

Astekari Sindikala
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Orain denbora gutxi, Metal Federakundearen lan eskualdetako arduradun eta militanteen batzarre bat ospatu zen Bilboko lokaletan. Mahaiburukoak azaltzen dira argazkian

Convenios provinciales del Metal

Las ofertas patronales siguen siendo bajas

Los convenios colectivos provinciales del Metal constituyen, sin duda, una referencia obligada por el número de trabajadores afectados, exigiendo un seguimiento lo más atento posible.

Iniciadas las negociaciones de los cuatro convenios metalúrgicos, hace ya varias semanas —meses en el caso de Bizkaia—, no hemos perdido, pues, oportunidad para comentar la marcha de los mismos y, aunque es difícil asignarles un calificativo común, puede valer el definir el momento actual como de impasse para todos ellos. No se

ven salidas inmediatas de acuerdo en ninguno de los convenios.

A las contraofertas patronales en materia salarial y de jornada, considerados en todos los casos de insuficientes por los sindicatos negociadores, se añade el agravante de los descuelgues, generalizados e indiscriminados, propuestos por la patronal vizcaina y con menor detalle por la patronal navarra.

Es, sin duda, este aspecto de los desenganches el más negativo, ya que de ser incluidos, vacían de contenido toda la negociación convirtiendo la

aplicación del convenio en la excepción en vez de en la regla. Se justifica pues, la exigencia de los sindicatos hecha a la patronal vizcaina para que retire estas cláusulas de descuelgues como condición previa par continuar las negociaciones y se justifica también la medida de presión de un día de presión, caso de que no acceda a ella.

En Araba, la patronal SEA por su parte, pese al intento de los sindicatos de buscar un acercamiento a las posturas, ha optado por mantener su oferta salarial inicial, lo cual

ha forzado a un día de paro. Este callejón sin salida al cual parece se le quiere llevar al convenio provincial, ofrece el contrapunto positivo de la proliferación de convenios y pactos de empresa.

Finalmente, en cuanto al convenio provincial de Gipuzkoa, indicar que la negociación no ha agotado todavía sus posibilidades, al margen de la dinámica del regateo.

En páginas centrales ofrecemos con mayor detalle la situación y perspectivas de cada uno de los convenios provinciales del Metal que se están negociando.

ELA responde a la CGEV

Ante el comunicado hecho público por el Comité Ejecutivo de la Confederación General de Empresarios de Vizcaya, en el que tratan de justificar la "imposibilidad de asumir en todos sus términos el acuerdo-marco", ELA-STV se ve en la necesidad de salir al paso de la maniobra patronal, denunciando sus verdaderas intenciones y la parcialidad, cuando no falsedad, de sus argumentos:

1.—Es un contrasentido que la patronal vizcaina hable de la imposibilidad de asumir un acuerdo hecho a la medida de la CEOE, de la que forma parte, en el que se establecen todos los caminos para vaciar de contenido cualquier reivindicación obrera. Esta nota es una maniobra clara con la que la patronal pretende que sea precisamente el acuerdo-marco el eje en torno al cual gira la negociación.

2.—Es inadmisibles que en negociaciones en la que se trata de establecer las condiciones mínimas los salarios prácticamente de subsistencia, sistemáticamente deteriorados por altas tasas de inflación, la patronal pretenda incluir cláusulas de desenganche que dejen fuera de la negociación a una mayoría de los trabajadores afectados.

3.—La crisis económica, de ninguna forma imputable a los trabajadores, cuya realidad es ostensible, evidencia en buena medida la responsabilidad empresarial que ha mantenido el monopolio de la gestión, siendo ésta, por la imprevisión interesada que le ha caracterizado, la causante principal de la descapitalización y endeudamiento alcanzado. La salida de la crisis económica no puede pasar por el recorte continuo del poder adquisitivo, ni por una apelación al aumento de la productividad, a la disminución del absentismo, condicionando ambos hechos a un esfuerzo mayor y exclusivo de los trabajadores.

(Continúa en página tercera)

IBERDUERO: Convenio para 1980

El sindicalismo se hace en los centros de trabajo.

Ultima página



Hay que acercar la negociación a los trabajadores. Plantearla de abajo arriba

● Convenio de Lasarte-Michelin.

Páginas 4-

● Como única alternativa de la crisis. Profundizar en la acción sindical.

Página 6

● Pensión por fallecimiento del cónyuge.

Página 6

ELA^{STV}

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

Federación Internacional de los Trabajadores de las Plantaciones Agrícolas y Similares (FITPAS).

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA).

Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Telecomunicaciones (IPCTT).

Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET).

Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM).

Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM).

Federación Europea de Metalúrgicos (FEM).

Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestido y Cueros (FEITIVC).

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).

Federación Internacional de los Trabajadores de la Industria Química y de la Energía (ICEFI).

Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo.

Federación Gráfica Internacional (FGI).

Federación Internacional de Servicios Públicos (PSI).

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical).
Edita: ELA-STV.
Directora: J. Elorrieta.
Redactores: V. Bengoa, J. Larrañaga.
Imprime: Iparraguirre, S. A. Ibarsusi, 3. Telf.: 4155200.
BILBAO-4.
Dep. Legal: BI-3312-1977.
Redacción: Barreñalle, 28-2.
Teléfono: 681 56 50.
Durango.

Unión Comarcal de Galdakano

Campaña de afiliación

La Unión Comarcal de Galdakano ha tomado la iniciativa de impulsar en la comarca un plan de sindicación a través de una campaña informativa a todos los trabajadores de la misma.

La referida campaña va ir precedida de una reuñión de todos los delegados de ELA con la sede comarcal el próximo día 1 de febrero a las nueve y media a la que asistirá el responsable interprofesional de Bizkaia, José María Arrizabalaga. En dicha reunión seconcretarán los objetivos y las tareas militantes a fin de que tenga la campaña el máximo de eco.

El 6 de febrero y dentro de este plan de afiliación la responsable de la formación Mari Tere Zinkunegi dará una charla en el local de Galdakano a las seis y media de la tarde en la que explicará el por qué de la sindicación, el tipo de sindicalismo de ELA y los servicios que presta ELA a los afiliados.

Un aspecto importante de esta campaña de afiliación es el material de propaganda manual que se va a entregar a todos los afiliados a fin de que se distribuya en las empresas y llegue así al máximo de trabajadores. Los folletos manuales irán acompañados en la calle por carteles murales invitando a afiliarse a ELA.



Afiliazioa, egunoroko lana

Aunque se puede decir que en la cuestión sindical el esfuerzo de afiliación es un esfuerzo cotidiano máxime si tenemos en cuenta la fase de desarrollo actual del movimiento obrero que requiere todavía tiempo y mucha dedicación para equipararse a la situación de los países que llevan décadas de libertad sindical, este tipo de iniciativas son muy interesantes. Su realización per-

mite sistematizar más el trabajo de afiliación, hacer un mejor seguimiento del mismo y comprometer a más militantes.

Es de esperar que las expectativas depositadas por los responsables de la Unión Comarcal se vean cumplidas, que respondan los afiliados y a la postre los trabajadores todavía no sindicados.

DONATO CABALLERO

TXOKOAN

Zer esan nahi du?

Esta semana vamos a definir algunos conceptos muy utilizados en el lenguaje común, sin conocer a veces su verdadero significado y, sobre todo, la relación entre unos conceptos y otros.

RENTA. Aunque la palabra tiene diversas acepciones, de una forma general podríamos definirla como el conjunto de bienes y servicios (cantidad de riqueza) que recibe una unidad económica, que puede ser una persona o un estado, en cuyo caso se denomina renta nacional. La medición de la renta siempre es con referencia a un tiempo determinado, que normalmente suele ser un año. La renta de un trabajador es el total del salario percibido, ya que éste constituye la única fuente de ingresos con que cuenta.

CONSUMO. Es la parte de la renta que se destina a satisfacer de forma inmediata una serie de necesidades. Comprende, por lo tanto, el gasto corriente en bienes y servicios (alimentos, ropa, etc.), realizado por los consumidores. Bienes tales como automóviles, frigoríficos, etc. por su característica de utilización más largo, se denominan bienes de consumo duradero. El

consumo realizado por la Administración se denomina, a su vez, consumo público (sanidad, enseñanza, etc.).

AHORRO. Es la parte de la renta que no se dedica al consumo y que se destina, por lo tanto, a la inversión o a posibilitar un mayor consumo futuro. Se denomina ahorro forzoso al no obtenido en una comunidad por la reducción del consumo, lograda bien por un aumento de precios (inflación) o por un incremento de los impuestos.

INVERSION. La inversión, que puede ser pública o privada, es el gasto destinado a la adquisición de activos (edificios, maquinaria, etc), fíque se emplean en la producción de bienes de consumo o de nuevos bienes de inversión.

En la actual situación de crisis, el aumento de la inversión es imprescindible para crear nuevos puestos de trabajo y absorber el paro.

J. LIBANO

Renta = ERRENTA
Consumo = KONTSUMO

Ahorro = AURREZKI
Inversión = INBERTIPEN

Formación

Especializarse en ciertas materias

Joan zen egunean esaten genduenez, aurtengoan, hezketa lanak antolaketa osoago bat izan du eta arrera ohea ere bai. Aukeratutako gaiez gainera, jardun aldietan erabiliko zen metodoa izan dugu kontuan eta garrantzi aundia eman diogu. Uste degu alde honetatik ere aurrera egin dugula, eta talde lanaren bidez gaiak geiako sakontzen eta asterketa egokiagoak egiteko eran jarri garela pentsatzen dugu.

En base al interés que tenemos en la aplicación de métodos activos para el desarrollo de nuestros cursos, estamos desarrollando los mismos mediante trabajo en grupos y posterior debate y síntesis y exposición final de tema.

Consideramos que ha habido un avance importante en este sentido, pero a su vez somos conscientes de que nos queda mucho por mejorar.

Tratando de impulsar nuevas líneas para el desarrollo de nuestros cursos, mejorando los métodos a utilizar y conseguir una mayor dinámica interna de nuestros grupos estamos desarrollando los cursos de:

— "Metodología", para los responsables de formación confederal.

— "Desarrollo organizativo", para los liberados de la interprofesional de Gipuzkoa.

Consideramos muy importante que paralelamente

con nuestros programas más generales de formación, consigamos impulsar otros de nivel más especializado y técnico.

En esta misma línea de especialización se ha organizado el curso sobre Seguridad Social, que hemos iniciado con fecha 19 de enero, para nuestros Servicios Jurídicos. No dudamos de que los conocimientos ampliados mediante este curso redundarán en beneficio de los afiliados que se vana precisados de la atención de nuestros servicios en materia de Seguridad Social.

La capacitación y superación de nuestros conocimientos tanto en materias técnicas como teóricas, no es el único aspecto a tener en cuenta para una adecuada formación sindical, pero sí es un aspecto importante de la misma.

Es nuestro propósito avanzar en esta línea de formación especializada.

MARITERE ZINKUNEGI

En torno a la problemática del Transporte

Comunicado de la Unión Local de Zalla

Uno de los problemas más graves de muchas comarcas de Euskadi es el referente al Transporte Público la más de las veces insuficiente, deficiente y caro. Tal es el caso de la comarca del Kadagua pese a disponer incluso de ferrocarril.

Esta ha sido la razón por la que la Unión Local de ELA de Zalla, ha difundido un comunicado instando a los diversos organismos que tomen cartas en el asunto y den una salida al mismo.

El referido comunicado se centra fundamentalmente en los grandes y continuos retrasos del ferrocarril cuya línea Bilbao-Balmaseda de sorpren-

dentemente prioridad al Transporte de Mercancías con el claro perjuicio que ello supone para los muchos viajeros que en muchos de los casos no tienen tan siquiera otra alternativa de transporte.

La Unión Local de Zalla se lamenta que si esta es la situación del ferrocarril no es mejor la referente al Transporte Público por carretera. En este caso a los servicios muy esparcidos y al excesivo coste hay que añadir el estado de la carretera comarcal con varios desprendimientos dos de los cuales "uno ocupa media calzada" que datan de junio de 1979 han impedido el asfaltado de una zona al existir al parecer algún problema técnico entre FEVE y la Diputación.

Huelga decir que este abandono del Transporte Público de la comarca repercute a hacer uso de los mismos para desplazarse de sus domicilios a los centros de trabajo.

Indudablemente nadie pretende que se subsanen de forma inmediata problema acumulados por varias décadas de abandono pero es claro que una mayor atención de los organismos públicos permitiría paliar al menos en parte este cúmulo de circunstancias que hacen que una comarca tan próxima a Bilbao esté tan lejos, lejanía que paradójicamente alcanza al propio transporte intercomarcal.

Nuevo local de ELA, en Estella

A partir del próximo primero de febrero se va a abrir un nuevo local en Nafarroa, en concreto, en la localidad de Estella. Con este son ya siete los locales de ELA que cubren su geografía, a los que habrá que añadir, a muy corto plazo, dos más en fase de preparación, uno en Tafalla y otro en Villafranca de Nabarra, con lo que prácticamente se cubre la estructura interprofesional, haciéndola una de las más completas.

A continuación, damos la relación de todos los locales de Nafarroa con sus direcciones, relación exponente de la progresiva consolidación y afianzamiento de ELA en esta región de Euzkadi:

- PAMPLONA: Estafeta, 57 izqda. Teléf. 211944.
- ALSASUA: Santa Cruz, 11-2.º. Teléf. 560841.
- BERA DE BIDASOA: (Casa Olaetxea) P.º Eztegarra, 5-1.º.
- ESTELLA: Lizarra, 49, bajo.
- LEIZA: B.º Elgoien, 29 (casa Kaskatilla).
- LESAKA: (Casa Guretz) Bitiria.
- TUDELA: Carmen Baja, 18-4.º.

En preparación:
TAFALLA y VILLAFRANCA DE NABARRA.

HUMOREA





Los pequeños detalles del acuerdo-marco

Drama en tres actos

Primero: Ferrer está contento

Ferrer el de las declaraciones temperamentales y delatoras vuelve a sentirse contento. Al firmar el "Acuerdo Básico Interconfederal" con UGT (10 de julio), el dirigente de la CEOE con un "Mi querido amigo" escribió una carta rebotante de satisfacción a los empresarios. Era el arranque del camino que ahora ha cubierto una de sus principales etapas con la firma del acuerdo-marco. A mediados de diciembre la negociación con la UGT se encontró con algunas dificultades. Ferrer, impaciente, descargó una de sus tronadas: "Si no firmamos el acuerdo-marco nos cargamos la UGT. Toda la estrategia de la UGT se vendría abajo y perderíamos un posible aliado en la banda sindical". Por fin, el 5 de enero —regalo de Reyes para los trabajadores—, se firmó el acuerdo-marco. Y de seguido, Ferrer satisfecho, manifestaba a más de 200 responsables de la CEOE. "Debemos tener confianza en el futuro (...) Es preciso un conocimiento exacto del acuerdo y una auténtica aplicación del mismo". El presidente de la CEOE destacó que uno de los aspectos fundamentales del acuerdo es la posibilidad de confianza que abre de cara a la salida de la crisis. ¿Salida buena para quién?

Segundo: Fraude

El 28 de diciembre el Comité Confederal de UGT acordó presentar a la CEOE unas cuantas modificaciones que ésta aceptó inmediata e íntegramente. Una de las modificaciones introducidas fue la que liberaba de la obligación de negociar dentro de la banda del 13 al 16 por ciento únicamente a las empresas que hubieran registrado déficit contable los años 78 y 69 y lo prevean para 1980. Únicamente (!) esas empresas pueden descolgarse negociar por debajo del 13. Por lo visto, CEOE pretendía que aún fueran más las que no se vieran vinculadas a este acuerdo de "naturaleza contractual". Teniendo en cuenta la poca fiabilidad, ya tónica de las contabilidades, no vamos a enseñarnos —con lo fácil que sería— con la arbitrariedad del criterio y la práctica imposibilidad de controlarlo. Basta decir que en el convenio del Metal de Vizcaya, que está en curso de negociación, según ese criterio únicamente se descolgarían un 90 % de las em-

presas. Y esto en un convenio de mínimos sobre tablas. Este acuerdo-marco, tan encomiado por los dirigentes de la cúpula patronal, al fijar la banda salarial del 13 al 16 no garantiza ese 13 % como se ha pretendido hacer creer. Lo que garantiza es el escamoteo de la verdadera negociación sin asegurar ningún mínimo.

Tercero: ¿Quién estaba detrás de la puerta?

¿Para quién se ha hecho el acuerdo-marco? No se garantizan los topes de negociación por abajo. Pero se garantiza que UGT se compromete —naturaleza contractual del acuerdo— a no negociar por encima del 16 %. Es un

acuerdo con techo pero sin piso. Han cortado la escalera para subir, sólo para subir. Ahí se abre una pista para descifrar la clave de esta farsa. Aquí hemos denunciado que detrás de toda esta operación estaba la Banca, aunque no sólo la Banca. Si a alguien era, a la Banca a quien interesaba esos topes por arriba: a la Banca, sobre todo, se le podía pedir y la Banca podía pagar muy por encima del 16. La Banca puede estar satisfecha. Buen trabajo el de su "representante" Ferrer. La Banca no es justa, pero puede y sabe ser generosa con los que la sirven.

V. ELORZA



(Viene de primera página)

4.—Es oportuno recordar en este momento de la negociación colectiva que los incrementos de productividad registrados los años 1978 y 1979, superiores a la media de los países industrializados —no debidos precisamente a las inversiones—, junto a la pérdida del poder adquisitivo de los salarios, han aumentado el excedente empresarial y disminuido la participación de los trabajadores en la renta.

5.—Es especialmente contradictoria e irritante la denuncia hecha por la CGEV de la conflictividad habida el pasado año en Vizcaya, cuando fue precisamente ella la causante de la misma. Su actitud, tanto en lo referente al procedimiento como al contenido de la negociación colectiva, constituyó una provocación con claras intenciones políticas desestabilizadoras, en función de siglas y personas concretas, sin importarle la agudización del deterioro económico que ello conlleva. Este proceder de la patronal vizcaína, reiterado una vez más el presente año, descalifica su voluntad negociadora, mantiene las condiciones para una conflictividad generalizada y es uno de los obstáculos más serios para que en Euzkadi pueda darse un sistema de relaciones laborales democrático más distendido.

ELA-STV manifiesta, una vez más, que el acuerdo-marco no es una referencia válida para la negociación, ya que el introducir cláusulas de desenganche de aplicación generalizada e incontrolada, ni los ya bajos incrementos salariales contemplados quedan garantizados. ELA-STV no está dispuesta a que se rebajen, como lo pretende el acuerdo-marco, las reivindicaciones de los trabajadores, ni aceptar que los desenganches tomen carta de naturaleza en la negociación colectiva.

ELA-STV se reafirma en la defensa del poder adquisitivo de los salarios y en la exigencia de una política de empleo, política que precisa, entre otras medidas, de un mejor reparto del trabajo disponible. Es desde esta perspectiva que la reducción de la jornada laboral toma todo su significado, máxime si tenemos en cuenta que actualmente ésta es una de las más altas de Europa.

OFICINA DE PRENSA DE ELA-STV
Bilbao, 16 de enero de 1980

HEMEROTEKA

Las empresas multinacionales en el sistema de la ONU

Son de sobra conocidas las empresas multinacionales que, seguras de su propio poder y control del mercado, voccean el "libre cambio" porque les proporciona la mejor cobertura ideológica para imponer prácticas restrictivas y monopolísticas. Son las grandes ganadoras de la crisis. Hasta ahora nadie ha sido capaz de someterlas a la observancia de algunas reglas de juego que suavizaran su desahogado libertinaje. Pero la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) lleva un tiempo denunciando y combatiendo otra faceta de la actividad de las multinacionales: la penetración de estas sociedades en el sistema de las Naciones Unidas. Presentamos en este Hemeroteca dos textos relacionados con el tema y tomados de dos publicaciones de la CMT.

Tentativas de penetración de las sociedades multinacionales en el sistema de las Naciones Unidas

"Han participado en Ginebra 59 países en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el cacao. Las delegaciones no han llegado a un acuerdo. Han fracasado igualmente las negociaciones sobre la estabilización de precios del caucho. Lo que el "gran público" ignora es que en estas negociaciones entre países, las delegaciones gubernamentales, particularmente occidentales (Estados Unidos, Europa, Japón), se hallan repletas de representantes de medios de negocios (banca, bolsas de productos,

firmas multinacionales del sector interesado). Así, en lo que respecta a las recientes negociaciones del cacao en Ginebra, se hallaban representados oficialmente en las delegaciones gubernamentales más de 40 representantes de firmas multinacionales del sector (como Nestlé, Cadbury, Schweppes, Rowntree, Mackintosh, Mitsubishi, Mars, etc.), así como representantes de bancos privados y de bolsas de materias primas de Londres y de Nueva York. Nestlé se hallaba incluso representada en dos delegaciones gubernamentales: los Estados Unidos y el Reino Unido. ¿Qué credibilidad se puede conceder a estos Gobiernos para defender los intereses públicos cuando componen su delegación con re-

presentantes de firmas multinacionales?

Las multinacionales hacen grandes beneficios dominando con algunas firmas el mercado, y dedicándose con intermediarios a la especulación. Lo mismo da que el producto esté en alza o en baja, los pequeños productores viven miserablemente, los trabajadores de estos ramos difícilmente, y los consumidores asisten a la subida continua de los precios de detalle. Por todas estas razones, estima la CMT desde hace mucho tiempo, que es indispensable un control público y obligatorio de las sociedades multinacionales en todos los dominios, si se quieren eliminar progresivamente las verdaderas causas de la miseria, de la pobreza, de la dependencia y del desorden económico mundial.

Pero estos hechos no dan más que una débil imagen de la realidad cuando se conocen todas las tentativas de las sociedades multinacionales para adquirir una influencia todavía más decisiva en las agencias del sistema de las Naciones Unidas. Se sabe que durante años, una centena de multinacionales, reagrupadas en el seno de un programa de cooperación industrial (ICP), se hallaba presente de una manera oficial en la FAO. Su influencia en lo que respecta al contenido y a la aplicación de los programas de la "revolución

verde", que pretendía eliminar el hambre y la desnutrición, explica en buena parte el fracaso de este objetivo. Después de una campaña internacional, en la que la CMT ha participado muy activamente, se ha disuelto oficialmente esta práctica institucionalizada. Pero desde finales de 1978 le ha seguido un nuevo organismo con el nombre de Consejo para el Desarrollo Industrial (CDI), presentado como un organismo puramente "filantrópico".

Después de haber sufrido algunos fracasos, principalmente para penetrar en el PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), estas sociedades multinacionales redoblan los esfuerzos para hacerse reconocer oficialmente por las Naciones Unidas. Ha sido dirigido un proyecto de acuerdo a los Estados miembros para que el secretario general de las Naciones Unidas haga lo necesario "para que el sistema de las Naciones Unidas pueda recurrir a la competencia de los medios industriales" (párr. 8 del proyecto descriptivo). El artículo 1 es más claro, aunque sea menos... "filantrópico": los organismos de la ONU ayudarán a las grandes sociedades a vender su costosa tecnología a los países del Tercer Mundo".

FLASH

Convenio de Lasarte para 1980

Michelin no quiere negociar, sino imponer

Michelin-Lasarteko langileak 1980rako komenioan sartuak daude. Enpresak negoziaketak moztu egin ditu, haul martxa normala zeramatenean. Momentu bat iritxi zen, nahiz eta sindikatuak mahaian jarraitu nahi negoziatzeko, enpresak alto egin zuela azkenengo eskaintza egin ondoren. Langileek beren erabakia harteko eman zioten epea ez du errespetatu. Komitean dauden ELAkoei ukatu egin die beste sekzioetako langileei informazioa ematea. Aurtengo negoziaketetan hartzen ari den neurri antisindikalak, berriro ere, Michelinek burua lehengo lepotik duela adierazten digute.

Michelin está caracterizada por un sistema autoritario-represivo en sus relaciones con los trabajadores. La interpretación que hace de la ley — más en lo disciplinario que en otros puntos —, sus negativas a la celebración de asambleas, a las readmisiones dictadas por Magistratura, a las recomendaciones de la autoridad laboral, como a todo aquello que suponga, aun en mínimo grado, avanzar en la organización de los trabajadores, son ejemplos claros y constantes de su trayectoria. Todo ello se agrava con las posturas y actitudes que adopta en la negociación de los convenios. Múltiples laudos y disposiciones obligatorias han regulado las condiciones de trabajo en la historia de Michelin.

Michelin no acostumbra a ceder

Ello no hace más que colmar el vaso de la paciencia de los trabajadores, que periódicamente saltan a la calle en

defensa de sus intereses. Michelin no acostumbra a ceder ante los trabajadores, aunque esa actitud cerril le suponga pérdidas muy superiores a las que otra postura más racional le ocasionaría. Esto mismo hace que en Michelin no se pueda actuar a la ligera, las decisiones a adoptar hayan de estar meditadas y valoradas por todas estas circunstancias.

En el centro de trabajo de Lasarte, y a partir del convenio de 1979, se apreciaba una ligera variante en la forma de actuación de Michelin. Aun desconfiando de que avanzara en este campo, nos manteníamos en observación —tal vez más por deseo que por realidades— por si se desarrollaban una relaciones más actualizadas. El convenio de 1980 podía ser la muestra más importante. Hoy podemos decir que no ha cambiado, es el mismo perro con el mismo collar.

Las negociaciones han continuado en su proceso normal,

hasta que la empresa ha dado el alto con una oferta que no ha satisfecho al Comité de Empresa. Este desea continuar negociando, pero Michelin no accede y rompe la mesa negociadora unilateralmente. Siendo este un hecho que puede acontecer en cualquier negociación, hay varios aspectos que destacaremos para entender la línea Michelin en estas negociaciones.

No accedió a un plazo de espera que solicitó el Comité para poder realizar un referéndum que permitiera conocer la opinión de los trabajadores, si aceptar o rechazar la oferta. La votación hubo de realizarse fuera del recinto de la fábrica.

Medidas antisindicales

La empresa no permitió a los miembros de ELA en el Comité a informar a los trabajadores de otras secciones, tal como está establecido en el convenio del año anterior.

Actualmente, estando la solución del conflicto en un laudo solicitado por los trabajadores, dejaremos para un próximo artículo la valoración del convenio, así como las posturas mantenidas por la Sección Sindical de ELA de cara a dos actitudes importantes adoptadas por el Comité y que pueden configurar el futuro sindical de Michelin, como son la convocatoria del referéndum y la tramitación del conflicto colectivo.

PAKO OLASKOAGA

Positivo, tanto en los puntos económicos como sociales

Se consiguió el primer convenio de Autoescuelas en Araba

A finales del pasado mes de diciembre fue firmado el primer convenio colectivo provincial de Autoescuelas de Araba con unos resultados que pueden valorarse como muy positivos ya desde el punto de vista económico como social, primer convenio que marca el inicio de la regularización de las relaciones laborales del sector.

Para hacer factible el convenio y llevar adelante las negociaciones, fue necesario salvar obstáculos, tales como el problema organizativo de la patronal así como el conseguir una afiliación suficiente para presionar con un respaldo fuerte en la mesa por parte de los trabajadores. Tanto uno como otro, se han visto superados y el convenio se ha firmado en unas condiciones favorables para los trabajadores.

En cuanto al primer punto, una parte de la patronal de este sector, afiliada a la Asociación de Autoescuelas —de empresas pequeñas y de carácter familiar en la mayoría de ellas— se ha visto "enfrentada" con la patronal de dos autoescuelas —las más importantes— patronal ésta que no está integrada en dicha asociación y que tuvieron problemas para representarse conjuntamente en la mesa de negociaciones.

Por el lado de los trabajadores, cuya representación en las negociaciones ha estado asumida por ELA, se vio desde un primer momento, lo imprescindible que era el realizar un trabajo de concienciación entre los trabajadores del sector —y en este sentido se dirigió todo el esfuerzo— para que la afiliación fuera masiva.

Para conseguir un primer y buen convenio, era necesario que este objetivo estuviese asumido por todos y así fue posible, mediante la sindicación masiva a esta central sindical, se presionara a la patronal a negociar el convenio para 1980, que tras una huelga legal de 9 días, pudo llegarse a sentarse en la mesa y en poco tiempo firmar el convenio, cuyos puntos más importantes son:

1.º Jornada laboral.

Jornada laboral de 35 horas/semanales para el personal docente.

Jornada laboral de 40 horas/semanales para el personal no docente, distribuidas de 9 a 13, y de 4 a 8.

2.º Salarios.

	Salario base	Plus de activ.	Mín. men. garant.	Pagas extras	Vacac.
Prof. teórico	35.000	8.000	43.000	38.000	40.000
Prof. práct.	35.000	8.000	43.000	38.000	40.000
Of. activo	32.680	7.315	39.995	38.440	38.440
Aux. activo	28.140	7.090	35.230	33.890	33.890



Gipuzkoa Incoherencia y utilización

En el momento de escribir estas líneas —atardecer del lunes, 21—, el convenio del Metal de Gipuzkoa se encuentra en un momento decisivo. De un enfoque correcto o equivocado de la dinámica de la negociación a partir de ahora, puede depender que se acerque o se demore la posibilidad de un acuerdo.

Tras diversas reuniones previas en las federaciones comarcales y posterior reunión del Comité Sectorial, la Federación del Metal inició las negociaciones de este convenio con unos objetivos fundamentales:

—Hacer un convenio provincial que no impidiera la negociación en ámbitos inferiores.

—Conseguir un convenio provincial: Que garantice el poder adquisitivo de los salarios de tablas de convenio de "mínimos", que la aplicación del convenio fuera general, como la del año pasado, sin exclusiones o desenganches.

Desde el 8 de enero, fecha de inicio de las negociaciones, hasta el pasado día 18, se han celebrado ocho sesiones de la mesa negociadora. En ellas, las representaciones sindicales

hemos insistido en la fundamentación de las peticiones realizadas, recalcando principalmente la importancia de estos temas: salarios, jornada de trabajo y horas extras, acción sindical en la empresa.

La representación patronal ha contestado, en lo fundamental, con dos ofertas salariales, la última de las cuales se concreta así:

Tablas de convenio: Incrementos de un 7,52 % en enero, y de un 6,05 % en julio.

Salarios reales: Incrementos de un 5,5 % en enero, y de un 5 % en julio.

Por otra parte, en los contactos habidos durante las negociaciones entre las cuatro representaciones sindicales, se han perfilado los resultados de la negociación que serían necesarios para acceder a la aceptación y firma del convenio. Sustancialmente están en la línea de lo que venía establecido, como objetivos fundamentales a lograr por nuestra Federación.

Sin embargo, y a pesar de la coincidencia entre las centrales en el objetivo a alcanzar, han surgido diferencias entre nuestra Federación y las

demás en la forma de negociación de ahora lante.

Nosotros pensamos para una negociación hábil quedan recursos davia las centrales no utilizado y no hemos esgrimido en el curso de negociación. Pensamos que desarrollar la negociación al máximo de sus vidas y poner al servicio nuestras pretensiones dicativas todos los esfuerzos por hacer aflorar a las posibilidades de negociación latentes aun en un tratamiento exhaustivo convenio.

Por ello, y porque las centrales así nos comparamos en su día reconvinciendo nuestro primer planteamiento para resituarnos de la continuación de la negociación. Eso sí, advertir no queremos caer en la trampa del regateo, ya que sólo conduce al alargamiento innecesario de las negociaciones e introduce elementos de crispación que favorecen situaciones de conflicto que pueden y deben ser evitadas. Nos que da evidente margen de maniobra mesa de negociación.

Otras centrales que coincidió con nosotros que se considera firmemente, por ahora, y de haberse comprometido, a contemplar la posibilidad de modificación en el planteamiento inicial, saben que esta actitud es sostenible. No hay fundamento consistente en esta postura.

Nuestra Federación tallar porque este convenio desarrolle por caminos de mayor racionalidad en la negociación que queda de un acuerdo sustancial para los trabajadores metalúrgicos, con la economía de energía y sin demoras injustificadas saliendo al paso de los intereses conscientes o no de la atención del objetivo que propusimos de un acuerdo.

CARLOS GUE

En breve comenzarán las negociaciones

Convenio del Papel, Pasta y Cartón de Gipuzkoa

Las negociaciones del convenio de Pasta, Papel y Cartón para 1980, van a iniciarse próximamente con la caracterización del ámbito, que por primera vez se va a realizar a nivel de Gipuzkoa.

Está ya formada la composición de la mesa negociadora por parte sindical y entregada la plataforma reivindicativa, de la que extraemos los puntos más importantes:

—Incremento salarial sobre tablas de un 20 %.

—Revisión según el aumento del IPC.

—Ambito de Gipuzkoa.

—Jornada laboral de 40 horas/semana (1919/año).

—Vacaciones de 26 días laborales.

—Vigencia de un año.

—Percepción desde el primer día del 100 % en caso de enfermedad.

—En cuanto a los derechos sindicales, el reconocimiento de las Secciones Sindicales y competencias para el delegado sindical.

Las negociaciones del convenio, por ser el primero que se negocia en Gipuzkoa, estarán condicionadas a problemas de ajuste y por la necesidad de establecer unas bases mínimas para regularizar las condiciones de los trabajadores desde un nivel más cercano a donde se realiza el trabajo sindical de las empresas.

Al margen de las reuniones que se van manteniendo con los afiliados del sector de a preparar las negociaciones llevarlas adelante, el Comité Sectorial de ELA del Papel y Cartón de Gipuzkoa ha puesto a disposición de los afiliados un servicio permanente en el local de Hernani para informar sobre la marcha de las negociaciones y para cualquier consulta que se desee hacer.

En próximos números vamos dando información completa de las negociaciones las posiciones de ELA en las mismas.

JOSEMARI MUNDU

Convenios provinciales del Metal

Araba

Baja oferta patronal

La negociación del convenio provincial del Metal de Araba ofrece muy pocas novedades en relación a la información anteriormente facilitada.

A la moderación de las peticiones salariales realizadas por los sindicatos, la patronal se ha limitado a mantener su anterior oferta, únicamente reteniendo las cláusulas de absentismo y productividad anteriormente contempladas.

En efecto, mientras los sindicatos han reconsiderado su petición salarial un incremento del ICV más dos puntos sobre salarios reales para situarlo finalmente en un incremento del 17 % sobre tablas, la patronal SEA ha mantenido su contraoferta anterior del 13,5 % contraoferta que, descontando el 1,7 % de la revisión se queda en el 12,3 %.

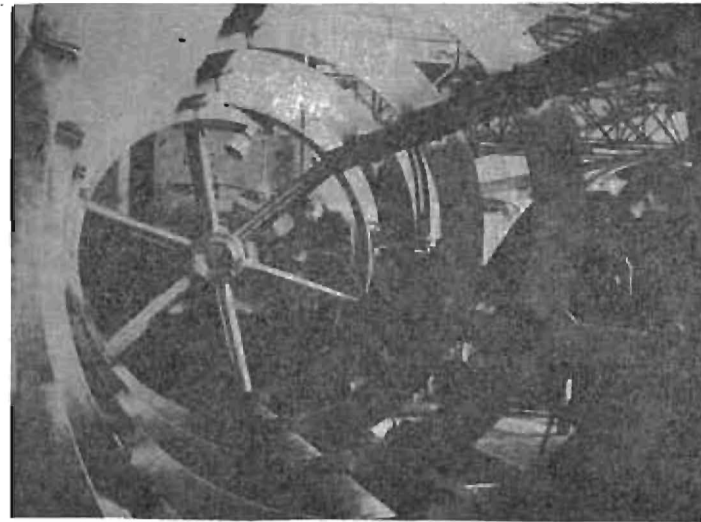
Tampoco en materia de jornada laboral se puede decir que se han acercado las posiciones, puesto que a las 1.872 horas/año, la patronal se limita a ofrecer las 2.000 horas, sin incluir el tiempo de boca-dillo.

Huelga decir que para ELA-Metal, la contraoferta patronal es insuficiente, no haciendo presagiar más que un endurecimiento en las negociaciones, endurecimiento que se concretará con mucha probabilidad en la adopción de medidas de presión por parte de todas las empresas afectadas por el convenio.

Esto es precisamente, lo que viene haciendo ELA-Metal de Araba, consciente de que la actual crisis económica y la propia estructura del convenio provincial del Metal no hacen sino revalorizar la negociación en los ámbitos inferiores.

Una segunda consideración, teniendo en cuenta el proceso negociador referido, es el de la necesidad de acelerar al máximo las negociaciones y pactos de empresa, de forma tal que se pueda dar una salida aceptable a la generalidad de las empresas del sector, independientemente de la dimensión de las mismas.

OTXOA



Bizkaia

La patronal sigue en sus trece

La patronal, manteniendo su posición de retrasar las negociaciones, primero hasta que se centrara el Estatuto de los Trabajadores a su conveniencia, después, esperando a que se firmara el acuerdo-marco, y, ahora, ofreciendo unas condiciones totalmente inaceptables para los trabajadores, da a entender que el único lenguaje que entiende es el de la presión. Así, su oferta actual es la siguiente:

bre de 1979.

Jornada laboral de 2.000 horas anuales.

Garantías sindicales y temas sociales, se remiten a la legislación vigente en cada momento.

Esta oferta es inferior, incluso, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el acuerdo-marco en cada uno de los puntos; rebaja posiciones y condiciones adquiridas o conquistadas en convenios anteriores y las cláusulas se desenganche abren las vías que posibiliten que el convenio del año 80 no sea aplicable mas que en un reducido número de empresas; supone, además, el establecimiento de cuatro tablas salariales distintas, cuando el convenio provincial debe ser uno y de condiciones de aplicación mínimas para todos los trabajadores del Metal de Bizkaia.

En vista de ello, los sindicatos que negociamos el convenio elaboramos un comunicado para presentárselo a la patronal en la reunión del pasado día 15, cuyos puntos son los siguientes:

a) Las centrales sindicales, entendemos que el convenio provincial es un convenio de mínimos y por tanto sus resul-

tados tienen que ser aplicados a la totalidad de las empresas afectadas por el mismo.

b) Nos mantenemos en nuestra plataforma inicial, y manifestamos nuestra voluntad de seguir negociando.

c) Que la situación planteada por la patronal relativa a los descuelgues está creando una situación coactiva, que no permite llevar a cabo la negociación del convenio y es necesario aclarar previamente esta situación.

d) Las centrales sindicales después de estudiar a fondo esta situación y entendiéndola que hay algunas empresas en situación grave, aceptamos una exención parcial para aquellas empresas que, estando por encima de las retribuciones del convenio provincial, al aplicar la garantía mínima en los términos del convenio anterior cumplan una de las condiciones siguientes:

1.—Estar durante el año 1979 en suspensión de pago judicial.

2.—Estar durante el año 1979 en quiebra judicial.

3.—Que este tipo de empresas quede libre de negociar después del cese de las causas que motivaron la absorción parcial.

A estas empresas se les aplicará una subida equivalente a la diferencia entre su convenio actual y las tablas del convenio provincial para 1980.

La patronal rechazó este documento y, ante la situación planteada, nos reunimos, por parte de ELA, los Comités Comarcales del Metal de Bizkaia dos días más tarde, el día 17. En dicha reunión, en la que se informó ampliamente de la marcha de las negociaciones, se decidió, en el caso de que la patronal continuase rechazando el posicionamiento citado, proponer a las demás centrales presentes en la mesa negociadora la realización de un paro de 24 horas, propuesta que fue aceptada por éstas. Tras la reunión que se celebre el 22 de enero con la patronal se concretaría la propuesta del paro.

JUAN OLASKOAGA

Nafarroa

Continúan las negociaciones

El pasado jueves, día 17, tuvo lugar una nueva reunión de la mesa negociadora del Convenio Provincial del Metal de Navarra en la que participa ELA-STV junto con el resto de los sindicatos representativos y las asociaciones patronales ANEM y APMEN.

En el transcurso de esta reunión las asociaciones patronales reconsideraron sus anteriores ofertas que en materia salarial se concretaban en un incremento del 13 y 12 % por parte de ANEM y APMEN respectivamente tal y como informábamos en nuestro número anterior. La nueva oferta salarial al final de esta última reunión quedó concretada de la siguiente forma:

—Para la pequeña y mediana empresa del Metal la patronal APMEN está dispuesta a aceptar un incremento del 14 %.

—Para la gran empresa del Metal de Navarra la patronal ANEM ofrece un 15 %.

Además de estos incrementos en materia salarial en ambos casos sobre los salarios medios de 1979, la patronal plantea la inclusión en este convenio de cláusulas de productividad y de absentismo exigiendo a su vez un tratamiento especial para las empresas que están en crisis. En cuanto a la duración del convenio, ambas patronales exigen a su vez que la vigencia de este sea de dos años.

En conclusión, pues, que pese a haber modificado en

algo la oferta salarial las posiciones en la mesa siguen estando encontradas. La inclusión de cláusulas de desenganche vacía de contenido, la negociación del convenio y la duración de dos años, es asimismo inaceptable desde una mínima óptica sindical.

Finalmente, hay que señalar que otros temas como los referentes a las garantías sindicales serán discutidos en próximas reuniones aunque de momento ya se conoce la posición de la patronal que no es otra que la de remitirse en estas materias a lo estipulado por la legislación vigente y en concreto por el Estatuto de los Trabajadores.

J. M. LAVADO

ARIN

Seat: Continúa la huelga

Los 2.000 trabajadores que componemos la plantilla del centro de trabajo que la empresa Seat posee en Landaben (Navarra) seguimos con cierta expectativa y no menos asombro las negociaciones de "nuestro" convenio, pendientes de las decisiones que por parte de la mesa negociadora se toman sin que tengamos una incidencia en las mismas.

En efecto, si bien el convenio afecta a todos los trabajadores de Seat, éste no recoge aspectos propios de nuestro centro de trabajo, ni nuestras aspiraciones y realidades concretas, tales como economato, comedores, ayudas de estudio

para nuestros hijos, etc., reivindicaciones todas ellas ya logradas en los otros centros.

Por todo ello, dejando claro nuestra oposición al incremento del 10,47 % que ofrece la empresa, no nos queda más alternativa que propugnar un convenio cuyo ámbito de aplicación sea el del centro de trabajo de Landaben.

Sección sindical de Seat Landaben

Convenio provincial de la Madera de Nafarroa

La patronal se agarra al acuerdo-marco

Tras la segunda reunión de negociaciones entre sindicatos y patronal del convenio provincial de la Madera de Nafarroa, una conclusión salta a la

vista: la rigidez de la patronal es reflejo de lo pactado en el acuerdo-marco.

A la petición de incremento salarial realizada en la plataforma sindical (incremento de un 18 %), los empresarios han contestado con una oferta del 13 %, subiendo al 14,8 en la última negociación habida el pasado jueves, día 17, su-



bida que la condicionan a rebajar en un 10 % el absentismo.

El rechazo de los sindicatos a la oferta patronal integrada en la asociación ADEMAN, que aun flexibilizando las posturas de las centrales, ésta no cambia de actitud, se fortalece aún más, teniendo en cuenta que las restantes reivindicaciones de tipo social y de derechos sindicales no han recibido contestación alguna.

Con la posibilidad de plantear una huelga ante la cerrazón patronal, la próxima negociación está prevista para el día 24 de este mes, a fin de recibir por parte empresarial una contestación a los puntos tratados y dar una salida a la situación actual. Asimismo, está previsto que se celebre en la víspera una asamblea de los trabajadores del sector en la que se informará sobre la marcha de las negociaciones y decidir las posturas a tomar.

Bingos Bizkaia

Las centrales sindicales ELA, CC. OO. y UGT han entregado ya a la patronal de Bingos de Bizkaia la plataforma reivindicativa de lo que va a ser el primer convenio provincial del sector en la provincia, convenio que establecerá un nuevo marco de relaciones laborales para los trabajadores de bingos.

Estando ya firmado para Gipuzkoa el convenio paralelo, las centrales están a la espera de la respuesta patronal en Bizkaia para iniciar sin tardanza las negociaciones.

Firmado el convenio

Auto-escuelas de Gipuzkoa

En el número anterior publicábamos en esta misma sec-

sección, una breve nota, en la que dábamos constancia de la falta de homologación del convenio.

Estando aún sin homologar, avisamos a los afiliados del sector que ya está firmado y que, por lo tanto, pasen por los locales de San Martín, 53-4.º a recoger el convenio.



ESTADO

Como única alternativa a la crisis

Profundizar en la acción sindical

La política del avestruz practicada por el Gobierno en materia económica ya ha sido anteriormente denunciada, cada vez tienen menos incidencia en el ánimo general de las falsas expectativas que a modo de letras de cambio lanza el Gobierno casi periódicamente. No hace todavía mucho era el programa económico hoy caído ya en el mayor de los olvidos, mas recientemente el ministro de Trabajo dejaba a todos boquiabiertos al anunciar que el Estatuto de los Trabajadores crearía empleo, hoy ya nadie se acuerda de ello, estamos ahora asistiendo al lanzamiento del acuerdo-marco presentado como la panacea económico-social y su estreno es masivamente abucheadado por los trabajadores.

La realidad va por otros derroteros y las primeras estimaciones de los servicios de estudio privados hablan de un incremento del producto interior bruto para 1980 por debajo del 1%. Esta cifra, que viene a decir que nuevamente el Estado español volverá a crecer por debajo de la Europa Comunitaria, aumenta la brecha abierta entre las necesidades de empleo y los puestos de trabajo.

Después de los estrepitosos fracasos de las previsiones

Sindikalismoa gogortu

Ekonomi arloan Gobernuak eman duen abestuzaren jokoa salatu genuen horri hauetan eta horixe berbera esan behar orain ere. Gero eta esperantza gutxiagoz hartzen dira, entzun ere arreta gutxiagoz, Gobernuak noizbenka botatzen dituen neurriak. Sinesgaitz eta aplikaezinezkoak dira gehienetan. Ez da denbora asko, programa ekonomikoa burutu zela, ez da berarekin inor akordatzen. Langileen Estatutuak, hau eztabaidatzen zegoenean, Laneko ministroak bota zuen, ez txikia gainera. lanpostuak sortuko zituela. Hori ere ahantzita dago zeharo. Gaur, ezetza jaso du. Ekonomi giroa ahin

behean ikusita, UCD eta patronalak langilearen jorjala urritzean ikusten dute altxatzeko bide bakarra. Txarrenda, oposizio lehen partidu den PSOE eta UGT bere sindikatuak krisisaren irtenbiderako berauek eman duten pausua nagusiaren aurrean burua makurtzea izandela, sindikal mugimendua bazterratuz. Langileok ezin uka dezakegu geure jorjalaren balioa urte urte jaisten utzi, gutxiagorik ere sindikal borroka frigorifikoan sartu denborale baten krisisa pasatu arte. Justu egin behar ez dena sindikalismoan. Krisisatik libratzeko bide bakarra, empresa bakoitzean sindikal ekintza gogortu.

siempre optimistas de los cuadros macroeconómicos formulados por el Gobierno, este año no habrá estimaciones oficiales de la evolución de las principales variables económicas. La propia inflación, centro de la atención de toda la política económica, no ha bajado, estos dos últimos años ni es posible que lo haga en el ac-

tual confirmando la esterilidad de las frías monetaristas, únicas que el Gobierno se ha atrevido a realizar.

Este panorama reduce aceleradamente el margen de maniobra del partido gubernamental, cuyo único relajo le viene dado por la lejanía de la próxima confrontación electoral margen suficiente según su

óptica por que acontezca el milagro o para, en el peor de los casos, si la economía se hunde más aparecer como la única alternativa avalada por el empresario. La aceptación del partido mayoritario de oposición, el PSOE, y de su correa de transmisión en el mundo sindical, la UGT del protagonismo avasallador de la CEOE no hace sino ravalorizar desmedidamente el papel del capital en el futuro económico y político de la todavía incipiente y frágil democracia, concediéndole la función de árbitro excesivo.

Nada más disparatado y suicida para el movimiento sindical que aceptar con resignación este estado de cosas y caer en el sofisma que mantener una acción sindical firme en la defensa del poder adquisitivo y del empleo, empeorar la crisis económica. No hay otro camino para que el Gobierno reparta de verdad los costes de la depresión económica, para poner coto al desmadre empresarial. Aceptar la lógica del recorte salarial mientras dure la crisis es desandar muchas décadas y dar como bueno un brutal empobrecimiento de la clase trabajadora.

K. ASLA

Los siete pecados capitales del acuerdo-marco

- El acuerdo marco no garantiza el mínimo de la banda salarial fijado en un 13%. La prueba más evidente de ello es que la UGT acepta incrementos sin oponer ninguna resistencia.
- El máximo de la banda salarial del 16% que justamente alcanza el incremento del índice del coste de la vida está condicionado a que los convenios sean de dos años y a incrementos de productividad y reducciones del absentismo.
- La revisión salarial prevista para el segundo semestre tiene pocas probabilidades de llevarse a efecto y ninguna de cubrir el deterioro sufrido por el poder adquisitivo de los salarios durante los seis meses del año. La exigencia de que para plantear la misma es preciso que el ICV supere de enero a junio el 6,75% excluyendo la repercusión de la gasolina corrobora esta afirmación.
- Las cláusulas de desenganche abren amplias compuertas para que prácticamente todas las empresas que lo deseen queden fuera del acuerdo. La aplicación del acuerdo está sujeta a las cuentas de resultados de 1978 y 1979 y a las previsiones de 1980 una "buena forma técnica" para que los máximos del acuerdo sean más la excepción que la regla allá donde no haya fuerza sindical.
- La reducción de la jornada laboral para 1980, teniendo en cuenta la media de vacaciones, afecta a pocos trabajadores y las horas-año previstas para 1982 de 1880 no nos sitúa la jornada laboral en 40 horas sino en 41. Para ese año la mayoría de los países europeos tendrán semanas laborales inferiores a las cuarenta horas.
- Las mejoras de productividad, irán íntegramente a recomponer y a mejorar el excedente empresarial (beneficio) y sólo cuando éste se "normalice" se podrá revertir la mejora de la productividad en incentivos salariales. La concesiones de UGT a la CEOE en materia de absentismo son de similar calibre.
- Se pretende reducir drásticamente el número de convenios eliminando de forma expresa los convenios de centro de trabajo y los correspondientes a los niveles de empresa y provincia por medio de acuerdos de ámbito estatal al amparo del Estatuto de los Trabajadores.

J. E. AURREKOETXEA

MUNDO

Según todas las previsiones

El año empieza con mal pie

Viejos fantasmas que se creían ya reclusos a perpetuidad en las páginas de la historia han hecho su aparición. Los medios de comunicación han recogido sin excepción, con mayor o menor relieve, el temor expresado por diversas personalidades y organismos a un conflicto bélico generalizado. Los sucesos de Irán y de Afganistán se presentan hoy como los puntos calientes que por una parte amenazan con resquebrajar el frágil equilibrio político a la vez que pueden agudizar lo que ya algunos llaman la locura del oro.

La delicada situación en el Oriente Medio, despensa energética de los países industrializados conecta con especial énfasis la doble vertiente política y económica y si en cualquier coyuntura ambas de la mano, la crisis económica, el papel que en la misma juega el petróleo casi las hace confundir en una sola cosa.

Progresivo deterioro de la economía

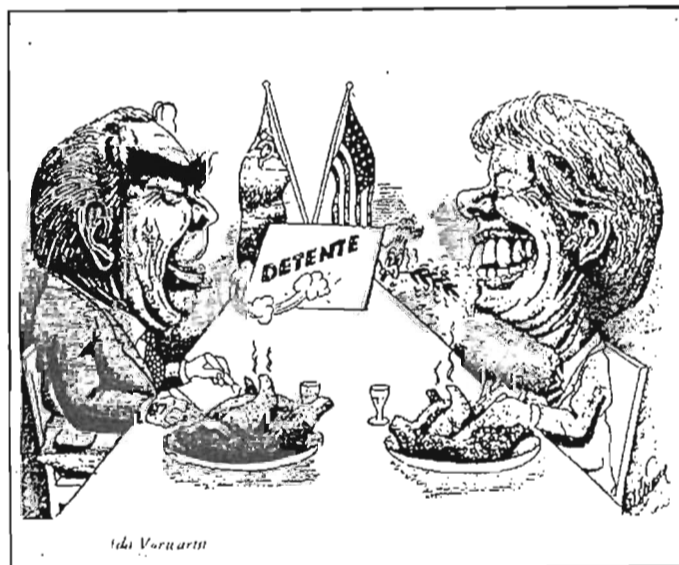
No obstante, al margen de estos sucesos que polarizan la atención informativa junto con otros de índole análoga por los temores que despiertan, como el equipamiento de cohetes y misiles en la Europa Occidental, conviene no perder de perspectiva el progresivo deterioro de las economías internas de todos los Estados. Sin negar, ni mucho menos, que la economía mundial depende en buena medida de cómo evolucionan los acontecimientos políticos y bélicos—esto siempre ha sido así— no hay que olvidar que

la mala salud de la que adolece, que las razones de la crisis hay que buscarlas en el propio modelo económico.

Más que echar los balones fuera, interesa abordar pues los problemas con rigurosa prioridad sin intentar liar unas cuestiones con otras para entretener y despistar. Recordar esto precisamente ahora, reiterar el problema del desempleo cuando se está hablando de riesgos bélicos nucleares, es sencillamente exigir que los Gobiernos asuman el reto hecho ya hace tiempo por los sindicatos, exigencia que se limita a reflejar la honda preocupación sentida por el conjunto de los trabajadores.

Algo que se desmorona contagia un estado de pesimismo general

No podemos cansarnos de repetir que cuando las cifras de desempleo se aproximan ya a los dos dígitos—en algunos países estos ya han sido rebasados— que cuando el paro amenaza con convertirse



en crónico, es inexplicable o al menos indamisible la inhibición del Gobierno en este tema, presentándolo como algo insoluble.

La fiebre del oro, metal precioso, vieja reliquia bárbara, cómo no sin ironía ha recorrido recientemente una publicación transluce la crisis del sistema monetario internacional impuesto por los EE. UU. en Bretton Woods en 1944 cuando su hegemonía era sólida e incuestionable. El encarecimiento del otro oro, el negro, más que el capricho de unos jeques pone a descubierto la vulnerabilidad de un sistema productivo basado en la energía barata, en las materias primas baratas, en el intercambio desigual que exige una inmediata reconsideración.

El empleo por encima de todo

Una y otra cuestión no son pues variables independientes y la segunda no puede servir para paliar las responsabilida-

des de una política económica que ya no sirve. La "tercera ventanilla" que transfiere los petrodólares vía crédito a los países del tercer mundo y de éstos nuevamente a los industrializados, deja en entredicho el famoso empobrecimiento de los países ricos y eso sin mencionar que en todo caso las facturas energéticas se cargan a los salarios y nunca al excedente empresarial.

El coste social de la crisis es excesivo, no hace falta decir que insolidario ya por mucho que se quiera no puede ser vasetinizado, suspendiendo del futuro ciertamente incierto, valga la redundancia, más calamidades que las que ya se masean en la realidad cotidiana. Quede la especulación del oro para los profesionales, vaya también el encarecido ruego para aliviar nuestros tormentos de menos lobos caperucita y retengamos nosotros la exigencia de más empleo.

J. ELORRIETA

LABUR

Huelga general en Italia

Italia ha registrado el pasado día 15 una huelga general—la tercera en menos de un año— que ha movilizó a más de 14 millones de trabajadores contra la política económica del Gobierno en la actual grave crisis que afecta al país.

La convocatoria de huelga hecha por las tres grandes confederaciones italianas—CGIL, CISL y UIL— ha estado centrada en tres puntos fundamentales de desacuerdo contra lo que han denominado "un Gobierno que no gobierna". Estos tres aspectos fundamentales hacen referencia al problema energético, a la distribución del crédito y a la escala salarial móvil. En la cuestión energética en concreto, las organizaciones sindicales afirma que el Gobierno en vez de desarrollar una rigurosa política de aprovisionamiento y ahorro ha optado por el camino de la maniobra de los precios alimentando así la inflación.

Se eliminan los puentes

Tal y como prevé el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37 que fija en 14 las fiestas laborales retribuidas y no recuperables al año, se eliminarán cara al futuro los tradicionales puentes.

En este sentido parece que el Ministerio de Trabajo está ya ultimando el calendario laboral para este año en curso para que una vez concluido hacerlo público a través de un decreto ley.

El estudio, que como hemos señalado está en elaboración, pretende establecer un calendario laboral perpetuo quitando la invariabilidad de las fiestas.

Todo parece indicar que se consideran fiestas susceptibles de traslado a lunes, Reyes, San José, Santiago, Hispanidad e Inmaculada y que permanecerán inamovibles además de los fijados en el Estatuto,—Natividad, Año Nuevo, Primero de Mayo y las dos locales— Corpus, Asunción, Jueves Santo y Viernes Santo.

Prestación abiertamente discriminatoria

Pensión por fallecimiento del cónyuge



Dentro de las prestaciones a que tenemos derecho los trabajadores incluidos en el régimen de la Seguridad Social, está la de la pensión que corresponde en el momento de fallecimiento del cónyuge.

En el número 72 de esta revista, correspondiente al 24 de diciembre de 1979, se trató ya parcialmente este tema, haciendo referencia especialmente a la cuantía de la prestación, a las razones de la posible pérdida de la pensión o la extinción del derecho a la misma.

Puede quedar bastante completo el tratamiento del tema si hoy nos referimos con más detalle sobre todo a la determinación de los beneficiarios de tal derecho con carácter vitalicio y la fijación de las condiciones que deben darse, tanto por parte del viudo/a y por parte del fallecido/a.

Condiciones por parte del beneficiario

La viuda: Cualquiera que sea su edad y capacidad para el trabajo, aunque no tenga a su cargo hijos habidos de este matrimonio (esta situación se da desde junio de 1972, ya que anteriormente se exigían otros requisitos como el de tener 50 años, etc.), hubiera convivido con su marido habitualmente o, en caso de separación judicial, que en la sentencia firme se le reconociese como inocente u obligase al marido a pasarle alimento.

El viudo: Unicamente en el caso de que se encuentre en el momento de fallecer su esposa incapacitado absolutamente para todo trabajo y sostenido económicamente por ella.

Condiciones en las que debería encontrarse el trabajador fallecido

1.—Estar de alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta, o bien en invalidez provisional, o ser pensionista por invalidez permanente o pensionista.

Los supuestos en que se considera al trabajador en situación asimilada al alta:

—La excedencia forzosa del trabajador (cargo público, servicio militar, etc.).

—El traslado del trabajador a centros de trabajo radicados fuera del territorio estatal.

—El tener suscrito un convenio especial con la Mutua aun sin estar dado de alta en una empresa.

—El desempleo involuntario, total y subsidiado.

—El paro involuntario que subsista después de haber agotado el desempleo,

cuando el trabajador tenga en ese momento más de 55 años.

2.—La segunda condición es que el cónyuge fallecido, estando en situación de alta o asimilada al alta, haya completado el período de cotización de 500 días dentro de los cinco años anteriores a la fecha del fallecimiento, salvo que éste haya sobrevenido como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Discriminación

Salta a la vista la discriminación a que es sometido el viudo a partir, paradójicamente, de una concepción discriminatoria de la mujer. Dentro de la política reivindicativa de nuestro último Congreso se recogía la reivindicación de que tanto si el que fallecía era el hombre o la mujer la prestación de viudedad se diera sin discriminación.

I. F.

Un artículo de...



EURO INST

La reducción del tiempo de trabajo en Europa Occidental

Europar Konfederakunde Sindikala (CES)ek istudio bat egin du Europa mendebaleko Estatuetan lanorduen gutxitzea nola planteiatzen den adieraziz. Langabeziari aurka egiteko pentsatua dagoen puntu hau, erakunde sindikal honen eritziz, ez du patronalak ametitu nahi eta lehenbizi hartu behar den neurrietako bat da Europako sindikalistentzat. Eman zaion garrantziaz jabetzeko, ikusi besterik zer dioen CESe igaz Munich-en egin zuen kongresoko agirian: "Lanorduen %eko 10 gutxitzera ailegatu behar ditugu egitekoak, asteko lanorduak 35era jaxi; urteroko oporrak 6 astera gehitu; zahartzaroko edadea 60ean ipini; derrigorrez egitekoak diren eskolaurteak 16raino luzatu eta beste zenbait puntu ere". Istudio honek, konklusio hauek eman ondoren, Estatu bakoitzean konfederakunde sindikalak zein neurri hartzea erabaki duten aditzera ematen du: hara nola Belgikan, Dinamarkan, Frantzian, Italian, Noruegan, Holandan, Alemanian eta Britainia Handian.

"En el conjunto de Europa las organizaciones patronales se oponen a la reducción del tiempo de trabajo. Los argumentos invocados son prácticamente siempre los mismos". Eso constata un estudio de la CES (Confederación Europea de Sindicatos) dedicado a "La reducción del tiempo de trabajo en Europa Occidental". Frente al paro creciente, la CES ha elaborado proposiciones concretas que pudieran abrir una vía para controlarlo. Entre estas proposiciones está la de la re-

ducción del tiempo de trabajo como una reivindicación de especial importancia. La resolución del Congreso de la CES en Munich el pasado año se pronunciaba en los siguientes términos: "La CES va a intentar utilizar un medio o una combinación de medios para alcanzar en un futuro próximo una reducción del 10 % del tiempo de trabajo, sin pérdida de salario: por una reducción de la semana de trabajo a 35 horas, por una prolongación de las vacaciones anuales a seis semanas, por una dismi-

nución de la edad de jubilación a los 60 años, por una prolongación de la escolaridad obligatoria a 16 años y la extensión de las vacaciones para formación profesional y también formación continual".

En el estudio, al que ahora nos referimos y del que vamos a extraer algunos de sus párrafos más significativos, el Instituto Sindical de la CES hace un balance de las prioridades que sus Confederaciones Europeas afiliadas están reivindicando en esta línea de la reducción del tiempo de trabajo sin pérdida de salario.

En Bélgica

La CSC se pronuncia a favor de una reducción generalizada acelerada y planificada de la duración del trabajo en un 10 % en la industria, los servicios privados y los servicios públicos. Desde esta posición de principio la CSC hace de la reducción semanal de 40 a 36 horas la reivindicación prioritaria, seguida de la de prolongar las vacaciones. Esta reivindicación, en opinión de la CSC, se orienta más a la creación de empleo que a la conquista de una ventaja social nueva.

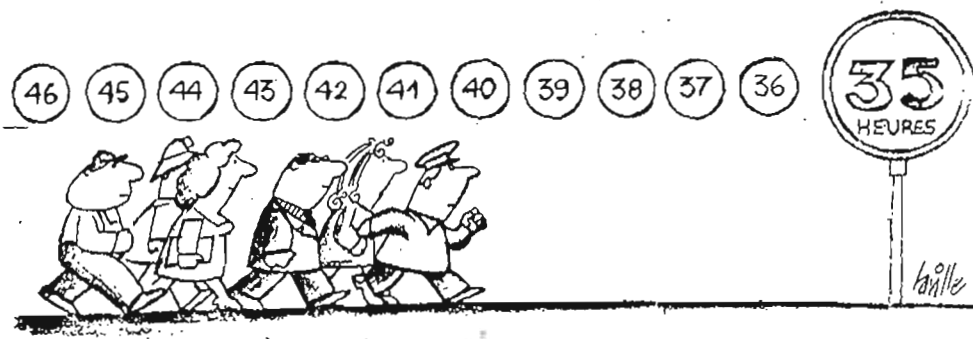
La FGTB, también en Bélgica, reafirma que hace de la reducción del tiempo de trabajo a 36 horas para fines de 1980 su reivindicación prioritaria, a la que añade la limitación de las horas extras.

En Dinamarca

La Confederación "L. O. Dinamarca" se esfuerza por obtener la semana de 38 horas, pero la semana de 35 horas, con el mismo salario, está ya en la plataforma de reivindicaciones de LO.

En Francia

La prioridad de la CFDT sitúa en la reducción de la duración semanal de trabajo, porque se la considera la más susceptible de crear empleos y de mejorar las condiciones de vida y trabajo. Esta reducción intenta conseguirla en primer lugar



para los trabajadores sometidos a trabajos penosos e insalubres, y especialmente para los que trabajan a relevo.

La FO francesa ve en la reducción del tiempo de trabajo un elemento esencial de la lucha por el empleo. Subraya la importancia de plantarse en las 40 horas y en la quinta semana de vacaciones pagadas. Sin disminución del salario.

En Italia

La Federación Unitaria Italiana (CGIL, CISL, UIL), aun asumiendo enteramente los objetivos fijados por la CES, varía las prioridades de un sector a otro, según las condiciones de cada uno. En el Metal, la Química y el Textil, pide en prioridad la reducción progresiva de la duración semanal del trabajo a 36 horas para todos los trabajadores, y una reducción inmediata a 36 horas para los trabajadores a relevo.

En Noruega

LO reivindica primordialmente la prolongación de las vacaciones pagadas. Ve en la reducción de la jornada más un medio de beneficio a los trabajadores con las ventajas

del crecimiento económico que un medio para crear empleo.

En Holanda

FNV pide ante todo la reducción semanal del trabajo, la prolongación de las vacaciones pagadas y el rebajar la edad de jubilación. Reivindicaciones que deben modularse y adaptarse a las necesidades y características de cada sector y cada empresa e inscribirse en el cuadro global de una política de empleo eficaz y coherente, y en una concepción también coherente de la organización del trabajo.

La CNV acentúa la reducción de la edad de jubilación, la introducción de un quinto equipo en el trabajo a relevo continuo, la prolongación de las vacaciones pagadas y la limitación de las horas extras. Todo en la perspectiva de la creación de empleo y reabsorción del paro.

En Alemania

La DGB pide prioritariamente la semana de 35 horas y las seis semanas de vacaciones.

En Gran Bretaña

La reducción del tiempo de trabajo es esencial para la TUC con un doble objeto:

que los trabajadores se beneficien del progreso técnico y que disminuya el paro. Prioridades: 35 horas semanales, sin reducción de salario, eliminación de las horas extras sistemáticas. La reducción hay que hacerla de forma adaptada a cada sector y de manera gradual.

En Suecia

Todos los sindicatos reivindican la reducción del tiempo de trabajo, pero su justificación no es la disminución del paro (poco significativo entre ellos), sino más bien razones de orden familiar social y de mejora de las condiciones de trabajo, además de la necesidad de más tiempo libre para diversas actividades entre las que destacan las sindicales, sociales y familiares.

Resumiendo

Se puede constatar que la reivindicación prioritaria, dentro de una aceptación unánime de la necesidad de reducir el tiempo de trabajo, es la reducción de la duración de la semana laboral sin reducción de salario. Entre las razones invocadas, las más esenciales se sitúan en dos órdenes: mejoración de las condiciones de vida y trabajo y lucha contra el paro.

Sanidad INP: Preparada la plataforma para el primer Convenio de Euskadi

ELA, junto con el resto de los sindicatos representativos del sector, ha elaborado la plataforma para negociar el primer Convenio de Sanidad INP de Euskadi, que será entregado al consejero de Sanidad del CGV y al diputado de Sanidad de la D. F. de Navarra.

- Entre los contenidos de la plataforma cabe destacar:
- Ambito de negociación: Euskadi.
 - Vigencia de un año.
 - 8.000 pesetas lineales de incremento salarial.
 - Revisión de todos los pluses.
 - 30 días de vacaciones en verano, 3 semanas en Navidad y otras 3 en Semana Santa.
 - Garantías y funciones de los comités de las secciones sindicales.
 - Compromiso de negociación de los estatutos y de los regímenes interiores de los centros.

Iberduero Euskadi: Rechazado el acuerdo-marco

En todos los centros de trabajo de Euzkadi de la empresa Iberduero se han celebrado votaciones para optar por una de las dos plataformas elaboradas. La propuesta de UGT de negociar dentro del acuerdo marco ha sido rechazada por abrumadora mayoría, siendo respaldada la plataforma por ELA junto con otras centrales.

La plataforma incluye un incremento salarial del índice del coste de la vida más tres puntos, la semana laboral de 38, el reconocimiento de las secciones sindicales y la creación de puestos de trabajo por cada 2.000 horas extraordinarias.

Constituida la mesa negociadora del convenio de Hostelería de Bizkaia

Después de no pocos tiras y aflojas, ha quedado constituida la composición de la mesa negociadora del convenio de Hostelería de Bizkaia, composición que será análoga a la del pasado año, tal y como ha venido defendiendo desde un primer momento ELA.

Junto a las tres centrales más representativas del sector (ELA, UGT y CC. OO.) participará una coalición constituida por el resto de los sindicatos con una mínima implantación entre los trabajadores de la Hostelería.

Continúan las negociaciones en el convenio de la Construcción de Bizkaia

En la reunión mantenida por la mesa negociadora en la tarde del lunes, se ha decidido incluir la participación de una comisión técnica compuesta por los asesores económicos de los sindicatos negociadores, a fin de que se profundice en los aspectos económicos.

El jueves de la semana en curso, día 24, la mesa negociadora por su parte proseguirá la negociación del resto del articulado.



En cuanto a ciertas posturas

Iberduero: Se va haciendo la luz

Se presenta problemática la negociación del convenio colectivo de Iberduero para este año. Las vicisitudes habidas, tanto en la fijación del ámbito como en la composición de la Mesa Negociadora y como telón de fondo los acuerdos CEOE-UGT, el convenio-marco, que condicionan a ésta y le han llevado a esta central sindical a negociar paralelamente con la empresa, de espaldas a la Mesa y a los trabajadores, son los elementos que van a estar presentes a lo largo de la negociación de este convenio.

El 60 % de una plantilla de casi 8.000 trabajadores, repartidos en 21 provincias de todo el Estado, corresponde a Bizkaia y Gipuzkoa, a los que, unidas las filiales Vitoriana de Electricidad, en Araba, y Fuerzas Eléctricas de Navarra, sitúan el grueso de los trabajadores de Iberduero en los centros de trabajo de Euzkadi.

En los primeros contactos que se mantuvieron para la preparación del convenio, ELA defendió el marco de Euskadi como el más adecuado para la negociación de este X Convenio y como vía de ajustar la negociación a la realidad, manteniendo una dinámica sindical propia en Euskadi.

Sabíamos, sin embargo, que esta postura nuestra no iba a ser asumida por otras centrales sindicales, cuyo ámbito de actuación se sitúa en el Estado. Eramos conscientes que de nuevo se iba a trabajar demagógicamente la solidaridad para justificar esas posiciones, olvidándose de la realidad de la empresa, con amplias zonas de representación baja y desigual, sin una fuerte coordinación y que frena la posibilidad de unas posiciones más duras, lo que ha llevado en los últimos años a convenios por debajo de IPC.

No nos extrañaba esto y veíamos venir lo que en otros años había sido la negociación: Un hotel donde se

reúnen 50 personas, lejos de los núcleos de trabajo, con gastos pagados, reuniones interminables que duran semanas, etc. ELA lo denunció e insistió en desburocratizar su desarrollo acercando la negociación a los trabajadores, a cada centro de trabajo.

Y no nos extrañaba, porque en Madrid se discutía, entretanto, el convenio-marco y tenían que ganar tiempo hasta su firma, no importando si el convenio de Iberduero se retrasaba. Y para ello, los interesados no dudaban en confundir a los trabajadores y desviar su atención diciendo que ELA no participa en la Mesa Negociadora e intentando con ello matar otro pájaro del mismo tiro: apartado ELA de las negociaciones se elimina una oposición molesta e incómoda y se abre luz verde a acuerdos de pasillo.

Pero la fuerte implantación de ELA en Iberduero es un hecho, y ELA tenía que estar en la Mesa, aunque la negociación se plantease en el ámbito de toda la empresa.

Configurada ya la Mesa entre las centrales y avanzadas las reuniones para elaborar la plataforma reivindicativa, es cuando UGT da el DO de pecho que no por previsto es menos aceptable.

UGT necesita vender el acuerdo-marco, hacerlo valer, y no duda en aliarse con la empresa, entregarse a sus

deseos y ofrecerle sin más (?) las limitaciones del acuerdo como base para la negociación. Y en ello no encuentra inconvenientes para recabar el apoyo del sindicato de empresa ASEI, amarillo por supuesto, y el de USO, que, a falta de una presencia en Iberduero, no tiene rubor en firmar lo que le echen, con tal de sobrevivir. Es sorprendente que, además, UGT se vanaglorie de actuar así e informe de ello a la prensa para su publicidad.

Ante esto, y la sorpresa indignada que produce, uno se pregunta si no estaremos nosotros fuera de órbita cuando decimos que los convenios hay que arrancárselos a la patronal en favor de los trabajadores, y no al revés, y que sindicalismo es luchar de forma organizada por los intereses de los trabajadores. Dudamos de si no seremos nosotros los equivocados cuando pensamos que hay que desburocratizar la acción sindical, hacer que ésta llegue e impulse la participación de los trabajadores, que el sindicalismo, se hace en los centros de trabajo y no en los despachos.

Aunque, visto lo que hay, y si somos nosotros los confundidos, preferimos seguir confundidos y esperamos que los trabajadores exigirán responsabilidades por los pasos que se den y los errores que se cometan.

DANI GOMEZ

Federación de Construcción y Madera de Bizkaia

Situación de los convenios provinciales

Al día 21-1-80, la situación de los convenios provinciales de Bizkaia de la Federación de

la Construcción y Madera, es la siguiente:

Gobierno les ordena cumplir, ya que de lo contrario no tendrán las ayudas prometidas en el plan de salvación de la Construcción. Esto, en otras palabras, se llama un chantaje.

De todas formas, como se-

ñalábamos antes, las negociaciones prosiguen y hoy; día 21, continuarán durante la tarde.

Si de esta reunión salen nuevos planteamientos, los publicaremos en la sección de "Ultima hora".

Convenio de la Construcción

Después de varias reuniones, las posturas de ambas partes son las siguientes:

Empresarios. Incremento de un 12 % sobre tablas salariales.—Ampliación de las tablas de rendimiento.—Incremento del 12 % en dietas, indemnizaciones, desgaste de herramientas.—Reducción de 44 horas a 43 semanales, tal y como indica el Estatuto del Trabajador. Si se trabajarán las 44 horas como el año 79, el incremento sobre tablas sería del 14,65 %.—Incremento sobre la antigüedad del 6 %.—Las garantías sindicales como las del Estatuto del Trabajador.—Todo lo demás dejarlo como el convenio anterior.

Por el contrario, nuestra plataforma es la siguiente:

—Incremento de un 17 % sobre tablas salariales y demás conceptos económicos.

—Estudio de todos los demás artículos del convenio, eliminando la carga de aumento de costos superior al 17 % que pudieran tener.

Ante estas dos posturas, las negociaciones prosiguen, aunque dadas las distancias actuales, es muy posible que las mismas se suspendan, o se vean acompañadas de medidas de presión, propuestas por

los sindicatos componentes de la Mesa negociadora ya que la actitud de la patronal es muy cerrada, aunque en ella se puedan decantar claramente dos posturas:

—Por un lado la postura de ASCOBI, representante de la pequeña y mediana empresa de la Construcción, que ante la actual crisis por la que está atravesando, que la razonan en la gran cantidad de expedientes de crisis que tienen y el constante aumento del paro en el sector, mantienen la actitud más dura y cerrada, pretendiendo que sean los trabajadores los que carguemos con las consecuencias de la crisis. Nosotros, repetidamente, les hemos dicho que el cuento del "BARCO" no nos gusta, pero no lo entienden.

Por otro lado, los representantes de la gran empresa ECOBA, presumiblemente, con mayores recursos como para pasar la actual situación, da la impresión de que estaría dispuesta a plantear mejores niveles salariales, pero, por supuesto, dentro de los límites (léase mínimos) que permiten los famosos acuerdos marcos, a los que, por si no fuera poco, están obligados a cumplir por sus relaciones con la CEOR. El vicepresidente de

Convenio de la Madera

Recién iniciadas las deliberaciones, la primera conclusión que se puede deducir, es que por parte de la patronal, se intenta plantear este convenio, de la misma manera que el del Metal, ya que coinciden como negociadores de la misma patronal y el mismo asesor patronal y, por supuesto, las mismas ofertas que a los del Metal:

—Incremento salarial del 10 %, y si se incorporan artículos tendentes al aumento de productividad y absen-

tismo, y un 2 % más.

—Jornada anual de 2.000 horas (igual que el año pasado, y si se reduce la jornada semanal de 44 a 43 horas, para compensar se reducirían los días de vacaciones).

—Garantías sindicales, como las de la legislación vigente.

Ante esta oferta, la postura nuestra ha sido la de ni tan siquiera considerarla, emplazando a otra reunión que se celebrará el día 23 y, por supuesto, que traigan un nuevo planteamiento.

Convenio del Vidrio

La Federación de Construcción y Madera de ELA, está dispuesta este año, a recuperar el convenio de Manufacturas del Vidrio de Bizkaia, que se ha venido negociando durante años atrás, pero que el año pasado debido a las maniobras de UGT y CC. OO. no se hizo.

Los pasos que hemos dado este año, después de haber de-

nunciado en tiempo, y forma el citado convenio y después de plantear a CC. OO. y UGT su negociación, a lo que se han negado. Se ha celebrado una asamblea de los trabajadores del sector y en ella se aprobó un anteproyecto, que inmediatamente será presentado a la patronal.

Seguiremos informando.
JOSE MARI LARRAÑAGA