

Las rescisiones en el sector de Aceriales solicitadas por las empresas y otorgadas por la resolución correspondiente ponen en evidencia la verdadera filosofía de la reconversión industrial apadrinada por el Gobierno del PSOE.

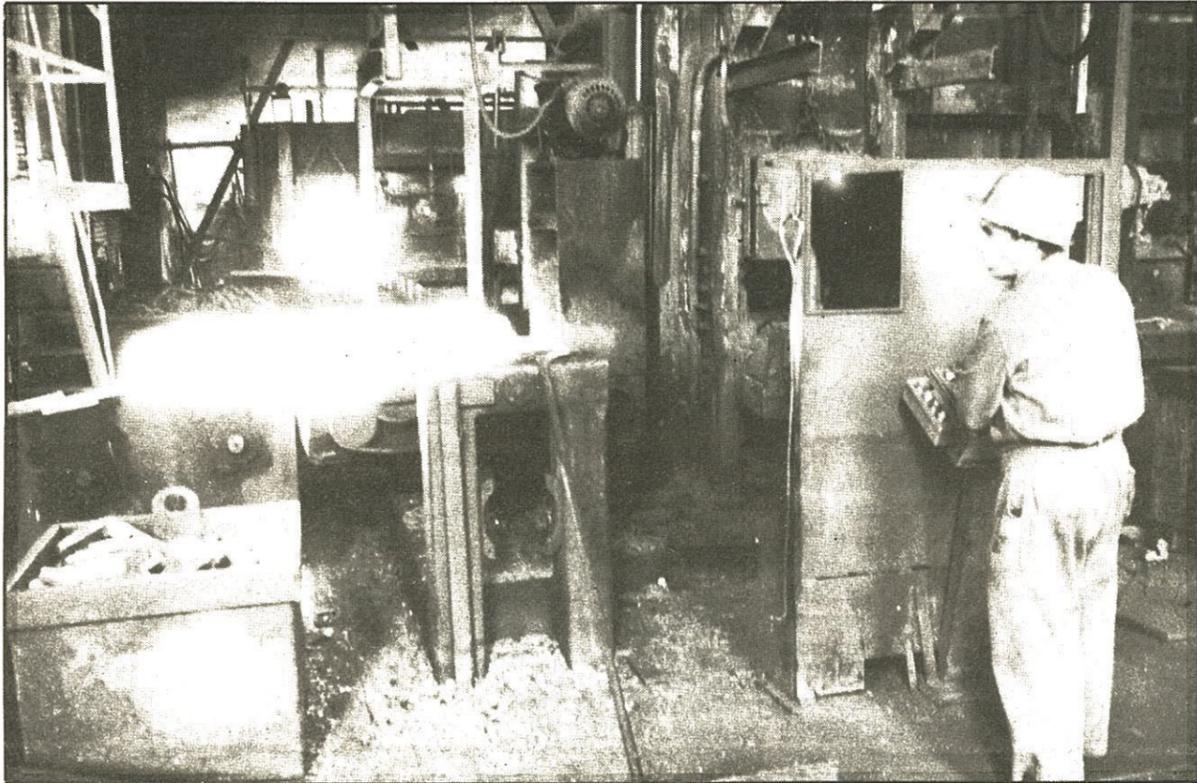
El que estas rescisiones se camuflen con un fondo de promoción de empleo que tal y como está concebido ni garantiza la creación de empleo en los plazos precisos, ni tan siquiera contempla cláusulas cautelares, en el supuesto más probable de que los trabajadores incluidos en el mismo se queden sin empleo alternativo a los treinta y seis meses, no engañan a nadie.

Aunque si hemos de ser sinceros no nos ha pillado de sorpresa tal decisión, por eso, entre otras razones, criticamos la ley de Reconversión y nos negamos a darla como buena, lo que es injustificable es que la resolución de rescisiones se haya dado cuando las empresas se han negado a negociar con los sindicatos cualquier tipo de acuerdo.

Estamos convencidos de que este acuerdo era posible y estamos también convencidos que sólo la certeza de los empresarios en cuanto al contenido de la resolución ha impedido el mismo. El que la Administración sea cómplice de la estrategia de no negociación, dando todas las facilidades a los empresarios, es de una manifiesta irresponsabilidad.

Se ha tomado la peor de las medidas para los trabajadores, se ha sentado un precedente para los futuros sectores a reconvertir, con la idea de que el sobrecoste social que se impone con este proceder administrativo, los trabajadores no tienen más remedio que tragárselo, a pesar del abuso que comporta.

Reconversión salvaje



Erresoluzioak agertzen du garbi zein den berindustriarako PSOEk duen filosofia

Rescisiones de
miles de
empleos en el
sector de
Aceriales

Los empresarios pueden darse por satisfechos ante una actuación gubernamental, que, además de sanear con recursos públicos sus empresas, está resuelta a mandar a miles de trabajadores al paro, sin ningún coste adicional, ni para la Administración, ni para las propias empresas.

Esto es, ni más ni menos, una reconversión salvaje, hecha, además, de manera salvaje, valga la redundancia. Este Gobierno no nos va a confundir con su lenguaje, con su doble lenguaje. También los trabajadores tenemos el suficiente pragmatismo para

juzgar por lo que se hace y no por lo que se dice.

El meternos este tercio de baras es, en cualquier caso, peligroso para el Gobierno y no sólo porque pierde toda credibilidad ante los trabajadores, sino también porque rebasa ya las situaciones límite. Los empresarios están demostrando ser un grupo de presión muy eficaz ante el Ejecutivo, pero pueden estar cometiendo también el mismo error.

En cualquier caso, nuestra respuesta, la de todos los trabajadores no se va a hacer esperar, y a buen seguro que será contundente.

Durísima medida contra los trabajadores

Las pensiones que vienen

El Gobierno central ya ha anunciado su decisión de recortar notablemente las pensiones futuras hasta situarlas, como máximo, en el 65% del salario real de cada jubilado.

La fecha fijada para esta modificación es la del próximo año una vez que la reforma legislativa entre en vigor.

A los trabajadores en edad próxima de jubilación no se les da ninguna opción, de manera que sus muchos años de cotización le servirán para bien poco. Teniendo el nivel salarial de la inmensa mayoría de los trabajadores y las circunstancias que han confluído en las revisiones salariales de los últimos años, una inmensa mayoría pasará a recibir la pensión mínima, muy por debajo todavía del salario mínimo interprofesional.

A los trabajadores más jóvenes, con tres o más lustros para jubilarse, les queda la alternativa de cubrirse, de tal raquítica pensión, cotizando a los fondos de pensiones, que es una manera más de disminuir drásticamente sus ya menguados ingresos disponibles.

Las cláusulas de revisión automática, que se barajan como compensación a esta disminución de las pensiones, carecen de toda credibilidad y de las más mínimas garantías en un país en el que se manipula el IPC, se manipula más el IPC previsto y donde los niveles de inflación existentes exigen cláusulas de revisión trimestral en base a los incrementos de los precios de los meses precedentes, si realmente se quiere mantener el poder de compra.

En este plan de revisión de las pensiones ni tan siquiera se va a contemplar una introducción gradual que posibilite una adaptación menos traumática de un sistema a otro.

Cuando se hablaba del cambio nadie pensaba que todo marcharía mejor si éste no llegase a darse. En esta ocasión tampoco sirve el argumento de que el sistema de la SS está en bancarrota y que algo hay que hacer para evitar males mayores.

Basta recordar que la financiación pública a la SS es justo la mitad que la de la media de los países industrializados, y que teniendo en cuenta el nivel tercermundista de nuestra presión fiscal y las enormes bolsas de fraude, todavía hay un gran camino que recorrer en lo que a aumentos de los ingresos públicos se refiere.

Es sarcástico que sea precisamente un Gobierno socialista quien desmonte la endeble estructura de nuestro «estado del bienestar», cuando hay posibilidades de hacer las cosas de muy distinta manera y, sobre todo, a un ritmo mucho más acompasado.

Este nuevo ahorro forzoso que se impone a los trabajadores, a todos, a los pensionistas y a los trabajadores en activo, es, desde luego, a todas luces inculcable.

El Pacto Social que no ha podido ser

Las negociaciones CEOE-UGT para concluir un acuerdo marco para 1984 se han roto. Este año el pacto social no ha prosperado porque, en el fondo, no han convergido los intereses de la patronal por un lado y el Gobierno por otro. Siempre ha sido así desde los pactos de la Moncloa, donde los sindicatos firmantes han sido puros comparsas y donde los contenidos laboral sindicales una mera tapadera. La CEOE y el PSOE no han llegado a un acuerdo sobre la política económica y, en concreto, sobre la política monetaria. El problema de las bandas, de los deslizamientos, etc., sólo ha sido una cortina de humo.

La patronal está satisfecha, en líneas generales, con la política económica del Gobierno, pero quería poner precio al acuerdo.

La UGT no ha podido rebajar más sus reivindicaciones, pero políticamente el acuerdo ha resultado imposible.

Al menos por este año los trabajadores estamos de enhorabuena, porque no se chalea con sus reivindicaciones en una mesa donde lo que menos importa es su suerte. La estructura, cúpula de negociación colectiva, da paso a la negociación libre. Que dure.

¿Quién está por el empleo? Pág. 3

Nuevas bases y tipos de cotización a la Seguridad Social. Pág. 7

Euzko administralgoaren langileak hauteskundeak ospatuko otsailaren. Azken orrialdean

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).

—oO—

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

Imprime: Iparraguirre, S. A. Ibarsusi, 3. Tel. 4155200 BILBAO-4
 Dep. Legal: BI-3312-1977
 Redacción: Barrencale, 28-2. Teléfono 6815650 Durango

goiherri

Yuste, Yuste, lo gaudenik ez uste!



Mucha, muchísima gente se lanzó el domingo, 16 de enero al mediodía, en Ordiizia y Beasain, a la calle para manifestar su protesta contra la política sanitaria que el INSALUD, en este caso de Guipúzcoa, está llevando en la comarca del Goierri, que viene arrastrando una difícil situación desde hace ya años. Hace unos diez años era Zumárraga el escenario de una manifestación para pedir una residencia comarcal. Hoy es el cierre de la clínica de San Miguel, la difícil situación del ambulatorio de Tolosa y la falta de un centro de especialidades en Beasain y la no apertura de la residencia referida. En la larga andadura de gestiones, reuniones y presiones ante los responsables del INSALUD (ante el Sr. Yuste) por parte de la Comisión Comarcal en el que están las fuerzas sindicales, políticas y representantes corporativos, se ha demostrado el abismo existente entre los deseos y planes de la Administración central y las necesidades del pueblo de Goierri basadas en los legítimos derechos como asegurados a recibir los mínimos servicios en el aspecto sanitario.

TXOKOAN

INGRESO. Es el flujo de riqueza que entra en una economía familiar o colectiva y que sirve para gastar en la adquisición de determinados bienes y servicios de consumo o para destinarla a la acumulación de capital a través del ahorro.

INGRESO MARGINAL. Variación del ingreso total de una empresa al aumentar las ventas en una unidad. El ingreso marginal es creciente hasta llegar al óptimo de producción en el que se maximiza la productividad. A partir de ese momento, el ingreso marginal empieza nuevamente a decrecer hasta llegar a cero. En ese nivel de la producción la obtención de más unidades no reporta beneficio alguno.

INGRESO MEDIO. Es el resultado de dividir el ingreso total entre las unidades producidas.

INGRESOS PRESUPUESTARIOS. Son el total de ingresos de una Administración, me-



diante los cuales hace frente a sus obligaciones de pago y los compromisos de inversión pública que fije. Los ingresos presupuestarios son, en su mayor parte, ingresos provenientes de los impuestos y de las cotizaciones a la Seguridad Social por parte de trabajadores y empresarios. Otros ingresos presupuestarios son los beneficios de las empresas públicas y de tasas fiscales y parafiscales.

INGRESO TOTAL. Es la cantidad total, medida en dinero, que una empresa recibe por la facturación de sus productos.

ezker bazterra - margen izquierda

**Peri Segurola, responsable de la Unión Local
Asamblea local de Barakaldo**

El pasado 14 de enero se celebró la asamblea de la Unión Local de Barakaldo en donde se hizo un balance de lo que había dado de sí el año 1983 y se trazaron los horizontes para 1984, entre los que destacaron la elección del equipo que formará parte del Comité Local, del que junto con otras uniones locales harán el Comité Comarcal y, asimismo, el Consejo Comarcal. Peri Segurola es el responsable de la Unión Local que hace equipo con Juan Antonio Ugalde, Oscar López, José Luis Merino, José Luis Garzón, Félix Larrea, Modesto Martín y Antonio Rodríguez.

NAZIOARTEKOA



**Urtarrilaren
28an
ospatuko
da
Nazional
Kontseilua**

CES-Comités Sindicales

Durante los días 12 y 13 de enero se ha celebrado en Bruselas una reunión de una Comisión especial de la CES con vistas a tratar la situación específica de las relaciones entre la Confederación Europea de Sindicatos y los comités sindicales, órganos éstos que constituyen las correspondientes de cada federación o sector industrial a nivel europeo.

Tras el IV Congreso de la CES, ésta decidió que se nombrara una comisión especial para tratar el caso específico de los comités sindicales y su relación de tipo estructural y organizativo con la CES. La reunión celebrada en Bruselas respondía, precisamente, a ello y del informe que se haga del mismo, el Comité Ejecutivo de la CES tomará las decisiones oportunas posteriormente, de las que daremos cuenta en un próximo número.

J. IRURETA

Urtarrilaren azken larunbatean ospatuko da Bilbon, goizetik, datorren konfederakundearen Nazional Kontseilua, bere puntuen artean pisu haundiena finantzia eta ekonomiku aldeak izango duelarik. Noski, hauen ondoan ere izango da beste zengait gai. Hala nola, negoziaketa kolektiboaren azterketa rena, Askatasunaren Lege Organikuari buruzko txostena eta beste bi erakundeei buruzkoak ere, Lan harremanen Kontseilua eta Sozioekonomiku Kontseilua renak.

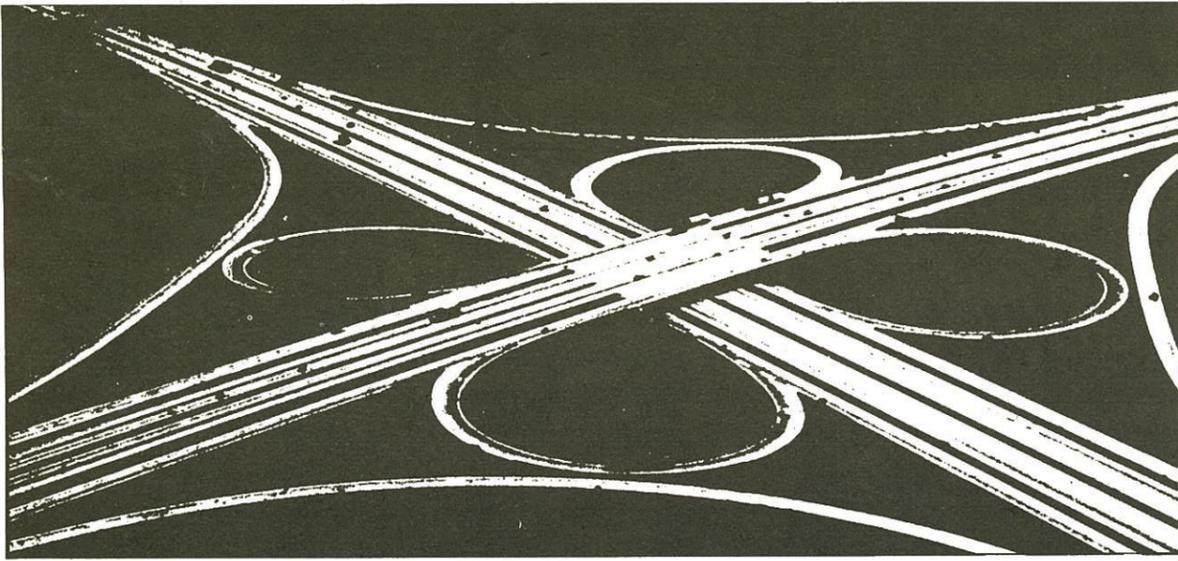


**FEDERACION DE CONSTRUCCION Y MADERA
ZURGINTZA ETA ERAINKIN FEDERAKUNDEA**

Eraikin eta Zurgintzako Federakundeak egin zuen bere I Kongresuaren ondoren, aurtengo uztaila hase-ran, holako apostua bota zuen urte amaierako, kongresuko testu guztia, han gertatutakoaren berri ematea eta argitaratzea liburuzka baten bidez. Eta egin ere. Federakundeko anagrama azalean duelarik, fotokopia sistemaz egin dute ehun bat alen argital-pena, ponentzi, konpoko delegaduen interbentzio, hauteskunde eta ostintzeko txostenak tartean direlarik. Era hortan oso konpletua dela esan behar. Egitura edo formato originalean, ezin leike eskatu gehiegi kalidade aldetik liburu honi hain sistema merkean atara ondoren. Delegaduen erraminta ona iznago da noski, hurrengo kongresurarte

HUMOREA





Un corrimiento de tierras

Siguiendo una reflexión iniciada la semana pasada sobre el neocorporativismo hay que insistir en la transcendencia de este sistema de relaciones laborales y sociales, que sin ser definido ni decidido de forma explícita en ningún momento, informa cada vez con más fuerza la manera de actuar del Gobierno central.

Ese neocorporativismo, con sus peculiares variables made in PSOE (ver número anterior), muy cómodo para el Gobierno y atrayente para la CEOE, es extremadamente nocivo para el dinamismo social, para el desarrollo de una seria autonomía vasca, y para los intereses de los trabajadores. Habrá ocasión y necesidad de relacionar el desarrollo del Estatuto de Autonomía y lo que esa mentalidad neocorporativista de las relaciones laborales conlleva inevitablemente de incompatible con una concepción realmente autonómica del Estado y no de mera administración descentralizada fuertemente controlada. Hay que suponer que todo ello no es más que la coherente trasposición al mundo laboral y social de la nunca abandonada mentalidad global loapista.

Es grave tener que afirmar que un determinada política de un Gobierno «socialista» no meramente táctica sino de signo estratégico, es gravemente nociva para los trabajadores y sus intereses colectivos a corto y a largo plazo. El observador más superficial de lo que está sucediendo estos últimos meses, y sobre todo estas últimas semanas, en la forma de llevar por parte del Gobierno, secundado generosamente por UGT, intentando a toda costa el acuerdo, las relaciones con sindicatos y patronales, tiene los datos suficientes y entenderá sin más la enumeración de las consecuencias producidas por tal política. Y si es trabajador valorará negativamente sus resultados.

1.—Se cierra el campo a la negociación colectiva: no queda nada que negociar o apenas. Ampliar el campo de la negociación es dar más cancha a la acción de los trabajadores. Cerrarlo es aparcarlos como colectivo social. Restringir la negociación colectiva equivale a neutralizar la acción sindical: el sueño dorado de patronales y Gobiernos conservadores.

2.—Lo poco que se negocia, se centraliza: Sólo se negocia (¿se negocia?) en un punto, en el centro, en la cumbre. Todo entre penumbras, desligado de la realidad trabajadora, todo burocratizado y servido, bien adobado, por TVE.

3.—Se invierte la genuina dinámica sindical copiando la clásica de los partidos: la base, el taller no es el origen de la reivindicación, sino el objetivo de unas decisiones y los trabajadores con la masa que hay que modelar en orden a la aceptación de determinadas decisiones. Los trabajadores, lógicamente, y a pesar de los componentes paralizantes de la situación, con frecuencia se resisten.

4.—Es una política, por lo anterior se ve, fundamentalmente desmovilizadora de los trabajadores, por supuesto, y de sus organizaciones sindicales como tales también.

5.—Distancia más aún en las organizaciones sindicales entre sí y obstaculiza su acción coordinada. La imposibilita como norma general. Es una política sectaria de costos calculados (bien o mal calculados) para sus protagonistas en orden a imponer un determinado modelo, su modelo. Se cubre el riesgo con la búsqueda de preferencias y ventajas extrasindicales que durante un tiempo pueden tal vez enmascarar el vacío sindical que encubre la sigla.

Estas cinco afirmaciones, hay que repetirlo, son obvias para el que medianamente haya seguido la vida sindical y las nutridas páginas de la sección laboral de los periódicos estas últimas semanas. Interesa, con todo, advertir que nada de lo que sucede ahí, con ciertas características constantes, carece de clave y de explicación.

El que no se haya llegado a un acuerdo de referencia para la negociación colectiva de 1984 ha demostrado lo que ya anunciábamos: que en el tipo de relaciones laborales que desde hace tiempo propiciaba UGT, la patronal se reservaba, a la patronal se le otorgaba, el papel de árbitro absoluto y prepotente. Entre otras inconveniencias. Nos alegraríamos, casi sin reserva, del fracaso de las negociaciones entre la UGT y CEOE, si sirviera para que ciertas cúpulas reflexionaran y se abriera la revisión de todo el sistema de relaciones laborales que de forma irrealista y muy ideológica están, algunos, empeñados en imponer. Así, imponer. Ellos y nosotros sabemos bien por qué.

V. ELORZA



¿Quién está por el empleo?

La patronal de este Estado es mimética, tardona y con ribetes surrealistas. Aunque esto último no en exclusiva. Ya no se muestra tan crispada como hace unos años a la salida de lo que, diga lo que diga, fue su paraíso, el franquismo. Ya se ha asentado un poco y hasta hacen, de vez en cuando, pronunciamientos de prepotencia. Pero lo suyo ahora es intoxicar la opinión pública, que medios para ello los tienen en abundancia.

Un ejemplo que no es ni original ni exclusivo de la CEOE, pero que lo va utilizando con desparpajo cada vez mayor, es el de la relación que es-

Egozgoror eta makurren bila

Sindikalariorok ez gara egozgorrak ez eta ere itsuak batzuen eritzieri bagazokio dirudienez. Errealitatearen ezaguer nahiko aberatsa dugu; batez ere gizarte eta lan-harremanetako arazo nahastuetan. Gu alor horietako gorabeherak garbitzeko nahiean gabiltza, bsete talde asko, gurekin aurrez-aurre burrukatzen direnak hain zuzen, ez datoz bat gurekin eta zenbat eta nahasiago, zenbat eta ilunago diru eta botere gaiak, hainbat eta lasaigo aurkitzen dira. Badituzte zergaiti ulerterrezak iluntasun nahasian seguitzeko, baina baita guk ere argitara bultzatzeko horko burruka eta gertarak, horko zalaparta eta makurkeriak. Hori lortuko balitz, orduan bai gure jokabideen egokitasun eta zuzentasuna inork zalantzan jartzeko arrazoibiderik etzula izango.

Argibide gisa aipa dezakegu egun hauetako egunkarietan topa dugun albiste arraro horietako bat. Arraroa ez gutxitan gertatzen delako, baizik eta ohizkoa izan arren eta egoera baten berri eman arren, egunkari eta beste berriemaitetan sekulan santan agertzen ez direlako.

Itali aldeko egoerari dagokion zerbait duzu. Gure artekoa esan daiteke ez dela obeagoa, nabari denez gai hauetan ari direneri.

Italiko sendi edo familien aberastasunak era honetara banatzen dira: ehun familitik amarre nazioko ondasun erdien jabe dira; ehuntik 30 familik ia ez dute ondasunik. Sarrerak kontutan hartzen baditugu, ordea aurkitzen dugu ugaritzen ari direla azkar, azkarrago krisiaren eraginez, erdimailako sarrerak lortzen ez dituzten italiarrek. Horrek esan nahi du desberdintasunak ugaritzen eta zabaltzen ari direla, ixten eta berdintzen joan beharrean arazoizko politik jokoerak lortu beharko lukeen eran.

Tamaina horretako egoerak eta jokoerak zuzentzeko lanean ari gara sindikalariorok. Edonork esan dezake egozgorrak eta joku makurrekoek zer aldetatik dabilzan. Zeuk antz heman.

ITURRIAGA



MURU

SECTORES EN RECONVERSION: LINEA BLANCA, NAVAL

Gama Blanca y Naval son los otros dos sectores a reconvertir que van a tener una incidencia importante en Euskadi. Las próximas semanas y meses pueden ser vitales para su futuro y para el futuro de miles de trabajadores. Mientras que en el sector Naval se sigue a la espera de que se concrete el plan, la Administración se ha tomado otro mes para presentarlo, en Fabrelec está lista para referéndum una propuesta previa de ajuste. En estos dos artículos damos cuenta de la situación de partida en el sector Naval, así como el contenido valorativo de la propuesta de Fabrelec a la que hemos hecho referencia, propuesta que nos parece positiva por cuanto posibilita un ajuste de plantilla no traumático y unos complementos económicos a los trabajadores mayores de 55 años que vayan a la jubilación que mejoran las prestaciones complementadas en la ley de reconversión.

Fabrelec: Una propuesta aceptable

El futuro viable de Fabrelec supone necesariamente el cumplimiento de dos presupuestos: El primero consiste en que Fabrelec obtenga los recursos precisos para abordar las inversiones que garanticen su viabilidad técnica y económica, y, en segundo lugar, es necesario que Fabrelec acceda en igualdad de condiciones, y, por lo tanto, con todas las posibilidades a la reconversión industrial. Si en algo estamos de acuerdo los trabajadores de Fabrelec es precisamente en la aceptación de la necesidad de estos dos requisitos para que Fabrelec no se vea en el callejón sin salida que acaba en el cierre definitivo.

El problema estriba en que para despejar la incógnita de la respuesta a estos dos presupuestos había que pasar por el cumplimiento de una condición previa, impuesta por ambas administraciones. Condición previa que implicaba, entre otras medidas, la reducción de 750 puestos de trabajo.

Esta propuesta es tanto más válida, si tenemos en cuenta que la empresa ya ha manifestado al comité de empresa su propósito de recurrir a la vía de rescisiones, vía que, dicho sea entre paréntesis, ha sido aceptada por la Administración central en el sector de Aceros Especiales.

En concreto, el ajuste previo de plantilla, condición imprescindible exigida para la posibilidad de nuevas



inversiones y para entrar en la reconversión, se va a hacer según los compromisos contraídos por ambas administraciones, conforme a los siguientes mecanismos:

Ninguna solución traumática

Desde un primer momento, la Sección Sindical de ELA en Fabrelec fue consciente del escaso margen de maniobra en la que los trabajadores teníamos que desenvolvernos, pero, por otra parte, estábamos firmemente determinados a no aceptar ninguna solución traumática para ningún trabajador de Fabrelec. Es la razón por la que ni se nos ha ocurrido plantear, ni nunca aceptaremos, que se le rescinda el contrato de trabajo a ningún trabajador del SAC, tal y como lo plantean otras opciones de fábrica.

Huyendo de planteamientos demagógicos, maximalistas e inviables, asumimos la responsabilidad de buscar soluciones válidas, sin renunciar, insistimos, bajo ningún supuesto al derecho al empleo de todo trabajador de Fabrelec.

Todas nuestras iniciativas, todas nuestras propuestas, han ido encaminadas precisamente en esta dirección, esforzarnos en que los trabajadores dispongamos de la máxima información y exigir resueltamente de la Administración vías satisfactorias para evitar toda reducción de empleo de carácter traumático.

Hoy es el día en que, después de múltiples y difíciles negociaciones, podemos plantear ya una propuesta concreta, que nos parece totalmente satisfactoria, en cuanto que salva el objetivo de evitar el referido ajuste traumático y lo hace, además, complementando económicamente a los colectivos afectados con cantidades notablemente superiores a lo establecido por la ley.

Cuatro puntos del acuerdo

1.—Los trabajadores de 55 o más años entrarán en un expediente de suspensión de contratos de seis meses, hasta que se constituya el Fondo de Promoción al Empleo, en el momento en que la empresa entre dentro del Plan de Reconversión de Gama Blanca.

2.—La cantidad de millón y medio prevista para entregar a las bajas voluntarias, y que tenía un plazo límite hasta el 31 de enero, se prorroga de forma que los trabajadores de 55 o más años, al entrar en el Fondo, aporten a éste la cantidad necesaria, quedándose el trabajador con la diferencia entre el millón y medio y la cantidad a entregar al Fondo.

3.—Los trabajadores de 55 años o más, y hasta cumplir los 65 años, fecha en la que percibirán, según la legislación vigente, una jubilación similar a la que percibirían si hubieran estado trabajando, recibirán, asimismo, un complemento por parte de la empresa que les permita alcanzar en torno al 90 por ciento de sus ingresos en activo en estos diez años.

4.—Instrumentalizar todas las bajas voluntarias, y subrayamos la palabra voluntarias, de acuerdo a los criterios previamente ya negociados y conocidos.

Conclusión

Como se puede constatar, analizando todos y cada uno de los puntos, la propuesta de ajuste previo, no solamente evita soluciones traumáticas, sino que introduce notables mejoras respecto a la legislación a través de los complementos señalados que benefician a los trabajadores antes citados.

Consideramos que el acuerdo es satisfactorio dentro de las posibilidades reales en las que nos movemos. Estamos convencidos de que, a pesar de que no se descarta la posibilidad

de que haya quien se mueva con planteamientos demagógicos interesados, ésta es la alternativa que realmente mejor salva los intereses fundamentales de los trabajadores. Por medio de ella se garantiza el futuro de la empresa, se realiza el ajuste previo inevitable sin medidas traumáticas y los trabajadores de 55 o más años obtienen un complemento económico notablemente por encima de las estipulaciones meramente legales y que les garantiza unos ingresos reales netos en torno al 90 por ciento de su salario.

EUSEBIO ALBERDI

Comienzan las «negociaciones» sobre la reconversión

Sector Naval: Mal empezamos

El día 21-12-83 la Federación del Metal de ELA fue convocada a Madrid por el Ministerio de Industria para que dieran comienzo las negociaciones del sector Naval. A dicha reunión asistieron representantes de la Administración, de Sorena (Sociedad para la Reconversión del Sector Naval para los Medianos y Pequeños Astilleros), de la División Naval del INI (representando a AESA y ASTANO) y representantes de las federaciones del Metal de ELA, UGT y CC. OO.

Las empresas hicieron entrega de sendos documentos denominados «Informe sobre la situación del Subsector de los Pequeños y Medianos Astilleros» y «Grandes Astilleros-Plan de Reconversión-Situación actual».

El día 11-1-84, coincidiendo con los paros y movilizaciones, se ha celebrado la segunda reunión donde, por parte sindical, se recaló la insuficiencia de la documentación presentada y, además, se indicó a la Administración que en un sector tan necesitado como éste de medidas de apoyo administrativas era necesario que la Administración presente también su plan de reconversión.

Ante esto, la Administración adujo que las reuniones no eran de «negociación propiamente dichas», sino que eran las consultas previas establecidas en el real decreto ley de Reconversión y Reindustrialización, al cabo del cual presentaría su plan.

ELA, UGT y CC. OO. reunidas a continuación acordamos dirigirnos a la Administración para:

a) Mostrar nuestro desacuerdo por el comienzo tan confuso de las negociaciones.

b) Exigir la rápida realización del período de consultas preceptivo y la presentación en un plazo corto del Plan de Reconversión y Reindustrialización de la Administración, ya que la problemática del sector no admite más demoras.

El día 18 de enero tuvo lugar la última reunión de esta fase, donde la Administración declara oficialmente como terminada esta fase de consultas y se compromete a presentar su plan en el plazo máximo de un mes.

Todos los sindicatos (INTG se ha sumado a las negociaciones por haber demostrado su representatividad) nos posicionamos en considerar excesivo el plazo de un mes al estimar que el sector necesita la aplicación urgente de medidas que alivien su progresivo deterioro.

El comité sectorial de ELA se reunirá en breve plazo para analizar las medidas que se deben tomar para presionar a la Administración para que presente su plan a la mayor brevedad.

J. OLASKOAGA

Los americanos se comprometen a una fuerte inversión, garantizando el futuro de la empresa

Buen acuerdo sindicatos - Firestone América

Negocian las secciones sindicales

Cuando en diciembre los americanos plantean el inicio de la negociación del ajuste de plantilla, surge una discusión sobre un tema de fundamental trascendencia sindical: ¿Quién negocia? ¿Los comités de empresa a través del Intercentros o los sindicatos a través de sus secciones sindicales?

ELA marca fuerte su postura en este tema y reclama la capacidad negociadora para las secciones sindicales, posibilidad que, además, está recogida en el convenio de la empresa.

Es ésta la vía que por fin se elige, a pesar de la oposición de LAB, SU y los grupos independentes (?) y a pesar, también de los titubeos de UGT, que un mes antes ya había apostado por que fuese el comité y no las centrales sindicales quienes negociasen el Convenio de 1984.



La negociación

El objetivo de Firestone-América, en el capítulo laboral, podría resumirse en tres apartados:

1.º Ajustar plantilla, eliminando los excedentes.

2.º Contar con una amplia flexibilidad con la plantilla que se mantiene.

3.º Mejorar el aprovechamiento de las máquinas, trabajando los sábados y domingos (4.º relevo).

Es sobre estos tres temas donde se centran las negociaciones, que para la sección sindical de ELA, se abordan con unas premisas básicas:

—Debe existir un claro compromiso a realizar las inversiones anunciadas.

—Sólo se rescindirán los contratos de aquellos que lo acepten voluntariamente.

—Las compensaciones económicas que se fijen en las distintas medidas deberán ser de un nivel suficientemente importante.

—Hay que garantizar unos mínimos de plantilla.

—El desarrollo de las distintas medidas debe contar con un seguimiento y control sindical.

Tras forzar la aceptación por parte de Firestone América, el cri-

La multinacional Firestone Tire & Rubber Co. está camino de constituirse en propietaria exclusiva de Firestone Hispania. Con ello, se pondrá en marcha un proceso de reestructuración industrial y de plantilla, con una modernización de las instalaciones y una adecuación al mercado mundial del neumático controlado por los grandes monstruos multinacionales (Michelín, Firestone, Good Year...).

El proyecto, que pasaría por la compra de la totalidad de las acciones de la empresa (ahora los americanos poseen el 26,3%) contempla una inversión del orden de 3.000 millones de pesetas; 1.600 en Basauri y Usánsolo, 960 en Burgos y 640 en Santander.

El plan prevé una reordenación de los productos que se fabrican, centrándose, fundamentalmente, en el neumático y eliminando el resto, salvo las correas transportadoras y la fabricación textil. Así, en Usánsolo, se concentraría la producción textil, Basauri se dedicaría para los vehículos de transporte ligero y Burgos lo haría en la fabricación de neumáticos para automóvil.

Esta reorganización, trae como consecuencia un reajuste de la plantilla que pasaría de los 5.004 trabajadores en convenio actualmente, a 4.664 a comienzos de 1987.

terio de absoluta voluntariedad para acogerse a las fórmulas de ajuste de plantilla y tras renunciar a la presentación de expedientes de rescisión de contratos, las negociaciones abordan, sobre todo, dos de los temas centrales: Pretenden los americanos que se les dé el visto bueno de los sindicatos, en estos momentos, para presentar todos los expedientes de regulación temporal de empleo que crean convenientes. La firmeza mantenida por ELA y otros sindicatos consigue que se acepte una fórmula, según la cual, cada expediente deberá ser presentado para su aprobación previa, antes de su tramitación. De igual manera, Firestone termina aceptando una cláusula en la que se hace referencia al plan de inversiones al que se comprometen y del que el acuerdo laboral es una parte indivisible.

Más intransigente es la postura que mantienen en lo referente al trabajo a cuatro relevos, frente a la propuesta sindical de hacerlo a cinco relevos, con una jornada menor, con lo que se aseguraría empleo para un mayor número de trabajadores. Esta intransigencia se ve reforzada por la postura de UGT, que anuncia públicamente que va a aceptar la propuesta de Firestone, con unas pequeñas variaciones, con lo que deja debilitada a la representación sindical, que había sido uniforme hasta ese momento.

No obstante, se mejora la oferta empresarial con mayores descansos y mejores compensaciones económicas, que la hacen aceptable.



ELAko Sekzio Sindikala bildurik Basauriko lokaletan

Los acuerdos

1. Ajustes de plantilla.

a) Jubilaciones anticipadas con el 100% de la media de todos los ingresos brutos de los dos últimos años, para los trabajadores de 58 años. Para los de 56, se actualizan sus percepciones, tras 18 meses, según lo que hubiesen cobrado si estuviesen en activo.

b) Cesos voluntarios, con una indemnización de 4 anualidades o cinco millones de pesetas.

c) Traslados a Burgos con compensación de 1.500.000 pesetas, más media mensualidad y traslado de enseres y familia.

Todo ello voluntariamente y con renuncia expresa de la empresa a presentar expedientes de rescisión de contratos.

2. Regulación temporal de empleo.

Los expedientes que se presenten, deberán estar suficientemente justificados y no podrán afectar a más del 20% de la plantilla de cada centro, debiendo ser rotativos, de tal manera, que cada trabajador no esté en regulación más de tres meses/año.

3. Trabajo en siete días, mediante un 4.º relevo, con las compensaciones siguientes:

a) jornada. 2 días más vacaciones en 1985.

2 días más vacaciones en 1986.

1 día más vacaciones en 1987.

b) económica. Se establece un plus por cada sábado y cada domingo, por un valor de unas 1.800 pesetas, según el escalón salarial.

4. Compromiso de plantilla. La plantilla se reducirá en un máximo de 360 trabajadores para el 15 de marzo de 1987, manteniéndose como mínimo 4.214 contratos de trabajo fijos, pudiendo ser el resto temporales.

Conclusión: Un buen acuerdo

En definitiva, se ha alcanzado un buen acuerdo. Un acuerdo que, por un lado, ha consolidado el papel fundamental que los sindicatos tienen en la negociación y ha marcado un camino: Las secciones sindicales deben ostentar la representación y ser los agentes negociadores.

Además, es un buen acuerdo porque su puesta en marcha, amén de asegurar el mantenimiento de un mínimo de plantilla, garantiza que cualquier medida de ajuste de las plantillas, se hará sólo por vías voluntarias. Todo ello encuadrado en un conjunto de medidas que compromete a los americanos en una fuerte inversión que va a hacer posible una renovación tecnológica de la empresa al tiempo que se fortalece la continuidad de la misma en un futuro amplio.

Los sindicatos, ELA, hemos demostrado que es posible reconvertir, cuando el empresario está dispuesto a hacerlo con racionalidad, sin traumas laborales y con compromisos de inversión y modernización.

DANI GOMEZ

EVOLUCION DE LA PLANTILLA

Fábrica	1-1-84	15-3-87	Diferencia
Basauri-Usánsolo	2.638	2.258	-380
Burgos	890	1.033	+278
Santander	1.351	1.218	-133
Valencia-Zaragoza	—	—	-64
Oficinas centrales (en Basauri)	—	—	-61
TOTAL	5.004	4.644	-360

ESTADO

Ni empresarios ni Administración toman en serio el paro

El camelo del empleo

La problemática del empleo no puede perder ni actualidad ni interés estando las tasas del paro con los niveles actuales, por mucho que se hable de la misma.

Dicho esto de entrada, en el tema que nos ocupa se detectan falsas sensibilidades, se manipulan datos y expectativas y todo ello fuerza a salir al paso.

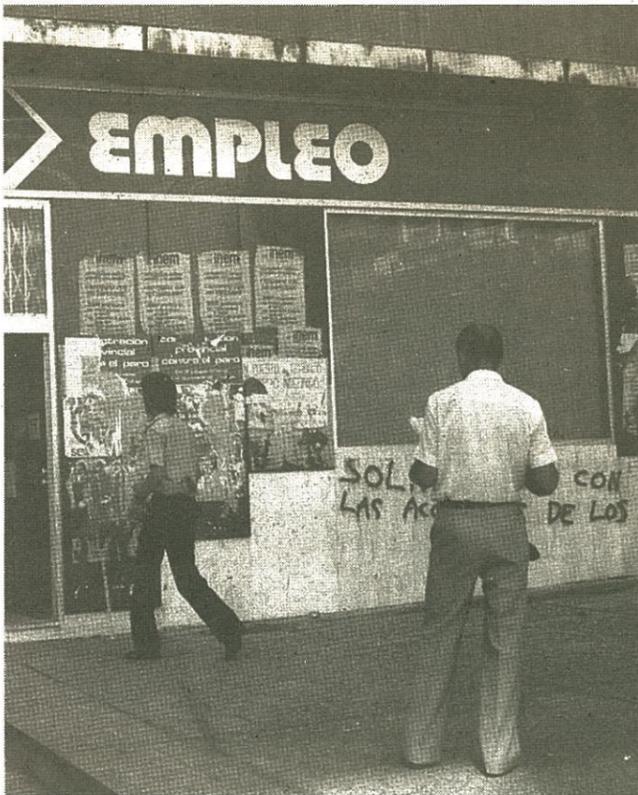
Así, por ejemplo, ahora ocurre que la mismísima CEOE reconoce que el 80% de la inversión nueva no crea ningún puesto de trabajo. Todavía llegan los ecos de las voces que asimilaban inversión a empleo, ¡qué poca memoria!, ¡cuánta cara!. La pancea de la inversión como generadora de empleo ha resultado ser algo así como el líquido curalotodo que ofertaban los charlatanes en las ferias.

Tampoco parece que la electrónica, palabra mágica, va a constituir ningún filón

en cuanto a la generación de nuevos puestos de trabajo. Nada menos que unos 25 millones por persona empleada son precisos para hablar en serio de la electrónica. Un pastón que, ni la inversión privada, ni la pública, parecen dispuestas a poner encima de la mesa.

Como no hay dos sin tres, resultará que nuestra economía es una de las que menos puestos de trabajo crea para un mismo ritmo de crecimiento. Mientras nuestro PIB medra un 2% por ejercicio, nuestro empleo mengua al ritmo de 200.000 por año. ¿Cuánto tenemos que crecer solo para que pare el paro? ¿Cuánto tenemos que crecer para crear en una legislatura 800.000 puestos de trabajo, tal y como se prometieron?

Claro que este moderadísimo crecimiento de nuestra economía del 2% del PIB, junto con la caída del empleo, está posibilitando un aumento de productividad



Las oficinas de empleo son, en realidad, sólo oficinas donde se registran los parados

por encima del 5% anual. Todo un récord, que combinado con los recortes salariales hace que el beneficio empresarial mejore año tras año.

Pensándolo bien, el paro es hasta rentable, porque no hay que olvidar que este incremento de productividad y

la caída de la peseta respecto del dólar está permitiendo que las exportaciones vayan mejorando, dentro de lo que cabe.

El empleo, preocupa en realidad menos de lo que parece, y, por consiguiente, hay mucho camelo, pero que mucho camelo. K. ASLA

Suspensión de pagos, suspenso empresarial

Las suspensiones de pagos de grandes empresas están al orden del día. Westinghouse, CECSA y GEE han tomado casi al alimón el camino del Juzgado con sus abultados pasivos debajo del brazo. Dos de estas empresas, en concreto la primera y la tercera, tienen en Euskadi instalaciones que ocupan en conjunto a varios miles de trabajadores, de manera que el susto nos ha pillado en primer plano.

Promesas incumplidas

No cabe duda que más que un proveedor habrá quedado atrapado y mucho en estas suspensiones de pagos. Grandes suministradores, incluso multinacionales como la japonesa Mitsubishi, empresas medias y pequeñas no tendrán más remedio que cargar con buena parte del paquete, aceptando quitas y esperas en sus cuentas de clientes. Entre las más débiles algunas se verán forzadas a su vez a suspender pagos.

Siendo rigurosamente coherentes con las reglas de juego de la economía de mercado, hay que reconocer que todo ello entra dentro del precio del riesgo empresarial. El problema empieza al constatar que miles de puestos de trabajo quedan en el alero ante un futuro francamente incierto, y al caer en la cuenta que se han incumplido todas las promesas en lo que a garantías de empleo se refiere.

En efecto, no puede pasarse por alto que estas empresas, como otras, previamente a las suspensiones de pagos,



han negociado planes de viabilidad, obteniendo o imponiendo ajustes de plantillas y sacrificios salariales, a cambio de compromisos expresos en materia de empleo.

Más información

A la hora de la verdad, los planes de viabilidad se han convertido en papel mojado por culpa de la evolución del mercado, o de tales o cuales decisiones de política económica, etc., después de quemar en un corto espacio de tiempo ingentes cantidades de recursos públicos. Con dimisiones o sin dimisiones no hay responsabilidad empresarial alguna, sólo premeditación y nocturnidad.

Mirando cara al futuro en estas y en otras empresas, se pone de relieve la necesidad de atar más, de concretar más los planes de viabilidad, exigiendo en primer término

una información más completa, no sólo sobre la situación del momento, sino también de las alternativas estratégicas a medio y largo plazo. Cuando se discute el saneamiento de una empresa no se puede permitir que el patrón se guarde cartas en la mano y al de pocos meses de firmar un acuerdo suspenda pagos o eche la persiana.

El papel de la Administración

No somos nosotros precisamente los más propensos a pillarnos los dedos y en este sentido son significativas las posiciones de las secciones sindicales de ELA de las empresas puestas como ejemplo, lo que en el caso de la «Westing» y dado el elevado peso específico de nuestros sindicalistas ha posibilitado librar una batalla sindical contra las inconcre-

ciones y los abusos de la compañía. Pero no está de más el no echar en saco roto estas experiencias.

Tampoco las administraciones pueden lavarse las manos ante estas operaciones cuando se han destinado recursos públicos para apuntalar la situación financiera de las empresas. No es cuestión de legalidad, es cuestión de poner coto a estas conductas desleales por parte de los empresarios.

Estamos planteando en resumen la necesidad de una mayor información en cantidad y en calidad y la necesidad también de obtener mayores garantías en los compromisos que se firman, es decir, de una mayor RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL.

J. E. AURREKOETXEA

Cuando el acuerdo parecía muy próximo

Fracasan las negociaciones sobre el Pacto Social

Cuando el acuerdo marco para 1984 parecía cosa hecha, resulta que las negociaciones entre la CEOE y la UGT se han roto definitivamente.

El sindicato y la patronal habían llegado incluso a coincidir en la banda salarial del 5,5% al 8% con deslizamientos incluido, y la diferencia que les separaba de la revisión salarial (la CEOE aceptaba revisar los salarios, si al concluir setiembre la inflación rebasaba el 6,5% y la UGT situaba su exigencia en el 6,2% con un ajuste a fin de año si se producía una desviación al alza), tampoco se presentaba como insalvable.

De confirmarse esta ruptura, puede haber sorpresa de última hora e incluso soluciones alternativas, el modelo de negociación colectiva sustentado en un acuerdo en la cúpula ha fracasado, al menos este año.

A pesar de las rebajas de UGT, la CEOE no ha querido el acuerdo

Los pactos sociales siempre han estado cogidos por los hilos, casando motivaciones extrasindicales, de carácter político partidista, con una debilidad creciente de los sindicatos firmantes, cada vez más menos mentalizados para negociar convenio por convenio. En esta ocasión el invento no se ha sostenido, porque al no fundamentarse en bases sindicales sólidas no ha sido posible mantener las convergencias de intereses políticos de ocasiones precedentes (CEOE-Gobierno de turno).

La CEOE ha jugado con mucha ventaja, al conocer ya en la línea de salida los criterios

del Gobierno en materia de restricciones salariales y ha apretado al máximo sus clavijas para que con la referencia gubernamental en el bolsillo matar dos pájaros de un tiro: Recortar los salarios, con acuerdo o sin acuerdo, y evitar que el Gobierno se apuntase el tanto de la paz social.

La UGT ha bajado mucho sus reivindicaciones pero no así ha sido posible salvar el acuerdo.

Por fin, libertad de negociación

La noticia a la postre es buena, buena para los trabajadores y buena, por lo tanto, para el movimiento sindical.

Ahora lo procedente es negociar empresa por empresa, sector por sector, en base a la correlación de fuerzas real y las diferentes situaciones. La alternativa requiere, desde luego, más esfuerzo, pero la negociación colectiva saldrá del letargo y las reivindicaciones serán mucho más ajustadas a lo que en realidad tienen que ser.

Esa sensación de tristeza, de impotencia que se ha filtrado en los medios de información porque ahora hay que negociar miles de convenios es justo el lado bueno de la historia.

Por fin la negociación libre, la acción sindical a ras de tierra, sin componendas en las alturas.

Para quienes siempre hemos abogado por este camino y recorrido el mismo en solitario estos años, el que se haya desvanecido la ficción del pacto, abre, además, nuevas posibilidades a la unidad de acción. Los trabajadores estamos de verdad de enhorabuena.

J. ELORRIETA



Nuevas bases y tipos de cotización a la Seguridad Social

El Gobierno, mediante el real decreto 46/1984, de 4 de enero («BOE» del 11 de enero) ha modificado las bases y tipos de cotización a los distintos regímenes de la Seguridad Social. En cuanto a los regímenes especiales, se incrementan notablemente los tipos de cotización en una línea de progresivo acercamiento a las condiciones del régimen general.

Por lo que se refiere a éste último, que agrupa a los trabajadores por cuenta ajena de la industria y el comercio, se reduce en un punto y medio el tipo de cotización, reducción que afecta íntegramente a la cuota empresarial, dejando, por lo tanto, intacto el tipo de la cuota obrera. Esta reducción se justifica por el Gobierno en razón a que «reducirá los costes salariales y favorecerá una política de creación de nuevo empleo», argumento que suele justificar, de un tiempo a esta parte, todas las medidas que perjudican a los trabajadores. En definitiva, lo seguro es que, en 1984, la aportación directa de los trabajadores a las arcas de la Seguridad Social, en relación con la aportación de las empresas, se incrementa respecto del año anterior.

Por otra parte, las bases mínimas de cotización se incrementan en el mismo porcentaje del salario mínimo interprofesional (un ocho por ciento), mientras que las máximas aumentan un 14%, con lo que los salarios más altos van a cotizar más, al subirse los topes.

Reproducimos, a continuación, aquellas disposiciones del decreto que nos parecen de interés más general.

Artículo 1.º La cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional se llevará a cabo durante 1984 de conformidad con lo dispuesto en el presente real decreto.

Seguridad Social

Art. 2.º El tope máximo de las bases de cotización a la Seguridad Social para todas las contingencias será de 214.260 pesetas.

Art. 3.º El tope mínimo de cotización para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional será equivalente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementado con el prorrateo de las percepciones de vencimiento superior al mensual que perciba el trabajador, sin que pueda ser inferior a las cuantías siguientes:

—Para los trabajadores que tengan cumplida la edad de dieciocho años o sean mayores de dicha edad: 40.530 pesetas mensuales.

—Para los trabajadores de diecisiete años: 28.840 pesetas mensuales.

—Para los trabajadores menores de diecisiete años: 15.660 pesetas mensuales.

Régimen general

Art. 4.º La base de cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas vendrá determinada, de conformidad con lo establecido en el artículo 73 de la ley general de la Seguridad Social, por las atribuciones salariales que con carácter mensual perciba el trabajador, así como por aquellas otras de devengo superior que también perciba.

Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán uniformemente a lo largo de los doce meses del año.

Art. 5.º La cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas por el régimen general de la Seguridad Social, exceptuada la de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, estará limitada para cada grupo de categorías profesionales por las bases mínimas y máximas que se señalan en el cuadro adjunto.

Art. 6.º Los tipos de cotización al régimen central de la Seguridad Social serán los siguientes:

a) Para las contingencias comunes, el 29,1 por 100, del que el 24,3 por 100 será a cargo de la empresa y el 4,8 por 100 a cargo del trabajador.

b) Para la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional se aplicará la tarifa de primas aprobada por real decreto 2.930/1979, de 29 de diciembre, que continuará siendo a cargo exclusivo de la empresa.

Art. 7.º La remuneración que obtengan los trabajadores por el concepto de las horas extraordinarias continuará sujeta a una cotización adicional que no será computable a efectos de determinar la base reguladora de prestaciones.

La cotización adicional por las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales a las que se refiere el orden de 1 de marzo de 1983 se efectuará al 14 por 100. El 12 por 100 a cargo de la empresa y el 2 por 100 a cargo del trabajador.

La cotización adicional por las horas extraordinarias que no tengan la consideración referida en el párrafo anterior se efectuará al 29,1 por 100. El 24,3 por 100 a cargo de la empresa y el 4,8 por 100 a cargo del trabajador.

Régimen especial de la Seguridad Social de los empleados de hogar

Art. 12. El tipo y la base de cotización a este régimen especial de la Seguridad Social, a partir de 1 de enero de 1984, serán los siguientes:

—La base de cotización será de 39.540 pesetas mensuales.

—El tipo de cotización, del 16 por 100, siendo a cargo del empleador el 13 por 100 y a cargo del trabajador el 3 por 100.

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas	Bases mínimas
		Ptas/mes	Ptas/mes
1	Ingenieros y licenciados	63.150	214.260
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	52.380	177.600
3	Jefes administrativos y de taller	45.540	154.530
4	Ayudantes no titulados	40.530	136.560
5	Oficiales administrativos	40.530	126.390
6	Subalternos	40.530	115.710
7	Auxiliares administrativos	40.530	115.710
		Ptas/día	Ptas/día
8	Oficial de 1.ª y 2.ª	1.351	4.127
9	Oficiales de 3.ª y especialistas	1.351	4.026
10	Peones	1.351	3.857
11	Trabajadores de 17 años	828	2.354
12	Trabajadores menores de 17 años	523	1.483

Otros regímenes especiales

Art. 15. Lo dispuesto en los artículos 4.º, 5.º y 6.º del presente real decreto será de aplicación a los regímenes especiales de los Trabajadores del Mar y de los Trabajadores Ferroviarios.

Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional

Art. 16. 1. La base de cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

2. Por lo que se refiere a las bases de cotización para Desempleo, en el régimen especial de los Trabajadores del Mar, será también de aplicación lo dispuesto en el artículo 19, 6, del decreto 1.864/1974, de 30 de agosto, y en las normas de desarrollo de dicho precepto.

Art. 17. Los tipos de cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional serán los siguientes:

—Desempleo: El 6,30 por 100, del que el 5,20 por 100 será a cargo de la empresa y el 1,10 por 100 a cargo del trabajador.

—Fondo de Garantía Salarial: El 0,8 por 100 a cargo de la empresa.

—Formación Profesional: El 0,5 por 100, del que el 0,4 por 100 será a cargo de la empresa y el 0,1 por 100 a cargo del trabajador.

Disposiciones adicionales

Primera.—Cuando en virtud de disposición legal, convenio colectivo o sentencia judicial se abonen salarios a los trabajadores de carácter retroactivo, las liquidaciones que han de efectuarse a la Seguridad Social como consecuencia de los mismos se calcularán mensualmente conforme a las bases, tipos y condiciones vigentes en las fechas a que correspondan dichos salarios. De igual forma, se liquidarán aquellas gratificaciones que no puedan ser objeto de cuantificación anticipada, total o parcialmente, a efectos del prorrateo a que se refiere el artículo 4.º

Segunda.—La base de cotización por las contingencias de que se trate para aquellos trabajadores que se encuentren en situación de desempleo subsidiario será equivalente al promedio de las bases de los últimos meses de ocupación cotizada por dichas contingencias.



Amnistía laboral: El derecho a reclamarla no prescribe

En el «BOE» del 12 de enero se ha publicado la ley 1/1984, de 9 de enero, por el que se añade un nuevo artículo a la ley de Amnistía de 15 de octubre de 1977, que regulaba, entre otros supuestos, el de la amnistía laboral. Este nuevo artículo declara la imprescriptibilidad del derecho al reconocimiento de la amnistía, es decir, que no hay plazo para reclamarla. En cuanto a eventuales reclamaciones anteriores que se hubieran denegado por haberse formulado fuera de plazo, la ley restablece el derecho a formularlas de nuevo. La prescrip-

ción sí alcanzará con todo a los efectos económicos de la declaración de amnistía.

Por su interés y brevedad, reproducimos íntegramente la parte dispositiva de la ley:

«ARTICULO UNICO.—

Se añade un nuevo artículo 11 bis a la ley 46/1977, de 15 de octubre, del siguiente tenor:

ART. 11 BIS. Las acciones para el reconocimiento de los derechos establecidos en esta ley serán imprescindibles. No obstante, los efectos económicos de los derechos reconocidos estarán sujetos a las distintas normas de prescripción del ordenamiento jurídico.

DISPOSICION ADICIONAL

Los interesados podrán solicitar la aplicación de la ley de Amnistía incluso cuando haya habido resolución judicial que declare la inadmisión del proceso por prescripción de la acción».

H. I.



Eusko Administralgoko langileen lehen hauteskunde sindikalak

Normativa de elecciones en el sector público vasco

Convocatoria	Las elecciones serán promovidas por: • Las centrales sindicales, o por alguna de ellas. • Un colectivo de trabajadores representativos.
Organos Representativos	1) Comité de Centro • Habrá cuatro centros, uno por cada Territorio Histórico más otro en los servicios centrales del G. V. 2) Comisión Nacional • Estará integrada por 10 miembros de los sindicatos a que hubiesen obtenido al menos un 10% de los miembros de los comités de centro.
Colegio electoral	Habrará un único colegio electoral en cada centro.
Electores y elegibles	Son electores y elegibles todos aquellos trabajadores que tengan como mínimo un contrato de seis meses de duración.
Candidaturas	Podrán ser presentadas por: • Los sindicatos • Trabajadores que cuenten con un número de firmas superior a tres veces el número de puestos a cubrir.
Votación	Cada elector deberá dar su voto a una sola de las listas presentadas en su centro. Se celebrará en la jornada laboral desde las nueve horas hasta las catorce horas. El voto podrá emitirse por correo.
Constitución de la Comisión Nacional	A partir de la jornada de la votación habrá un plazo de siete días para la constitución de la Comisión Nacional.

Proceso electoral

Los sindicatos promueven las elecciones	16 enero
Publicación de listas y constitución de mesas	17 enero
Exposición de listas	Hasta el 25 enero incluido
Fin de reclamación a las listas	26 enero
Publicación de las listas definitivas	27 enero
Fin de presentación de candidaturas	1 febrero
Proclamación de candidaturas	3 febrero
Votación	9 febrero
Constitución de la Comisión Nacional	Antes del 16 de febrero

Ibiliaz egiten da bidea

Sindikal munduan gertatzeko, ez da txikiena oraingo hau, administraldo publikoan hauteskundeak ospatzea. Inogo legerik ez dago hauteskundeak sektore hontan era batera edo bestera zuzentzen duenik. Ez dago. Estatu osoan ez da eman era hontan pausarik, Euskal Herriko salbuespenak ezik. Administralgo Foralean, 1978tik daude hauteskundeak egiten beste enpresetan bezalaxe, Madriletik eta UGT bertatik ere begi onez ez ikusi arren, begi onez ez ikusi eta puskatzeko ahalegiñak egin arren.

Irakaskuntza arloan ere nahi izan zan horrelaxe jokatzea baina oraingoan zentral gobernu berak jo zuen Tribunalera asmoa boitik behera botatzeko. Etzen posible izan egite-rik, traba hauek zirela medio.

Eta hirugarrenik, Eusko Gobernuaren azpian dagoen administralgo publikoaren langileak, ELAri esker, hauteskudetarako deia egina dute, hala nolako araudiak eta erregelak egin ondoren Lakuako zuzendariekin: normatiba deiturikoa oraindik ez baidago, lehen esan dugun bezala, inongo legerik hauteskundeak nola egin behar diren argituko duenik. ELAren filsofia garbi dago: paperean modelorik ez badaukagu ere, egiten hasi, geure erako paperak ipintzetik hasita. Hortxe dugu sektore hontan dihauduen ELAko Merced Villaren iritziak. Eta ibiliaz egiten da bidea.

Por la vía de hecho

Cuando hablamos de elecciones sindicales en el sector Público entramos en un terreno muy desigual. Efectivamente, podemos encontrarnos con sectores laborales que han tenido elecciones, o bien con funcionarios que ni siquiera las tiene aún en perspectiva. Entre estos dos extremos está la Administración Foral, donde la práctica ha impuesto una dinámica electoral que podría incluso servir de ejemplo para el resto de los funcionarios.

En esta situación, donde los funcionarios han debido marcar una política de «hecho», ya que se les ha negado un marco legal donde desarrollar sus derechos sindicales, ha habido tantos aciertos como retrocesos, no olvidemos el gran golpe sufrido en el proceso electoral que tuvo inicio en el personal docente, sin embargo la legitimidad de las aspiraciones de los trabajadores hacen que la lucha por su conquista sea ininterrumpida.

Hoy volvemos a hablar de elecciones sindicales, y volvemos a hablar con una renovada esperanza, otro sector del funcionariado va a dar un paso adelante, no esperaremos hasta finales de 1986 para tener nuestros representantes directos. Todo el personal técnico y administrativo, funcionario y contratado, Lakua y delegaciones, se prepara para abordar un proceso electoral, que si bien no va a ser avalado por una ley que las regule, cuenta con el decisivo apoyo de los trabajadores y con el reconocimiento formal del Gobierno vasco.

Los trabajadores siempre hemos entendido que el movimiento sindical no es algo que nace en los parlamentos, sino en los centros de trabajo, y una vez más, como sucedió en la Administración Foral, la razón y la voluntad harán posible un importante paso adelante en el quehacer sindical en el sector público.



Con Merced Villa, militante del sector Público

1.—¿Qué acogida ha tenido entre los trabajadores del sector la convocatoria de elecciones sindicales?

1.—La acogida a la noticia de elecciones sindicales en la Administración autónoma ha sido extraordinariamente favorable, y no es de extrañar, si se tiene en cuenta que era la aspiración más sentida en el sector, que ha venido pa-

deciendo la imposición más brutal de todas sus condiciones de trabajo, condiciones que eran decididas por el gobernante de turno desde una perspectiva política y ajena absolutamente a la voluntad de los trabajadores. Además, tanto desde varias delegaciones transferidas como los propios trabajadores de Lakua, habían solicitado estas elecciones casi desde la propia constitución del Gobierno vasco.

2.—¿Qué consecuencias crees que puede producir en la vida laboral el hecho de contar con representantes sindicales?

2.—La primera consecuencia es el establecimiento definitivo de un marco de negociación ceñido a la comunidad autónoma. Creo, además, que el momento en que se celebran es óptimo, en cuanto que a través de este marco los caracteres definitivos de la Función Pública de Euskadi se irán consolidando de forma irreversible.

Otra consecuencia, no menos importante, es el romper con la «histórica» relación estatutaria, es decir, el logro del reconocimiento del derecho a negociar nuestras propias condiciones de trabajo y de definir la relación Administración-empresa y funcionario-trabajador.

3.—¿Qué objetivos inmediatos deben, a tu entender, marcarse los órganos de representación que se elijan?

3.—El primer objetivo de los representantes elegidos el 9 de febrero será el acabar de una vez por todas con las desigualdades existentes en la actualidad entre todo el personal al servicio de la comunidad y ello sólo es posible con una negociación seria y en profundidad del llamado Plan de Homologación, lo que de hecho significa, como ya te he comentado antes, el cimentar la Función Pública Vasca.

Es también primordial el ir consolidando la acción sindical entre los trabajadores ya que para muchos de ellos estas elecciones son el primer contacto con el mundo sindical.

ETOR ARANZAMENDI

