, que requerirá su esfuerzo, sea efectiva y no meramente folklórica.

ARTES GRAFICAS
GRAFIKAGINTZA



iva
e las
ales

ral; por otra.
En cuanto al primero, y
cara a las reivindicacio-
s, se hará hincapié en el
antemimio del poder
quisitivo de los salarios y
la cada vez más necesari-
a adquisición de derechos
idicales en las empresas
mo medio para desarro-
r una acción sindical con
as incidencia.

Teniendo ello en cuenta,
federación del Papel, Im-
rmación y Artes Gráficas
ne ya realizado un pro-
cto base de convenio que
va de guía para las nego-
ciones. En este sentido,
van a iniciar próximamente
las negociaciones de
unas empresas. No mu-
o más tarde, comenzarán
de ámbito provincial.

En lo referente al se-
ndo punto, se ve la nece-
dad de que la federación
funcione basándose úni-
mente en un grupo de
ilantes, sino que a nivel
cada comarcal hay que
r cuerpo a los equipos de

militantes de cada zona, ya
que durante este año pa-
sado se ha andado, eso sí,
pero a salto de mata. Una
reunión aquí, otra más ade-
lante allá, atendiendo a las
necesidades del momento.
Nos ha servido para ver lo
que no tenemos que hacer.

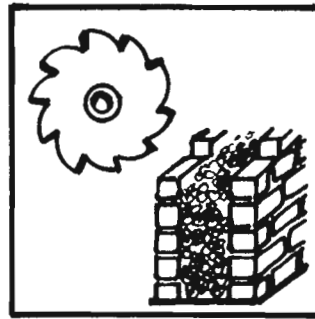
Aunque en algunas co-
marcales se está funcio-
nando de manera bastante
organizada, no en toda, y a
juicio de los responsables
de la federación, hay que
meter en la cabeza que no
es posible avanzar sin un
mínimo orden en cada co-
marcal. Si el militante no
tiene un trabajo concreto,
una responsabilidad clara,
se perderán horas y horas
en balde. Es, para ello, im-
prescindible partir de un
equipo fuerte y asentado.

Para evitar estos proble-
mas y hacer que vaya fun-
cionando el engranaje (los

militantes lo tienen que
mover), se ha confeccio-
nado, como primera me-
dida, un calendario de reu-
niones para 1981, reunio-
nes del Comité Federal y
de todas y cada una de las
federaciones comarcales.
Félix atenderá las de Biz-
kaia y Araba y Josemari
Munduete las de Gipuzkoa
y Nafarroa.

La próxima reunión del
Comité Federal, compuesta
por miembros que repre-
sentan tanto a los distintos
sectores como a las comar-
cales, se celebrará el 21 de
enero, en el que se debati-
rán con detenimiento (aun-
que está por fijar los puntos
del orden del día) el tema
de las elecciones, la afili-
ción, la formación, la nego-
ciación colectiva 1981 y la
organización de la federa-
ción

J. L. ZUBIZARRETA



CONSTRUCCION Y MADERA
ERAINKIN ETA ZURGINTZA

Cantos de sirena

Erainkin eta Zurgintzako sektoretan hauteskunde sindikalak bukatzean, konklusio bat atara daiteke: %eko 75 ELA, CC. OO. eta UGTren ordezkari dira, eta sindikatu gabekoak %eko 8 harrapatzen dute bakarrik. Sindikalismo gogortu egin da eta ELAk azkenengo delegatuen doblea atara du. Hau dena inportantea da kontutan hartzea negoziaketarako. Berehala datoz gainera. Eta komeniotaz hitzegiterakoan, patronalak ez du urtearen zehar jaramonik egiten, sindikatuekin harremanetan jarri nahi ezean. Negoziketara mahaira ailegatzean berriz, negar bizian hasten da eta jornalak jaiste beste erremediorik ez dagoela orruz ibiltzen. ELAko federakundeak, berriro ere dio: ez du ezertarako balio urtean behin gerra egitea jornalak tratatzeko. Sindikatu eta patronalaren artean harreman erregularrak jarri behar dira, hainbat kuestio baitaude tratatzeko. Hortik pasatu gabe, ezer onik ez.

Una nueva etapa en el camino de la clarificación sindical está a punto de cubrirse: las elecciones sindicales. Ahora en su recta final, han tenido características específicas en lo que a nuestra federación se refiere:

—Consolidación de los tres sindicatos mayoritarios, logrando una representación del 75 % entre los tres.

—Muy poca incidencia del grupo de trabajadores no sindicados (8 %).

—Importante avance de ELA, doblando fácilmente el número de delegados obtenidos en las anteriores elecciones, máxime si tenemos en cuenta que el número de delegados a elegir era menor en las actuales.

Todo ello trae consigo un reforzamiento del sindicalismo en la federación de la Construcción y Madera, que lejos de hacernos caer en fal-

tos triunfalismos, nos tiene que hacer actuar, apechugando cada uno con su propia responsabilidad, ante los dos temas más importantes que tenemos ante nosotros: la inminente negociación de los convenios colectivos y la situación económica crítica que está atravesando el sector.

La federación de ELA ha empezado a prepararse de cara a los convenios. El primer paso ha sido la constitución de la Comisión de cada uno de los sectores de los convenios a negociar, comisiones que llevarán todo el peso de la negociación e información referente a cada convenio.

La federación de ELA sigue insistiendo, por otra parte, en la necesidad de negociar entre patronales y sindicatos la problemática de los diferentes sectores, en la necesidad del asentamiento de las relaciones entre las partes. Hasta la fe-

cha, todo obstáculos.

Que si el Gobierno vasco está realizando estudios sobre el sector para darle soluciones... hasta ahora nada positivo.

Que si el Parlamento está estudiando un plan de salvación de la Construcción... hasta ahora no se ha llevado a efecto.

Que si las Diputaciones y los Ayuntamientos van a tratar de impulsar obras para pequeñas y medianas empresas... que si van a agilizar la tramitación de licencias... hasta ahora no se ve nada.

Que si las Cajas de Ahorros pueden ofrecer ayudas financieras al sector... hasta ahora no se ha pasado del poder al hacer.

Mientras tanto, el paro ya se encuentra entre el 25 y el 30 % de la población laboral del sector.

Efectivamente, el relanzamiento del sector pasa por este tipo de soluciones, pero también creemos que sin una adecuada regularización de las relaciones patronal-sindicatos, pueden existir, existirán problemas de fondo.

Después de un año en el que no hemos tenido ninguna relación seria entre las partes, nos encontramos de nuevo en la negociación de los convenios, y en "son de guerra". La ofensiva patronal ya ha empezado: "... en esta situación no se puede negociar un convenio", "... a ver si nos vamos a sentar para reducir los salarios", etc., etc., los estribillos de siempre. Y todo porque no se asumen las funciones propias que a cada uno le corresponden. Esto no es seriedad.

JOSEMARI LARRAÑAGA

ARIN

n jugueterías nda el juego

Unas tensas negociaciones, tres días de huelga han servido para que la patronal se blague y el sector del Comercio de Jugueterías en Guipuzcoa goce de su propio conno. Este nuevo convenio firmado, supone un importante paso dentro del movimiento sindical en el País Vasco.

convenio: Una cesidad

Esta es la conclusión a la que habían llegado los trabajadores de jugueterías. El hecho de que el anterior convenio, estatal, era caduco desde inmensa del setenta y siete, la realidad de todo un sector de trabajadores se encontraba en el salario mínimo

profesional, planteaba lo inaguantable de una situación y la necesidad de buscar una solución.

"¿Qué es lo que hay que hacer para que dejemos de ganar esta miseria?" preguntaban una y otra vez los afiliados del sector. La contestación ha sido clara: negociar el convenio. Y así ha sido.

Por aquello de que en toda negociación hay que plantear bien lo de negociar qué, cuándo, dónde y cómo, se escogieron unas fechas para una adecuada negociación: la temporada anterior a la Navidad. El resto ha consistido en poner toda la carne en el asador, echarle valor a la cosa, montar manifestaciones cuyo número no sobrepasaba el medio centenar y trabajar más que nunca en los días de huelga a través de piquetes informativos invitando a la población a que no comprara juguetes en tan señaladas fechas.

La gente respondió, y los patronos no han tenido más remedio que responder. Total que, quienes antes estaban en el mínimo interprofesional, ahora tendrán un salario de 30.000 pesetas las dependientas y 28.500 quienes tienen la categoría de ayudante. Todo ello con una revisión semestral equivalente al índice del coste de vida.

Toda una lección

La que han ofrecido los trabajadores del sector. "Somos pocos, pero unidos" era el lema de cada jornada de lucha. Los patronos, por otra parte, se han encontrado con un bloque capaz de plantar cara. No se lo esperaban.

Lo importante es que unos trabajadores desperdigados, desmoralizados y marginados sistemáticamente, han encontrado la vía para la consecución de sus propios objetivos. La lucha sindical ha posibili-

tado todo un triunfo clarísimo.

Ojalá cunda el ejemplo en otros sectores.

M. V.

Comercio del mueble de Gipuzkoa

Frenazo y marcha atrás

El convenio del comercio del mueble se halla parado y en vía muerta gracias al frenazo impuesto por la patronal. ADEGUI insiste en que garantiza el índice del coste de la vida, con lo cual quiere consagrar la situación de inferioridad de los trabajadores del sector del comercio del mueble.

Un convenio que debiera de haber estado vigente desde abril resulta que está en vías de laudo por la inoperancia de

una patronal que en realidad no quiere negociar.

Actualmente el asunto está en manos del delegado territorial del Consejo General Vasco. Vamos a tener la oportunidad de constar cuáles son en la práctica los criterios de la autoridad laboral al respecto. Mario Fernández ha so-

lido poner de manifiesto la necesidad de una voluntad negociadora en la regulación de la relación laboral. La patronal en Guipuzcoa no quiere negociar. Ahora veremos si las declaraciones y manifestaciones a la prensa tienen su correspondencia en la toma de decisiones.

Convenio de bingos de Gipuzkoa

El próximo día 14 comenzarán las negociaciones del segundo convenio provincial de bingos de Gipuzkoa con ELA como único interlocutor por parte trabajadora al tener una representatividad del 75 % de los delegados del sector.

Los trabajadores del sector, que han ratificado la plataforma elaborada por ELA, en una asamblea recientemente celebrada, inciden fundamentalmente en los siguientes

puntos plasmados en la misma:

—Aumento salarial en tablas del ICV más cinco puntos.

—Revisión semestral según ICV.

—Garantías sobre salarios reales del ICV.

—Aparte del tema salarial un punto en el que se incide de manera especial es el de los días festivos del año.

ESTADO

A propósito de AMI-2

¿Pero es posible que se firme?

Han comenzado ya las primeras escaramuzas respecto al AMI-2, una vez que tanto ELA como CC. OO. hemos perfilado nuestra estrategia negociadora. Su desenlace abre no pocas expectativas.

Un vistazo al panorama europeo es suficiente para constatar que la defensa descentralizada de la negociación colectiva, tal y como ELA la ha formulado, y en buena medida, parece que también CC. OO. es la más adecuada en esta coyuntura de crisis económica. Una negociación cupular no puede recoger todos los matices de cada empresa y sector.

La responsabilidad mal entendida

Por si este argumento fuese insuficiente, que no lo es, a priori parece lógico pensar que la única manera de afrontar la ofensiva antiobrera CEOE-UCD es vía entendimiento sindical.

Pero ese elemental M. Watson parecen no convencerle a la UGT, que en su último Comité se ha despatado diciendo no importarle suscribir con la patronal convenios, aunque éstos no tengan aplicación general, lo que en la relación de fuerzas UGT-patronal es ni más ni menos que firmar en blanco para que conste en las estadísticas y en los archivos cargándose la negociación colectiva. UGT, ni corta ni perezosa, ya ha fijado incluso su banda 13-16 para negociar para el segundo año un convenio de máximos niveles del Estado.

Parece que a UGT le ha salido un sindicato más responsable que está dispuesto a negociar una banda entre el 12,5-15,5 y por si esto fuese poco, la CEOE fijó "su" banda en el 8-12, descontando de la inflación prevista el petróleo y el ta-



baco, argumentando que en plena crisis económica que el que quiera vicios que se los pague.

Todavía queda la esperanza de que no se firme

Bromas aparte, porque el tema es muy serio, uno no acaba de comprender el porqué la UGT sigue pegada a la silla y se pregunta cuáles son las hipotecas para preservar en tal actitud tan nociva para el movimiento sindical en general, pero especialmente para el sindicato en cuestión.

Las negociaciones continúan y con ellas el sus-

penso, y si alguien duda si existen o no negociaciones que se lo pregunte a la televisión, y si el incrédulo de turno insiste preguntando cuál es la fuerza que respalda a UGT en la negociación, que se lo vuelva a preguntar a la televisión.

El suspense estriba es si el AMI-2 va a ser presentado en sociedad avalado, a pesar de los pesares, por la UGT, y en su caso cuál es el montaje previsto para camuflar tal desafortunado parto. Está luego el correspondiente capítulo de adhesiones incondicionales de sindicatos que nada tiene que perder, porque nada tienen, etc.

Ni falta hace decir que

no tenemos más remedio que ser rigurosamente críticos si el AMI-2 sale con las hechuras previstas y únicas posibles, porque nadie puede jugar tan irresponsablemente con el futuro sindical y con los trabajadores y menos, nadie que se llame sindicalista. Nos queda la esperanza de que esta vez UGT no firme, de que UGT no dé todos los tantos a la CEOE por un protagonismo mal entendido, por una concepción uniforme, mutilada la realidad socio-laboral del Estado o por ambas cosas a la vez.

J. E. AURREKOETXEA

Todo, incluido el patrimonio, sigue pendiente de solución

Las prolongadas vacaciones del Ministerio de Trabajo

Han transcurrido ya cuatro meses desde la última remodelación ministerial realizada por el presidente Suárez. Las expectativas creadas por los medios de información próximos a la UCD por la entrada en el Gobierno de los pesos pesados del partido, hace tiempo que se han desvanecido y existe una extendida opinión de que los ministros han descuidado sus responsabilidades específicas del Gabinete al estar muy entretenidos en las batallas tribales avivadas en las vísperas del segundo congreso del partido.

Si no fuese porque los problemas de Gobierno tienen un grueso calibre, incluso se podía pasar por alto este detalle, pero no están los tiempos para estas alegrías, como tampoco lo están para que un partido se gaste 48 millones en la celebración de su congreso, todo lo contrario de predicar con el ejemplo en ese apretarse el cinturón tan preg-

proyecto de ley cuya trascendencia es ciertamente muy grande para el futuro de las relaciones laborales?

Del patrimonio, nada de nada

¿Cómo es posible que todavía a estas alturas, tras declaraciones sin cuento o con mucho cuento no haya un plan en base a criterios objetivos para devolver el patrimonio sindical? ¿Qué quiere apuntar, señor ministro, cuando refiriéndose al patrimonio sindical acumulado dice que no es posible hablar de devolución? ¿Puede significar acaso que una vez que la CEOE y los sindicatos de ámbito estatal han recibido amplios locales en Madrid va a quedar aplazada "sine die" cualquier medida en el resto del Estado y en concreto en Euskadi, con la consiguiente discriminación que para ELA supone tal frenazo?

Quizás sea mucho pedir que la UCD protagonice una política laboral pro-sindical, pero es de justicia exigir que su política sea clara, sin lesionar los derechos más elementales de los sindicatos en cuanto a la información, consulta y negociación, sobre todo aquello que le atañe, incluido el desarrollo legislativo, y también es de justicia exigir que el Gobierno diga de una vez por todas cuál es el destino del patrimonio sindical. Está en ello empeñada su palabra.

Desde luego, el repaso que hemos dado al titular de Trabajo es extensible, cómo no, a otros Ministerios cuya buena o mala política también nos atañe directamente, como el de Economía, y, por lo tanto, parafraseando a Tip y Coll, la próxima semana seguiremos hablando del Gobierno.

¿Cómo es posible, señor ministro, que esté ya elaborada una ley de sindicación sin que previamente se haya discutido con los sindicatos el contenido de la misma? ¿Cómo es posible, señor ministro, que los sindicatos ni tan siquiera conozcamos el texto de este

J. ELORRIETA

mundo

En las próximas elecciones generales de Noruega que tendrán lugar en el presente año, la democracia industrial va a constituir, sin duda, el centro del debate.

En este país nórdico una ley de 1973 regula la participación de los trabajadores en los Consejos de Administración en las empresas, estableciendo en un tercio su representación, y esto es lo que la central sindical LO quiere modificar, apoyándose en el Partido Socialdemócrata en el poder.

Sólido frente empresarial contra el proyecto

El llamado "Comité Skytoen" constituido para tal fin, propone que a partir de ahora la cogestión sea paritaria —elección por los trabajadores de la mitad de los miembros

Cara a las próximas elecciones generales noruegas

La democracia industrial, centro del debate

del Consejo de Administración—, si bien acepta que el presidente, elegido por el accionariado, tenga voto de calidad.

Pese a esta cesión que mantiene la preeminencia patronal en la dirección de las empresas, la movilización contra este proyecto no se ha hecho esperar por parte de la representación del capital, argu-

mentando que pone en peligro la propia existencia de la economía privada. Es por ello por lo que el resultado de los comicios podrá cifrar las posibilidades en uno u otro sentido.

El decimonónico entorno patronal

Esta ofensiva en favor de

incrementar en grado de cogestión es general en aquellos países en los que la misma tiene una tradición, y en este sentido se puede mencionar una importante mejora en la legislación danesa, que ha entrado en vigor precisamente el primero de este año, así como las batallas sindicales empujando en la misma dirección que tienen lugar en la RFA.

Independientemente de que los modelos no son importantes y de que en estas latitudes el enfoque sindical va por otros derroteros, la tradición histórica juega un papel importante, es curioso observar las decimonónicas posiciones de nuestro entorno patronal vetando a los sindicatos incluso el derecho a la información.

K. ASLA

Horas extraordinarias

Quizá no es este el mejor momento para referirse al tema de las horas extras, cuando el problema es el del paro. Lo que hay que hacer es repartir bien el trabajo disponible y luchar contra las horas extras: es una de las vías para combatir el paro, y la vía más solidaria. De todas formas, consideramos que hay que referirse a la legislación sobre las horas extras para exigir su cumplimiento, llegado el caso. Incluso la misma ley prevé la posibilidad antes apuntada cuando en el Estatuto del Trabajador se dice que "el Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso".

La legislación sobre las horas extras la componen la ley de Jornada Máxima de Trabajo, de 1931, cuyos principios siguen aún vigentes; el decreto sobre ordenación del Salario, de 1973, en cuanto al modo de calcular el recargo del precio de las horas extras; y, finalmente, el Estatuto de los Trabajadores.

1.—Cuáles son horas extras

Según el Estatuto del Trabajador son todas las que realice el obrero por encima de la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo; es decir, por encima de las 43 horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida, y de 42 en jornada continuada o, en su caso, la jornada semanal menor que se haya pactado en convenio colectivo. Hay que tener en cuenta, asimismo, el dato de que la jornada ordinaria diaria no puede superar las nueve horas de trabajo efectivo, por lo que serán extras las restantes.

2.—Necesidad de causa justificativa y de autorización de la Inspección de Trabajo

Según el artículo 4 de la ley

de Jornada Máxima se necesita, por una parte, una causa de urgente necesidad que justifique el trabajo en horas extraordinarias, y, por otra, de la autorización de la Inspección de Trabajo para realizarlas; requisitos que raramente se cumplen, por otra parte.

3.—Limitación al número de horas extras

Según el Estatuto del Trabajador, el número de horas extras no puede ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año. Pero en casos especiales, "a falta de personal disponible o en caso de alguna especial necesidad no controvertida que afecte a toda la industria o profesión de una localidad o zona determinada, el número de horas extras puede aumentarse, sin rebasar el máximo de 50 en un mes, hasta un total de 240 al año, por acuerdo de los organismos correspondientes (ley de Jornada Máxima). En la situación actual parece que tales casos son impensables.

Por otra parte, según el Estatuto del Trabajador, no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

4.—Voluntariedad de realizar horas extraordinarias

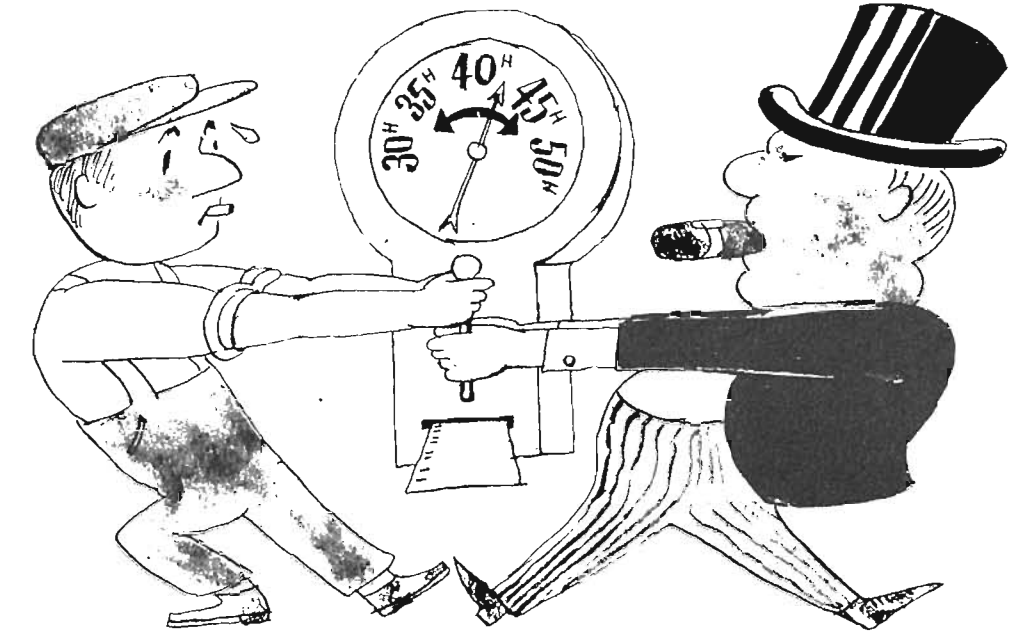
Según el Estatuto, la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites máximos del número de horas. Es decir, los empresarios no pueden imponer la realización de horas extras a los trabajadores, salvo que se haya pactado en convenio su

realización. Únicamente pueden proponer a los obreros el trabajo en horas extraordinarias y éstos pueden aceptar o rechazar libremente esa propuesta de los patronos.

Pero aunque exista acuerdo entre empresa y trabajador para hacer horas extras, es necesario que la Delegación de Trabajo autorice la realización de las mismas.

El obrero sólo tiene obligación de trabajar en horas extraordinarias cuando se dé la necesidad de su realización por motivos urgentes de "prevenir grandes males inminentes o de remediar accidentes sufridos" a que se refiere el artículo 9 de la ley de Jornada Máxima.

Según una sentencia del Tribunal Central declarando procedente un despido, "la voluntaria aceptación previa obliga a su cumplimiento, sin que pueda negarse a ello de forma repentina, sin causa le-



gal que la justifique y sin aviso a la empresa de la intención contraria, y mucho menos cuando tal cosa ocurre durante la realización del trabajo en tal tiempo iniciado y sin dar opción a la empresa de acomodar la tarea tan repentinamente interrumpida."

5.—Prohibiciones

Según el Estatuto, se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período nocturno (entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana) salvo en caso de actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo.

Langabezia gailentzen ari dan sasoa hau ez da agian egokiena ordu extren gaia harrotzeko. Dagoen lan urria ondo banatu eta ordu extrak kentz eko bideak egin, hori da, beste batzuen artean, egoera arintzeko somatzen dan jokabide arteza ezezik baita saolarioena ere. Dana dala, ordu extren buruzko borrokoan legislazioa bera ezagutu ete beteazte lagungarri izan daitezke. Bestalde, legean bertan azaltzen dan jokabidea da aipatutako hori, esaten danen: "Gobernuak kendu ahal izango du edo urrutu ordu extren kopuru topea, epe jakin baterako, erabat edo lan barruti eta eskualde zenbaitentzat, lanik gabe ko lengileen kolokatzeko egokeriak ugariagotzeko".

Gai hau "Ley de jornada máxima de trabajo" delakoan araupetu zen lehenbiziko aldiz, oraindik indarrean dirauten jarraiko printzipioen arabera:

1.—Ordu extretako lana

justifikatzeko premia gorritzko arrazoi baten beharra enpresaren aldetik; eta Lenko Inspezioaren baimena orduos sartzeko.

2.—Laneko jornada normalaren gainetik sartu daitezkeen ordu kopuruaren mugate. Gaur egun ezarritako mugak dira: bi ordu extra egunean, hamabost hillean eta ehun urtean barrera. Honek ez du esan nahi mugetz gainetik sartutako ordu extra danak kobratzeko.

3.—Ordu extratan lan egiteko eskeintza ugazabari dagokio, eta langileari, berriz, orduok sartu edo ez sartu erabakitzeko.

4.—Adinez osatu gabeek (18 urtez berakoek) ordu extrak sartzeko debeku erabateko eta salbuespenik gabekoa.

5.—Ordu extren ordainkeran errkargo baten ezarpena. Gaur egun errakargo hau ezta ezin era kasutan izango ehuneko 75z azpikoa, ordu normalari dagokion soldataren gainetik.

También se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años, y sin que en este caso el Estatuto haga ninguna salvedad.

6.—Precio de las horas extras

Las horas extras se abonarán con el incremento que se fije en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso el incremento será inferior al 75 % sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. Para calcular el precio de la hora ordinaria, a no ser que el convenio o la Ordenanza digan otra cosa, hay que hacer lo siguiente:

Sumar:

El salario base correspondiente a una semana (incluido el domingo),

—los complementos personales de una semana (antigüedad),

—los complementos de puesto de trabajo de una semana (penosidad, peligrosidad...).

Lo que resulte se ha de dividir por las horas de trabajo a la semana, sin que puedan exceder de 43.

El resultado es la base sobre la que hay que aplicar el mínimo del 75 % de recargo para obtener el precio de la hora extra.

Según la ley, los complementos por calidad o cantidad de trabajo (incentivos) no se tienen en cuenta a la hora de calcular el valor de la hora ordinaria, pero tales complementos han de percibirse también durante las horas extraordinarias, independientemente de la retribución a tiempo de dichas horas con los recargos correspondientes.

El tema del cálculo del precio de la hora extra ha sido el tema propenso a la discusión, y cada vez más los convenios colectivos optan por fijar en

las tablas cantidades ciertas en pesetas para las horas extras.

7.—Reclamación de horas extras

El problema de la reclamación de las horas extras es el de la prueba. La jurisprudencia dice que el obrero ha de probar el número de las realizadas y sus circunstancias, hora por hora, día a día, festivos o hábiles, diurnas o nocturnas.

A este respecto el Estatuto dice que "la realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en parte la correspondiente". Hay que exigir, pues, a la empresa, que firmen semanalmente los partes de horas extras trabajadas por el obrero, que son los que pueden facilitar en su momento la reclamación del pago de horas extras.

8.—Cotización

Las horas extras han de figurar en nómina y cotizarse. Están sometidas, por una parte, a la cotización ordinaria, cotización que es importante pues tiene repercusión a la hora de calcular las prestaciones en las bajas y pensiones derivadas de accidente de trabajo.

Por otra parte, y a partir de 1 de abril de 1979, la remuneración por el concepto de horas extras está sometida a una cotización adicional del 14 % de su importe. Un doce por ciento a cargo del empresario y un dos por ciento a cargo del trabajador. Esta cotización adicional está destinada a "incrementar los recursos generales de la Seguridad Social" y no se computa a efectos de la determinación de la base reguladora de las prestaciones.

BIXENTE HARRIOLA

Los sindicatos europeos se han pronunciado

Trabajo a tiempo parcial no es solución

El número de parados que crece diariamente en Europa ha sido un hecho ávidamente utilizado por los empresarios para crear situaciones en las que se ofrece a los parados un empleo en condiciones precarias: trabajo "negro", contratos temporales, contratos de trabajo a tiempo parcial, etc.

Lo que en un momento difícil y angustioso de su vida un trabajador se ve forzado a aceptar, aun suponiendo que no sea una regresión por parte del empresario a las mejores tradiciones negreras, tampoco vamos a consentir que, sin más, se erija en costumbre

generalizada y de "curso legal".

Los sindicatos europeos recientemente hemos debido dejar bien claro ante el Comité Permanente del Empleo que **el trabajo a tiempo parcial no es una solución a los problemas del paro**. Para los sindicatos el verdadero problema sigue siendo el del reparto del trabajo disponible entre todos aquellos que tienen derecho a un empleo. Para evitar que empresarios desaprensivos se beneficien del recurso a contratos de **trabajo a tiempo parcial** en casos perfectamente evitables, los sindicatos euro-

peos reivindicamos instrumentos coercitivos legales en base a los siguientes criterios:

—El trabajo a tiempo parcial tiene que basarse a una real voluntariedad por parte del trabajador,

—nada de suprimir sistemáticamente empleos a tiempo completo con objeto de crear empleos a tiempo parcial,

—obligación de negociar con las organizaciones sindicales la creación de empleos a tiempo parcial y cobertura de los mismos por medio de los convenios colectivos,

—contrato individual escrito sobre los horarios de trabajo,

—las mismas ventajas, a prorrata del tiempo de utilización, que las acordadas a los trabajadores a tiempo completo,

—el trabajador se reserva el derecho a un trabajo a tiempo completo en el momento en que se le ofrezca,

—los mismos derechos sindicales. Han podido constatarse dos reacciones diferenciadas ante la presentación de estas exigencias: los representantes gubernamentales en el Comité se han mostrado relativamente acoge-

dores y favorables. Los representantes patronales, aunque se vieran forzados a declarar que se encontraban dispuestos a examinar las proposiciones sindicales, dejaron bien sentado que ellos, ante todo, defendían el **derecho absoluto** (!) del empleador a actuar de la manera más ventajosa a los intereses de la producción. Hay que agradecerles por lo menos a estos empresarios el no haberse mordido la lengua a la hora de hablar claro sobre sus móviles.

MURU

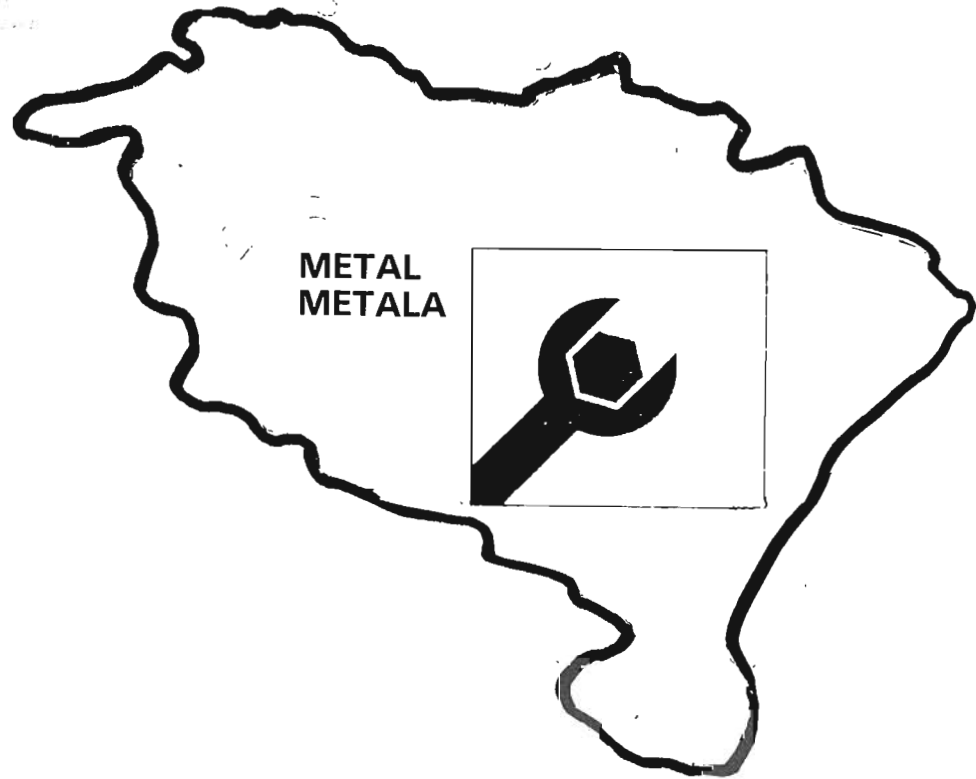
Urte berria komenio berriak. Prozesua berandutu egin bada ere, hauteskunde sindikalak direla medio, banaka batzuk negoziatzen hasiak dira. Metaleko probintzialak hasieran daude. Bizkaia atzeratuena (plataforma egiten ari dira momentu hauetan), gipuzkoa, nafarroa eta arabako kasuetan, hila honen erdian hasten dira negoziaketetan. Bakoitza bere zirkuntantzi eta kondizio partikularrekin, bere historia propioarekin.

Gipuzkoari buruz dakarkuluan, gai interesgarria (ezentrala hobeto esanda) ikutzen da. Sindikatuak negoziatzen hasi zirenetik aurtengo komeniorarteko mapa sindikalaren berri ematen da, beronek, negoziaketa orduan duen ondorioa azpimarratuz edo subraiatuz. Bertikalaren funtzioa alderatu zenetik, mahaia konposaketa aldatzen joan da, siglak urritzen, sindikatuen indarraren eran errepresentatibitatea aplikatzen. 1981eko komenioa hiru zentralak eramango badute ere negoziaketa, egin berri diren hauteskuntetan ataratako delegaduen pisuaren arabera jarriko dira bakoitzeko arduradunak. Ba-

koitzaren pisua ondo neurtuko da mahaian zenbat egongo diren erabakitzerakoan.

Nafarrokoari dagokionez, igazkoaren traza guztia hartzeraz doala pentsatzen bultzatzen gaitu zur pasatu den ikusi ondoren. Derrengian presa sartu zaio nafar patronalari negoziaketak hasteko eta lehenengo bileran beronek oferta eskaini gainera. Plazuak apurtu ditu (9an bilera bat egin zen, 15erako ipinita bazegoen ere akordioz). Dirudenez, gainera, mahai bestaltik ere bada premi larria jartzen duena gauzak lehenbailehen amaitzeko. UGTk "bere" plataforma agertu du, batasun manimua apurtuz eta diskutigarri diren zenbait puntutan (erabakiak nola hartu e. a.) nagusiekin bat dagoela garbi azalduz. Datozen bilerak argitasun gehiago emango dute. Oraindik, gaur hilak hama, ez da ezer konkretatu.

Arabakoek hildaren hamabian hasteko ziren negoziaketetan, ostintzeko nobedaderik gabe. Eta Bizkaiaokari dagokionez, atzerago dago gauza. Plataforma egin bezain laister hasiko dira negoziaketetan.



GIPUZKOA

Las elecciones sindicales y el convenio del metal para 1981

La negociación colectiva en el metal guipuzcoano tiene en julio de 1977 la fecha en la que se produce un cambio esencial en su formulación, respecto de las desarrolladas en la época franquista.

Uno de los aspectos que definen este cambio lo constituye el quienes negocian el convenio provincial. Efectivamente, en julio de 1977, se negoció el primer convenio provincial al margen del sindicato vertical. Ya no son los representantes de las verticales Uniones de Trabajadores y Empresarios quienes componen la mesa de negociación, sino, de una parte, una representación sindical formada por ELA, CC. OO., UGT, USO, LAB y SU, y un añadido "representando" a los Comités de Empresa, y de otra parte, la representación patronal formada por Adeg y Ekor.

A partir de este primer convenio, punto de arranque, y hasta la fecha, los convenios provinciales, en el aspecto del

quienes negocian, han ido ajustándose progresivamente al mapa sindical del sector, aproximando cada vez más las composiciones de las mesas negociadoras por parte trabajadora a la real representatividad e incidencia que cada componente tenía en el metal guipuzcoano.

Así, en el 79, desaparece de la mesa negociadora la parte no sindical de la representación, los delegados de Comités de Empresa, y una central, USO, con prácticamente nula representatividad tal y como se desprende de los resultados electorales del 78. De igual forma, en el 80, desaparece el SU por no disponer tampoco de una mínima representatividad.

En otro orden de ajuste, tanto en los convenios del 78, 79 y 80, las centrales USO, SU y LAB, cuando participan, lo hacen con un número de miembros en la mesa de negociación inferior a los de ELA, CC. OO. o UGT.

Progresivamente, por tanto, y sin necesidad de que legalmente hubiera nada regulado al respecto, han ido quedando establecidos a la hora de definir quienes negocian los siguientes criterios básicos:

—En convenios superiores al de empresa, la legitimidad para negociarlos está, exclusivamente, en las centrales sindicales.

—Las centrales sindicales que los negocian deben tener un mínimo de representatividad.

—Las centrales sindicales que los negocian deben participar en las mesas negociadoras en función de la representación real que cada uno tenga.

La estricta aplicación de estos mismos criterios vamos a exigir de cara al convenio provincial para 1981, porque son los criterios que refrendan el papel protagonista que el movimiento sindical debe tener en la negociación colectiva y porque son los que re-

conocen, a las centrales que tienen un mínimo de representatividad, la participación que les confiere la voluntad de los trabajadores manifestada en las últimas elecciones sindicales.

Habida cuenta de que en las elecciones sindicales en empresas del metal sólo ELA, CC. OO. y UGT han superado el 10 % que exige para negociar el Estatuto de los Trabajadores, y que de entre las tres ELA ha obtenido el 46,5 % de delegados, queda claro que el convenio provincial del 81 ha de ser negociado por los tres sindicatos y que ELA ha de tener un número de miembros en la mesa de negociación equivalente al 46,5 % del total de componentes de la misma.

Consecuentemente debemos combatir las posibles pretensiones de algún sindicato de arrogarse, en beneficio propio, más paso que el que los trabajadores le han concedido.

CARLOS GUERENU

ARABA

El lunes día 12, primera sesión negociadora del convenio

El pasado día 8 de enero se constituía la mesa negociadora del convenio provincial del Metal de Araba, a la vez que se ultimaban los detalles para el inicio de las negociaciones por ambas partes. El lunes 12 fue el día señalado para la celebración de la primera reunión.

ELA, UGT y CC. OO., cada una con tres representantes, constituirán la parte trabajadora de la mesa, compuesta por el otro lado con igual número en representación de la organización patronal alavesa SEA.

Confeccionada la plataforma reivindicativa de las tres centrales, frente a la cual los empresarios han mostrado a través de la prensa su actitud inmadura e irreflexiva ya

antes de empezar a negociar (este tema, precisamente, se comenta en un artículo de este mismo número en la página tercera), vamos a reflejar los puntos más sobresalientes de la misma.

1.º Incremento salarial de 17 % con revisión semestral según el IPC.

2.º Jornada semanal de 4 horas.

3.º Fijación del sistema de rendimientos en 60-Bedaux.

4.º En cuanto a dietas, percepción de 1.775 ptas. en los tres primeros días y de 1.500 ptas. durante el resto.

5.º Reconocimiento de las secciones sindicales y cómputo de la utilización de 15 horas mensuales.

M. C.

NAFARROA

Recuerdos del convenio anterior

De acuerdo con la representatividad surgida de las elecciones sindicales recientemente celebradas, son UGT, ELA y CC. OO. a quienes corresponde negociar el convenio del Metal de Nafarroa con la patronal, por haber rebasado el 10 % de los delegados del sector.

Cuando pocos detalles faltaban para terminar de realizar la plataforma entre las tres centrales y ser presentada a la patronal en la fecha prevista para el día 15, ésta ha mostrado una actitud precipitada

y los acontecimientos han cambiado de rumbo, desviando el proceso normal que venía desarrollándose.

Por una parte, comunica de imprevisto (a última hora del día 8), a las centrales la convocatoria de la reunión inicial de las negociaciones, nada más y nada menos que para el día siguiente 9 de enero. Por otra, la patronal sorprende a los sindicatos haciéndoles entrega de su oferta en la misma reunión. En este sentido, la UGT, rompiendo el criterio unitario

de la presentación de la plataforma común a las tres centrales, presenta, por su parte y de forma unilateral, "su" plataforma reivindicativa.

En ella se trató el tema del acuerdo para la toma de decisiones, que, tal y como marca el texto del Estatuto, es necesario el acuerdo del 60 % por cada una de las partes negociadoras. UGT y la patronal hacían hincapié en la libre interpretación del referido texto del Estatuto.

De lo acontecido en la mesa se ven curiosas coincidencias

entre la patronal y la UGT. Coincidencias que demuestran una vez más la política exclusivista al mismo tiempo que arribista de esta central sindical. No es necesario ser augur para vislumbrar el cariz que van tomando los acontecimientos y recordar la experiencia habida en este mismo convenio el pasado año. Las posteriores reuniones negociadoras a celebrar podrán aclararnos el futuro de las mismas.

J. L.

BIZKAIA

Preparando la plataforma

En lo que al convenio de Bizkaia se refiere, las cosas no van paralelas a las del resto de las provincias. Más atrasadas. Actualmente se está confeccionando un modelo de plataforma, basada en la de 1980, por parte de ELA, cuya discusión y posterior ratificación se realizará en la asamblea de delegados de las distintas Comarcas que se celebrará en breve. La Federación comuni-

cará de antemano la fecha e que va a tener lugar dicha reunión a los delegados que representarán a sus zonas (comarcas) respectivas.

Posteriormente, como es habitual, se hará una plataforma conjunta entre las tres centrales para presentarlo ultimado ante la patronal e iniciar cuanto antes las negociaciones entre ambas partes.

J. O.