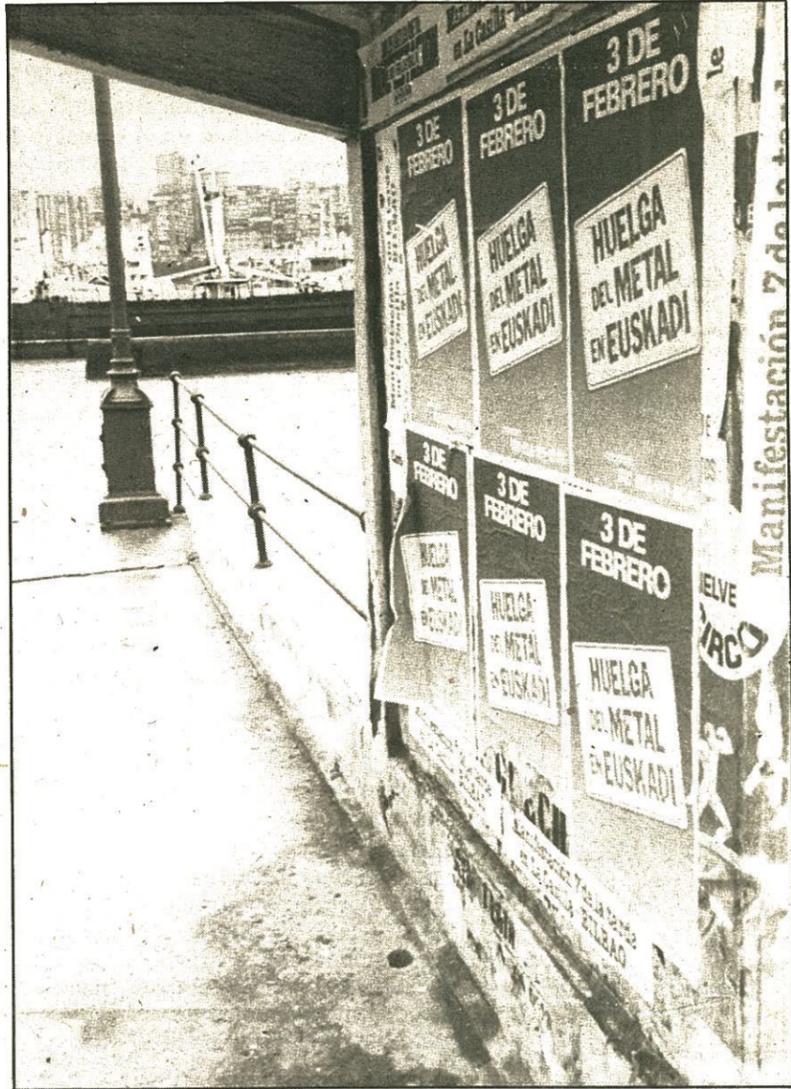


ELSTV ELA

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



PARO TOTAL EN EL METAL DE EUZKADI

La respuesta a la convocatoria del paro para el Metal de Euskadi, del 3 de febrero, ha sido contundente. Los metalúrgicos de Euskadi han dicho, rotundamente, no a los planes de reconversión del Gobierno, dejando constancia de que no están dispuestos a aceptar el ajuste traumático.

La manifestación convocada para el mismo viernes, día 3, en Bilbao, fue el colofón de esta jornada. Decenas de miles de trabajadores dejaron constancia en las calles de la capital vizcaina de la fuerza de una razón. La reconversión tiene que hacerse desde otros parámetros y negociándose hasta llegar al acuerdo.

Dentro del futuro

Un nuevo aspecto del paro: de los ocho millones de parados que aún restan en los EE. UU., ahora que allá apunta una cierta reactivación, se estima que una buena parte son irrecuperables para «el mercado de trabajo», aunque se cree empleo. La razón de esta aparente paradoja está en que la nueva tecnología en la que se basarán muchos de los nuevos empleos, exige una preparación profesional de la que muchos parados carecen y no están en condiciones de adquirirla.

Es uno de los efectos de la rápida introducción de nuevas tecnologías en las empresas y de las nuevas empresas que va a hacer posibles esas nuevas tecnologías.

Si hasta hace poco tiempo se consideraba que las innovaciones técnicas, aunque reales, ni se producirían tan rápidamente, ni tan masivamente, ni con consecuencias tan profundas en el campo de la calificación profesional y de la organización de trabajo, ahora, sin embargo, han llegado a constituir una de las preocupaciones básicas de los interesados en temas de empleo y de relaciones laborales para el futuro próximo.

Uno de los factores esenciales con los que hay que contar, no sólo en caso de salida de la crisis, sino incluso dentro ya de la misma crisis, aunque no se llegue a una reactivación, es el de la necesidad de adoptar, en múltiples

campos de la vida económica, las posibilidades que ofrecen esas nuevas tecnologías del amplio espectro de origen y de aplicación.

Se juega mucho con la idea de que el futuro está ya presente, y, en ciertos ambientes, aún no se ha superado la prevención de que hablar de nuevas tecnologías es hacer un poco de ciencia ficción. Nada más ficción que ese error.

No nos corresponde aquí la tarea de imaginar mundos y civilizaciones nuevas como escenarios posibles de una humanidad conviviendo con habilísimos robots y utilizando medios técnicos que han arrumbado a la chatarra, o a los museos, nuestro instrumental pesado, torpe y sucio. La cosa es mucho más cercana. Es algo que ya se está produciendo y algo que los sindicatos estamos planteando con interés y hasta con urgencia. Es también algo que debiera ser contemplado en el conjunto de la reconversión industrial.

La introducción de nuevas tecnologías ha dado lugar, uno de los últimos casos es el de Bélgica, a acuerdos interprofesionales, o de otro tipo, en orden a regular las consecuencias sobre el empleo, las condiciones de trabajo y la organización del mismo, a que da lugar la aplicación en marcha de las innovaciones técnicas.

- Kulturak** _____ 3. orrian
- Good bye, Westinghouse** _____ Página 6
- Permisos retribuidos para la participación a las elecciones al Parlamento vasco** _____ Página 7
- Mutualidad de la Administración Foral de Bizkaia, en marcha** _____ Página 8
- La jornada, punto conflictivo en los convenios del Transporte** _____ Página 8

Negoziaketa-saria, mesede kaltegarria

Ley Orgánica de Acción Sindical deritzan lege-gai edo proiektuak, bere 11. artikuluan, onartu egiten du hitzarmen kolektiboetan sindikatoen aldeko negoziaketa kanon edo sari bat ezarri ahal izatea.

Sari hau negoziaketa bakoitzean parte hartutako sindikatoek eskuratuko lukete eta konbenio edo hitzarmen bakoitzaren barruan sartutako lengileek ordainduko. Lege-gaiak dioenez, ezingo zaio sari hau inori bere naiez kontra kobratu, kontrako asmo hori idatziz eta hortarako jarritako epe burruan adierazi

badu, behintzat.

Beraz, gaingiroki begiratzen badugu, sindikalariok horrelako txolloaz poztu behar ginekeala diruki, finantziario bide berri eta erraz bat da karkigunez gero.

Sakjonago aztertuta, ostera sindikal gintzaren, gaurko uka ezinezko ahulezia luzarorako legezatu besterik ez da egiten.

Sindikatoak, jarkina bada ere ez dator gaizki gogoraztea, lengileek bere interesak defendatu eta helburuak lortzeko sortuako **el-karteak** dira. Askatasun sistema baten behintzat, langileak bere baitatik **aukeratu** egiten du gogo-

ko zaion sindikatoa. Eta, noski, sindikatu horren martxak sortzen dituen beharrei **erantzutea** hartzen du bere gain.

Lege-gai hontan, berriz, negoziaketetan parte hartzen duten sindikatoei langile afiliatu gabe edo ta beste nunbaiten afiliatutakoen gain horrelako **zerga** sindikal bat ezartzeko eskubidea ematen zaie. Berez, egindako lanaren ordaina esketzea bidezko balitzateke ere, inposaketa modu honek nekez erakarriko ditu langileak sindikatora. Alderantziz, atzeraba eragiteko arriskua du zalantzarik gabe.

(7. orrira doa)

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 (FEITVC).

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 (Semanario 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: Barreñalle, 28-2.

Teléfono 6815650

Durango

Kadagua

En el local de Zalla

Se reunió el comité comarcal

Los ocho miembros del comité comarcal del Kadagua celebraban a mediados de enero su reunión ordinaria mensual, del que los temas tratados giraban en torno al análisis global del año 83 en cuanto a afiliación y situación sindical global de la comarca, se informó de lo tratado en el Consejo Nacional último y se tocó con cierto detalle los objetivos, la preparación y la filosofía de la huelga del Metal convocada para el día 3 de febrero.

Antes de entrar a comentar los puntos referidos digamos cuál es la composición actual del comité comarcal:

—Tres miembros por Sodupe: Florencio Isusi, Tino Trespalacios y Luis Mari San Martín, que trabajan en Garsa, Femar y Fundimar respectivamente.

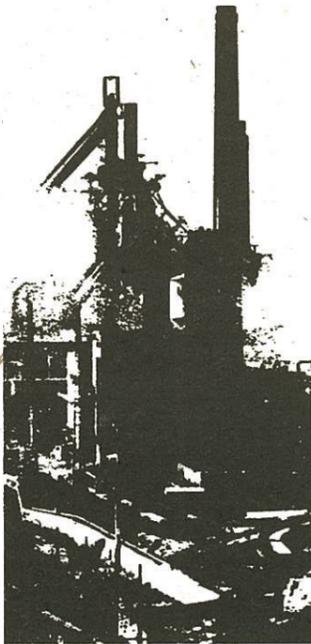
—Dos miembros por Zalla: Julio Mendoza y Paulino García, trabajadores de Ibersac, el primero, y de la Papelera Española en Aranguren, el segundo.

—Por último, otros dos militantes por Balmaseda: José Antonio Larrea y Pedro Zorrilla, que trabajan en Pealsa y Femar respectivamente. El octavo miembro lo compone el liberado Iñaki Uterga, responsable de la comarcal.

Como decíamos antes, se constató un incremento en la afiliación a lo largo del 83, pero también lo mucho que hay todavía por afiliar.

Iñaki dio extensa relación de lo que se trató en el Consejo Nacional Confederado celebrado en Bilbao el 28 de enero: política de reconversión del Gobierno central, ley orgánica de libertad sindical, sobre lo que se está haciendo en el Consejo de Relaciones Laborales, etc.

Por último, y como tercer gran tema, tocaba tratar un poco en profundidad la situación actual de la política reconversora y sus consecuencias en los sectores de aceriales, naval, gama blanca, bienes de equipo, etc., y en concreto, la primera medida contra los trabaja-



dores por parte de la patronal que ha sido dictada por la Administración de Madrid, por la Dirección General de Empleo en cuya respuesta se decidió convocar la huelga del Metal de Euskadi para el 3 de febrero y para lo que había que trabajar a nivel comarcal con el fin de que tuviera eco en este sector de las fábricas del Kadagua.

J. IRURETA

TXOKOAN

INTEGRACION HORIZONTAL. Fusión de empresas de una misma rama para constituir una nueva empresa de mayores dimensiones.

INTEGRACION DIAGONAL. Cuando se incorporan a la actividad de una empresa actividades de servicios (auxiliares) que encajan «oblicuamente» en la actividad principal de una empresa, como puede ser por ejemplo un servicio de reparación o de carpintería.

INTEGRACION VERTICAL. Es aquella integración que supone un aumento del número de procesos realizados por una empresa. La adquisición de una plantación de caucho por una fábrica de neumáticos o la compra de las tiendas al por menor por parte de los fabricantes de cervezas son dos ejemplos de una integración vertical.

INTERCAMBIO. En economía significa la



transferencia de una mercancía o servicio de una persona o institución a otra a cambio de otra mercancía, servicio o dinero.

INTERES. Es el precio del dinero prestado y generalmente se expresa como un tanto por ciento anual. Los ahorradores perciben un interés por sus depósitos en las entidades de crédito (cajas o bancos) y los particulares, las empresas y las instituciones pagan un interés por los créditos que reciben de las entidades de crédito.

ezker bazterra

Asambleas locales de Santurtzi y Zorroza

Continuando con la celebración de las asambleas locales de la Margen Izquierda, que se iniciaron con la de Barakaldo, se han realizado, posteriormente, las de Santurtzi y Zorroza, de las que vamos a dar los militantes responsables que se han puesto al frente de las dos uniones locales referidas.

Así, en la de Santurtzi, el responsable de la unión local es Rafael San

Martín, que hace equipo conjuntamente con Jesús Montalbán, Rafael Ortiz, Rafael Martínez, Juan Manuel Seobanes y Mikel Bayón. Los dos primeros formarán parte del comité comarcal.

En lo que respecta a la de Zorroza son los siguientes, los militantes que forman el equipo de la unión local, cuyo responsable es Iñaki Ramos. Asimismo, están José María Calonje, Manuel García, Felipe Ledesma, Jesús Ortiz y Raúl Alonso.

También por esta unión local pertenecen dos miembros al comité comarcal, los dos primeros señalados.

Durante los días 9 y 10 de febrero en Bruselas

Próxima reunión del Comité Ejecutivo de la CES

La primera reunión del Comité Ejecutivo que va a realizar la Confederación Europea de Sindicatos va a ser la que tiene previsto durante los días 9 y 10 de febrero en Bruselas. ELA estará representada por José Antonio Zestona.

Aún suponiendo que estas líneas lleguen a los lectores cuando quizás se esté celebrando la reunión, vamos a adelantar, del orden del día previsto, los datos que puedan tener cierto interés y de los que sobresale el referente a la Conferencia de Empleo que se va a celebrar el próximo mes de abril en Estrasburgo, como sabrán los afiliados por las reseñas dadas sobre este tema en anteriores números. A este respecto, se presentará un documento base para discutirlo y otros puntos referentes a la preparación misma de la conferencia.

Junto con ello, el Comité Ejecutivo abordará el tema de la paz y el desarme, en torno al cual los líderes de la CES están realizando gestiones cerca de los Gobiernos USA y URSS así como el suceso, anfitrión de las conversaciones que se celebran en Estocolmo sobre la reducción de armamento militar.

Digamos que las elecciones al Parlamento europeo tendrán cabida también en la reunión de la CES, centrada fundamentalmente en la reivindicación del empleo. En las páginas centrales damos un resumen del documento presentado sobre el tema en dicha reunión y que servirá de base para la conferencia de Estrasburgo.

HUMOREA

GOBERNUARENZAT URTE ONA

LANGABEZIAREN
IGOERA
MOTELTZEN
DOA



**BATAZ
BESTE**

Urte berriari bigarren bertso saioaldia

Urte berriari dagoz orain bertsoak ederto aterata nere ustez ezin leike egon hobeto atonduta kanpora botatzea merke lanpostua urrituta zazarokoari txanpona oso guztiz gitxituta batzuek ogia jan egin nahi dabe langilearen izerdia hartuta.

Ugazaba ta berre morroiak egon daitezela jakitun ELAn gauzenak jokatuko dogula hemen gau ta egun geuk eskatzen dogun gauzea ondo egin daiela erantzun baiña hori ez dot ikusten orain bapere bigun.

Iñosente haundiena bota eban Filipitok askori lana ipiniko ebalaz zortzirehun milla lagunari hori gauzori sinistutea nuere ustez larregi bera igon ebanean or konpon egin danari.

Zorionak da urte askotako opa deutzuet orain dantozat jokatu egiten dozelako euskera ta Euskadin onerako ta parkatu lenago bialdu ez dotelako ta onik bertsoak nai badoz ELAn ipinteko.

SABINO BILBAO

La urgencia no concede patente de corso

Ha estallado la gran insolidaridad; se han desmadrado los egoísmos de los que más tienen y más posibilidades tienen de multiplicar sus ingresos; la patronal se ha lanzado al asalto y la manipulación del lenguaje está llegando a extremos de manicomio. Y todo en torno y con ocasión de eso que llaman la reconversión.

Todo y ahora
Algunos del ámbito de la patronal andan como embriagados, como piratas al abordaje y al reparto del botín. Ellos, pocos, quieren ganar el pulso al resto de la sociedad que somos los más. Insaciables cada día avanzan un paso más sus peones, presionando más, exigiendo más, avasallando. Quieren quedarse hasta con el diccionario, quieren adueñarse hasta de las palabras: son los campeones de la libertad, son los que se preocupan del paro, predicando responsabilidad, austeridad y hasta solidaridad. En pocas palabras, pasan del distanciamiento elegante e indiferente a aplaudir los mensajes catastrofistas del gran patrón Ferrer. Lo quieren todo y lo quieren todo a la vez: salarios bajos, despido fácil, buen mercado de trabajo, inflación reducida, dinero cómodo, protección cuando les viene bien, mercado libre en lo que les conviene, productividad a base de forzar el trabajo, inversión cuando les apetezca, beneficios estimulantes, contratos de trabajo a la carta, monarquía absoluta en la empresa, desreglamentación decimonónica en la economía, individualización de las relaciones laborales, dejar la negociación reducida a la mínima expresión y apenas sobre nada, etc.

La clase trabajadora que luchó por la libertad, tanto como por su pan y por su trabajo, que ha contribuido a labrar estas cotas de democracia cargando con lo peor de la crisis, es un ejercicio de penosa responsabilidad que sus enemigos, además de reconocer, bien harían en imitar, está ya diciendo, para el que quiera oír y sepa escuchar, que hay excesos de arbitrariedad que no está dispuesta a tolerar.

Urgencia sin atropellos

No vamos a apelar a la historia recordando momentos que guardan similitud con los actuales y desencadenaron acontecimientos que, estoy seguro, todos deseamos olvidar, porque estamos dispuestos a no dar lugar a la repetición de las causas que los hicieron explicables y lógicos. Vivimos unos hechos ante los cuales hablan de responsabilidad histórica no es un capricho retórico. El realismo hacia el que siempre nos hemos inclinado en estas páginas es el que nos hace sensibles y atentos a las reacciones observadas las últimas semanas en la clase trabajadora y que, dígame lo que se diga, proceden de una profunda indignación generalizada entre los que tantas muestras de cordura, aguante y entereza han desplegado.

Si en estas páginas hemos dado

el calificativo de salvaje a la reconversión tal y como se la quiere realizar, no ha sido por capricho o porque nos sintamos inclinados a los tópicos. Que la reconversión sea necesaria no la discute nadie entre nosotros. Tampoco negamos el que su realización resulta urgente, aunque siempre diremos que no somos precisamente los trabajadores los responsables de su retraso (porque responsables los hay y no estaría de más el que la patronal hiciera públicos los resultados de una autocrítica al respecto). La urgencia no justifica sin embargo, el atropello.

Paro programado

La clase trabajadora se siente atropellada, vejada. Además de pedirle cada día que se sacrifique más, que acepte más paro y menos protección social, menos salario y más esfuerzo productivo, además no se la tiene en cuenta: ni se le informa, ni se le consulta, ni, por supuesto, se negocia con ella. Por incapacidad, por dejadez, por debilidad, por lo que sea, las clases dirigentes ni planificaban, ni programaban, se limitaban a eso que se llamaba el parcheo: el paro crecía en estado salvaje, no cultivado. Ahora una política más autosuficiente —tiene que probar aún su eficacia real— con una planificación unilateral, con el imperdonable error político de no integrar una verdadera política social, va a provocar una nueva oleada de paro, esta vez, programado y frío. Y sin contar en serio ni con los trabajadores ni con sus organizaciones sindicales, que evidentemente nunca hubiéramos aceptado esos proyectos del Gobierno.

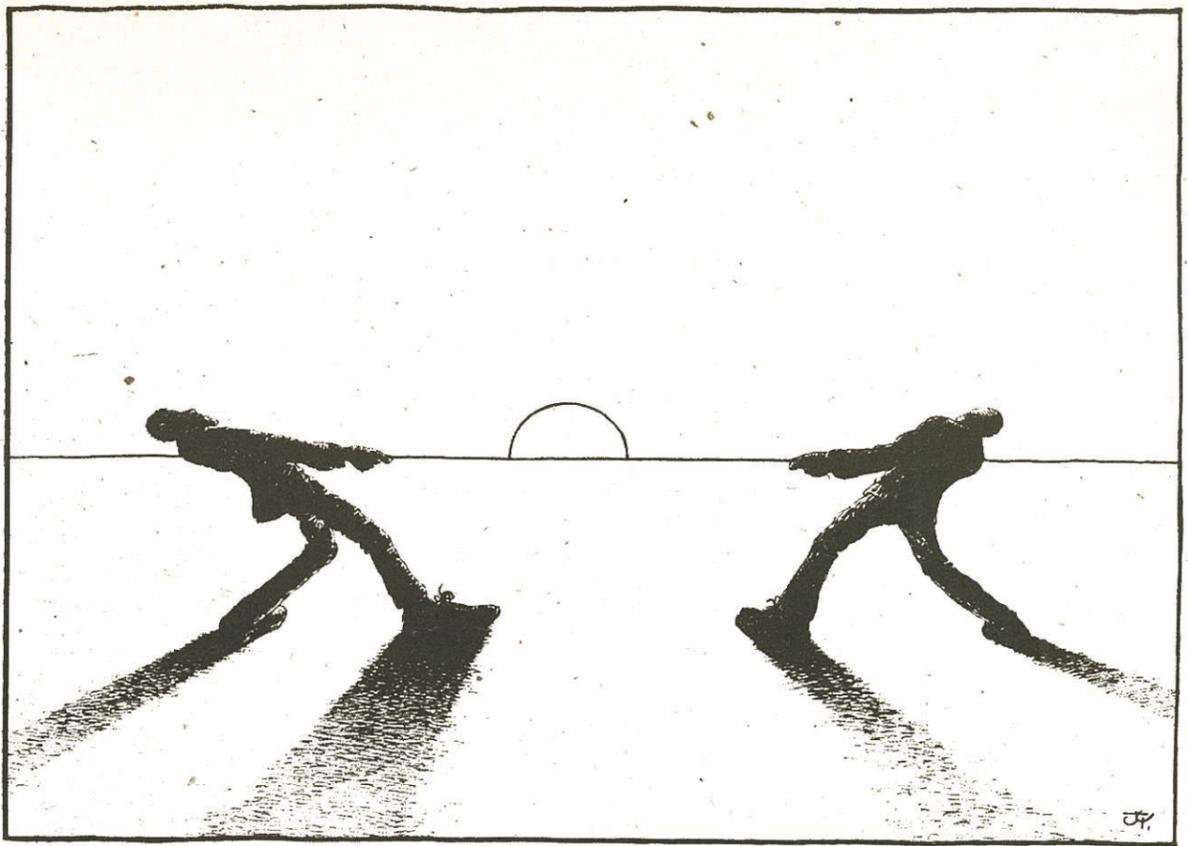
Los patronos que en un primer lugar se apoyaron en la política del Gobierno, ahora, envalentonados, en el segundo asalto, se enfrentan con el Gobierno y pasan a una ofensiva abierta.

Se están quebrando los mínimos necesarios para la convivencia social.

Es triste constatarlo

Los sindicatos estamos realizando una llamada a la reconsideración de medidas y de procedimientos. Y la llamada, no hay que subrayarlo, tiene un cierto carácter de urgencia. Clases políticas dirigentes y patronales tienen que reflexionar en las funestas consecuencias de los abusos de poder.

V. ELORZA



Kulturak?

Kultura hitzak gure artean behar bada esan nahi hestuegia du eta denok saiatuko baginake muga horiek lasaitzen, dudarik ez, lan egokian ariko ginakela.

Kultura aitatzean batibat hizkuntza eta gure arteko zenbait agerpen ezagun batzuek, ulertzen dugu. Egia da hori ere kultura dela ez, ordea kultura osoa hartara mugatzen dela. Ala ere ez nator hitzen barruak kanporatzen, baizik eta beste ohar kaxkartxoago bat ximpleki egitera.

Maiz gartatzen zaigu sindikalgin-tzan gabiltzan elkarhizketaren arian batbatean konturatzen garela hitz berak esangura zearo desberdinez erabiltzen ari garela bataketa besteak. Ez da horrelakorik gure kasuan soilki gertatzen, dudarik gabe, baina bai bereziki gurean ekonomia eta lan-harremantako arazoak astertzen ditugunean.

Baita ere gerta izaten da gertakisun berak zearo balorazio desberdina izaten duala langileen artean eta beste klaseetako zenbaitzuen erizietan. Edonor suma dezaken gauza dugu hau.

Nabarmenagoa, oraindik ere, dugu ekintza eta jarkera sailean pasa ohi dena, batez ere oraingo tankerako giroren bat suertatzen denean. Badira denok berdintsu jokatzeko dugun egoera batzuek. Bestetan ordea giza talde bakoitzak bere nortasun bereziari erantzunez jokaera baita era berezia izaten du. Hau batez ere gertatzen de una latz eta gogorretan, egoreak edo erasoaldiak gure barruan eragiten gaituatenean erantzun bizkor bat ematera. Gure berezkitasuna azaltzen denean. Orduan nabari da giza-talde bakoitzak bere erantzuna izaten duala.

Eta horrek barruko izatearen berri ematen du.

Hitzen esan-nahiek, balorazioak eta jarkerak elkarrekin bat datozenean, funtsean, nortasun berezi bat adierazten dute eta kulturaren adierazgarri izan ohi dira. Langileen artean horrela izaten da. Esan daiteke langile eta sindikal munduak baduala bere kultura mota bat. Eta kultura hori ez dela errez ustartzeko inguruan nagusi agertzen zaigun kultura motekin. Geinetan mutur joka daude kultura horiek. Egunkari, aldizkari, irrati, telbistan eta beste horrelako bideetatik datorkigun kulturak ez du zer ikusi haundirik langile eta sindikatoen barrenekin sortzen denarekin.

Horren ondorenak ugariegia dira orain sailkatzeko. Jarraituko diogu.

ITURRIAGA

HEMEROTECA

«Action et Solidarité»
26-I-84

La acción sindical: un ciempiés

La prioridad para una organización de trabajadores, es la de hacer vivir el sindicato en los lugares de trabajo. En efecto, no basta para hacer un buen trabajo sindical, el tener ideas, el formular reivindicaciones y hacer propuestas. Es necesario, en primer lugar, que las mismas representen bien el interés y las necesidades de los trabajadores y luego es preciso el ser capaces de que sean pasadas a discusión y, por fin, hay que tener fuerza para imponerlas.

Para todo ello es necesario que el sindicato esté presente en la empresa:

—La empresa, el centro de trabajo, es primer lugar y el sitio cotidiano en el que los trabajadores padecen los ataques de sus condiciones de trabajo y de sus condiciones de vida en general: las injusticias, la imposición, la desigualdad. Esta es la razón por la que la corriente reivindicativa, las preocupaciones y las demandas de los trabajadores deben canalizarse por la fuerza organizada que es el sindicato.

—La empresa es, también, el principal espacio en el que da su medida

la voluntad de resistencia de los trabajadores, donde se encuentran sus medios de lucha, donde cobran cuerpo las relaciones de fuerza: lo que sitúa una reivindicación allí donde debe llegar, no es el comunicado de prensa del sindicato o la habilidad del responsable del sindicato para negociar, sino que lo consigue la determinación y la presión de los trabajadores a los que el patrón concretamente oye, los tiene encima en su empresa, su centro de trabajo, su feudo(...).

Para hacer un buen trabajo sindical, no basta con una gran cabeza; hacen falta, sobre todo, piernas, buenas y muchas piernas. Y no hay fórmula que pueda prescindir de ellas.

Esto es aún una verdad mayor en tiempo de crisis: el margen de maniobra se restringe, la situación evoluciona muy rápidamente, las desigualdades se multiplican. Por eso, precisamente, la acción sindical debe ceñirse, como nunca, a la realidad cambiante y distinta. La experiencia diaria está ahí: no basta pedir para conseguir (...).

Las buenas y muchas piernas tienen su nombre: derechos sindicales, acción militante de empresa (secciones sindicales), formación sindical, acción militante, acción en el taller, control de las situaciones que nos afectan a cada uno...

El sindicalismo tiene que ir tan ceñido al terreno reivindicativo que su mejor imagen es el ciempiés.



Conferencia europea de Strasburgo el próximo mes de abril

Alternativa sindical, un empleo para todos

Orain hamar urtetik hain gogor erasotzen gaitun krisia honek ondorio latz bat ekarri dugu, beste guztien artean nabarmena: langabeziarena. Edozein sindikatuen kezka larria da arazo hau eta Europa mailan Europar Konfederakunde Sindikalaren ere. Datorren apirillean asmoa da Strasbourg hirian ospatzeko konferentzi zabal bat nagusi eta gobernuek tartean direlarik. Ta horatarako ari da ESK dokumentu nagusia egiten, justu otsailaren 9 eta 10eko bere Komite Ejekutiboan eztabaidatuko dutena. Europar Sindikal Institutoaren laguntzaz egin du ESK-ek txosten zabal hau, gehienbar bere barneko dokumentuak kontuan harturik (ejekutibako deklarapena, kongresutako erresoluzioak eta beste dokumentu). Slogana hauxe izango da: «Denontzako lanpostua, sindikal aukera». Ospatuko den mahai inguru edo konferentzi horrek galdera nagusi bat izango du «Nondik sortuko dira lanpostu berriak?»



La segunda página de este número trae la noticia de la celebración del 9 y 10 de febrero de la reunión del Comité Ejecutivo de la CES en el que se tratan diversos puntos. El que hace referencia al de la Conferencia del Empleo a desarrollar en abril en Strasburgo, organizado precisamente por la CES y en el que participarán gobiernos y empresarios a nivel europeo centra nuestra atención. Vamos a resumir en sus puntos fundamentales la declaración política que sobre el tema va a presentar la CES en dicha conferencia, cuyo título general es el de «Alternativa sindical: un empleo para todos».

En el preámbulo, esta declaración afirma que el movimiento sindical quiere demostrar de nuevo que el empleo es el tema prioritario y que espera que, a través de esta conferencia, pueda entablarse un diálogo fructífero con todos los que tienen algo que decir, con los que tienen responsabilidad en el tema, especialmente con los patronos y los gobiernos.

Si hace diez años había, de forma oficial, menos de 2,5 millones de parados, esta cifra alcanza a nivel de Europa occidental los casi 20 millones de parados. Un cuarto de los de menos de 25 años está en paro y son, juntamente con las mujeres, los emigrantes y personas de edad los más golpeados por el paro.

Según la CES, las políticas restrictivas de los gobiernos no han hecho sino aumentar el paro en los últimos años, políticas que antes se justificaban

bajo el pretexto de ponerse en práctica para combatir la inflación, para solucionar problemas de balanzas de pagos o para reducir los déficits financieros del sector público. Y que una vez realizado esto, el desarrollo económico crecería él solo y el paro empezaría a disminuir. Pero no se produce y los sacrificios realizados por los trabajadores no son compensados por nada, sino por nuevas llamadas a eso, a que se hagan más sacrificios.

La Confederación Europea de Sindicatos es consciente, además, de que la crisis económica y social se sitúa, a nivel europeo, en una complicada crisis institucional derivada de los constantes fracasos de los diversos consejos de Europa que vienen celebrándose, especialmente el celebrado en diciembre pasado en Atenas. Consejos que han demostrado una incapacidad y falta de ganas de abordar una política negociada de los problemas fundamentales de la crisis, empezando por el tema del paro.

Ello es muy grave, según se desprende de la declaración de la CES, máxime teniendo en cuenta el proceso ascendente de la curva de paro que, previsiblemente, alcance la cifra de los 25 millones para el año 1990. Existe un peligro real, dice, de que una partida importante de una generación se encuentre marginalizada o excluida de la participación activa en nuestras sociedades.

La pregunta clave a la que tienen

que responder en la conferencia los participantes y que la CES se plantea es la siguiente: ¿de dónde vendrán nuevos empleos? Los distintos responsables europeos, patronatos, gobiernos, sindicatos y otros tendrán que responder claramente a esta pregunta y, a la vez, dar sus alternativas propias.

Una vez más, la Conferencia Europea de Sindicatos muestra su alternativa en base a unas proposiciones y modificaciones lo suficientemente conocidas por la difusión que de ellas hemos hecho. De todas formas, no viene nada mal, una vez más, que centremos en sus puntos fundamentales la alternativa de la CES, lo que contrasta, al igual que otros, con la política que está llevando el Gobierno del PSOE.

El trabajo que está realizando la CES en distintos dominios para conseguir una serie de reglamentaciones que puedan ponerse en práctica a nivel europeo. Así, sobre el derecho de información y consulta de los trabajadores de empresas multinacionales («Directiva Vredeling»), sobre la reducción de la jornada de trabajo (proyecto de recomendación) o como en el aspecto de la introducción de nuevas tecnologías (directiva), constituye un paso importante que, en caso de que las instituciones europeas las aprueben, serían de obligación para que todos los gobiernos europeos los introdujeran en sus respectivas legislaciones laborales.

Este es el resumen reivindicativo de la plataforma CES por el pleno empleo:

1. Jornada de trabajo

La reducción de la jornada es un elemento importante para la creación de empleo. Esta reducción tiene que ser masiva. La CES pide una reducción del 10%.

2. Poder adquisitivo

Defensa del poder adquisitivo de los salarios, con especial importancia los más bajos.

3. Inflación

Es suicida que se combata la inflación mientras se deja libremente la vía para aumentar el paro. Es vital que los gobiernos cambien sus políticas antiinflacionistas.

4. Cambio tecnológico

Las decisiones sobre la introducción o no de los cambios tecnológicos deben ser negociados con los sindicatos y no ser tomadas unilateralmente por los patronos.

5. Política de mercado de trabajo

La inversión en personal es tanto o más importante que en maquinaria, etc., y los patronos y gobiernos deben hacer un serio esfuerzo en este sentido, dirigido fundamentalmente a la formación de los jóvenes y de colectivos de mujeres. La intervención de los poderes públicos en esta inversión es imprescindible.

6. Política industrial y empleo

La planificación industrial y la planificación del mercado de empleo deben estar estrechamente coordinadas y es del todo importante señalar la intervención del sector público en la investigación científica, en políticas de desarrollo, así como en la de los mercados de trabajo.

7. Reforzar la acción coordinada a nivel europeo e internacional

Acción conjunta a nivel europeo, con la AELE, definir una política mediterránea apoyando la adhesión de España y Portugal, estrechar relaciones a través de la Convención de Lomé con los países africanos, del Pacífico y caribeños, y cooperar con EE. UU y Japón.

JOTXO LARRAÑAGA



Igazko ekaihean, CESk Stuttgarten eskaera berdina egin zituen

Line

recon en tre

Por fin se despejaron las parán las empresas, en el momento, en la reunión celebrada en Madrid, el día 1 de febrero dieron su conformidad a los planes, aunque el grupo catalán — fondo, que han quedado n

Estos tres grupos van a

1.—Ulgor, Fabrelec y M

2.—Safel (antiguo Orbai

3.—Segad (Philips), Bal Gomar).

Esta ha sido la primera vez cuanto al sector. Cada grupo al Ministerio antes del día 1. planes de reconversión, industriales, comerciales, laborales.

El director de Industria también a tramitar ante la Comisión Económica del Gobierno, para la reconversión enmarcada en el decreto.

El esquema del Ministerio —un comité de gerencia profesional, y representaciones autonómicas.

Las funciones serían de reconversión —una sociedad de reconversión de los fondos públicos que se crean de los planes, previamente.

En estas sociedades de gerencia.

En resumen, parece que se puede, aunque queden problemas. Cuando se presenten los planes momento de conocer a fondo las medidas, así como el grado de aceptación de los sindicatos.

Para antes del grupo debe presentar sus planes



nca

rsión rupos

en cuanto a cómo se agru-
so de reconversión. Efecti-
l Ministerio de Industria en
representantes de las empresas
sión a base de tres grupos,
objetase algún problema de
e.

sa y Cointra.
sa (Corberó, Nueva Bru y

sión que se ha tomado en
tuación, tiene que presentar
ero, las líneas básicas de sus
odos los aspectos: inversio-

etalúrgicas se comprometió
Delegada para Asuntos Eco-
tor se adapte a al nueva rea-
Reindustrialización.

a reconversión se basa en:
el sector, con una gran ge-
e la Administración central

ecutivo.
cada grupo, para gestionar
así como el cumplimiento
o autorizados.

sión, participa también la
ersión sectorial va a ser po-
no el del subgrupo Painsa.
ada grupo, habrá llegado el
ndidad de las medidas plan-
ad para negociarlos con los

EUSEBIO ALBERDI

de febrero, cada
s líneas básicas de
onversión.



Publikotasuna bai, ez, honela, horrela... langileen egoera bigarren mailako arazo bihurtzen da.

Ikastoletarako konbenioa, oraingoan bai?

Parece ser que a la vez que se va institucionalizando la situación de las ikastolas de la comunidad autónoma, nos encontramos en vías de regularizar la situación de los trabajadores de las mismas.

Tal vez seamos demasiado optimistas vista la historia de las relaciones laborales en este subsector de la enseñanza, pues no podemos olvidar un primer convenio (81) posteriormente no ratificado por algunas representaciones y no aplicado por casi nadie; ni el otro par de años en que la parte empleadora cerró los ojos a la realidad... Sin embargo, analizando los contactos habidos, creemos que es necesario, y posible, llegar este año a firmar un buen convenio para las ikastolas.

Son ya dos las reuniones que han tenido lugar, encontrándonos Gobierno, Federación de Ikastolas y los dos sindicatos operantes en este campo (ELA y STEE) y visto el desarrollo de las mismas, parece que va en firme la negociación de un convenio colectivo que, además de regular las relaciones laborales en las ikastolas durante el año 84, sea una buena base para ir consolidando esta sana costumbre de negociar, en vez de tener que ver cómo por medio de decretos, disposiciones... se nos imponen unas condiciones de obligado cumplimiento.

JESUS MARI LARRAMENDI

Gutziz beharrezkoa

Publikotasuna bai, ez, honela, horrela... etabar. Honelako kezka dira gaur egun ikastoletaz hitzegiterakoan gehien entzuten direnak. Eta, historian zehar gertatu den bezala, planteamentu hauetan ere ikastoletako langileen egoera, etorkizuna... bigarren mailako arazo bihurtzen da. Egia esan, irakaskuntza bera laboral aldetik sektore berezia denik ezin uka: indibidualitatea nagusi, iraultzaile itxura baina praktikan sektore gutziz kontsenbadorea, sindikazio gutxikoa, normalean negoziaketen bidea ibili barik «orden y mando» bidetek erregulatutakoa... Eta hemen, guztiok ezagutzen ditugun berezitasunekin, ikastolen ubsektorea, publikotasun bidea baino oraindik pribatuen statuss-a mantenduz.

Komunitate Autonomoko ikastolen gaur eguneko egoera ikusiaz, laboral harremanen erregulatzeko beharra dagoenik ez du inork ukatzen; ados gaude, bai gobernuak, bai ikastoletako enplegatzaileen ordezkariak dire Federazioak eta baita zelai hontan mugitzen garen sindikatuok ere.

Administratzailearen menpean dauden langileak negoziaketa eskubidea lortzen «doazen» momentutan, guk ere ikastolak erregulatzeko bide hau finkatzea gutziz beharrezkoa dugu. Konbenioa eztabaidatzeko izan ditugun bileretan hori izan da gure postura: negoziatzeko prest gaude baina ifola ere ez dugu inposaketarik onartuko. ELAkoak negoziaketa hauek lehen bai lehen eman behar direla argi dugu, zeren eta bestela ikastola bakoitza bere aldetik hasiko da, postura honek suposatzen dituen ondorio guztiekin. Horregatik, datorren astean, otsailaren hirugarrenean hain zuzen, hila honen 6an eduki behar genuen ordezkari bileran, mahai negoziatzailea osotzea exijikuto dugu legeak agintzen duen eran bertan gure konbenioaren aurreproiektua azaldu ere, ondoren ematen duguna.

Hona hemen, laburki, geure plataforma

- Konbenio osoaren salakuntza egin ez arren, bere iraupena bukatu aurretik lanaldiak eta ordainketak berriz negoziatzeko konpromezua.
- Komunitate Autonomo osorako Batzorde Interpretatibo Mixto bakarra sortu eta benetako funtzioak emanaz indartu.
- Kontratazioetan Ikastoletako Batzorde Paritarioak eta goian aipaturiko B. I. M. delakoaren funtzioei garrantzi osoa eman.
- Hobekuntza sozialetan, ikastoletako langileen semeentzako dohaintasuna, urtean behin enpresaren kontura osasun azterketa...
- Permiso edo baimenak banan bana bereiztu.
- Sindikal eskubideetan delegatuen orduak pertsona baten gain biltzeko aukera.
- Lanorduetan: ordu lektibo eta konplementariak finkatu, 45 eguneko oporrak udaran, ekaineko azken astea lan burokratikoetarako, orduak errealitatean egiten diren eran legeztu, horrela 1.293. ordu dozenteentzat eta 1.500 besteentzat.
- Ordainketak: %eko 12ko igoera masa salarial osoari, eta ondoren ikastoletako soldatak parekatzen joateko, proportzio ezberdinetako igoerak.

Edozein sektoreentzat lehengo konbenioa garrantzizkoa bada, ikastolen sektorearentzat ez gutxiago. Eta mamiz dextekoa baldinbada, orduan eta sendoagoa lortuko dugu, dudarik ez.

ESTADO

El fraude legalizado de los pagarés puede tener la culpa

Un cese sonado en Economía

José Víctor Sevilla, secretario de Estado del área de Hacienda, algo así como viceministro del Macroministerio de Economía, ha sido cesado fulminantemente. Sevilla se convierte así, en el primer responsable del Ejecutivo con rango que se ha tenido que ir a su casa.

En torno a este cese se han filtrado diversas especulaciones, todas ellas con el denominador común de que a Boyer no le gustaba su subordinado. Incluso algún medio de información, de los calificables de solventes por las fuentes que utiliza, ha indicado que su nombramiento fue impuesto al titular del Ministerio.

Legalizar el dinero negro

Cábalas a un lado, el dato cierto y conocido es que el cesado era partidario de gravar fiscalmente los pagarés del Tesoro,



Sevilla perdió su silla

deuda a corto plazo emitida por el propio Estado. Boyer, en cambio, parece partidario de seguir haciendo la vista gorda.

El tema tiene desde luego su miga, porque si todos los rendimientos de capital (los intereses) tienen una retención en la fuente del 15% empezando por las imposiciones a plazo de los miles de pequeños ahorradores, no tiene explicación que precisamente sea la deuda del Estado la que queda exenta. Como se suele decir, no es lo mismo predicar que dar trigo.

Este trato privilegiado es tanto más «escandaloso» si tenemos en cuenta que el acceso a esta deuda es bastante selectivo en parte porque el gran público no está lo suficientemente familiarizado y en parte porque el importe mínimo de suscripción es privativo de unos determinados niveles de ingreso.

Un regalo de más de 60.000 millones al año

El único argumento de Boyer es que si los pagarés se gravan, el llamado dinero negro, es decir el dinero que se escapa al control de Hacienda, huiría despavorido. Débil defensa para justificar una evasión «legalizada». Echando cuentas, las arcas del Estado dejan de percibir nada menos que unos 60.000 millones por año al dejar exentos los pagarés dado que el volumen de los mismos en circulación rebasan los dos billones de pesetas.

Con nuestro déficit público, con nuestras carencias de todo tipo, la cifra es, desde luego, más que respetable.

Si la lucha contra el fraude fiscal no llega ni a eso, ni a gravar los pagarés como al resto de los títulos de renta fija y variable, estamos aviados.

K. ASLA

Provocador, no valiente

Solchaga, en relación a la ola de protestas y movilizaciones contra la política de reconversión industrial, ha dicho que «las huelgas y manifestaciones no variarán la política económica del Gobierno». El ministro en cuestión, para que no hubiese ninguna duda sobre las intenciones del Gobierno en cuanto a la política industrial, ha añadido que es normal que la gente proteste, dando a entender que más tarde o más temprano ya se cansará.

La verdad es que más allá de intentar ponerle algún calificativo a este tipo de provocaciones, asusta que un Gobierno democrático y más un Gobierno socialista tenga en tan poca consideración la queja de los trabajadores y que por única estrategia dibuje la del agotamiento, la del cansancio de la movilización obrera.

Lo lógico, cuando los costes sociales son tan elevados, sería que los responsables del Gobierno se esforzaran en buscar el consenso para repartir sacrificios, sin recurrir sistemáticamente a la mayoría parlamentaria. Pero se gobierna desde la arrogancia del poder.

Quizás alguien diga que el ministro es por lo menos valiente, pero para eso debería provocar con el mismo empeño, por ejemplo, a sectores industriales concretos, sacando a relucir ante la opinión pública las guerras de los eléctricos, de los bienes de equipo y, cómo no, de la Banca.

ROBLEDO

LABUR

Inversión bajo cero

Ni se pueden sacar conejos de la chistera, ni se puede crear empleo sin inversión, sin truco se entiende.

Pues bien, según los datos del Instituto Nacional de Estadística en 1983, el crecimiento de la inversión ha sido negativo -1%, es decir como los cangrejos—. Aunque en Economía no están conformes con las cifras y se empeñan en que la inversión en realidad ha crecido el 0,1%, no es para discutir por esas minudencias.

Una u otra cifra evidencian que la inversión está bajo mínimos, al margen del desastre estadístico al que ya estamos habituados.

Los empresarios, al ataque

Primero en la asamblea general de la CEOE y dos días después, en asamblea de la CEIM, patronal madrileña, sus dirigentes máximos, Ferrer y Segurado han dado sendos coscorrones al Gobierno del PSOE.

La política monetaria, a su juicio muy restrictiva, y las apetencias nacionalizadoras, que dicho sea de paso no se ven por ningún lado, han servido de excusa para el inicio de lo que algunos consideran el inicio de la campaña electoral de 1986, que según mentideros políticos pueden adelantarse al 85.

Es curioso que la CEOE, tan fiel cumplidora de las orientaciones salariales del Gobierno, se salga de tono inmediatamente después del congreso de AP de Barcelona.

Más pérdidas en las empresas públicas

Las pérdidas de las empresas públicas en 1983, incluyendo las del INI y las del Patrimonio, han ascendido a 363.788 millones, una vez de descontadas las subvenciones.

El incremento del año 83 con respecto al 82, ha sido del 9,45% y las empresas que más han perdido han sido la compañía aérea Iberia en el INI con 28.421 millones de números rojos y Renfe entre las del resto. La empresa ferroviaria, ella sola, ha perdido 186.661 millones casi 40.000 más que en 1982.



La Westinghouse se quiere ir definitivamente. Lo mismo que ahora se propone hacer en el sector de bienes de equipo electrónico hizo hace años, muy pocos, en la línea blanca: regalar las acciones y punto.

Good bye, Westinghouse

La Westinghouse se va, cediendo sus acciones por el simbólico precio de una peseta por título, a la firma italiana Arbobyl sociedad especializada en la reestructuración y saneamiento de las sociedades en crisis y con una amplia experiencia internacional en este campo.

Los trabajadores se han enterado de la decisión por los periódicos, nadie les ha dicho nada a cerca de cuál va a ser su futuro inmediato.

La guerra eléctrica

Con la ley de Sociedades Anónimas en la mano, todo es perfectamente legal, las acciones son perfectamente transferibles, cuándo y cómo quiera el propietario que no tiene que dar cuenta de sus planes a nadie, ni a los trabajadores.

Esta espantada de la multinacional ocurre al de pocos días de la suspensión de pagos y cuando sólo hace unos meses negoció con UGT y CC. OO. un plan de viabilidad que ELA se negó a suscribir al entender que no era de recibo para los trabajadores de la plantilla.

Las multinacionales del sector de bienes de equipo, está presionando fuertemente al Gobierno para que en la reconversión del mismo haya participación de capital estatal en sus afiliadas. La decisión de la Westinghouse puede interpretarse como el último episodio de este órdago.

Ya lo hizo antes

Aunque fuentes gubernamentales se han adelantado en señalar que la Dirección General de Transportes Exteriores no está dispuesta a aprobar la operación, uno no alcanza a ver cómo se puede obligar a la multinacional americana a efectuar las ampliaciones de capital necesarios para garantizar el futuro de sus actividades en el Estado. La dirección de la Westinghouse está dispuesta a regalar las acciones. Por las 4.470.660 acciones que quiere vender a los italianos, éstos no tendrán que pagar ni cinco millones de pesetas.

Hace tan sólo unos pocos años, esta firma multinacional hizo una operación parecida en Fabrelec, dejando a la planta de gama blanca con un accionista fantasma.

La empresa italiana no ofrece, por supuesto, ninguna garantía y los 2.000 millones que puede invertir, bien pueden ser para liquidar la Westing.

Los trabajadores como siempre a esperar, y, mientras tanto, sin más alternativa que presionar a la Administración para que asuma una posición activa y positiva.

J. E. AURREKOETXEA

Negoziaketa-saria, mesede kaltegarria

(I.orratik dator)

Nolanahi, ez datza hortan negoziaketa-sari honen arriskurik haundiena. Zerga hori langilearen soldatetik aterako bada ere, ordainketa ugazabak egingo du eta bere bitartez egingo da gehienetan. Beraz, azken finean, ugazaben esku geldituko da ordainketa egitea ala ukatzea. Ez dago honek dakartzkian arriskuak aipatu beharrik, negoziaketa-saria konbenio merkeen saria bihur baidateke.

Ezin dezakegu ahaztu, dirudienez, Estatu mailako sindikatoek kuota ko-

braketa porzentaia zeharo apalak dituztela eta, horregatik, sindikalak ez diren finantziario bideak (laguntza instituzionalak, e.a.) garrantzi izugarria dutela bere aurrekontuetan. Negoziaketa sariaren bitartez sindikatoen diru egoera zerbait lasaituko balitz ere, sindikalak ez diren medioez egingo litzateke berriro, inoren esku gertatuko litzateke. Eta nekeza lukete benetan horrelakoek bere erabaki eta laguntzaren loturapean izanik.

Egia esan, **closed shop**, **union shop** eta horrelako

arauak antikonstituzionaltzat jotzen dituzten arren, zerga berri hau baino bidezkoagoak direla deritzat. Izan ere, honek sindikatoaren finantziario hutsera behartzen duen bitartean, haiek eskubide guztiez sindikatoaren partaidea izatera bultzaten baidute.

Itxoin dezagun, nolahi, lege-gaia lege bihurtu arte, onartzen denari buruzko iritziz zehatzago bat emateko, sortuko dituen aplikapen arazoak ere ez baitira txantxetakoak izango.

J. KORTABARRIA



Reseña jurisprudencial



Despido de un representante sindical por falta de rendimiento

Un representante del personal es despedido por bajo rendimiento en su trabajo cuando, teniendo la categoría profesional de ayudante de tallista, se le han encomendado funciones de ayudante de lijador y de peón. La Magistratura de Trabajo declaró procedente el despido. El Tribunal Supremo (sentencia de 28 de setiembre de 1983) estima el recurso de casación del trabajador y declara la improcedencia del despido practicado.

«... de la rectificación de los hechos probados se infiere, con perfecta evidencia, que el trabajador recurrente fue degradado y agravado profesionalmente, y de ahí que la falta de rendimiento —que es la causa del despido— sea inaceptable e inviable, dado que en el proceso resulta acreditado que el trabajador fue objeto de clara discriminación, al encomendarle funciones impropias de su categoría profesional y, además, se alteró también su 'status' retributivo, al ser alterado en su perjuicio, ya que venía trabajando por el sistema de 'tarea' y unilateralmente se le impuso 'a tiempo'...».

«... ha de aceptarse, en consecuencia, que se ha in-

fringido el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, norma que posibilita la 'movilidad funcional' de los trabajadores en el seno de la empresa, pero dicha movilidad debe salvaguardar los derechos económicos y profesionales del trabajador, y sin duda con la decisión empresarial a que se ha hecho referencia vulneró la garantía legal contenido en dicha norma, la que está ciertamente eludida y transgredida; de lo razonado se deriva como inevitable y lógica consecuencia la anulación de la sentencia impugnada».



Jubilación del empresario

La mera solicitud no autoriza a rescindir los contratos de los trabajadores (s. del Tribunal Central de Trabajo de 11 de octubre de 1983).

No constanding en autos la respuesta que se haya dado a la solicitud de reconocimiento de jubilación del empresario, éste no está legitimado para acordar el cese de sus trabajadores en base al art. 49,7 del Estatuto de los Trabajadores y, consecuentemente, su actitud encierra un verdadero despido, que debe calificarse de nulo al no haber sido documentado en forma alguna.

No puede equipararse la iniciación del expediente de jubilación a la jubilación misma, que sólo se produce cuando en el referido expediente recae resolución conforme a lo solicitado, dicta-

da por el organismo correspondiente de la Seguridad Social.



Dietas

Sólo tienen tal naturaleza las que respondan a un efectivo desplazamiento (s. Tribunal Central de Trabajo, de 29 de setiembre de 1983).

Las instituciones jurídicas son lo que se revela de su naturaleza y circunstancias, sin que haya que atenerse a la denominación que las partes les otorgan.

Si las denominadas dietas se abonon por el empresario por día trabajado, sin condicionar su devengo a desplazamientos del trabajador a otro centro de trabajo distinto del habitual, y se cotiza por tal concepto a la Seguridad Social(*), no son emolumentos que responden a las indemnizaciones o suplidos que definen los arts. 26,2 del Estatuto de los Trabajadores y 3 del decreto 2.380/1972, de 17 de agosto, como extrasalariales.

Por lo que ha de declararse que las mal llamadas dietas constituyen parte del salario base y como tal deben de abonarse en nómina y computarse en la paga de las vacaciones, ya que así lo dispone el art. 7,1 del convenio 132 de la OIT, sin que a ello se oponga el pacto entre trabajadores y empresa por el que el referido concepto salarial se excluya de la retribución de los permisos legales, pues se trata de un derecho indisponible por las partes de acuerdo con el art. 3,5 del Estatuto de los Trabajadores.

(* Nota.—Téngase en cuenta que la cotización a la Seguridad Social, que en este caso concreto se producía, no es, sin embargo, condición para la consideración de este concepto como salarial y que hubiera tenido la misma naturaleza de salario base aunque no se cotizara por él. En materia de relaciones laborales la afiliación y cotización a la Seguridad Social suele ser meramente un indicio.



Base reguladora de la prestación por desempleo

Cómputo de las pagas extraordinarias (s. Tribunal-Central de Trabajo, de 22 de octubre de 1983).

Aunque en el período de los seis meses anteriores a la situación de desempleo se devengaron a favor del actor dos pagas extraordinarias, a efectos de la base reguladora de la prestación correspondiente debe computarse sólo una paga y media, porque el convenio en el que se establecen tres a lo largo del año cuida de incluirlas como salario anual establecido, pero, además, porque entender que deben computarse las extraordinarias según el período en que se devenguen iría en contra del principio de igualdad, pues supondría que un trabajador con el mismo salario y categoría tendría derecho a prestaciones de cuantía inferior si en los seis meses anteriores a su situación de desempleo sólo se le hubiera abonado una paga extraordinaria.

Permisos retribuidos para la participación a las elecciones al Parlamento vasco

ORDEN del consejero titular del Departamento de Trabajo, por la que se dan normas para que los trabajadores puedan participar en las elecciones al Parlamento vasco a celebrar el día 26 de febrero de 1984.

Artículo 1.—Los trabajadores que, teniendo la condición de electores respecto de la consulta electoral del día 26 de febrero de 1984, no disfruten en dicha fecha del descanso semanal previsto en el artículo 37.1 de la ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se beneficiarán de licencia retribuida para cumplimiento de sus deberes electorales, cuya duración se determinará como sigue:

a) Trabajadores cuya jornada laboral del día 26 de febrero de 1984 quede comprendida íntegramente en el horario de apertura de los colegios electorales: disfrutarán de licencia retribuida de cuatro horas, o de tres horas y media si su jornada en dicho día fuere inferior a ocho horas.

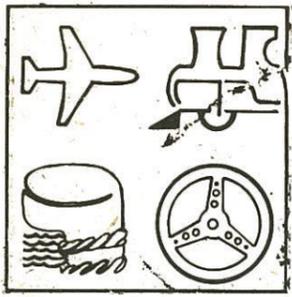
b) Trabajadores que realicen una jornada que coincida parcialmente con el horario de apertura de los colegios electorales: su licencia retribuida durará tres horas y media si la coincidencia entre aquéllos excediera de cuatro horas; consistirá en dos horas, si jornada y horario coincidieran en un espacio de dos a cuatro horas; no tendrán derecho a licencia, si la coincidencia entre éstos no alcanzare dos horas.

Artículo 2.—Los empresarios podrán distribuir libremente, en razón de la organización del trabajo, los períodos de jornada laboral en que los trabajadores harán uso de tal permiso.

Artículo 3.—Los trabajadores que acrediten su condición de miembros de mesas electorales o de interventores, y que no disfruten el día 26 de febrero de 1984 de su descanso semanal, se beneficiarán de licencia retribuida que comprenderá toda su jornada laboral en tal fecha, sin que los empresarios puedan urgir su recuperación. Asimismo, y tanto los corresponda o no el descanso semanal en dicho día, disfrutarán de una licencia retribuida de cinco horas en la jornada del día 27 de febrero de 1984, igualmente no recuperable.

Si alguno de estos trabajadores hubiera de trabajar en el turno de noche en fecha inmediatamente anterior a la jornada electoral, la empresa afectada habrá de cambiarle el turno para que pueda descansar la noche anterior al día de la votación.

Artículo 4.—La reducción prevista de una u otra jornada laboral se realizará sin merma alguna de la retribución que por todos los conceptos vinieran obteniendo los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37,3 del Estatuto de los Trabajadores, sirviendo como justificación adecuada la presentación de la certificación de voto expedido por la respectiva mesa electoral.



A consecuencia del decreto dictado por el Gobierno central en julio de 1983

La jornada, punto conflictivo en los convenios del Transporte de Bizkaia

Es previsible que este año sean especialmente conflictivos los convenios del Transporte, por la aplicación que la patronal pretende hacer del decreto 2.001 sobre Jornadas Especiales en el Transporte, que fue publicado en el «BOE» el 29 de julio de 1983 y que rebaja considerablemente lo regulado en la ordenanza laboral del año 1972.

Este decreto fue publicado, a nuestro modo de ver, intencionadamente en período vacacional y, como era de esperar, no hubo demasiadas reacciones. La única posibilidad que nos queda una vez publicada la ley es mejorarla en los convenios provinciales.

Así, en el convenio del Transporte de Mercancías de Bizkaia, aparte del incremento, la principal discrepancia la tenemos en este punto, esto es, en la definición de «jornada laboral».

Vamos a contemplar algunos aspectos del decreto 2.001 que regula la ordenación global de la jornada:

En primer lugar, rebaja de doce a diez horas el descanso entre jornadas que establece el artículo del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, para los descansos entre dos jornadas y para el descanso semanal, da la posibilidad de que se puedan computar en períodos de hasta cuatro semanas, con lo cual, si bien al cabo de las cuatro semanas tienen que cuadrar el número de horas a descansar, da la posibilidad a los empresarios de que no se respete en algunas ocasiones las diez horas de descanso entre dos jornadas que regula esta misma ley, ni tampoco el día y medio de descanso semanal que establece el artículo del Estatuto de los Trabajadores.

Pero lo más inaceptable que plantea la ley es lo regulado en los artículos 9 y 17 del citado decreto. En virtud de estos artículos, se separa el **trabajo efectivo del tiempo de presencia**; entendiéndose como tiempo de presencia los siguientes supuestos: espera, expectativa, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta y otras similares en las

que el trabajador, aunque no preste trabajo efectivo, se halla a disposición de la empresa. La ley continúa diciendo que la jornada de 40 horas semanales y los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para las horas extraordinarias serán aplicables solamente para el **trabajo efectivo** y no para el **tiempo de presencia**. El artículo 9 termina con el siguiente párrafo: «Las horas de presencia no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración sea, como mínimo, de igual cuantía que las de las horas ordinarias».

El cuadro completo de la ley viene en el artículo 17, donde establece que la jornada de 40 horas semanales puede ampliarse con **tiempo de presencia**, hasta un máximo de 20 horas a la semana.

Es prácticamente imposible y altamente peligroso en materia de seguridad en la carretera lo que pretende esta ley, esto es, que un chófer pueda conducir como mínimo 40 horas a la semana. Anteriormente, dentro de la jornada de 40 horas semanales se computaban el tiempo de conducción, averías, viajes sin servicio, etc., y en los tiempos de espera en los que el conductor no estaba vigilando el vehículo se computaban a mitades.

Esta ley elimina el tope máximo de 40 horas semanales, establecido en el decreto..., y da la posibilidad a los empresarios de que la jornada semanal pueda ampliarse hasta 60 horas o más, ya que desaparece el tope de horas extras fijado en el artículo del Estatuto de los Trabajadores para el **tiempo de presencia**.

Aparte de esto, la ley rebaja los costes a los empresarios, reduciendo el precio de las horas extras actuales, ya que como hemos apuntado anteriormente las horas consideradas como **tiempo de presencia** se pagarán al precio de la hora ordinaria.

Tenemos que decir que en Bizkaia los patronos no pudieron aplicar este decreto el pasado año, ya que desde hace tres años, concretamente en el año 1980, conseguimos regular en el artículo 6.º el convenio lo que en lo sucesivo se debía considerar como **horas efectivas de trabajo** que, como es natural, incluimos todos aquellos supuestos que se dan en el transporte, además del tiempo de conducción. La patronal pretende eliminar este artículo, para que entre en vigor el decreto 2.001, ya que con la actual redacción de jornada no podría aplicarlo y nosotros, como es natural, no queremos dar un paso atrás. Las negociaciones están bloqueadas en este punto, por lo que los cuatro sindicatos de la mesa negociadora hemos convocado huelga para los días 13, 14, 17, 20 y 21 de febrero. Nuestra pretensión es mantener la redacción de la jornada del convenio de 1980.

XABIER MURUA



La Mutualidad de la Administración Foral de Bizkaia, en marcha

Primera reunión del Consejo de Administración del órgano especial de Administración del Servicio de Derechos Pasivos Complementarios de la Administración Local y Foral de Vizcaya (SDPCALFV).

Tras varios años de esfuerzos y gestiones con el tema de la Mutualidad y que han tenido como fondo las negociaciones de los convenios de la Administración Foral a nivel de Euskadi, hoy es el día que podemos manifestar con alegría que estamos en la recta final. El lunes, día 6 de febrero, se ha reunido por primera vez el Consejo de Administración de la Mutualidad de Administración Foral en Vizcaya, constituyéndose formalmente y tomando ya los primeros acuerdos que van a hacer posible su efectivo funcionamiento:

—Aprobación de la normativa de prestaciones y bases de cotización.

—Normas de organización interna.

—Liquidación de cuentas de la Diputación Foral de Vizcaya, etc.

La puesta en marcha va a hacerse en varias fases. Inicial-

mente se constituye con los funcionarios de la Diputación (acuerdo de descuento de las cotizaciones en la nómina de febrero). Posteriormente, se producirá la adhesión del resto de los ayuntamientos de Vizcaya a un servicio ya en marcha, de forma que desaparezcan las incredulidades y suspicacias que muchas corporaciones han manifestado.

En próximos artículos iremos explicando los acuerdos del Consejo de Administración y ampliando la información sobre su composición y, sobre todo, lo que más nos importa a los trabajadores, fechas de pago de las primeras pensiones y cuantía de éstas y de las cotizaciones.

Finalizo esta información de urgencia, recordándoos que, con este arranque de la Mutualidad en Vizcaya y con la de Guipúzcoa pagando ya las pensiones, se hace realidad lo que hasta ahora era sólo una aspiración: ver notablemente mejoradas nuestras prestaciones pasivas. Pero el camino no ha sido fácil y si se ha logrado ha sido por el esfuerzo y tesón de ELA, frente a las zancadillas de UGT y LAB que, con sus impugnaciones a nuestro proyecto, no han hecho sino retrasar su puesta en marcha, sin ser capaces de presentar a los trabajadores una alternativa de repuesto; y frente al escepticismo de muchos que, a pesar de su pasividad, también se van a ver beneficiados.

YOSU ABAUNZA



Aunque no lo quiera la dirección

FAES: El sindicato pasa por la empresa

Hay muchas empresas que no admiten la actividad sindical y su reconocimiento como tal a nivel de empresa. Una de

éstas es, precisamente, FAES, S. A., industria de producción química de 255 trabajadores, cuya dirección ha demostrado claramente a través de las sanciones impuestas a un delegado de ELA su talante autoritario.

El asunto tiene su miga y la historia se remonta a la primavera del año pasado, en la que la empresa no le paga al delegado de ELA los tres días que utilizó para acudir a unos cursos de formación del sindicato. Llevado, posteriormente, a Magistratura el caso, ésta falló a favor de nuestro delegado. Y, naturalmente, parece que no le sentó muy bien a la dirección la «derrota» sufrida.

Y, cómo no, buscó la otra cara de la moneda a través de una persecución constante hacia el delegado, a través de la acción directa del jefe de personal, señor Hermo (quien anteriormente dejó una historia digna de contar durante su estancia en Limpiezas El Sol en el mismo cargo). Concretamente, en enero de este año nuestro delegado es sancionado por dos días de empleo y sueldo «por falta leve» por haber denunciado la existencia de sustancias tóxicas de cuyo manejo parece habían venido alguna enfermedad en la piel precisamente en aquellas personas que la utilizaban en la sección de investigación. El delegado de ELA, miembro del Comité de Seguridad e Higiene expuso al presidente del citado comité, al igual que a jefe de personal, la posible existencia de enfermedad contagiosa.

Días más tarde, el señor Hermo comunica al delegado la sanción a través de un escrito en el que en ningún sitio niega la existencia de la enfermedad, sino que la encubre definiéndolo como proceso: alérgicos, dermatitis, etc.

Y la actitud de la empresa sigue en la misma línea posteriormente sobre este delegado hasta para las circunstancias más menudas.

La empresa pensará mete miedo a los trabajadores por que estén sin rechistar, sin poder expresar sus derechos y naturalmente, la venganza con la que está actuando contra todo lo sindical ha caído ahora contra este delegado de ELA puede ser otro cualquiera, con tal de que sea un trabajador que, consciente de sus derechos, los utiliza para defender a los compañeros de trabajo como en el caso descrito.

Pero la sección sindical de ELA está utilizando y utilizará todos los medios a su alcance para hacer frente a esto procedimientos. FAES no ha asumido todavía el hecho sindical en su empresa. No «admite». No traga al sindicato. Pero, aunque no lo quiera la dirección, el sindicato pasará por su empresa.

JUAN CARLOS ARTAZA