

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELSTVA ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



En la foto, dos instantaneas de la reunión del Consejo Nacional celebrada el sábado 23 de diciembre.

Consejo Nacional

El IV Congreso se celebrará en Vitoria los días 22 y 23 de junio

El pasado día 23 de diciembre se celebró en Bilbao la última reunión ordinaria del año del Consejo Nacional de la Confederación en la que se concretaron definitivamente las fechas para el IV Congreso. El Informe del Secretario General y el de los contactos mantenidos con diversas consejerías del Consejo General Vasco fueron los otros temas tratados en el transcurso de la misma.

Alfonso Etxeberria en su intervención hizo un análisis sindical de la situación actual en la que destacó la inminencia de las negociaciones colectivas y sus repercusiones en el desarrollo del sindicalismo.

Al igual que el año pasado, es firme propósito de ELA el superar los obstáculos tendentes a restringir la libertad de negociación,

única vía de potenciar el movimiento sindical. En relación a la política reivindicativa, subrayó el Secretario General que serán las Federaciones las que fijen sus contenidos en función de las situaciones diversas que se dan en cada sector y empresa.

Otro de los puntos abordados por el Secretario General en su informe fue la

necesidad de ir elaborando un proyecto acabado de relaciones laborales que reflejase las posiciones de ELA respecto a las mismas y que sirviese para poder abrir negociaciones con el resto de las fuerzas sociales implicadas. Los factores a tener en cuenta en la confección del mismo son diversas: tipo de sindicalismo que propugna ELA, el proceso institucionalizador del futuro Estatuto Autonómico, la realidad de la patronal de Euskadi, etc.

José Elorrieta informó a continuación de forma detallada de las conversaciones mantenidas por las

Centrales Sindicales ELA, UGT y CC.OO con la Consejería de Trabajo y con las Organizaciones Patronales de Euskadi a fin de ir perfilando el procedimiento y los contenidos de un Proyecto de Relaciones Laborales para Euskadi.

El tercer punto del orden del día fue el relativo al IV Congreso, en concreto, a la fijación de fechas para el mismo. Gasteiz (Vitoria) tal y como adelantábamos anteriormente es el lugar elegido para celebrar los días 22 y 23 del próximo junio (viernes y sábado) el Congreso Confederado de ELA.

Decreto-Ley de limitación salarial

Tope del 13% durante 1979

El Gobierno ha hecho público el proyecto de Decreto-Ley que fija un tope salarial para 1979 del 13 por ciento y que someterá para su aprobación a la Comisión Legislativa de las Cortes.

Esta limitación salarial afectará en primer lugar y de forma casi inmediata a más de 2.000 convenios colectivos de todo el Estado, cuyos plazos de vigencia han finalizado o están a punto de hacerlo. Con esta decisión el Gobierno se interfiere de forma decisiva en el proceso negociador sindicatos-patronales, restringiendo su contenido a unos niveles que suponen un nuevo recorte al poder adquisitivo de los salarios.

(pasa a la página 6)

European langabeziaren arazoa

Hogeitamabost lanorduko astea



Langabeziaren gaia buru zela, Bruselasen egin zen joan den azaroaren 9an bilera bat, europar enpresari, sindikatu eta gobernuetako arduradunen artean.

Berehala, eta beste puntu batzuen artean, gai nagusia zein zen garbi azaldu zen: langabeziarena, gero eta gahiago zabaltzen ari dena, eta nondik heldu ez dakitena oraindik gobernuak.

Sindikatoen eritziz (Europar Sindikatoen Konfederakundea-CES) akordio batetara ailegatu behar da puntu honetan, nahi eta nahiez. Patronala berriz (UNICE) etzen bere lekutik aldatzen. Jakina da, eta sindikatu gehienek asteko 35 lanorduko eskabidea dutela. Era honetan, Alemanian, Metaleko langileen huelga eta, Italian, dar langileek datorren urterako duten erreibinkapen berbera; europar sindikatuen joera garbi baino garbiago dago. Seigarren orrian aztertzen da zabalago gai hau.

Por el derecho al descanso

Reconocidos 14 días festivos del calendario laboral

Conquista importante en la pesca

Página 4



● Aniversario del Pacto de la Moncloa

página 3

● EGIN, ganaron los trabajadores

página 5

Afecta al personal de contratación laboral.
● Convenio del Ayuntamiento donostiarra

página 4

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a:
 Secretariado Profesional de
 Industria (SPI); Federación
 Internacional de los Trabajadores
 de las Plantaciones Agrícolas y
 Similares (FITPAS)
 Unión Internacional de
 Trabajadores de la Alimentación y
 Afines (UITA) Internacional del
 Personal de Correos, Telégrafos y
 Telecomunicaciones (IPCTT)
 Federación Internacional de
 Empleados y Técnicos (FIET)
 Federación Internacional de
 Trabajadores de la Construcción y
 la Madera (FITCM)
 Federación Internacional de
 Trabajadores de las Industrias
 Metalúrgicas (FITIM)
 Federación Europea de
 Metalúrgicos (FEM)
 Federación Internacional de
 Trabajadores de Textil, Vestido y
 Cuero (FITVC)
 Federación Internacional de los
 Trabajadores del Transporte (ITF)
 Federación Internacional de
 los Trabajadores de
 la Industria Química y de
 la Energía (ICEF)
 Secretariado Internacional de
 Sindicatos del Espectáculo
 Federación Gráfica Internacional (FGI)
 Federación Internacional de Servicios
 Públicos (PSI)

Publicación: ELA-STV
 (Semanario Sindical)
 Edita: ELA-STV
 Director: J. Elorrieta
 Redactores: V. Bengoa
 J. Larrañaga
 Imprime: Ardatza, S.A.
 Polígono Eciago, 10-B
 Hernani (San Sebastián)
 Dep. Legal: BI-3312-1977
 Redacción: Barrenacalle, 28-2
 Teléfono 681 56 50
 Durango

TXOKOAN

Las empresas reticentes a entregar cualquier tipo de información cuando los negocios iban viento en popa, hoy son las primeras interesadas en poner a disposición de las secciones sindicales, asesores sindicalistas y comités de empresa, balances, cuentas de resultados y otros datos para negociar un convenio, o un expediente de regulación.

Con la contundencia de unos números y una terminología difícil para un profano, la empresa suele buscar un soporte "científico" para avalar sus posiciones: negativa a elevar los salarios, reducción de plantilla etc. Para conseguir este objetivo la patronal cuenta con una ventaja sustanciosa al poder manipular la información suministrada o parte de ella según convenga. El balance y la cuenta de resultados no se escapan a este tipo de arreglos y es por ello por lo que hay que interpretarlos con las necesarias reservas.

No obstante la información que permiten obtener ambos documentos es generalmente de cierta utilidad. En las siguientes líneas

Zer esan nahi du? El balance

vamos a explicar de forma muy elemental lo que es un balance dejando para otra ocasión la cuenta de resultados. Para facilitar la comprensión utilizaremos el balance que figura en el cuadro que por supuesto aparece muy simplificado.

Activo		Pasivo	
Inmovilizado	38.000	Recursos propios	35.000
Terrenos	20.000	Capital Social	15.000
Edificios	10.000	Reservas	20.000
Máquinas	8.000	Exigible a largo plazo	13.000
Realizable	18.000	Créditos bancarios	13.000
Almacenes	8.000	Exigible a corto	14.000
Clientes	10.000	Proveedores	14.000
Disponibles	6.000		
Caja	1.000		
Bancos	5.000		
Total ACTIVO	62.000	Total PASIVO	62.000

Cuestiones Generales

Como se puede observar el balance refleja la situación patrimonial de una empresa en un momento determinado, en dos partes perfectamente diferenciadas: el activo y el pasivo. Mientras en el activo se detalla debidamente clasificado todo lo que la empresa tiene, en el pasivo aparece lo que la empresa debe a terceros.

Hay un detalle que llama la atención y es que el activo y el pasivo suman el mismo importe. Esto no es una coincidencia, siempre es así, y la explicación es sencilla ya que la diferencia entre lo que la empresa tiene (activo) y lo que debe (parte del pasivo) aparece también en el pasivo bajo el epígrafe de Recursos Propios.

Activo

El activo de un balance consta de tres apartados que a su vez se pueden dividir en otros.

EL INMOVILIZADO, suele denominarse también activo fijo y está compuesto por los bienes de una empresa que normalmente permanece bajo la misma forma un largo período de tiempo y son imprescindibles para la producción de los artículos que fabrica la empresa. Por ello dentro de este epígrafe se suelen incluir los terrenos, los edificios y la maquinaria.

Se denomina REALIZABLE, aquella parte del activo de una empresa que está ligada a su actividad y a su ciclo productivo comercial. De hecho en otras palabras no es dinero pero llegará a serlo en un plazo relativamente corto.

El capítulo de almacenes recoge el valor de las materias primas, los productos en curso de fabricación y los productos acabados destinados todos ellos a ser vendidos, bien en su estado (caso de los productos acabados) o bien después de sufrir diversas transformaciones.

Clientes, refleja el importe total que adeudan a

la empresa los compradores de sus productos que no pagan al contado.

Finalmente se denomina DISPONIBLE a los fondos líquidos de una empresa, es decir al dinero en moneda de curso legal y el montante en cuentas corrientes.

Pasivo

Al igual que el activo, el pasivo consta también de tres apartados cada uno de

los cuales se desglosa a su vez en otros.

Dentro del epígrafe de recursos propios se incluyen: el capital social y las reservas. Se denomina capital al importe desembolsado por los socios (accionistas) de una empresa que se divide a su vez en acciones. Las reservas están integradas por los beneficios no distribuidos y plusvalías obtenidas (venta de terrenos etc.) y tienen como fin evitar el posible riesgo económico de la empresa e incrementar sus recursos propios, ampliando así sus medios de acción.

EL EXIGIBLE A LARGO PLAZO es la parte que debe la empresa, normalmente a las entidades bancarias por créditos obtenidos a varios años para financiar parte de sus activos fijos y parte del realizable.

Se denomina EXIGIBLE A CORTO las deudas de la empresa que vencen en un plazo más o menos inmediato (pagos pendientes a los proveedores de nuestras materias primas etc.).

J.E. LIBANO

Escuela de militantes

Balance provisional. —El pasado sábado día 16 se discutieron simultáneamente en Vitoria, Pamplona y Bilbao, tres de los cuatro temas que componen el curso de formación para militantes. En Vitoria el tema analizado fue el "Pacto Social", en Pamplona, "Comités de Empresa y Secciones Sindicales" y en Bilbao, "Sindicato y Sociedad".

El balance provisional del curso cuando quedan aun otras tres reuniones para que finalice permite ya avanzar algunas conclusiones. La más importante, posiblemente, es que el cambio de metodología en relación a experiencias anteriores ha mejorado sensiblemente la participación de los asistentes. La exposición del tema por el ponente y el posterior coloquio han sido sustituidos por la discusión en grupos reducidos primero y conjunta después donde lo fundamental es que intervengan todos los participantes para contrastar puntos de vista divergentes y para adoptar sus argumentos. La base de las discusiones de grupo y del conjunto suele ser en todos los casos un documento (artículo de prensa, extracto de una revista o libro) que va precedido de una lectura y análisis individual.

Los tres temas mencionados junto a otro cuarto "El análisis sindicalismo de ELA" se seguirán debatiendo rotativamente durante el primer trimestre del año, intercalando varias charlas la primera de las cuales ya esta concretada y tratara sobre la crisis económica actual. Oportunamente publicaremos el calendario para el próximo enero.

Lokalak

- Secretaría General
 Euskalduna, 11-1º Dcha. Apartado 1391
 BILBAO 8. Telf. 444 25 04 - 444 25 54.
- Oficina en Madrid
 Albero Alcega, 32-6º B. Tel. 401 10 10
 MADRID 16. Telf. (91) 458 74 30
- Federaciones
 BILBAO 10. Alda. de Urkijo, 28-4º. Telf. 4431800
 SAN SEBASTIÁN, San Martín, 23-4º. Telf. 461 688 - 461 877.
 Uniones locales y comarcales
- ARABA
 VITORIA: Fueros, 31-1º izda. Telf. 25 12 22 - 26 96 33.
 AMURRIO: Elejondo, 23-1º. Telf. 89 10 75
 LLODIO: Nervión, 16-2º. Telf. 672 32 59
 SALVATIERRA (Aguirre): Mayor, 60-1º
- BIZKAIA
 BILBAO 1: Barroeta Aldamar, 3-2º dcha. Telf. 424 13 00 - 424 13 09
 ALGORTA: Sarrikobaso, 5-1º dcha. Telf. 469 27 37
 AMOREBIETA (Zornotza): Trav. Zelaeta, 10-3º dcha. Telf. 673 17 82
 ARRIGORRIAGA: Gral. Mola, 3 bajo. izda.
 BARAKALDO: Gral. Sanjurjo, 28-2º dcha. Telf. 438 66 00 - 438 66 06
 BASAURI: General Mola, 18-1º. Telf. 449 45 04
 BERMEO: Santa Eufemia, 12-2º. Telf. 688 05 07
 DEUSTO: Ramón y Cajal, 35 bajo.
 DURANGO: Barrenkalle, 28-2º dcha. Apdo. 183. Telf. 681 56 50
 ELORRIO: General Franco, 7, bajo
 ERANDIO: Río Seco, 5-1º. Telf. 447 07 00
- ERMUA: VI Centenario, 12 bajo.
 GALDAKANO: General Mola, 1. Telf. 456 49 66
 GERNIKA: Schario de Bizkaia, 6-3º dcha. Telf. 685 28 08.
 LEMONA: Arraibi, 11.
 LEKEITIO: Batalla de Orento. Casa Social, 2. planta.
 MUNGIA: Hnos. Basozabal, 3-1º dcha. Telf. 674 00 16.
 ONDARROA: Avda. de la Antigua, 21-1º
 PORTUGALETE: Carlos VII, 20-1º. Telf. 461 02 45.
 SANTURZE: Capitán Mendizabal, 26-1º dcha. Telf. 461 90 33.
 SAN SALVADOR DEL VALLE: Vicente Ribas, 7-2º izda. Telf. 459 02 14.
 SESTAO: Plaza Conde Valmaseda, 9-1º izda.
 SODUPE: José Miguel de Oregui, 9-2º. Telf. 669 29 01.
 YURRE (Igorre): Elejalde, 26-4º
 ZAILLA: Juan Antonio del Yermo, 1-2º C.
- GIPUZKOA
 SAN SEBASTIÁN: San Martín 51, entslo. izda. Apdo. 971. Telf. 459 591 y 466 359.
 ANDOAIN: Mayor, 46-1º
 ATAUN: Grazina Berri.
 AZKOITIA: Mayor, 49-1º
 AZPEITIA: Santiago, 6 bajo. Telf. 81 34 46.
 ARETXABALETA: Otalora, 8-1º dcha.
 BEASAIN: San Ignacio, 9 bajo. Telf. 88 35 01.
 BERGARA: Torrekua, 3 bajo.
 DEBA: Puerto, 8-1º
 EIBAR: Plaza de Unzaga, 10-2º. Telf. 71 17 78
 ELGOIBAR: Pl. Padre Aguirre, 4-2º
 GETARIA: San Roke, 2 bajo.
 HERNANI: Avda. de Navarra, 16-4º. Telf. 552 865.
 IRUN: Santiago, 44 bajo y 1º. Telf. 621 414 y 623 396.
 LASARTE: Iñigo de Loiola, 10 bajo. Telf. 362 033.
 LAZKANO: Elosegui, 48-1º
 LEGAZPIA: Patricio Etxeberria, 1-1º
 MONDRAGON (Arrasate): Zarugalde, 42 bajo. Telf. 791 091.
 ORIO: Primo de Ribera, 24-1º
 ONATE: Zumalacarregi, 13 bajo.
 PASAJES ANCHO: Coronel Bearlegui, 18-1º
 PLACENCIA (Sorluze): Rabal, 15-1º
 RENTERIA: Viteri, 14-1º. Telf. 510 562 y 510 566.
 TRINTXERPI: Pescadería, 13 bajo. Telf. 399 311.
 TOLOSA: Oria, 3-2º dcha.
 USURBIL: Polígono 13, 1-1º B. Telf. 361 963
 ZARAÚZ: Pl. Fueros, 12 bajo. Telf. 84 10 45
 ZESTOA: Plaza Uztapide, 4 bajo.
 ZUMARRAGA: Plaza de España, 6-2º izda. Telf. 72 00 79.
 ZUMAIA: San Pedro, 10-2º
- NAFARROA
 PAMPLONA: Navas de Tolosa, 5-2º izda. Telf. 25 77 00 y 25 77 04.
 ALSASUA: Santa Cruz, 11-2º
 BERA DE BIDASOA: Casa Olaetxea, Paseo Etegarai, 5-1º
 ESTELLA (Lizarrat): Pui, 24 bajo y 1º
 LESAKA: Casa Gurutze, Calle Bitorra.

Máximo

BANDD-LEY
13% TOPE SALARIAL
SUPERSTICIOSOS, PUEDEN
ACOGERSÉ AL 12

Los sindicatos de la industria han conseguido que el tope salarial se reduzca del 13% al 12% para los salarios superiores a 12 millones de pesetas al año. Este nuevo límite se aplicará a partir del 1 de enero de 1979.



Moncloa: Aniversario y sinceridad

Con el año termina la vigencia de aquellos pactos de la Moncloa a los que tantas veces nos hemos referido. No se trata de celebrar un aniversario. Ni simplemente de hacer un balance. La crisis sigue ahí, la vida sindical sigue sin normas reguladoras. Este año 1978 ha producido un fuerte impacto en toda la vida social. Nadie es el que era hace doce meses. Desde finales de setiembre comenzó a hablarse de la posible renovación de los pactos cuyo plazo de vigencia iba camino de extinguirse. Todos coincidían en el hecho de que no podía realizarse una simple segunda edición de aquella firma, cuyo protagonismo exclusivo detentaron los partidos. El abanico de posiciones ha sido muy abierto entre los que se creían llamados a decidir y firmar. Gobierno, algunas centrales, patronales y partidos han formado el cuadrado mágico del que emanaban declaraciones, denuncias y alternativas. El que después de dos meses y medio de idas y venidas el Gobierno, al parecer, haya decidido funcionar sin pactos, al menos pactos establecidos y firmados con la solemnidad de los de hace un año, no pasa de ser una anécdota que ciertos síntomas hacían prever. Lo importante es que los pactos han incidido con fuerza en la vida sindical: han marcado de forma ya inevitable y no siempre positiva, ni mucho menos, las formas de actuación sindical; el carácter del sindicalismo se muestra diverso según la actitud que cada central ha tenido en relación a los pactos. El adherirse a los pactos firmados por los partidos o rechazarlos representó una decisión cuya gravedad va a pesar seriamente en el futuro próximo del sindicalismo.

En lugar de pactos, decretos

Mar de fondo y tiempo perdido

El 28 de setiembre son convocadas UGT y CC.OO por el Gobierno para una "jornada de reflexión". Los acuerdos de la Moncloa caminaban ya en su último trecho de vigencia y había que pensar en una eventual renovación, de una u otra forma, de los mismos. La inversión, que se estaba animando, de pronto se detuvo expectante. A lo largo de octubre y noviembre y hasta bien entrado diciembre se han sucedido las reuniones, las conversaciones, las tomas de postura cambiantes. Todo ha sido muy confuso, contradictorio y poco serio. Proceso muy poco serio y con final que no lamentamos: no hay pactos. Pero habrá decretos. Alternativa peor y mas inútil, si cabe, que los pactos.

Pero navegamos en un mar loco en el que las manifestaciones de la superficie no son sino consecuencia de las corrientes de fondo.

Los partidos al timón

Y en el fondo están los partidos que no han soltado un solo momento la mano del timón. UGT tenía que enmarcar su postura dentro de la estrategia del PSOE que, formal y explícitamente al menos, venía exigiendo elecciones generales y "mover" el parlamento una vez finalizada la política de consenso. En este contexto los posibles acuerdos debían tener un carácter limitado: limitados en el tiempo, lo más un año; y limitados en su contenido para que las materias mas importantes fueran tramitadas via parlamento.

CC.OO al exigir acuerdos de larga duración —tres años— y presencia en la mesa negociadora de los partidos políticos con un temario de materias a negociar mucho más amplio, se hacia eco, en el campo sindical, de los intereses políticos del PCE. El Partido Comunista busca conseguir una tregua que le permita consolidarse antes de las próximas elecciones generales y mientras tanto se esfuerza por mantener un protagonismo y un peso político, por vía extraparlamentaria, a los que no le hacen acreedor su posición parlamentaria.

Gobierno y empresarios

El gobierno responde a los intereses de UCD, mas directamente a las preocupaciones que por el poder sienten sus dirigentes. Este grupo que todo lo subordina a la permanencia en el poder, no veía con claridad el panorama político. Dentro de sus previsiones, el referendum constituía un elemento clarificador muy importante. Lógica y consecuentemente este grupo necesitaba ganar tiempo, o perder tiempo, según por donde se mire. Y a fe que lo han hecho con habilidad. Pasado

el referendum, Abril Martorell declara que no habrá pactos.

Los empresarios de CEOE apostaban fuerte a unos pactos con contenidos bien claros en cuanto a topes salariales, flexibilización de plantillas y productividad. Los empresarios obtendrían, a juicio de Ferrar, el presidente de CEOE, el beneficio de un horizonte cierto y una tranquilidad social, pagando como prima indirecta el afianzamiento del Partido Comunista. CEOE presionó duro enviando a sus afiliados instrucciones por las que les exigía no negociar convenios en tanto no se firmaran los pactos.

Y ahora las prisas

Al término del año 1978 nos encontramos sin pactos, sin legislación que regule las relaciones laborales siquiera sea en los términos mínimos, sin condiciones para negociar con cierta regularidad, con dos mil convenios que expiran a fin de año en el conjunto del Estado y que afectan a cuatro millones de trabajadores, con un paro sin barreras... Uno se pregunta por qué ciertas centrales lo han esperado todo de los "pactos". Y encuentra uno, aparte de las razones dadas aquí, otras interpretaciones que, como sindicalista hubiera preferido no haberlas visto insistentemente publicadas.

Las centrales que se embarcaron en el procedimiento de los "pactos" navegan ahora en una zona desde la que llegan inquietantes ecos. El gobierno empieza a gobernar —que es lo que a ciertos sectores interesaba— a golpe de decretos que fijen topes salariales y también, posiblemente, normas para la negociación... También podría, y a lo mejor combinándolo con los decretos, sugerir la posibilidad de pactos tácitos, subterráneos y "acuerdos entre caballeros" por los que trate de evitar la explosión de las tensiones en un desierto de regulación laboral: los sindicatos implicados se comprometerían a moderar las exigencias y a

templar los modos de la negociación. Pero ¿a qué precio? Los trabajadores y el sindicalismo de clase no podemos sino condenar un acuerdo en las sombras. Es necesario que se salga cuanto, antes de ese terreno resbaladizo, confuso y abonado para un chismorreo que en nada favorece al sindicalismo en su conjunto.

Sin avasallar

El mangoneo de los partidos en los campos propios del sindicalismo tiene que desaparecer por irresponsable el interés de UGT y CC.OO por acaparar y monopolizar el panorama sindical es que, entre otras cosas, ya no sirve, si alguna vez ha servido. En Euskadi son flagrantes los entorpecimientos producidos por ese afán desmedido de protagonismo por parte de las dos centrales. ELA no va a entrar en ese juego. No ha entrado hasta ahora y no tiene de qué arrepentirse.

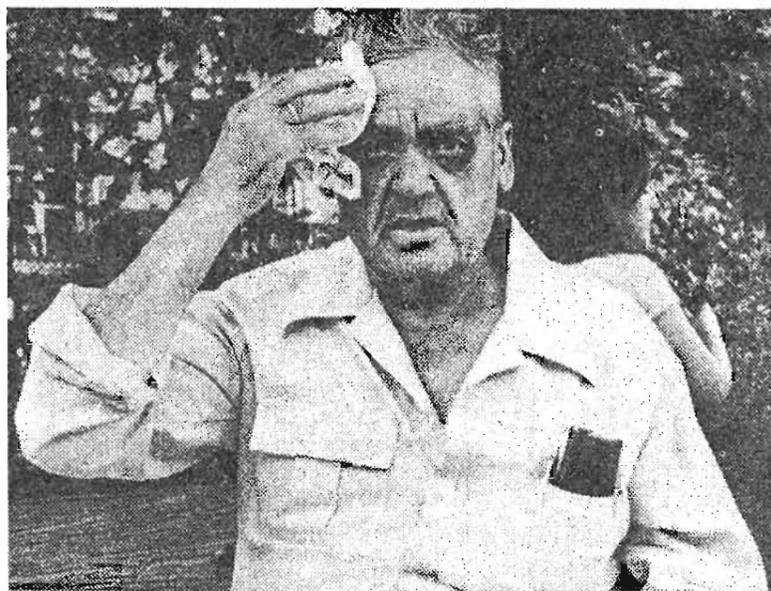
La no aceptación del Pacto de la Moncloa nos fue muy bien; fue una actitud comprendida y calurosa mente respaldada por los afiliados. Los trabajadores en Euskadi negociaron por encima de los topes marcados en el pacto. Y no hemos tenido la sensación de haber decepcionado a nadie hablándole de contrapartidas que nunca se han cumplido.

Es lo que ELA viene propugnando

No somos quién para hacer llamamientos a otras centrales. Pero no podemos dejar de expresar nuestro deseo de que las centrales que quieren plantear un sindicalismo de clase, lo hagan a partir de posiciones realmente sindicalistas, con independencia de estrategias alienantes, sin frases solemnes y sin dar la sensación de que ellos ahora son los que descubren la acción sindical de negociar tajo por tajo, empresa por empresa. Nosotros lo venimos haciendo como práctica normal. Es alentador que en sectores hasta hace poco no muy sensibles a esta fe del sindicalismo en si mismo, se alcen voces reclamando mas autonomía sindical y actuar sin protecciones ni servidumbres.

Así ganaremos todos los que ganamos cuando el sindicalismo se hace fuerte: el trabajador que se llama Juan y Pedro, la clase trabajadora, eso que llaman democracia. Y naturalmente el conjunto del hecho sindical.

V. ELORZA



Finaliza la vigencia de los pactos de la Moncloa. Los trabajadores no los aceptamos. Nos han hecho sudar. Al caducar sentimos cierto alivio. Un mal recuerdo.

Tiempo de sinceridad

Queremos sindicalismo con pulso propio

El tema tiente. Pero hay que resistirse y dejarlo únicamente apuntado. El nivel de abstención en el último referendum ha producido sorpresas y sobresaltos. Me refiero a la abstención que se podría llamar pasiva para distinguirla de la activa y positiva. Ni los sondeos ni las previsiones de los conocedores se la habían imaginado tan abultada. Tanto hablar de madurez y de sentido de responsabilidad como características del personal, para encontrarnos con que el cuerpo electoral lo que no tiene es pulso. No es que éste maduro, sino que lo que acontece es que su corazón no anda. Y que no lo reanima ni el masaje generoso y pertinaz de la tele.

Que en USA donde hay que volverse bizco para distinguir un candidato de otro, un partido de otro, la gente se vaya de excursión en vez de votar, pase. Pero aquí rompíamos con el pasado, se inauguraba el fu-

En Francia varias centrales se han visto urgidas a criticarse y a rectificar públicamente su equivocación de haber depositado desmesuradas expectativas en la victoria de la unión de la izquierda en las elecciones de marzo pasado, de haberse ligado estrechamente al programa electoral de esa unión de la izquierda, expresado en el llamado Programa Común y de haber, como consecuencia de todo lo anterior, enagorado su estrategia propia sindical en aras de la estrategia electoral. La vida sindical quedó condicionada, en una parte congelada y también, claro esta, subordinada.

La hora de ser sinceros

No hay que explicar nada. Donde se dice Programa Común poner Pacto de la Moncloa. Donde se dice Unión de la Izquierda, decir interés de los partidos "democráticos". Y luego tener el coraje de ser sinceros. Examinar los resultados nada brillantes para el sindicalismo y... para los trabajadores, cuyos intereses no están representados totalmente ni siquiera en el partido mas fiel a la clase. Los trabajadores hemos perdido capacidad adquisitiva, sufrimos más desempleo, ha crecido nuestra inseguridad, se han deteriorado notablemente nuestras condiciones de trabajo y de vida... Y el Gobierno ha incumplido las contrapartidas prometidas.

No quedarse sin pulso

A nada que se ventee el horizonte y la coyuntura se percibe con claridad que es un momento importante para el sindicalismo y para el movimiento obrero como lógica consecuencia. Aun quedan reminiscencias de poco realismo en las relaciones entre centrales, problemas de imagen y de "prestigio" que no conducen a nada, incomprendiones en relación a la realidad sindical de Euskadi. Pero cada vez con mas fuerza, se expresan tendencias exigiendo que el sindicalismo se sitúe en el lugar que le corresponde, aunque hay que quebrar tradiciones que han obstaculizado esta afirmación sindical. Aquí también hay que recordar, como recordaba un dirigente sindical italiano, que la situación de subordinación del sindicato en relación a los partidos ha sido uno de los obstáculos fundamentales para que el sindicalismo desarrolle toda su capacidad operativa y se sitúe plenamente en la función que le es propia. Y para que no pierda el pulso. El sindicalismo no esta eximido de que la abstención pasiva pueda alcanzarle.

ITURRIAGA

● Aún quedan reminiscencias de poco realismo en las relaciones entre centrales, problemas de imagen y de "prestigio", incomprendiones en relación a la realidad vasca.

turo, se prendía la antorcha de la democracia... y además te librabas unas horas del trabajo. Pues nada. Atonía, frialdad. No ha aparecido ni la furia que se ahorra en el fútbol. Y claro, ahora ha aparecido el deporte nacional, quiero decir estatal: buscar culpables.

Si, digo que el tema es tentador. Pero hay que dejarlo así. Insinuado no más.

En el campo sindical

Insinuado porque lo exige el guión, por lo que tiene de analógico con lo que pasa en el campo sindical.

Ha llegado la hora de que aquellas centrales que cuasi congelaron la acción sindical, por aquello de los pactos de la Moncloa, sientan que en razón de una exigencia de clase estan llamadas a presentar una justificación de su acción, un balance y eventualmente a realizar una auto-crítica.

Donostiako Udaletzeko larehun bat langile ari dira egun hauetan, 31an bukatzen zaien konbenioa (edo "Paktoa" Udaletxeak dioenez) negoziatzen. Kontratazio laborala dutenez, beste sektoreetako konbenio probintzialetan sartzen dira, egiten duten lanaren arabera (zein metalean edo egurrean, eta abar).

Beste puntuen artean, soldatena da nagusiena eta arazo gehienik dakarrena, esandako konbenioei eskatzen dutena baino gutxiago kobratzen baidute. Administralgoko funtzionari eta langileak "bereziak" direneko mitoa badoa sindikalismoa sartzen ari den eran, nahiz eta Administralgoak "beste klase batekoak" direla buruan sarretazi nahi. ELA dihardu horretan, beste mailetan egiten duen bezala.

Ayuntamiento de San Sebastián

Convenio Colectivo

La vida sindical es ya un hecho en la Administración pública. Se va desmoronando el mito de que los funcionarios y demás trabajadores de la Administración, son trabajadores de otra especie, a los que no preocupa los temas sindicales; ELA va demostrando su eficacia también ante estos trabajadores a los que tantas veces, de forma directa e indirecta, la Administración se empeña en convencer de que no lo son.

Trabajadores con distinto "status"

El Ayuntamiento de San Sebastián, cuenta con 1.300 trabajadores, de éstos, la mayoría, unos 850, son funcionarios de la Administración local, es decir, trabajadores que han logrado su plaza por oposición y cuya reglamentación de trabajo es específica y diferente de las Leyes Laborales vigentes.

El resto, salvo algunos con contratación administrativa, son trabajadores con contratación laboral que están sujetos a la legislación, Ordenanzas Laborales y convenios colectivos vigentes.

Es precisamente la situación de estos trabajadores "laborales" la que origina una serie de problemas, agravados por un planteamiento de la vida sindical en el Ayuntamiento en términos poco afortunados.

Renovación del convenio

Existe en la actualidad, y con entrada en vigor el 1 de enero de 1977, un "pacto laboral" (según denominación del propio Ayuntamiento) que afecta a todos los trabajadores "laborales" del Ayuntamiento y cuya vigencia acaba el próximo 31 de diciembre.

El pasado año, como consecuencia de la aplicación de los Pactos de la Moncloa, la revisión de las tablas salariales del Convenio se realizó con criterios de subida lineal, consistente en repartir el aumento del 22 por ciento sobre la masa salarial del año 77, a cada trabajador en partes iguales. Este aumento se hizo en concepto de un plus que no afectaba al salario base, ni por tanto a la antigüedad.

Esta revisión, que tenía que ajustarse obligatoriamente a los Pactos al tra-

trarse el Ayuntamiento de una entidad oficial, trajo como consecuencia algunos aspectos paradójicos para el personal "laboral".

Así algunas categorías quedaban, y siguen estando, por debajo del nivel salarial que marca el convenio colectivo vigente en Gipuzkoa, para el sector al que pertenecen los distintos trabajadores con contratación laboral.

Es decir, a algunos trabajadores del Ayuntamiento que pertenecen a sectores como metal, madera, oficinas y despachos... les pagan salarios inferiores a los que marcan estos convenios para sus categorías profesionales.

Criterio de la sección sindical de E.L.A.

Y este es uno de los puntos claves que la Sección Sindical de E.L.A. del Ayuntamiento de San Sebastián ve como conflictivo cara al nuevo convenio. Así, aún siendo conscientes de que los convenios hay que considerarlos en su globalidad y no en su aspecto salarial únicamente, corren tiempos en el que el poder adquisitivo de los trabajadores está sufriendo un re-

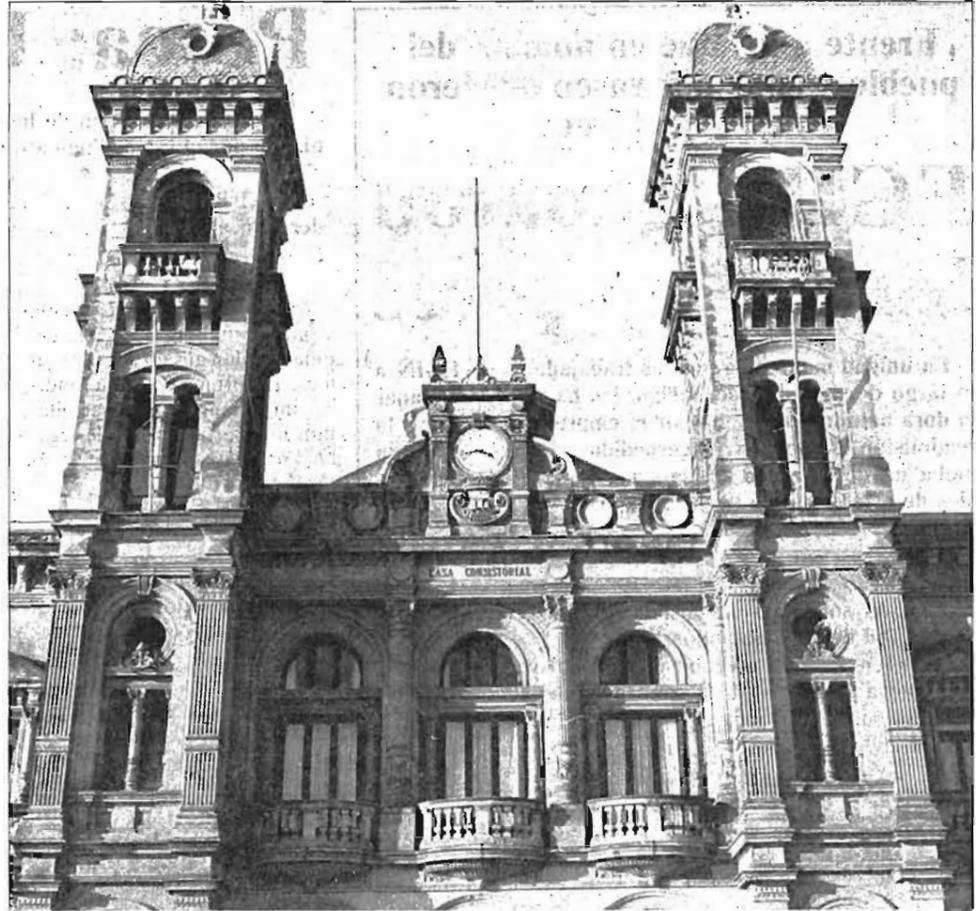
troceso y no se puede permitir que los trabajadores del Ayuntamiento, aunque no sean todos, quedan discriminados respecto a otros trabajadores de los mismos sectores.

Aunque sabemos que en sindicalismo hay que andar siempre con los pies en el suelo, en un plano teórico es totalmente defendible, y es el planteamiento de la Sección Sindical de E.L.A., que si al Ayuntamiento le interesa un Convenio que agrupe a todos los "Laborales":

- Le evita conflictos según la problemática de cada convenio,
- le facilita los problemas administrativos y
- le evita "piques" entre trabajadores, (es lógico que este Convenio, que los trabajadores también desean, se realice recogiendo, al menos, las mejores condiciones de los convenios provinciales, por lo menos en un aspecto tan importante como el salarial, y no perjudicando a algunos trabajadores).

Otros aspectos

En este aspecto citado, uno de los que más preo-



Hay que potenciar las Secciones Sindicales y realizar un trabajo sindical diario en sectores poco desarrollados en este campo.

cupa a la Sección Sindical de E.L.A. es el de la renovación del pacto, aunque no el único.

Ha existido un planteamiento de otra central sindical, que pensamos estará ya desechado, de ir hacia una cierta congelación de la antigüedad, criterio que los trabajadores de la sección sindical, que pensamos estará ya desechado, de ir hacia una cierta congelación de la antigüedad, criterio que los trabajadores de la sección sindical de E.L.A. no comparten.

Asimismo hay una temática, como es la de los trabajadores de las playas, que sólo trabajan, en su mayoría, en la temporada de verano, que tampoco está recibiendo un tratamiento adecuado.

Peró, toda esta problemática sería en cierto modo lógica si no se hubiese desa-

rollado en un ambiente sindical conflictivo.

Falta de práctica sindical

El problema se plantea ante la postura de intentar monopolizar la representación sindical de los trabajadores cierta central sindical.

No queremos dar "palos de ciego", pues eso tiene un origen, y se debe a que siendo la afiliación de E.L.A. relativamente reciente, no hubo candidatura E.L.A. en las elecciones sindicales realizadas entre este personal laboral, y que se celebraron en una candidatura única de una central sindical y en un ambiente de bastante desconocimiento del tema por parte de los trabajadores.

Así, el Comité de Empresa, se negó a de la Sección Sindical de E.L.A., que supera el 10 por ciento de

afiliación: que el propio comité admitió como umbral de representatividad, lo cual originó posturas de tensión y descontento, aunque pensamos que esta postura se modificará, siguiendo los criterios que se han utilizado en otros convenios.

Han existido además, algunas posturas por parte de este comité que demuestran la falta de práctica sindical, así como un protagonismo que no queremos entender, sino como una ausencia de criterios sindicales sólidos.

E.L.A. va a negociar

Es lógico que se den estas tensiones en un sector donde no ha existido dinámica sindical, pero también lo es que se acaben absurdos protagonismos y que las Centrales Sindicales representativas de Ayuntamiento, unifiquen criterios y negocien el nuevo Pacto del personal Laboral.

Además, la postura de potenciación de las Secciones Sindicales, que siguen ambas centrales, facilitará el ajuste de representación al que la sección sindical de E.L.A. no pone ningún tipo de trabas.

Adoptar cualquier otra postura no sería sino ir en contra de la realidad e intentar poner en entredicho la seriedad de E.L.A., que no hace sino trasladar al Ayuntamiento los criterios empleados en otros sectores a ir hacia la obtención de un convenio válido para el personal laboral del Ayuntamiento de San Sebastián.

Como información de última hora, constatamos el inicio de contactos entre representantes de las Secciones Sindicales de ELA y UGT con la Gestora del Ayuntamiento con el fin de ir preparando las negociaciones del pacto laboral.

La Sección Sindical de ELA por su parte, está estudiando su posición cara a las negociaciones.



Hay que conseguir un convenio válido, es lo que dicen los miembros de la Sección Sindical, algunos de los cuales aparecen en la foto, durante una de las reuniones mantenidas en los locales de San Martín.

Frente a los que en nombre del pueblo trabajador vasco quisieron despedir a trece

EGIN, ganaron los trabajadores

La unidad mantenida por los trabajadores de EGIN a lo largo de siete días de huelga, les ha permitido ganar la dura batalla presentada por la empresa y conseguir la readmisión de los trece despedidos. La unión en la lucha ha desbaratado el plan que tenían los responsables de este diario de llevar adelante "un plan de purificación y de limpieza" para conseguir el tipo de periódico que ellos desean. Los trabajadores hemos defendido con uñas y dientes nuestro propio puesto de trabajo. La normalización sólo ha sido posible una vez conseguida la readmisión de los despedidos.

La defensa de un derecho profesional y su aplicación a la nueva directora, dado que los trabajadores entienden que su gestión puede ser perjudicial para la continuidad de la empresa y seguridad de los puestos de trabajo, fue la gota que desbordó el vaso. La huelga planteada en EGIN hay que situarla en el contexto de una situación que está siendo insostenible para sus trabajadores.

La gota desbordó el vaso

Salvo en muy contadas ocasiones los sueldos se cobran con retraso, por entregas y con demoras que han llegado a superar los quince días. Los trabajadores no reciben nóminas, según nuestros datos no se cotiza desde hace meses en la Seguridad Social la parte que corresponde a los trabajadores. La contratación eventual, tan criticada cuando de otras empresas se trata, se ha convertido en fey, por lo que hay trabajadores que no se han dado de alta en la Seguridad Social. Las horas extras que meten los periodistas no tienen compensación ni económica ni de otro orden.

A principios de año los trabajadores aceptaron una reestructuración de plantilla y la pérdida del puesto de trabajo, de un grupo de compañeros "porque de lo contrario no había posibilidad de salvar la empresa". Planteada la necesidad de iniciar la negociación de un convenio, la empresa respondió señalando la inviabilidad de tal negociación, argumentando que no habría más remedio que congelar los actuales salarios hasta finales de diciembre de 1979. De hecho el plan de gestión para el nuevo año lo han presentado sobre la base de los salarios congelados hasta finales de año. Siempre que se han planteado reivindicaciones en profundidad se nos ha comunicado que la situación es insostenible y que de continuar en nuestro afán reivindicativo la empresa se tendría que preguntar seriamente sobre la viabilidad de que ésta pueda continuar.

Cuando el patrón es el pueblo

A juzgar por las irregularidades anteriormente mencionadas, da la impresión de que los trabajadores hemos de olvidarnos de nuestros derechos

cuando el patrón es "el pueblo". En estos casos no se le permite al trabajador la reivindicación de sus más mínimos derechos.

"Son los que han aportado el dinero los que deben de elegir los cargos. Los trabajadores son unos meros delegados del pueblo" se decía en una de tantas asambleas que han tenido lugar con motivo del conflicto de EGIN. Al parecer, los salvadores del pueblo no tienen inconveniente en despojar a su sector más importante, a la clase trabajadora, de los derechos más inquestionables reconocidos incluso por los capitalistas más caciques.

ELA se refuerza

El sindicalismo de ELA molesta a los responsables de EGIN. De ahí que entre los despedidos sean cuatro los afiliados a esta confederación sindical. Ha habido especial interés en "cargarse a los de ELA". Sin embargo, seguimos adelante y más fuertes que nunca, porque los trabajadores de EGIN, se dan cuenta de que, sea cual fuere el patrón, ha de organizarse para defender sus derechos más elementales.

La lucha no ha hecho más que empezar. Hay que regularizar la situación, terminar con los chanchullos, clarificar las relaciones, y sobre todo poner en marcha de manera inmediata la firma de un convenio.

En esta línea, la readmisión de los despedidos ha sido una victoria importante.

El ambiente entre los trabajadores de EGIN se ha transformado. Ahora existe una corriente favorable hacia la institucionalización de la actividad sindical en la empresa, porque tal como manifestaba uno de los miembros del comité negociador, "la necesidad de los sindicatos se ha visto de manera palpable a lo largo de este conflicto".

Sección de ELA en EGIN

Pesca: Una conquista importante

Después de un año de lucha y gestión sindical protagonizado por nuestro Sindicato de Pesca, una Orden Ministerial aparecida en el B.O.E. del 12-12-78, recogiendo nuestras reivindicaciones, ha reconocido a los pescadores el derecho al descanso de los 14 días festivos del Calendario Laboral.

En el sector pesquero, venía siendo costumbre que cada tripulante descansara 5 días al mes. La primera acción sindical importante que desarrollamos una vez alcanzada la legalidad, fue imponer el reconocimiento al descanso de 6 1/2 días mensuales. Los armadores, que se negaron en un principio, admitieron poco a poco esta justa exigencia y tras diversos conflictos quedó plenamente reconocido este derecho.

Una vez consolidada esta situación ELA, Sindicato de Pesca, decidió dar un segundo paso: El reconocimiento de los 14 festivos anuales. En esta ocasión, los armadores formaron un bloque y se negaron a admitir tal derecho amparados por la Ley de Descanso que, no hacía mención expresa de este derecho para los pescadores.

En mayo, nuestro Sindicato envió un escrito al Director General de Trabajo y tras di-

versas gestiones en el Ministerio, que culminaron con una entrevista con el Ministro Calvo Ortega, la citada Orden Ministerial, recogiendo nuestras peticiones, ha reconocido este derecho a todos los pescadores del Estado con efectos de 1 de enero de 1977.

Con este triunfo sindical se acaba una situación de discriminación a todas luces injusta. Además, es un paso de gran importancia por la cuantificación económica de las cantidades que los arrantzales podemos reclamar en concepto de atrasos, por el número de jornadas laborales que ganamos y sobre todo, por los puestos de trabajo que se crean y que, parcialmente, pueden solucionar el problema del paro que el problema de las 200 millas está ocasionando en nuestros puertos.

La importancia de esta conquista sindical se va a ver mejor reflejada con los siguientes datos:

Jornadas de descanso anual que ganamos

Pasajes	135 barcos x 15 tripulantes x 14 festivos	28.350
Ondárroa y Bilbao	81 barcos x 15 tripulantes x 14 festivos	17.010
Total jornadas		45.360

Puestos de trabajo que ganamos

Pasajes	120 hombres, tripulación completa de 8 barcos
Ondárroa y Bilbao	80 hombres, tripulación completa de 6 barcos

Estos datos corresponden sólo a la flota que habitualmente faena en aguas comunitarias

Cuantificación económica de las cantidades que por atrasos se adeudan a los arrantzales (1977 y 1978)

Pasajes (pesca de altura)	40.300.000 pesetas
Pasajes (bacalao)	15.400.000 pesetas
Ondárroa y Bilbao (fresco)	20.800.000 pesetas
Total pendiente de reclamación	76.500.000 pesetas

Con estas jornadas de descanso que en el sector hemos ganado, podemos iniciar una racionalización del trabajo del arrantzale a base: 1 mes de vacación por 5 de trabajo y un descanso mensual de 6 días o, 35 días de vacación por 5 meses de trabajo y descanso

mensual de 5 días. Este sistema que desde hoy mismo podemos implantar, nos permitiría rescatar del paro en los puertos de Euskadi tripulación para 14 o 15 barcos.

25-12-78
JOSEMI UNANUE

ARIN Entrecanales y Tavora

Los 250 trabajadores de la empresa Entrecanales y Tavora salieron en huelga legal desde el pasado día 11, ante el intento de absorción por la patronal del 6 por ciento que marca para octubre la revisión salarial del convenio provincial.

Pasada una semana, los trabajadores se reincorporan al trabajo e inician la tramitación de Conflicto Colectivo, una vez que la empresa saltara a la totera la legislación de huelga legal y se esté haciendo el trabajo dejado por los huelguistas. El proceso del conflicto

continúa.

En esta empresa, ubicada en la fábrica de Echevarría en San Miguel de Basauri, en las obras de su segunda ampliación, se habían conseguido salarios por encima del Provincial. Diferencia que venía reflejada por una prima cobrada por todos.

Ya en la revisión salarial de abril del 8,5 por ciento del Convenio Provincial, la empresa intentó absorber en base a que cobraban más por la mencionada prima. Pero tuvo que ceder, y la subida se aplicó a partir de julio.

Ahora llega octubre con una subida salarial del 6 por ciento y se niega a aplicarlo. Según la patronal, no es cuestión de di-



Ante la negociación de nuevos convenios

Fuerte actividad sindical en Químicas

Una fuerte actividad se está desarrollando en estos momentos en las empresas del Sector Químico en Vizcaya. Son numerosas las que van a negociar sus Convenios. Incluso empresas pequeñas se han lanzado a la negociación de Convenios ceñidos al ámbito de su propia empresa.

Cuando en números anteriores de ELA semanal criticábamos el Convenio Estatal de Industrias Químicas, argumentando que se hacía desde una posición alejada de la realidad y de los trabajadores, y que no resolvía en absoluto el tema de los salarios, no nos equivocamos. Los hechos nos dan la razón.

No es esta la vía que les va a los trabajadores. Cada vez son más conscientes de que el sindicalismo no es algo abstracto, que se hace en la empresa, con una participación directa de los afectados, además ésta es la vía de conseguir mejores convenios.

La patronal, siguiendo consignas dictadas por la

CEOE, aconsejando retrasar las negociaciones y marcando unos topes salariales del orden del 10 por ciento como máximo, va encontrar fuerte oposición para llevar adelante sus pretensiones.

Se inician negociaciones a nivel de empresa

Además de las numerosas impugnaciones que al Convenio Estatal se han hecho desde diversas empresas (Firestone, Formica, Ceplástica, Aifos, Socap, ...) la elaboración de plataformas reivindicativas para iniciar negociaciones a nivel de empresa, están a la orden del día. De estas empresas, las hay que vienen haciendo su convenio tradicionalmente (Firestone, Dunlop, ...) y que este año van a seguir adelante en esta línea, a pesar del Convenio Estatal, y a pesar también de los deseos de la patronal de que fuese a nivel sectorial y no de empresa, la negociación.

Otras sin embargo van a estrenar convenio de empresa. Algunas de ellas con plantillas reducidas (Sanca, Filtroplast, ...) y otras no tan pequeñas (Laboratorios Aristegui, ...) ya han elaborado su plataforma. Un objetivo común en todas: conseguir mejoras que palién el incremento del I.C.V. en el 78.

Va a haber un clima caliente: Los trabajadores del sector se plantean no seguir perdiendo poder adquisitivo en sus salarios, frente a una patronal que habla de congelaciones. Si ésta es inteligente y se sienta a negociar, podremos avanzar y llegar a acuerdos. Si por el contrario, los empresarios se obstinan en que traguemos unas nuevas congelaciones, nos acercamos a unos meses realmente tensos y con un previsible alto índice de conflictividad.

Sindicato de la Construcción de ELA

Sindicato de Kimika de Biz-

ESTADO



Decreto-ley de limitación salarial

Tope del 13 por ciento durante 1979

Definitivamente, el gobierno, una vez fracasadas las negociaciones mantenidas, ha optado por el decreto-ley que fija en un 13 por ciento el tope de los salarios para el próximo año, tiene carácter vinculante para las empresas del sector público e "indicativo" para el sector privado al que se le aplicarán penalidades en materia de crédito oficial y beneficios fiscales en caso de exceder el máximo de la banda que se sitúa entre un 11 por ciento y un 14 por ciento.

La decisión tomada por el partido gubernamental denota la inmadurez democrática de éste, que no tiene rubor alguno para saltarse las reglas más elementales de una economía de mercado, de la que dice ser sincero defensor. La interferencia que supone el establecimiento de topes salariales por vía del decreto es sólo comprensible, si se tiene en cuenta: el talante autoritario forjado en el período anterior de muchos de sus dirigentes, la angustia que éstos tienen para perpetuarse en el poder y el

compromiso contraído con la patronal por la UCD para bloquear la libertad de negociación.

Recorte salarial por segundo año consecutivo

Desde otra perspectiva el decreto constituye solo un falso parche a una situación que se ha ido deteriorando progresivamente ante las dilaciones e incumplimientos de acuerdos del gobierno en ma-

teria económico-social que le han hecho perder credibilidad ante la clase trabajadora y confianza en determinados sectores de la patronal que en todo momento se han resistido a aceptar la posibilidad de un año sin pactos.

El tope fijado del 13 por ciento no debe entenderse como la adopción de una solución intermedia entre el 10 por ciento señalado por la CEOE y el 16 por ciento exigido por los sindicatos. Su única interpretación, alejada de trucadas medias aritméticas, es que se pretende por segundo año consecutivo recortar el poder adquisitivo de los salarios. El gobierno ha vuelto a recurrir al control de salarios, esta vez coercitivamente para solucionar la crisis económica. Da la sensación de que además de otras cosas hay incapacidad, falta de imaginación para avanzar un programa econó-

●El decreto constituye sólo un falso parche.

●El tope fijado pretende, por segundo año consecutivo, recortar el poder adquisitivo de los salarios.

mico, no ya justo sino viable y realista.

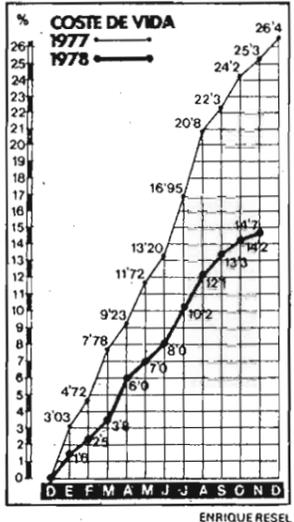
Posiblemente piense el gobierno que las expectativas ante las elecciones generales y municipales pueden neutralizar el ímpetu reivindicativo. Posiblemente esta vez el gobierno se equivoca porque ningún sindicato va a poder decepcionar las expectativas que tienen depositadas en las organizaciones obreras los trabajadores. O se defiende con una vigorosa acción reivindicativa el salario y el empleo o se corre el riesgo de asestar un duro golpe al futuro sindical.

En esta situación no parece tampoco probable pactos tácitos entre caballeros. El gobierno con su maquiavelismo primero, con su autoritarismo ahora, ha llevado las cosas muy lejos, contribuyendo con su proceder a lo que puede ser un invierno caliente.

J. ELORRIETA

En 11 meses el coste de la vida ha subido el 14,7 %

Noviembre: Los precios han crecido el 0,4 %



Según datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) el índice de coste de vida del mes de noviembre ha subido un 0,4 por ciento para los once meses del año.

El alza moderada de noviembre ha sido debida al comportamiento de los precios en los productos alimenticios que han sufrido un descenso del 1,4 por ciento, contrastando aumentos del sector de vestido, calzado, vivienda, menaje, y servicios para el hogar.

La evolución de los precios alimenticios, que representan el 40 por ciento de la "cesta", se explica en gran medida por las decisiones tomadas por el Gobierno ya a finales de agosto, decidido a cortar las fuertes subidas de los meses anteriores. Entre estas medidas está la importación de carne congelada y fresca, la reducción del precio del café, así como la importación de otros productos con incidencia en el índice de precios.

La política intervencionista de la Administración va a hacer posible por lo tanto, que no se supere al final del año el listón del 16 por ciento, aunque para ello haya recurrido a contener artificialmente determinados artículos incluidos en la cesta de la compra, lo que pone en entredicho en buena medida el resultado obtenido.

J.E. AURREKOETXEA

MUNDO

Europa: Reducción de la semana laboral

De la Conferencia Tripartita a las plataformas reivindicativas

Entre los temas tratados en la reciente reunión tripartita, el más polémico fue sin duda el relativo a la reducción de la semana laboral, como medio para aliviar el problema del paro. La discusión de este punto evidenció el distanciamiento entre las posiciones sindicales y las patronales, hoy por hoy irreconciliables.

Los sindicalistas agrupados en la CES (Confederación Europea de Sindicatos) estimaron que las proposiciones incluidas en el documento eran aceptables en su conjunto, precisando sus reivindicaciones:

1) aumento del empleo en el sector público, 2) reglamentación de las horas extraordinarias, 3) generalización del convenio tripartito europeo sobre el empleo a todos los sectores importantes, y sobre todo, 4) la negociación a escala europea entre sindicato y patronal de un acuerdo marco sobre la reducción de la duración del trabajo.

Los empresarios por su parte, representados fundamentalmente por UNICE (Unión Patronal Europea), han adoptado una actitud de rotunda oposición a la propuesta referente a la reducción del horario de trabajo.

Los empresarios argumentan que para que sea posible una recuperación económica, es necesario:

a) moderar los salarios, b) reducir las cargas salariales, y en todo caso, no adoptar medidas inoportunas como la disminución del tiempo de trabajo.

Los representantes gubernamentales, en la conferencia, no constituyeron un frente unido en relación al tema en cuestión. Mientras belgas y holandeses adoptan una posición abierta, el resto, o se alinean a la tesis patronal o prefieren no definirse de forma clara.

Reacción de los sindicatos

La reacción de los sindicatos no se ha hecho esperar. La CES, en una declaración sobre los resultados de la Conferencia, ha calificado éstos como decepcionantes, señalando que la versión dada por el presidente de la conferencia, Otto Graf Lambsdorff, ministro de Economía de la RFA (República Federal Alemana) y miembro del partido liberal, representa sólo sus puntos de vista personales.

El representante de la CFDT francesa ha manifestado: "Nosotros no queremos un quinto encuentro (éste ha hecho el número cuarto de los celebrados) del mismo tipo".

M. Blondel, componente de la delegación de FO, se ha pronunciado en un tono similar, indicando que es inútil continuar si las próximas reu-

niones van a ser como la celebrada.

Otras Confederaciones como la CSC belga, se han manifestado en un tono más moderado, indicando que si bien el resultado no ha sido el esperado por los sindicatos, puede ser un paso adelante en la sensibilización pública, en la armonización de los esfuerzos de los sindicatos europeos. No obstante, esta valoración hay que enmarcarla dentro de un contexto social como el belga, en el que patronos y sindicatos están negociando ya convenios

que introducen cláusulas de reducción del tiempo de trabajo.

Una reivindicación generalizada

A los resultados prácticos que ya están obteniendo los sindicatos belgas, tal y como hemos mencionado, hay que añadir que la jornada de 35 horas es ya una reivindicación asumida por la mayoría de los sindicatos europeos.

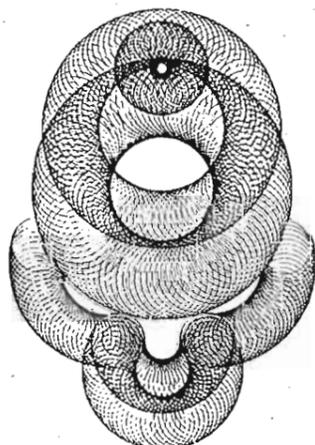
La huelga de los metalúrgicos alemanes, la inclusión en la plataforma reivindicativa para 1979 de los sindicalistas

italianos de la reducción de la jornada de trabajo, son dos ejemplos de actualidad en esta dirección.

Si de momento, las patronales y los gobiernos no están dispuestos a negociar medidas en ese sentido, esta ofensiva está haciendo miella en sus posiciones. La reducción de las horas extraordinarias, la introducción de un quinto equipo para correos etc. que ya se están aplicando, en diversos países, indican una pequeña pero cierta evolución de las mismas.



Pese al fracaso de la cumbre tripartita, los sindicatos están dispuestos a pasar a la ofensiva para reivindicar la



En caso de enfermedad común o de accidente no laboral

Asistencia sanitaria

Hay que comenzar precisando quienes son los que tienen derecho, según las normas legales, a la Asistencia Sanitaria.

En primer lugar lógicamente ostentan este derecho los TRABAJADORES POR CUENTA AJENA que estén afiliados y en situación de "alta" en la Seguridad Social estando su empresa al corriente en el pago de las cuotas. Sin embargo, si la empresa no hubiera cumplido con sus obligaciones, el trabajador tendrá igualmente derecho, y será el Instituto Nacional de Previsión quien reclame a la empresa el importe de los gastos ocasionados.

También tienen derecho a la asistencia sanitaria, los pensionistas beneficiarios.

Por fin, gozan también de este derecho los siguientes familiares de los "trabajadores por cuenta ajena" y de los "pensionistas":

- el Cónyuge
- Los descendientes menores de 18 años o incapacitados para el trabajo. Cabe prorrogar esta edad por razones justificadas.
- los hermanos menores de 18 años.
- los ascendientes

Todos estos familiares beneficiarios tienen que cumplir los siguientes requisitos:

- 1.- Vivir con el Titular y a sus expensas. A pesar de lo cual caben separaciones transitorias, y no se aprecia este requisito para las mujeres separadas y los hijos a su cargo, salvo que hayan sido declaradas culpables judicialmente.
- 2.- No realizar trabajo remunerado alguno.
- 3.- No percibir renta o pensión superiores al doble del salario mínimo.
- 4.- No tener derecho a la Asistencia por otro título distinto.

Cuándo se puede empezar a recibir asistencia

El Titular, su cónyuge y sus hijos pueden comenzar a reci-

Los trabajadores por cuenta ajena, los pensionistas y los familiares de ambos: condiciones para beneficiarse de la Asistencia Sanitaria

bir asistencia a partir del quinto día del "alta" en la Seguridad Social y conservarán este derecho cuando de cambiar de empresa no transcurran cinco días entre la "baja" y la nueva "alta".

Para el resto de los "beneficiarios" nace el derecho, y puede hacerse efectivo, transcurridos seis meses desde la solicitud para que sean incluidos en la cartilla del Titular, pero una vez incluidos, si el Titular causa "baja" y "alta", nace el derecho al quinto día.

Cuánto dura el derecho

Dura el derecho a la asistencia sanitaria mientras permanece en "alta" el Titular del derecho. Para los "beneficiarios" dura mientras cumplan las condiciones que se han referido más arriba.

Cuando causa "baja" el Titular del derecho, permanece el derecho por el plazo y condiciones siguientes: Hay que distinguir claramente tres supuestos: quienes durante los 365 días anteriores a la fecha de la "baja" han permanecido 90 días en "alta"; quienes no hayan estado esos 90 días de "alta", y, por fin, los que cau-

sen "baja" por motivo del Servicio Militar.

En el primer supuesto, es decir, cuando se ha estado en situación de "alta" al menos durante 90 días en los 365 días anteriores a la fecha de causar "baja":

- el derecho a la asistencia sanitaria dura 52 semanas en el trabajador Titular y 39 semanas en el Beneficiario en el caso de que la situación que requiere asistencia sanitaria se haya iniciado antes de causar baja,

- en las situaciones iniciadas después de causar "baja", sólo se tiene derecho en el caso en el que el proceso necesitado de asistencia se haya iniciado durante los 90 días siguientes a la "baja", con la siguiente duración: 39 semanas el trabajador Titular y 26 semanas el Beneficiario.

Los que no han estado 90 días en "alta"

Quienes no hayan permanecido de "alta" durante 90 días, en los 365 anteriores a los de la "baja", únicamente tienen derecho a la Asistencia Sanitaria en los procesos necesitados de asistencia iniciados antes de causar "baja" y perdura este derecho durante 39 semanas en el trabajador Titular y 26 semanas en el Beneficiario.

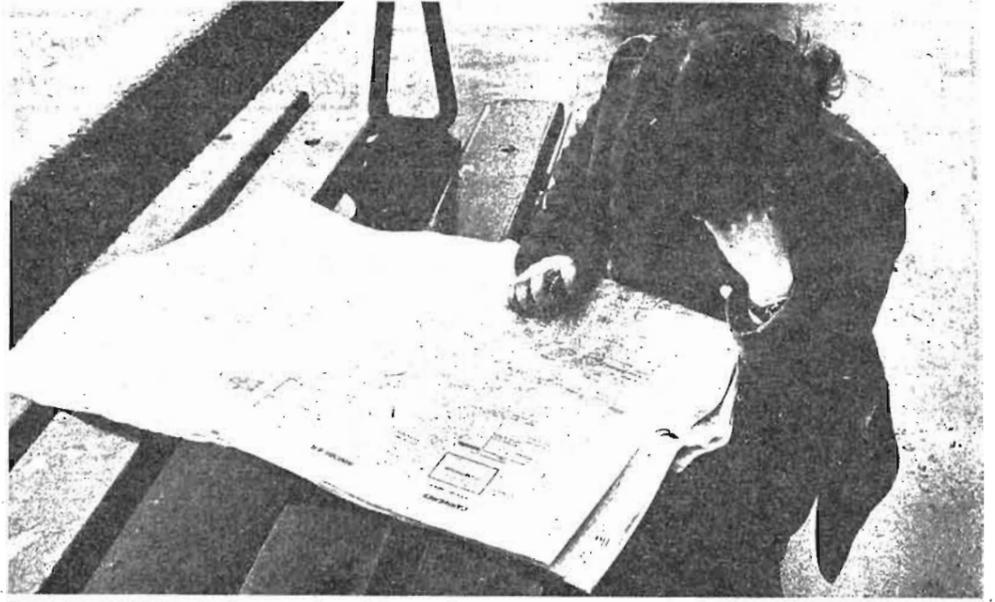
Cuando se causa "baja" por motivo del Servicio Militar, los Beneficiarios conservarán el derecho a la Asistencia Sanitaria mientras dure el Servicio Militar y dos meses más. El trabajador Titular, durante los dos meses previstos para su incorporación a la empresa, después de su Licenciamiento.

Finalmente

Todas las situaciones enumeradas, son aplicables cuando la "baja" del trabajador lo sea por fallecimiento.

Igualmente en ninguno de los casos enumerados existe la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

J.A. ALBERDI



Leyes y reglamentos ya favorecen lo suficiente a los empresarios como para que salgamos perjudicados por descuidos legalmente irremediables.

Por despido, sanción, salarios...

Plazos para reclamar

El tiempo es un factor importante a la hora de reclamar, ya que, el transcurso del mismo, produce la pérdida del derecho a reclamar. Existen dos clases de plazos en la ley general: de PRESCRIPCIÓN y de CADUCIDAD.

Las diferencias entre ambos conceptos son importantes y se pueden resumir así:

1.- El plazo de PRESCRIPCIÓN lo aplica el juez si es alegado por el beneficiario; el de CADUCIDAD se aplica sin necesidad de que sea alegado por el demandado.

2.- El plazo de PRESCRIPCIÓN se interrumpe por cualquier reclamación en general, y comienza a contarse íntegramente de nuevo; el plazo de CADUCIDAD sólo se interrumpe en los casos establecidos expresamente por la ley, y el plazo, no comienza a contarse íntegramente de nuevo sino que se contabiliza el tiempo transcurrido antes de la interrupción.

Según esto, he aquí algunos artículos concretos sobre plazos legales.

Despido y Sanción

Art. 82 de la L.C.T.: "la Acción por despido injustificado CADUCARA a los quince días siguientes de aquel en que se hubiere producido, prorrogables por otros tres días si el lugar de trabajo fuera distinto

de la localidad en que la Magistratura de Trabajo reside".

Interrumpe la caducidad la demanda dirigida contra empresario distinto del verdadero titular, y el cómputo del plazo no comienza hasta el momento en que conste quién sea el empresario.

La caducidad opera aunque el empresario no cumpla el requisito formal de dar la carta de despido.

Igual plazo existe para las reclamaciones por sanción.

Contrato de trabajo

Art. 83 L.C.T.: "Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán a los tres años de su terminación."

Si la acción se ejercita para el percibo de salarios o de diferencias de los mismos o para el cobro de horas extraordinarias el plazo de tres años se computará, si el contrato subsistiera, desde el día en que reciba el obrero su jornal sin protesta ni reclamación alguna". Cualquier reclamación que se formule ante la em-

presa interrumpe la prescripción.

Faltas y deslealtad

Art. 34 L.R.L.: "las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido".

"Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirá a los dieciocho meses de la comisión del hecho".

Al ser plazos de PRESCRIPCIÓN, hay que alegarlos en juicio para que los estime el juez.

Derechos de prelación

Art. 32 L.R.L.: "El plazo para ejercitar los derechos de prelación absoluta del crédito salarial prescribirá al año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario o el concepto sustitutivo del mismo". Se refiere al embargo en el que, además de los trabajadores, concurren otros acreedores. Tal como funcionan las Magistraturas, parece un plazo mas bien corto.

J.B. HARRIOLA

Dudar, consultar, aclarar y...

Firmo o no firmo, he aquí la cuestión

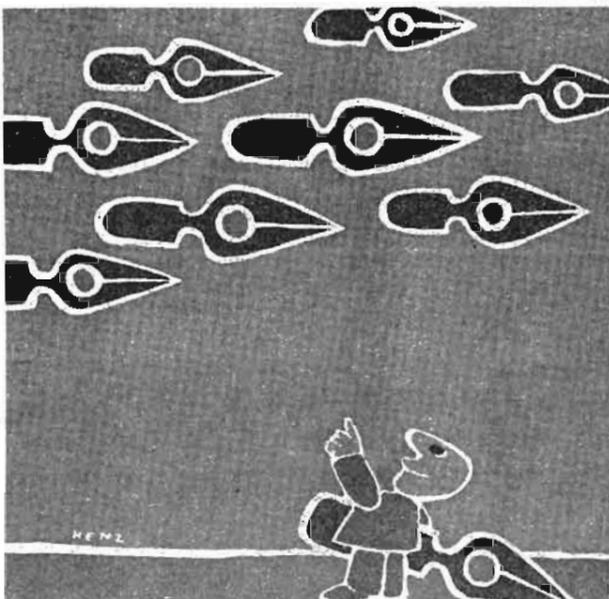
Son muchas las veces que el trabajador ante un papel que la empresa le presenta para firmar, no sabe a que atenerse: firmo o no firmo... y si firmo ¿a qué me comprometo?

Ciertamente es peligroso firmar cualquier documento sin tener un conocimiento exacto y claro de a lo que nos comprometemos; es por esto por lo que no nos cansamos de decir: antes de firmar cualquier escrito, LEERLO, aunque se de la sensación de desconfianza, o nos digan que no tiene importancia, y es más, si, por lo que sea, no se entienden bien los términos, pedir una copia y consultarlo.

La empresa no tiene porqué tener ningún inconveniente en dejar una copia del papel en cuestión, o bien un contrato, una liquidación, etc. y que se niegue a proporcionar una copia. Ahora bien, ante la duda, siempre hay que negarse a firmar.

No conforme y fecha

Otro caso distinto, es cuando nos encontramos



No todos saben firmar. Saber firmar incluye el saber cuándo, cómo y para qué hay que hacer uso del propio nombre y de la propia rubrica.

ante una carta de sanción, de despido, o cualquier otro tipo de notificación por el que la empresa nos comunica una determinación que ha tomado respecto a nosotros, y lo que le interesa es tener constancia de que nos ha sido entregado dicho escrito. Normalmente en estos casos al pie del escrito suele

figurarse el "Recibi". Bien, no hay por que negarse a firmar, sólo que al lado de nuestra firma debe quedar muy claro el NO CONFORME. Esto a lo único que nos compromete es a que nos damos por enterados del escrito. En estos casos, como en todos, conviene fijarse en la fecha:

ya que puede figurar una anterior, por lo que al lado de la firma convendrá poner la fecha del día en que se recibe el escrito.

Nómina incorrecta

Idéntica situación se nos plantea cuando la nómina

Antes de firmar cualquier escrito,

LEERLO y ante la duda siempre hay que negarse a firmar.

No firmar nada sin estar seguros que lo que firmáis es correcto

no está correcta, bien porque los descuentos están mal efectuados, o porque no fi-

guran las cantidades que percibimos, etc. Si no la firmamos por supuesto que no cobramos. Si firmamos tal como está, se presupone, que además del "recibi", firmas el "conforme" con esa nómina.

¿Qué debemos hacer?, pues igual que en el caso anterior, al lado de la firma el "NO CONFORME".

Y los finiquitos

Punto y aparte merecen los finiquitos. Todos sabemos que el finiquito supone la liquidación final por la que hemos roto toda relación laboral con la empresa, no quedando nada por reclamar. Por ello la importancia de este es vital: antes de firmar un finiquito hay que mirarlo con lupa y ante la duda dejarlo sin firmar.

Y aunque sea reiterativo, y nos llameis pesados, a lo dicho, no firmar nada sin estar seguros de que lo que firmáis es correcto.

El plan de política económica para 1979, dado a conocer por el gobierno, es, en términos generales, una renovación por vía de decreto de los pactos de la Moncloa. Añade, por lo tanto, a las grandes deficiencias y vicios de aquel, el carácter autoritario del procedimiento seguido, que nos recuerda modos de gobierno de la época pasada.

El tope salarial fijado en el 13 por ciento constituye, por segundo año consecutivo, un recorte sensible al poder adquisitivo de los salarios. Las contrapartidas relativas al empleo, vivienda, aumento de la inversión pública, reforma del sistema financiero etc, son insuficientes y o su realización no está garantizada, dada la inexistencia de mecanismos, de calendario, y el carácter de mera declaración de intenciones.

Los incumplimientos del Pacto de la Moncloa, constituyen un precedente de la voluntad de este gobierno de no cumplir los compromisos que suscribe en estas materias. El resultado de la aplicación de estas políticas es siempre el mismo: ir sorteando la crisis a través de decisiones a corto plazo, que, sin modificar la estructura económica y los mecanismos causantes de la crisis, deterioran las condiciones de vida y derechos de los trabajadores.

La misma base técnica con la que se pretende justificar estas medidas, carece de rigor y validez. Los cuadros macroeconómicos tienen un carácter voluntarista, ya que cifran determinadas magnitudes, más en función de compensar el resto de las variables, que en función de sus posibilidades reales. El gobierno de UCD se ha limitado a instrumentalizar al servicio de sus propios intereses ciertas magnitudes macroeconómicas.

En cuanto al procedimiento del decreto ley utilizado, constituye una violación de las reglas más elementales del funcionamiento democrático de una sociedad, siendo otro intento más de obstaculizar la libre negociación, recogida en la constitución. Esta decisión gubernamental es un factor más a añadir al vacío de la normativa sindical existente, que está creando las condiciones objetivas para una progresiva agudización de la conflictividad social.

El gobierno es el máximo responsable de la situación creada, responsabilidad que tampoco pueden eludir los sindicatos que, en su día, aceptaron el pacto forzado por sus vinculaciones políticas. La congelación de la acción sindical, el reterioro de los salarios, la continua negociación subordinada a expectativas políticas, han creado un vicio de funcionamiento sindical que el gobierno y la patronal han sabido aprovechar.

ELA, que en su día tampoco aceptó la política de rentas del Pacto de la Moncloa, rechaza igualmente este decreto ley. ELA tiene el firme propósito de conducir, su acción reivindicativa de acuerdo con los siguientes puntos:

- defensa del empleo y del poder adquisitivo de los salarios, cuyo mínimo orientativo se cifra en el coste de la vida de 1978.
- ampliación de los derechos sindicales, reivindicando para los sindicatos la capacidad negociadora a todos los niveles.
- negociación de condiciones mínimas en los convenios de ámbito superior a la empresa.
- incidir con todos los medios en las negociaciones de empresa, como la forma más eficaz de superar los obstáculos interpuestos a la libertad denegociación.

En cada sector, rama o empresa en base a su situación concreta, serán las federaciones, los sindicatos y las Secciones Sindicales de ELA

Ante el Decreto-Ley de Política Económica

ELA:

Respuesta sindical



Continúan las negociaciones en el Convenio de la Construcción de Bizkaia

La mesa negociadora de la Construcción de Bizkaia ha conseguido iniciar las negociaciones, frenando así el intento de los empresarios de aplazarlas hasta marzo, tal y como indicábamos en nuestro número anterior.

En el transcurso de las negociaciones, son dos los puntos que la patronal considera como innegociables:

- 1.- El incremento salarial y
- 2.- El tema de las garantías sindicales en la empresa.

En cuanto al primero, está en actitud negativa hasta tanto no salga acuerdo alguno de los posibles pactos o por decreto-

ley los topes salariales en Madrid.

Por otro lado, quiere lavarse las manos en lo que se refiere a las garantías sindicales. No es de nuestra competencia, son sus palabras. Mientras tanto, están intentando ampliar en lo posible el marco de las negociaciones, queriendo conseguir así que los trabajadores no participen en las decisiones.

Dejando aparte otras reivindicaciones de la plataforma, que se negociarán, éstos son los que les producen dolores de cabeza a los empresarios; los que precisamente se niegan a negociar. Y esto no ha hecho más que empezar. Esta etapa la consideramos de tanteo.

Sindicato de la Construcción de Bizkaia

Azucarera de Marcilla

Las presiones realizadas por las Centrales Sindicales

ante la Diputación, en relación al problema de Azucarera General de Marcilla, han dado resultado.

Este organismo provincial se propone designar dos economistas para que investiguen la situación contable y financiera de la azucarera, a fin de conocer su rentabilidad.

Mientras estos estudios se realicen, la empresa acogerá para la actual campaña a todos los trabajadores, fijos y temporeros, que tenía contratados.

Con esta decisión, no se soluciona el problema de la Azucarera, pero puede suponer el inicio para despejar el futuro cara a las próximas campañas. No obstante, para garantizar la validez del estudio, la Sección Sindical de ELA-STV considera que es necesario:

- 1) Que se realice con la máxima urgencia, y
- 2) Que su aplicación sea negociada íntegramente con las Centrales Sindicales presentes en la empresa.

Sección Sindical de Azucarera de Marcilla