

Astekari Sindikala
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

Grave desafuero sindical de la UCD

El Ministerio de Trabajo ha homologado el convenio de la construcción de Madrid, firmado por la patronal del sector y por la UGT, cuya representatividad, según datos que obran en poder del propio Ministerio, sólo alcanza el 16 % y todo parece confirmar que tiene previsto hacer lo propio en otros convenios suscritos en condiciones análogas al referido de la construcción.

Corramos un tupido velo en esta ocasión y dejemos sin comentarios la postura entreguista de UGT que, para estorpar de todos, suscribe convenios para dos años, con incrementos salariales por debajo

del coste de la vida, aceptando además cláusulas de desenganche que deja en la indefensión a una mayoría de los trabajadores.

La cuestión que nos impulsó a formular una enérgica protesta, una denuncia sin paliativos, es el proceder del partido del Gobierno, de la UCD que al homologar en las condiciones que lo ha hecho, el convenio referido está desvaneciendo cualquier esperanza de consolidar un estado de derecho, donde la libertad de negociación quede garantizada en primera instancia por la mayor neutralidad y equanimidad posible de la Administra-

ción. La UCD se ha saltado las normas jurídicas más elementales, prestando su apoyo legal a un acuerdo suscrito contra la voluntad de la mayoría de la representación de una de las partes, de los trabajadores. La UCD, forzando la aplicación general de este convenio, ha hecho mucho más que un mero acto burocrático, ha optado por interferirse en la dinámica social, desequilibrando impunemente desde el poder la relación de fuerzas patronal y sindical claramente en favor de la primera.

La decisión de UCD carece de precedentes en el mundo

democrático, falsea todas las reglas de juego social y azuza desde el poder la desestabilización laboral con una irresponsabilidad que asusta a todo demócrata, a todo sindicalista.

Sólo quienes no creen en la democracia, quienes tienen un desprecio olímpico por las instituciones obreras por lo que ésta representa, pueden tomar decisiones de esta gravedad. Por si fuese ya poco legislar al dictado de la patronal, recurrir al decreto ley sin contingencia alguna, prometer y no cumplir, posponer sin índice el patrimonio sindical, resulta que ahora la UCD hace de la ley lo que le viene en gana.

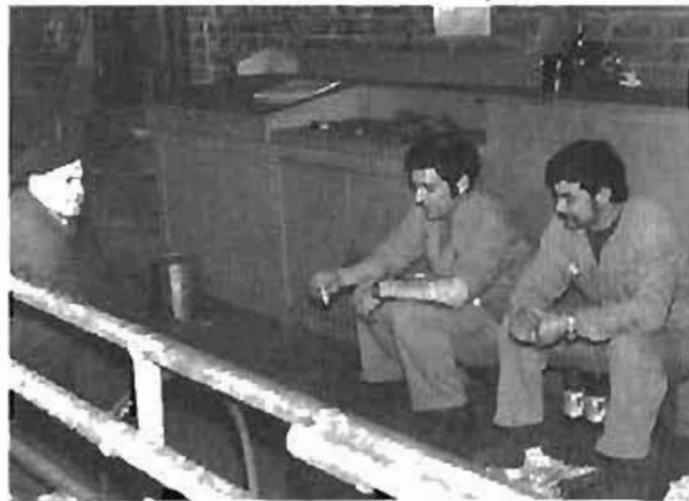


Bankako Euskadiko Komenioa. *Et du ematen, aurtengorako bankako komenioa Euskal Herrian bide onetik joango denik, patronalak bereari heusten dion bitartean beintzat. Beronekin itandako elkarrizketetatik, nagusiek Madrilerara pasatzen dituzte erabakiak. Bankako patronalarengana (AEB) Asociación Española de la Banca delakoarengana. Hauek ez dute zalantzarik beren erantzunean: "orain arte bezala jarraituko da negoziatzen espainiar lurralde osoa hartuko duen komenioa." ELAren helburua, Euskal Herriko langileen nabia, ohitura hori aldaeraztea da hain zuten, eta aurreko urtetan jornaletan galdutako puntuak irabaztea ere. Euskadiko komenioa egiteak, gauza onak ekarri lezake, hemengo langileen beharrei hemendik erantzutea baita ELAren asmoa, komenio errealista bat egitea. Era honetan, ez da Euskadin, UGT eta CC. OO.ek egin duten plataforma onartu. ELAI, ahalegin guztiak egingo ditu behar den tokian Euskal Herriko langileen interesak defendatzeko.*

Estatuto de los Trabajadores

Jornada: Cómputo anual, descanso del "bocadillo"

Página 7



Militantes de los servicios jurídicos de ELA opinan en torno al tema

"El IMAC carece de credibilidad y eficacia"

El Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación fue creado por Real Decreto-Ley de 26 de enero de 1979, siendo el fundamento de su creación, según se afirmaba en el preámbulo, la necesidad de establecer medios rápidos y eficaces para la solución de los urgentes problemas que suscitan los conflictos laborales. Se le da carácter de Entidad Estatal Autónoma, adscrita al Ministerio de Trabajo.

Tras un impasse en el que el IMAC no empezó a funcionar, el Real Decreto-Ley del 23 de noviembre dispuso que asumiera efectivamente parte de las funciones que en la norma fundacional se les había asignado, fundamentalmente, el depósito de Estatutos de Asociaciones profesionales, la mediación y la conciliación obligatoria en materia de conflictos laborales, tema este último al que vamos a hacer referencia, por su importante incidencia inmediata para el mundo sindical y, en especial para los servicios jurídicos de los sindicatos. ELA-Astekaria ha querido reflejar las consecuencias de la creación y puesta en marcha de este organismo así como la opinión de los militantes de los servicios jurídicos de ELA, con quienes hemos mantenido una entrevista en torno al tema. El balance extraído por éstos en el mes y medio de experiencia no es nada positivo. "De poco eficaz y nula credibilidad merece aplicarse, comentan, nada más iniciar la conversación.

(continúa en última página)

En Europa se reivindican las seis semanas de vacaciones

La CES propone la reducción del trabajo en un diez por ciento

La Confederación Europea de Sindicatos está decidido en un plazo breve lograr la reivindicación de la reducción de jornada de trabajo en los países de Europa Occidental, reducción equivalente a un diez por ciento.

En un estudio realizado por el Instituto Sindical Europeo, y del que damos constancia de ello en la séptima página, se da cuenta de las vacaciones mínimas legales existentes en estos países, así como la duración contractual de las mismas. En todos los estados analizados, la tendencia generalizada va en aumento. Esta situación ha hecho que la organización sindical europea lance la reivindicación de seis semanas de vacaciones para todos los trabajadores europeos.

Séptima página

● Urola bailaran heziketak

Página 2

● La UGT huye de la realidad

Página 3

● El Estatuto de los Trabajadores, sin cambio

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 (IPTCT)

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 (EFEM)

Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestido y Cuero (FITITV)

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)

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

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: Iparraguirre, S. A. Ibarra, 3. Telf.: 4155300 BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977 Redacción: Barrencoale, 28-2 Teléfono: 681 36 50 DURANGO

Urola bailaran heziketak

Zenbat eta gehiago sakondu, orduan eta behar gehiago sortzen zaizkigu. aziak ezizteko badugu zer eginik.

Gaurko jardun aldia eziketari buruzkoa dijoakizue, Urriari 10an Zarautz herrian har-genituen erabaki ederrik, batetzen gehiago kosta direnak noski, bainan ibiliz bide eginen da.

Asmo genuen eta ala egin ere, Gipuzkoako bailara guzietan aurkitzen ziren militante Komiteko Formazio edo eziketari lan bat aurkeztea. "Organización y medios para la acción sindical" izan da oraingoan astertu degun gai. Azi berriak sortzeko lan beharrezko dugu hau, saltasunik izan dugu bailara bakoitzean gai berdina era ezberdinetan ematen, ez bait dugu alderdi

guzietan aurrez lan berdina egin.

Bainan denetan aipagarriena, Urola Bailaran egin genuen joandan Urtarrilak 22 ostegunaz, Azpeitako Emparran dorre etxean, 60 delegatu bildu ziren danera, gehienak zurgintz sektorekoak.

Gure nahia zera zera, alegia, delegatu berriek prestatzea jardun aldia, lehen beste mailatan emana zen gai berdina, hau da Komite Komarkalekoai, eta orain berriek eman dute aurrez artu dituen jardunaldiak gogoan izanik bailarako komite eta sekzio sindikaleko delegatuak.

Gogoan ditugu lehen eman oi ziren eziketak, Mari Tere izanen genuen Hitzlari eta beste denak entzunarekin gozaten ginen.

Iruditzen zait bost edo sei

delegatu plazaratzeak salto handi bat ematea dela, bakoitzak gai ezberdina eman zuten, era honetara osatu zuren jardunaldi osoa.

Taldeetako lanik era bazen, hauek erakus ziguten zer mailatan aurkitzen diren, organizazi, militante zer eginetan eta eziketari astertzerakoan.

Ere honetara la egiteak gauza bat garbi erakusten digu, galdetzeko eta bakoitzak barruan ditunak esateko lasaitasuna, dendobar ere ez izan ibili ginen nahiz eta guziaz gurekin izan.

Gaiak asmatzen dugu lanik zaileneratikoa bat, amoldatu egin behar maila eta era ezberdinetara, gero denak parte har dezaten eta ponentziak ere edo norik erraz erabil daitezken.

En la asamblea constituyente celebrada el mes de octubre en Zarautz, se fijaron las reglas de juego y bases para el desarrollo de la Federación de Construcción y Madera.

Entre los objetivos que allí se marcaron, una de nuestras metas fundamentales es el de la Formación, a distintos niveles, marcándonos un calendario para la realización de una serie de cursillos.

Este mes hemos realizado el primer cursillo. La realización de los mismos ha sido gra-

dual. Primeramente fue el Comité Nacional de la Federación quien estudió a fondo el tema, para luego cada miembro ayudado por el responsable federal impartir el tema en las comarcas.

El primer tema que se ha desarrollado y discutido a fondo en todos los comités de las comarcas, así como entre los militantes ha sido el de Organización y Medios para la Acción sindical.

En breve seguiremos desarrollando el resto de los temas

hasta completar la labor que nos hemos marcado.

Aunque si bien la tarea es difícil, hemos de pensar que es necesaria e importante, porque si no, nos anquilosaríamos en un tipo de sindicalismo clásico y sin avances.

Estos cursillos no sólo se han impartido a nivel de comités, sino que los miembros del comité de Urola Kosta, han impartido este tema ante unos 60 delegados de la zona, labor ésta que merece destacar, y que deberíamos imitar en el resto de las comarcas.

MIKEL OLAZABAL

Los servicios jurídicos y los listos de turno

Pasaron ya los tiempos en los que el sindicalismo era para muchos trabajadores algo desconocido, algo que carecía de suficientes locales, y de servicios para poder llegar a responder satisfactoriamente a los problemas de asesoría, defensa jurídica, etc.

Afortunadamente, son ya muchos los trabajadores sindicados que al serlo han depositado su confianza en la capacidad de sindicato. En su doble vertiente como la forma más adecuada para defender sus intereses colectivos como clase y también en lo que respecta a los servicios que presta. No obstante, todavía hay muchos trabajadores no

sindicados que tienen una concepción estrecha y equivocada de lo que es el sindicato confundiendo con una gestoría para resolver "sus" problemas cuando los tienen. En una palabra, se acuerdan de Santa Bárbara cuando truena.

La conducta de éstos suele ser típica. En un primer momento no se sindicaron, total — dicen — el sindicato no sirve para nada y mientras se aprovechan de los convenios colectivos negociados por los sindicalistas etc. En un segundo momento cuando tiene algún problema personal algo gordo — expedientes de regulación, despidos, etc. — entonces corren a sindicarse con la

idea de "aprovecharse" sin más para en la menor oportunidad desafilarse.

Este tipo de actitudes son, no hace falta decirlo, antisindicalistas porque la cuestión no es cuando se sindicó, si lo hace cuando tiene problemas bienvenido sea, sino sus aviesas intenciones.

Por todo ello, considero práctico el reglamento de los servicios jurídicos en los que entre otros requisitos se exige para determinados servicios una mínima antigüedad. Es hora de que los listos de turno cuando se ven con la soga al cuello paguen mucho más de que han ahorrado en cuotas.

al asesor laboral correspondiente que sin garantías de hacerlo mejor, ya se encargará de pasarle la minuta correspondiente.

Está bien que tengamos unos buenos servicios jurídicos en ELA, como hoy todo el mundo reconoce y que sean totalmente gratuitos para los afiliados, que expliquemos a los trabajadores no afiliados las ventajas del sindicato para que se afilien, pero el sindicato lo tenemos que revalorizar también exigiendo. Quien no se sienta que esté a las duras y a las maduras

LUIS MIGUEL SAENZ

TXOKOAN Zer esan nahi du?

Para definir la economía de los países capitalistas suelen utilizarse indistintamente diversos términos tales como: economía mixta, economía social de mercado, economía libre, etc. Lo mismo ocurre al referirse a la economía de los países socialistas: economía planificada, economía colectivista, etc. Paralelamente a estos dos grandes modelos económicos con múltiples variantes cada uno de ellos, la economía de un país suele también definirse tomando como referencia su relación con las economías de otros y así decimos que la economía de un país es colonial o que la economía de un país es independiente. Igualmente, este tipo de clasificación deja una amplia banda en la que se sitúan muchos países con rasgos más o menos predominantes bien coloniales o bien independientes. Vamos a ver si damos con la características que mejor definen cada tipo de economía a la que nos ha definido.

ECONOMIA MIXTA.

—Es aquella economía en la que los medios de producción corresponden parte al sector privado y parte al sector público. Es esta la situación de la generalidad de los países industrializados del bloque capitalista, también denominada occidental en los que, manteniéndose el predominio de la propiedad privada en la economía el sector público tiene una presencia directa en el aparato productivo. Tal es el caso del Estado español con el INI que participa en muchas empresas en el capital de forma mayoritaria y en otras con un paquete de acciones minoritario.

Esta participación pública en la actividad productiva de forma directa y no sólo a través de la política fiscal monetaria ha empezado a tener significación sobre todo a partir de la segunda guerra mundial. Las empresas del sector público se denominan empresas nacionalizadas.

ECONOMIA PLANIFICADA. — Aunque hoy prácticamente la casi totalidad de los países desarrollados tienen algún nivel de planificación en los países capitalistas lo predominante es el mercado, es decir, la ley de la oferta y de la demanda por lo que la planificación suele ser indicativa.

Por el contrario, en los

países socialistas la planificación prevalece sobre el mercado siendo un rasgo determinante de estos países donde la propiedad de los medios de producción es predominantemente pública. Cuando la planificación se hace de forma centralizada por el Estado se denomina a este modelo como economía colectivizada.

ECONOMIA COLONIAL.

— Se denomina así la economía de aquellos países cuyas economías dependen en grado importante de otros de forma tal que el sector más dinámico de la economía está en manos de capitales extranjeros. Es característico de estos países la existencia de un sector exportador de materias primas y de productos manufacturados con mano de obra barata y otro sector de mera subsistencia orientado al mercado interior. Las relaciones comerciales y económicas entre las economías de estos países subdesarrollados y los países más avanzados se denomina imperialismo económico. La dependencia económica de un país nunca es absoluta siendo esta una cuestión de grado en función de que la relación predominante sea como de dominio sobre los recursos económicos.

J. E. LIBANO

Economía mixta = EKONOMIA ZATIKAKOA

Economía planificada = EKONOMIA PLANIFIKATUA

Economía colonial = EKONOMIA KOLONIARRA

HUMOREA



"Ud nunca está satisfecho: mi socio acaba de dar."



"Besteen bitkerreik ezin aprobetsatu"



La UGT huye de la realidad

Un análisis no sindical

"No estamos para situaciones límite", declaraba Nicolás Redondo en una entrevista publicada el 6 de octubre, "... La situación actual del país es terriblemente difícil..."; "Las contradicciones no hacen más que confundir a la clase trabajadora. Lo que hace falta es coherencia... que las partes sociales, las organizaciones tengan un comportamiento medianamente serio".

Estas son algunas de las frases de esa entrevista, concedida a "Actualidad Económica". Y son frases con las que uno puede estar de acuerdo.

No está el horno para bollos

En otras entrevistas, en otras declaraciones, los dirigentes de UGT han subrayado la importancia de negociar, ser realistas, el enorme problema del paro, la crisis económica, que va a terminar con la riqueza de Euzkadi, la crisis de los sectores básicos, puntos todos ellos que invitan a estar de acuerdo.

Si, estamos de acuerdo en que hay problemas, estamos de acuerdo en los tópicos, estamos de acuerdo en que hay que ser realistas y hay que negociar. No sólo eso, sino que pretendemos ser realistas todos los días y todos los días estamos, de hecho, negociando.

La historia de la escalera

Según el PSOE, el Estatuto de los Trabajadores es importante y había que negociarlo. ¿Con la patronal? ¿primero con el resto de las centrales? Ninguna central se ha negado a una negociación en serio. Pero, dejando esto aparte, la UGT ha negociado con la CEOE, en clara inferioridad de condiciones, una ley que tendrá profundas consecuencias sobre el sindicalismo. Y ha negociado esa ley a partir de dos premisas:

a) La debilidad de la propia UGT, que la ha llevado a buscar un camino distinto, una ley que, en principio — qué error — le favorezca.

b) La gravedad de la situación económica y social, lo que señalábamos al principio de "no estamos para situaciones límite".

Estas dos razones se mezclan y forman la llamada "escalera". La historia de la escalera es así: no estamos para límites, la crisis es grave, tenemos que ser responsables, hay que negociar, hay que hacer un Estatuto de los Trabajadores que se ajuste a la situación, etc. Cuando uno se repite esta historia a sí mismo, en cantidades suficientes, al final se lo cree a ojos cerrados. A eso se le llama subir a la escalera.

El problema de la escalera es que luego viene la dura realidad que se encarga de quitarle a uno la escalera de sus pies, uno se cae al suelo y se la da.

Autocrítica, autoasunción

La única forma de no subirse a la escalera, de no tragarse las bolas, de no ponerse orejeras, es tener una capacidad crítica, una capacidad autocrítica. Y esto sirve, tanto para los individuos como para las organizaciones: hacerse la crítica, la autocrítica, desmontar las verdades falsas que uno se va montando apretado por las circunstancias, para así llegar a un análisis realista de la realidad.

Por supuesto, ocurre que cuando se hace el análisis, la realidad no gusta, es fea. Puede ocurrir a la UGT que su realidad no le guste: entonces no vale echar tierra al problema, subirse a una escalera o introducir "mejoras técnicas" al Estatuto de los Trabajadores. Si la realidad no nos gusta y a

muchos no nos gusta, (especialmente a los sindicalistas no nos gustan ciertas realidades y por eso se es sindicalista, entonces), hay que asumir la realidad, hay que autoasumir la realidad y las propias limitaciones para arrancar a partir de esa realidad. Ahí ha fallado la UGT: en vez de arrancar de una realidad ha fabricado una escalera.

Análisis de derechas

En vez de analizar, criticar, asumir, la UGT ha aceptado el "análisis" imperante, la ideología dominante. Decíamos al principio que estábamos de acuerdo con la gravedad de la crisis o la necesidad de negociar, pero a partir de una realidad nuestro análisis es distinto, nuestra respuesta es distinta, basada en la asunción de su papel por los distintos componentes de la sociedad. Una renuncia al análisis o un análisis de derechas conducen a posiciones, "negociaciones", leyes que favorecen a la patronal y conducen a una traición a la clase trabajadora.

BASURTO

Intoxicación mental permanente

La fuerza sindical desmonta falacias

Por la fuerza, a los trabajadores nos pueden quitar salarios y bienestar, pero por la fuerza no pueden alcanzar a "comernos el coco". Si alcanzan a conseguirlo, es por pura y simple dejación nuestra. No me extraña que mi compañero Basurto, en el artículo que va en esta misma página, se muestre alarmado de las escaleras a las que se montan algunos sindicalistas. Seguro que, a no tardar, se la dan. Lo lamentable es que los platos rotos corren a cuenta de todo el movimiento obrero. No podemos dejarnos robar el fuego, la palabra y la lógica.

Enfrentamiento

La tónica general del sindicalismo europeo es la de enfrentarse a cara de perro, con las pretensiones de la patronal. Frente a las prioridades de la patronal de reducir la inflación, recomponer los beneficios, reforzar la autoridad del patrón, ir a una tasa de paro crónico para jugar con un "mercado de trabajo" cómodo, etc. (prioridades justificadas desde una lógica patronal), frente a esas prioridades, los sindicatos europeos, negándose a admitir la lógica patronal, luchan por otras prioridades: el pleno empleo, la reducción del tiempo de trabajo, la defensa del poder adquisitivo, la promoción de la calidad de vida, la democratización de la empresa, etc. No se enfrentan únicamente dos series de prioridades, sino también dos lógicas del desarrollo de la economía, dos concepciones, dos razonamientos contrapuestos. Desde los esquemas patronales se tacha de irresponsables a los sindicalistas ingleses y de extralimitadas las pretensiones de los metalúrgicos alemanes. Desde el otro lado de la raya, desde donde estábamos los trabajadores, son irresponsables en máximo grado los dirigentes y los aprovechados de las grandes orgías empresariales de los años sesenta.

La fuerza de la razón

Y ¿cómo se dirime esta diferencia? Nosotros, los sindicalistas, los que apoyamos los intereses de la gran mayoría, deseáramos, que todo se aclarara por la fuerza de la razón. Ganaríamos. Pero no es así. Los empresarios atrincherados en sus privilegios minoritarios no son desalojados por otra razón más que por la de la fuerza. Fuerza social. Y en eso estamos. Lo que no son más que posiciones de fuerza, son camufladas bajo falsas justificaciones lógicas. Por la clase trabajadora europea crece una convicción. Sólo una contundente fuerza sindical, puede dar a cada cosa su nombre y al trabajador lo que es suyo.

V. ELORZA

HEMEROTEKA

Un ataque masivo contra el paro

De una entrevista realizada a Wim Kok, presidente de la CES (Confederación Europea de Sindicatos)

Pregunta: ¿Los años venideros se anuncian esperanzadores?

W. Kok: Nos encontramos en un plano de ruptura en la evolución económica realizada desde la última guerra. El crecimiento desenfrenado ha sido más o menos contenido. Un período de estabilización ha sido inaugurado y la lucha por el reparto del "pastel" se intensifica progresivamente. El paro aún irá creciendo si nosotros nos mantenemos pasivos, porque al margen de las causas que tienen su origen en la misma crisis económica, cada vez son más las mujeres y los jóvenes que se presentan en busca de empleo en el "mercado de trabajo".

La penuria de energía provoca alzas de precios, la ola tecnológica

rompe sobre nosotros y nos sumerge, el ordenador gana constantemente terreno.

En la estructura del "mercado de trabajo" se manifestarán deslizamientos radicales y el trabajo de mañana diferirá sensiblemente del que nosotros prestamos ahora.

Se patentiza como indispensable un ataque masivo contra el paro. Si nosotros no llegamos a ello, en Europa, la situación llegará a ser insostenible para sus habitantes y grandemente nocivo para su economía; pero, en ese caso, se cercenarán con grandes hachazos las raíces de nuestros regímenes al fin y al cabo con espacios democráticos.

Para probarlo, ya están ahí ciertos síntomas: me refiero a la aparición o mejor dicho, a la reaparición de las tendencias extremistas autoritarias tanto a la derecha como a la izquierda del espectro político.

Todos los responsables —sindicales y políticos— deben ser claramente conscientes de ello.

Yo no soy ciertamente optimista en cuanto al volumen de las tensiones que se manifestarán en el seno de la sociedad europea. Sin embargo, siempre me alienta la esperanza, porque nuestro movimiento sindical, desbordando las

fronteras, probará que tiene la fuerza necesaria como para abandonar los caminos trillados, estrechos, centrados en miras a corto plazo y sobre el mero interés directo.

Au Travail 23-XI-1979

Los metalúrgicos europeos ante la nueva tecnología

Las federaciones del metal de Europa, están a favor de la evolución tecnológica con la condición de que los problemas reales de los trabajadores, sean tomados en consideración en cada etapa de su desarrollo. Esta fue la principal conclusión a la que llegó una conferencia de la Federación Europea del Metal en la CEE (Bruselas, diciembre 79). La Conferencia ha insistido sobre cuatro principales pe-

ligros originados por la introducción de la nueva tecnología:

—El desarrollo de la productividad, de mayor racionalización y en consecuencia del paro.

—El empobrecimiento del contenido del trabajo y en consecuencia de las cualificaciones.

—La multiplicación de coerciones sobre el trabajo y la reducción de la libertad de los trabajadores.

—El reforzamiento de las relaciones impersonales y abstractas en los centros de trabajo y con los usuarios.

La Conferencia adoptó un programa de acción que se orienta a proteger a los trabajadores de las pérdidas de empleo, las descalificaciones y el deterioro de las condiciones de trabajo debidas a la introducción de nuevas técnicas, principalmente electrónicas, lo mismo que a proteger a los trabajadores contra el empleo abusivo de los datos personales procesados a través de ordenadores.

NOUVELLES SYNDICALES INTERNATIONALES.
15-1-79

Las centrales presentes en la Comisión de Seguimiento denuncian incumplimientos de algunos acuerdos

Sector Naval: Medidas de presión contra la Administración

La Comisión de Seguimiento del Sector Naval, una vez firmados los acuerdos a medio plazo, ha realizado varias reuniones para tratar de solucionar algunos problemas que habían quedado pendientes de aplicación, tales como las jubilaciones anticipadas y la problemática del sector privado.

Aunque el inicio de las negociaciones en el referente a los astilleros del sector privado estaba programado, la Administración no la ha tomado en serio ni las centrales presentes en la Comisión han obtenido respuesta alguna a su petición de iniciar las negociaciones. Los sindicatos pusieron de manifiesto la necesidad de abordar este tema dentro de la reestructuración total de los astilleros, matizando la conveniencia de dar un tratamiento específico al mismo. Son varias ya las empresas que, preveándose irán en aumento, han presentado expedientes de crisis, como el caso de Marítima de Axpe en lo que respecta a Euskadi, con regulación de empleo. La urgente

necesidad de comenzar a elaborar un estudio de la situación del sector, analizando los datos empresa por empresa requiere posteriormente una toma de decisiones negociadas entre la Administración, sindicatos y patronal.

La Administración justifica su postura de no negociación en la argumentación de que el sector privado, abarcando pocas empresas, tiene características muy heterogéneas, por lo que se hace difícil la adopción de medidas unitarias para todas ellas. Las centrales han valorado esta actitud y en vista de que las reuniones celebradas por la Comisión de Seguimiento en diciembre y enero no han dado nada positivo al respecto, han barajado la posibilidad de tomar una serie de medidas encaminadas a presionar a la Administración al inicio de las negociaciones, en caso de que siga manteniendo la misma posición.

El segundo punto a descartar, en el capítulo de los incumplimientos de los acuerdos, es el que hace referencia

a las jubilaciones anticipadas. Las empresas, adoptando medidas a su conveniencia, según criterios discriminatorios en cuanto a quién se debe acoger a dichas jubilaciones, así como la condición de aprobación del Plan de Inversiones del FNPT (Fondo Nacional de Protección al Trabajo).

Las anomalías producidas por las empresas han llevado a las centrales a pedir que se estudie y se dé una interpretación unitaria al tema según lo pactado en los acuerdos para su correcta y pronta aplicación.

Estos incumplimientos de los acuerdos, tanto por parte de la Administración como de las empresas tendrán una respuesta de presión sindical reforzando así, en caso de que no resulte positivo, la posición de las centrales de la Comisión. Las reuniones celebradas por los trabajadores a nivel de Euskadi en los centros de trabajo ratifican la adopción de medidas tales como la posible convocatoria de 24 horas de paro para mitades de febrero.

J. L. GABILONDO

Los compromisos adquiridos por la Administración abren alguna esperanza

El sindicato de bajura realiza gestiones en Madrid

ELAKO arrantzuko sindikatua aspaldidanik ari da sektore hontako arazoak aztertzen eta ahalegin osoak egiten irtenbide on bat emateko langileentzat. Azken egunotan, Madril aldetik ibiliak dira arduradunak Laneko eta Asurantzia Sozialako Ministerietan, bajurako arrantzaleen problemak nola zuzenduko ikusten. Asurantzia Sozialera kotizatzea eta jubilazioaren edatea 55 urtetan ipintzea dira eskaera nagusienak. Gobernuak eman du bere hitza legeak aldatzeko ahalik eta laisterren. Zokoratutak dituzten eskubideak eskatzea da, beste edozein langilek duena lortzea hain zuzen, arrantzuko sindikatuaren asmoa eta helburua.

Las gestiones realizadas por el sindicato de Pesca de ELA en instancias de la Administración Central —Ministerio de Trabajo y Seguridad Social entre otros—, gestiones centradas fundamentalmente en el capítulo de la Seguridad Social, han dado como resultado el compromiso por parte del Gobierno, de proceder en el plazo más breve posible a las modificaciones de leyes, organos y reglamentos, con el fin de garantizar a los trabajadores afectados —de bajura en este caso— un trato igual y justo en materia de Seguridad Social.

Tres reivindicaciones

Son tres las reivindicaciones que plantea el sindicato de pesca, el primero de las cuales consiste en la exigencia de la implantación de la cotización por desempleo, actualmente no obligado (ni para armados)

res arrantzales) a hacerlo. A consecuencia de lo cual, pueden encontrarse en situación de desempleo temporal o definitivo, que trabajadores de otros sectores se ven protegidos por el subsidio de paro correspondiente.

Una segunda petición, cual es la modificación del índice reductor de jubilación, por el que se pretende rebajar la edad de jubilación a los 55 años (ahora en 60), equiparando, de esta forma, al coeficiente que poseen los trabajadores del subsector de arrastre, de altura.

La modificación del sistema que determina la base de cotización, como la tercera de las reivindicaciones, afecta tanto a la pesca de altura con régimen salarial a la parte, a los de bajura y a portuarios. El desfase existente entre la percepción salarial-cotización prestación Seguridad Social pudiera

corregirse incrementando a la base de cotización un índice corrector equivalente al aumento que ese año haya experimentado al coste de la vida.

De igual manera, y con el fin de evitar las negativas consecuencias en la cotización, provenientes de la falta de jornada de trabajo completa anual, se exige se dividan los ingresos obtenidos entre los días efectivamente trabajados, así como la asignación a los días laborales no trabajados un valor salarial equivalente al salario mínimo interprofesional.

No es justo

En opinión de Josemi Unanue, responsable del sindicato de Pesca de ELA, el pescador asalariado del sector de bajura tiene derecho a beneficiarse del subsidio correspondiente, cuando pierda su puesto de trabajo, ya temporal o definitivamente, por causa a él no imputable. Igualmente, comenta Josemi, no es justo que por el hecho de tripular en embarcaciones de menor tonelaje haya retraso de tiempo en la jubilación.

La fuerza sindical hará posible que se vean modificadas reglamentaciones discriminatorias en cuestiones tan vitales como las descritas y los arrantzales no sean marginados respecto al resto de los trabajadores.

J. L. ZUBIZARRETA



Quiere continuar con la costumbre de negociar un convenio para todo el Estado

El argumento del "ha sido siempre" nos recuerda la añoranza tan en boga hoy en día de sectores políticos que todos conocemos, de la "vuelta al pasado" y qué decir del ámbito "A la totalidad del territorio español". ¿Es que acaso han sido desmanteladas las agencias bancarias de Europa, América, etc., etc., o es que la patronal bancaria utiliza el ámbito del "territorio español" para lo que le interesa?

Situación actual

El balance de las subidas salariales del 78 y 79 ha supuesto un grave deterioro del poder adquisitivo de los trabajadores de Banca, que supone una pérdida de 9,2 puntos en 1978 y 6,5 puntos en 1979.

Si a esto añadimos las perspectivas que se plantean cara a la negociación del próximo convenio —con el acuerdo-marco firmado por UGT y CEOE, ¿quién garantiza a los tra-

bajadores que los dos años de vigencia planteados por la CEOE y UGT en el acuerdo-marco, van a encontrar oposición en el resto de las centrales?

¿Qué decir del tema de la jornada partida, tan cacareado en anteriores negociaciones y que no se plantea actualmente? Otro acuerdo "secreto" de UGT o quizás algo peor, que se imponga por decreto ley.

De salarios mejor no hablar, vista la pérdida de años anteriores y conocida la plataforma de UGT y CC. OO. en torno al 16 %, queda claro que dicho porcentaje quedará recortado y volveremos a perder puntos este año.

Agente desestabilizador

En este panorama la patronal de Banca capea a sus anchas. Que el estatuto del "Trabajador" da libertad a las partes para negociar, ellos lo traducen por liber-

Agente desestabilizador cuyas consecuencias...

La libertad no tiene precio en Euskadi

Los contactos realizados por los Bancos en Euskadi en la Comisión de las deudas, para decir, a la AEB (Asociación de Empresas de Banca) la contestación de los miembros del Gobierno oportuno modificar el vigente para la Banca mismo a que extienda su libertad de nuestro territorio.

● "Que el Trabajador tenga partes para el empresario y libertad para negociar"

● "Que se negocien los Estatutos Autonómicos Laborales, hablase de libertad para no negociar"

En Euskadi se dan condiciones de afiliación sindical para negociar un convenio, a ellos, les invitaré las negociaciones en el ámbito estatal, pero se van a encontrar oposición dentro de una respuesta.

Metal Nafarroa

Tres eran tres y ninguna era buena

Como decíamos en nuestro número anterior, todo hace suponer que el convenio del Metal de Navarra no va a tener una salida sindicalmente válida, salida que únicamente sería posible con un planteamiento coherente de la totalidad de las centrales que conjuntamente con ELA, componen la Mesa negociadora y se concretaría en la no aceptación de las contraprestaciones que solicita la patronal para ofrecer sus incrementos salariales y que, en síntesis, se traducen en tres apartados.

a) "No aplicación de este convenio a las empresas que hayan obtenido pérdidas en el año 1978, 1979, y las prevean para el año 1980.

b) "Aceptar la revisión de tiempos en las empresas que lo tengan establecidos y la implantación de sistema de medición del trabajo y su aplicación práctica en aquellas empresas que no lo tengan".

c) "Combatir el absentismo fraudulento" que en la práctica no sería más que una puerta abierta para controlar todo tipo de bajas. En este sentido, según la propuesta patronal "las empresas po-

drán comprobar la si de baja de aquellos que consideren injusto a través del personal de servicio adecuado que prescriba designe".

De mantenerse estas condiciones patronales es clara la vía de negociación del convenio vinal del Metal de Navarra que urge más que nunca dinamizar la negociación de empresa o centro de trabajo.

J. M. LA

¡dificiles de calibrar

¡ca ocia skadi

las direcciones de los como resultado la re- mismos a Madrid, es española de la Banca) y rotunda: "Los órga- nación no consideran del convenio colectivo que ha sido siempre el vidad la práctica tota- ados, es decir, la tota-

de los rtad a las ; los ican por ociaar".

Marco ciones mo si se les de Calcuta".

Que se habla de Marco Autónomo de Relaciones Laborales para Euskadi, a ellos como si se les hablase de los monos de Calcuta. En definitiva, que nos encontramos con una patronal empeñada en obstaculizar el normal desarrollo de las relaciones laborales, lo cual va en detrimento de los trabajadores, mante-

ARIN

Laudo en el convenio de Transporte de Mercancías de Bizkaia

La Consejería de Trabajo del Consejo General Vasco, ha dictado laudo el 31 de enero,



Los trabajadores de Euskadi propugnan un convenio realista, un convenio de Euskadi

niendo la Banca sus beneficios a costa de los mismos. Mientras no se resuelva este problema, estará presente en el terreno laboral un agente desestabilizador cuyas consecuencias son difíciles de calibrar.

La alternativa de ELA-Banca

ELA-Banca se ha posicionado firmemente en favor de la consecución de un convenio de Banca en Euskadi.

Modificar la tendencia negociadora de los últimos años, consolidar la realidad del sector y superar, en definitiva las negativas experiencias de años anteriores, son los objetivos prioritarios.

La lucha por alcanzarlos será posiblemente larga y dura. El acelerar este proceso es la primera conclusión y respuesta que debemos plantear y todas las acciones a llevar a cabo irán en ese sentido.

La respuesta al reto bancario supone, una labor firme y diaria en vistas a una mayor afiliación y organización, a la consolidación de una estructura sindical, con mayor dinamismo, bases mínimas que nos permitan alcanzar la regularización del sector en Euskadi.

Madrid: Situación de las negociaciones

La plataforma de UGT-CC. OO. ha sido rechazada en Euskadi. Al pretendido monopolio de las negociaciones por parte de UGT-CC. OO. se opone al intento de entrada en la Mesa por las centrales presentes en la negociación anterior. Ello retrasa el inicio de las negociaciones.

ELA-Banca siguiendo el principio de defensa de los intereses de sus afiliados estará presente en las negociaciones en calidad de observador.

ALEX GARATE

con lo que queda resuelto el conflicto del Transporte de Bizkaia, laudo que recoge entre otros los siguientes puntos.

—Incremento salarial del 16 % y revisión semestral en el caso de que el índice de precios al consumo supere el 30 de junio del 80 el 6,75 %.

—Semana laboral de 43 horas para los de jornada partida y 42 horas para los de jornada continua. Inclusión de un párrafo referente a las horas efectivas de trabajo que figuraba en nuestra plataforma reivindicativa.

—Ampliación de varios días en el capítulo de licencias retribuidas.

—Establecimiento de la dieta nacional completa en

1.430 pesetas.

—100 % del salario para los trabajadores que causen baja por accidente con hospitalización.

—Posibilidad de creación de comités de seguridad e higiene en las empresas.

—Garantías sindicales. 40 horas mensuales para los delegados de personal y miembros de los comités. Reconocimiento de las secciones sindicales y de la figura de uno o varios delegados según porcentaje de afiliación.

—Readmisión de los despedidos producidos a partir del 2 de enero del 80.

—En todo lo no previsto en el presente laudo, subsistirá en sus propios términos el convenio provincial anterior.

Grupo AHV: Todo menos un plan de reestructuración

La falta de rigor de unos datos

A lo largo de todo el plan de reestructuración entregado por la empresa. Para justificar sus ofertas económicas en el convenio 1980, se nos está indicando que el problema de falta de rentabilidad, a parte del financiero, está en la elevada cota de salarios, por lo que las soluciones pasan por reducir estos salarios.

Para analizar este aspecto vamos a comparar el cuadro de resultados para 1981, elaborado por la empresa, en base a lo que dice ser más aproximado a la realidad, corregido en su oferta salarial del 4 y 6 %, con otros dos supuestos introducidos por nosotros (ver cuadros 1 y 2).

Teniendo en cuenta que en los supuestos referidos.

a) No se recogen aumentos de productividad, ya que un 13,5 % de aumento de producción lo cifra la empresa a consecuencia de las huelgas del pasado año. Sólo en el tercer supuesto se ha tenido en cuenta un ligero aumento de un 5 % para 1981.

b) Se aprecia que aun subiendo los salarios en 1980 y 1981 en aproximadamente el I.C.V. (16 y 14), existen bene-

ficios si se consigue repercutir el aumento justo de costes en el precio de venta (16 y 14 %), a diferencia del supuesto de la empresa que aún a pesar de disminuir los salarios (4 y 8 %) presenta pérdidas motivadas por la no absorción en los precios de venta de las elevaciones de costes de materias primas. En el supuesto, se contempla un mayor beneficio, consecuencia de un mayor incremento de producción, por otra parte, es alcanzable a nada que mejore la gestión de la empresa.

Las conclusiones que se pueden obtener son.

a) Que en consecuencia los recortes salariales que se nos proponen no tienen como objetivo sanear por sí la situación de la empresa, sino que se pretende cubrir con ellos la incapacidad —en un mercado de materias primas y producto bastante intervenido— de repercutir en precios de venta, los costes de materias primas. En definitiva, que parte de nuestros salarios deben financiar las alzas de materias primas —mineral, carbón, energía, etc.—, con lo cual, de se-

guir en esta línea podríamos llegar teóricamente a un salario 0 y aún y todo no ganar la empresa.

b) Que en una economía de mercado, —en la que nos dicen estamos—, los aumentos de precios de materias primas, hay que enjuagarlos o con precios de venta o con aumentos de productividad —via tecnológica— que abaraten costes unitarios.

3) Que por todo ello, es rechazable la propuesta de la empresa, así como las propuestas hechas en Madrid a nivel de sector (7 % para 1981 y del 60 al 80 % del ICV entre 1982 y 1985), por cuanto que suponen cargar sobre los trabajadores todos los vicios y defectos que existen en el mercado de materias primas y de producto del sector siderúrgico, sin poner siquiera en duda la estructura, organización y gestión de la empresa.

En suma, lo que debería ser un plan serio de reestructuración es lisa y llanamente un simple descargo de congelación salarial.

J. M. M.

'SUPUESTOS	1. Empresa		2		3	
	1980	1981	1980	1981	1980	1981
Incrementos en:						
Producción y ventas ..	13,6 %	1,2 %	13,6 %	1,2 %	13,6 %	5 %
Precios interiores	10 %	12 %	16 %	14 %	16 %	14 %
Precios exteriores	4 %	3 %	16 %	14 %	16 %	14 %
Coste personal	4 %	6 %	16 %	14 %	16 %	14 %
Otros costes	16 %	14 %	16 %	14 %	16 %	14 %

Ctas de resultados 1981

CONCEPTOS	Sup. 1. Empresa		Sup. 2		Sup. 3	
	Mill. Ptas.	%	Mill. Ptas.	%	Mill. Ptas.	%
Ventas	76.249	100	76.751	100	79.633	100
Costes						
Personal	17.810	23,3	21.353	27,8	21.353	26,8
Otros costes:						
Fijos 1/3	—	—	13.873	18,1	13.873	17,4
Variables	52.985	69,5	31.896	41,5	33.093	41,6
Amortizaciones	2.428	3,2	2.428	3,2	2.428	3
Cargas financieras	5.719	7,5	5.719	7,5	5.719	7,2
Resultados	-2.693	-3,5	1.481	1,9	3.167	4

Los sindicatos tomarán medidas de presión

Convenio de la Madera de Nafarroa

ELA y los restantes sindicatos presentes en la Mesa negociadora del convenio de la Madera de Nafarroa han barajado la posibilidad de lanzar una huelga legal indefinida a partir del próximo día 12 en el sector como medida de presión con el fin de presionar a

la patronal a subir su oferta salarial actual, cifrada en el 13 %.

Precisamente, la iniciación de la tramitación de huelga legal está prevista realizarse en la víspera de una nueva negociación con la patronal para que reconsidere su postura, reunión que se celebrará el miércoles, día 6.

Tras tres encuentros formales realizados, el empresario sigue con su oferta inicial de incremento del 13 %, que podría subirse hasta el 14,8 % condicionado, eso sí, a la reducción del absentismo y al aumento de la productividad.

La petición del aumento de 6.000 pesetas lineales (20 %) sobre tablas del convenio 79 hace insalvable la diferencia

existente con la ofrecida por la patronal, a pesar de reflejar una actitud flexible en algunos puntos por parte de los sindicatos de cara a un posible arreglo.

Es significativo señalar que la patronal, al igual que la de otros sectores ha manifestado en todas las reuniones habidas que no se realice convenio de empresa alguno mientras haya concluido el provincial induciéndoles a los sindicatos pongan freno a los trabajadores en este sentido, en caso de que hubiere alguna empresa en esta situación. Mientras tanto, la empresa BORDO-NAVE de Estella (Lizorra) está precisamente en huelga por su convenio de empresa.

EMILIO AMOSTEGI

ESTADO

La comisión del Senado se ha limitado a llenar el trámite

El Estatuto de los Trabajadores sin cambios

Como estaba previsto no ha habido sorpresas en la discusión del Estatuto de los Trabajadores en la comisión del Senado. Las modificaciones han sido meramente formales y carecen por lo tanto de relevancia. Sólo cabe señalar la enmienda introducida por el partido gubernamental para que el Estatuto entre en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE en vez de hacerlo a los veinte días de esta fecha, en un esfuerzo para que parte de los convenios que se vienen negociando puedan regirse por este texto. Las enmiendas al título tercero hechas con objetivos de flexibilizar éste no han tenido, pues, ninguna respuesta. La promesa hecha por el propio ministro de Trabajo en el hemiciclo del Congreso de reabrir la negociación antes de pasar el Estatuto al Senado, no fue, como ya lo temíamos, más que una finta para corregir el lapsus que tuvo al decir que la transacción no era posible porque la CEOE vetaba la misma.

No ha sido pues gratuita la afirmación repetida por nosotros que el Congreso o mejor parte de sus señorías votaban al dictado de Ferrer. El propio PSOE ha carecido de capacidad negociadora aunque también hay que decirlo esta incapacidad ha estado complementada por su nula voluntad de hacerlo. Las últimas declaraciones de su responsable

sindical, Almunia, no hacen sino confirmar el giro antiautonomista que les está llevando a recurrir a todas las argucias y tópicos para caricaturizar el sindicalismo de las nacionalidades.

El día 5, el Pleno del Senado sancionará, casi con toda seguridad, en un tiempo récord el Estatuto de los Trabajadores y cuando esta revista esté en la calle sólo que-

dará que el Congreso apruebe las modificaciones introducidas —trámite meramente formal— para que sea ya un texto legal. Texto legal regisivo en su título primero, que ni menciona a las secciones sindicales en su título segundo y que anula la soberanía negociadora de los niveles inferiores. En suma, pues, un texto legal sin desperdicio.

K. ASLA

Hace unos días se filtraba a la prensa el contenido de un informe redactado por inspectores de trabajo sobre el funcionamiento del monopolio estatal televisivo. En el referido informe se pone al descubierto el nivel de corrupción alcanzado por RTVE, se deja en evidencia que el despilfarro de ha continuado después de haber iniciado la andadura de la reforma. Pero lo grave, con serlo en grado sumo, no son las conclusiones del referido estudio, estamos curados de espanto, sino que el Gobierno ha ocultado a la opinión pública y al Parlamento todo lo referente al tema.

Suárez y Abril conocían el informe desde el mes de junio y la única medida práctica que

parece que han adoptado no ha sido otra que poner los medios necesarios para que el contribuyente siguiera en la más frondosa higuera.

La Seguridad Social deja corta a RTVE

El estado de cuentas de la Seguridad Social convierte en cosa de poca monta el contratiempo en cuestión. El anterior subsecretario del Presupuesto no llegó a conocer cómo se componía la partida de caja de la S. S. Como es de suponer sigue sin pasar nada y sin rodar cabezas, posiblemente porque como ha dicho Meliá —portavoz oficial gubernamental— refiriéndose al

Diccionodario

No es mi intención quitarle a J. Libano su sección de "ZER ESAN NAHI DU?", ni tan siquiera plagiarla, sólo que a veces las palabras significan cosas distintas a lo que dicen los diccionarios valga la redundancia, y no está de más que de vez en cuando se desenmascare el verdadero contenido de un lenguaje afeltado, precisamente para confundir al personal. Sin ánimo pues de sentar mis reales una semana tras otra, he pedido, al equipo que hace ELA-ASTEKARIA, una oportunidad, para hacer una prueba.

KARIA: Una oportunidad para hacer una prueba.

ABRILZAR: Hacer de la democracia un chaleco a la medida para que los cortes de manga puedan efectuarse sin necesidad de arrugar el paño.

ACUERDO-MARCO: Firmar lo que echen y luego hacerle el cuerdo llamando locos a los demás.

APARCAR: Lo que hace el Gobierno con el tema del

patrimonio sindical. Los romanos en su latín paladino apostillarían PER SECULA SECLORUM.

APRETARSE EL CINTURÓN: Pagar las facturas de otros para arreglar el desahogado existente con la amenaza de perder lo poco que uno tiene de no hacerlo sin rechistar.

BASTIDOR: Lugar para negociar a media luz, muy frecuentado últimamente por UGT y CEOE.

DESCONJUNTAR: Poner la coyuntura peor de los que está subiendo la gasolina y echar la culpa de todo ello a los jefes del petróleo aprovechando que sólo entienden árabe.

DESCUELGUE: Último hobby de la patronal que consiste en estampar los convenios colectivos en largas tiras de papel a veces de color para inmediatamente después hacer el uso debido de éstas.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: Cargarle a uno con algo que no ha hecho o endiñarle quiera o no algo que no le gusta. A todos nos recuerda el aceite de ricino.

KALEA

A propósito de los "papeles" de RTVE

Corrupción a raudales

contencioso televisivo, no existen culpables personales sólo existen responsabilidades de principio y de organización.

Ambas cuestiones tanto en el fondo como en la forma, ausencia de medidas correctoras, ocultamiento sistemático de los hechos comportan dos tipos de fugas: fuga nada deñable de dinero público tan escaso y necesario en una situación de crisis como la que estamos atravesando y fuga de imagen democrática que forma una costra de indiferencia hacia el público.

El INI suma y sigue

Desgraciadamente no son

los únicos casos que contribuyen a este decrédito y a que el chorro de dinero de la Administración se desparrame sin control. El INI ha doblado el año 1979 con unas pérdidas de 75.000 millones, muchos de ellos, más del 60 %, provenientes de empresas privadas que a golpe de decreto han pasado al sector público. Uno se pregunta con qué criterio se llevan a cabo estas operaciones de integración de socialización de las pérdidas y cuando busca la respuesta se encuentra con la explicación de siempre que lo resume un portavoz de la propia Administración —ver "Cambio 16"— "Si tienes poder para presionar al Gobierno entrarás en el INI, si no, cerrarás la

empresa, y los trabajadores irán al seguro de paro".

Mientras RTVE siga siendo coto privado de la camarilla de poder y su gestión no sea sometida a la prueba democrática de luz y taquígrafos, mientras la Seguridad Social carezca de un mínimo control, mientras el INI siga siendo el vertedero de empresas en crisis con ascendencia en las instancias oficiales, mientras se sigan prodigando negligencias de este calibre, por no utilizar palabras mayores, poca fuerza moral puede tener este Gobierno para pedir nada al colectivo. El fantasma de la corrupción se siente próximo en muchas parcelas de la gestión pública y así no puede ser

J. ELORRIETA

MUNDO

Otro de los males de la economía

Inflación electoral

Los Gobiernos de los países industrializados suelen pretender rodear a sus políticas económicas del máximo rigor técnico, presentando como imposibles los objetivos prioritarios reivindicados por los sindicatos. En varias ocasiones, hemos intentado poner a prueba el cientifismo de las medidas gubernamentales, fruto únicamente del peso que la clase patronal ejerce en sus orientaciones. Lo que se presenta como la única alternativa posible suele ser el apostar por una opción muy concreta, en favor de unos intereses muy concretos.

Pero ocurre además que los Gobiernos en épocas electorales se saltan a la torera los más elementales principios económicos tan arduosamente defendidos por ellos. El caso típico de este comportamiento preelectoral lo tenemos en este momento en la política económica americana.

Al margen del boicot económico a la URSS, decidido por los EE. UU. como respuesta a los sucesos de Afganistán, y de las medidas contra Irán, que se enmarcan dentro de un marco más am-

plio que el puramente electoral, que no es cuestión de considerar en este momento, el presupuesto general del Estado enviado al Congreso para el año fiscal de 1981, responde a este clima de elecciones. En un momento en el que EE. UU. registra una tasa de inflación del 13 % Carter ha optado por un presupuesto claramente inflacionario con un déficit que puede alcanzar los 20.000 millones de dólares.

El presidente americano pretende aumentar los gastos de defensa sin recortar otros programas y sin incrementar la presión fiscal vía impuestos con el solo objetivo de contentar a todos, aunque sea sólo mientras dure la campaña.

Poco importa que en su anterior campaña, Carter hubiese prometido terminar la década con un presupuesto equilibrado o que el incremento del gasto militar no juegue precisamente un papel productivo, absorbiendo por el contrario recursos a otros sectores.

Esta actitud electoralista no es patrimonio del país que nos ocupa, sino marca la tónica



El presupuesto deficitario presentado por Carter al Senado no tiene por objeto reducir la tasa de desempleo, es sencillamente un presupuesto electoral. Los trabajadores americanos seguirán buscando trabajo

general cuando el resultado de las urnas, puede servir para prorrogar la permanencia en el poder por otro mandato más. Francia y Alemania, ambos con elecciones a la vista, harán en su momento lo propio.

Que nadie piense que el Gobierno de los EE. UU. ha cambiado de prioridades y que el déficit inflacionario es

un intento de impulsar una política de creación de empleo. No es este el objetivo, la decisión que nada tiene que ver con la ortodoxia económica de mantener un paro crónico para reducir la inflación, busca sólo ganar las elecciones, para luego volver a las andadas.

J. E. AURREKOETXEA

LABUR

Alemania: Los sindicatos defienden el poder adquisitivo

El pasado día 31 de enero, ha terminado la vigencia de los convenios metalúrgicos alemanes y la Federación Sindical de la DGB, la IG-Metall que agrupa a casi tres millones de trabajadores ha planteado ya sus reivindicaciones para la negociación colectiva. Las plataformas han sido ya presentadas en cada una de las llamadas regiones tarifarias, plataformas que van desde un 5,5 % de incremento salarial para la zona norte hasta un 10 % en la región de Hesse.

El presidente de la Federación, Eugen Loderer, ante la eventualidad de conflicto porque la patronal no se avenga a las peticiones sindicales ha manifestado: "Nosotros estamos preparados para un enfrentamiento con la patronal metalúrgica".

Los sindicatos de los servicios públicos, OTV, con una demanda del 9 % además de la sexta semana de vacaciones, están también decididos a presentar batalla y no descartan la posibilidad de huelga a pesar de que 1980 es un año electoral.

¡Vaya disparate!

Recientemente ha tenido lugar en Madrid, un encuentro de los llamados Nuevos Economistas, grupo de economistas neoliberales. Hubo intervenciones muy originales, pero corresponde al parisino J. J. Rosa una mención especial por la explicación que dio de la tasa de desempleo de su país. Según este economista, el paro en Francia no es debido a la insuficiencia de ofertas de trabajo por razón de la crisis. Para Rosa la tasa de paro está creciendo por culpa del aumento de bienestar, porque los trabajadores se toman más tiempo por encontrar la colocación idónea y también porque muchos prefieren salirse de la población "activa" para dedicarse a la familia o a los libros. Sin comentarios.

Estatuto de los Trabajadores

Jornada: Cómputo anual, descanso del "bocadillo"

Merece la pena analizar la regulación contenida en el Proyecto del Estatuto de los Trabajadores (en adelante P. E. T.) en lo que a la jornada se refiere para intentar sacar a la luz algunos problemas que, sin duda, surgen del texto tal como entró en el Congreso de los diputados y tal como salió aprobado del Pleno del Congreso y no parece que lo modifique el Pleno del Senado aún por celebrar en el momento de escribir este comentario.

En primer lugar, y dado que en la gran mayoría de los convenios se pacta una jornada anual, vemos que número de horas anuales supone la reducción a 43 horas semanales de la jornada máxima. Debemos tener en cuenta para ello el número de días de vacaciones que fija el P. E. T. en 23 naturales. Si consideramos un año de 365 días y a ellos les deducimos los 23 de vacaciones, los 14 festivos y los 49 domingos, obtenemos el número de días laborables al año, que resulta ser 279. Si dividimos el número de días laborables al año, 279, entre los seis días laborables de cada semana, obtenemos que en el año habrá 46,5 semanas laborables que, multiplicadas por las 43 horas, supone el límite anual de la jornada de 1.999,5 horas. De ello deducimos que se han reducido 60 horas de trabajo al año, ya que el límite de la legislación anterior era de 2.060,5 horas al año y todo referido a la jornada partida

Jornada continua y bocadillo

El problema se va a suscitar con el cómputo de la jornada

continuada y ello porque no está claro si, con el nuevo límite máximo de 42 horas, se seguirán disfrutando los 15 minutos de interrupción para comer el bocadillo.

En el texto del proyecto tal como entró en el Congreso se regulaba esta materia en el artículo 32 que merece la pena transcribir literalmente: "La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 43 horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida y de 42 horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada, sin que en este caso se computen los tiempos de descanso como de trabajo". "El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él".

A nuestro juicio se deduce sin lugar a dudas la intención manifiesta de suprimir el disfrute del cuarto de hora de bocadillo, y ello en consonancia con el criterio que sostuvo el legislador del año 76 cuando el R. D. de 18-6-76 en su artículo 6 establecía que no habrá derecho al cuarto de hora

del bocadillo cuando se realice una jornada semanal inferior a 42 horas y media

Modificación del texto

Sin embargo, de la discusión en el Pleno del proyecto surge la modificación del texto citado, pasando a su artículo 34 y con la siguiente redacción: "La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será... y de 42 horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada" "El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo".

Como se ve ha sido suprimida la frase, "... sin que en este tiempo se computen los tiempos de descanso como de trabajo". Y en el siguiente párrafo, la frase, "... y dedicado a él". De la supresión de dichas frases cabe deducir la intención del legislador de seguir reconociendo el cuarto de hora del bocadillo como tiempo de trabajo a todos los efectos. Esta interpretación encontraría apoyo en la disposición adicional cuarta en la que se establece, "las disposiciones con rango de ley que regulan cuestiones relativas a jornada no reguladas por esta ley continuarán en vigor en calidad de normas reglamentarias".

De ello cabe deducir la vigencia en calidad de norma reglamentaria del artículo 23-6 de la ley de R. L. donde reconoce el derecho al cuarto de hora de bocadillo sin más re-



El problema se va a suscitar con el cómputo de la jornada continuada porque no está claro si, con el nuevo límite máximo de 42 horas, se seguirá disfrutando el cuarto de hora del bocadillo

quisito que la realización de la jornada continuada y concretamente sin los requisitos exigidos por el R. D. del 18-6-76 que quedaría derogado por efectos de la disposición adicional tercera.

Otra posible interpretación

Sin embargo, tal interpretación no pasa de ser eso, una interpretación, e igualmente cabe mantener la opuesta en base a que el P. E. T. no regula el cuarto de hora de descanso y por tanto tal derecho ha desaparecido, máxime te-

niendo en cuenta que el proyecto exige que el trabajo sea efectivo y con apoyo en el criterio del legislador del 76 que no consideró necesario dicho descanso en jornadas inferiores a 42 horas y media semanales.

Por último, y como doctores tiene la Iglesia, veamos cuál ha sido la reducción de la jornada que resulta del P. E. T. tanto como si consideramos vigente el descanso como si lo consideramos derogado.

Tal como más arriba hemos dicho, que el número de semanas laborables al año, serán de 46,5 que, multiplicadas

por 42 horas, nos da el límite anual de 1.953 horas: ello supone una reducción del tiempo de presencia de 107 horas al año, lo que sin duda constituirá un argumento en favor de la tesis de la desaparición del cuarto de hora del bocadillo.

Frente a ello, cabe argumentar que si estamos hablando de trabajo efectivo debemos computar las 58 horas que, como descanso, se tenía en la legislación anterior, concluyendo por tanto en que la reducción real es de 49 horas anuales.

OIZ

Un artículo de...

CNG-CSC

Las vacaciones, comparación europea

La Confederación Europea de Sindicatos ha decidido propugnar el que se alcance en el más breve espacio de tiempo, una reducción del 10 por ciento en la duración del trabajo en Europa Occidental. El Instituto Sindical Europeo, ha realizado un estudio en esta perspectiva sobre la duración del trabajo.

Vamos a resumir las conclusiones a que se llega en este estudio en el sector de la duración de las vacaciones en Europa.

Mínimos legales

Si se compara la duración mínima de las vacaciones en estos diversos países de Europa Occidental, el cuadro resultante es el siguiente:

—Suecia, Luxemburgo en cabeza con cinco semanas.

—Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Malta, Noruega y Austria con cuatro semanas.

—Alemania, Irlanda, Holanda con tres semanas.

—Suiza, Italia y Grecia con dos semanas.

Desde 1981, el mínimo será también de cinco semanas en Dinamarca. Estos regímenes legales no constituyen una base de comparación demasiado buena porque en una serie de países, los convenios colectivos de trabajo prevén una duración superior. Pero, en vista de que apenas es posible la comparación entre ellas, de estas reglamentaciones convenidas, el Instituto europeo ha tratado de establecer una comparación sumaria sobre la base de informaciones que tienen su origen en los acuerdos vigentes en las principales ramas económicas de los países observados.

Mínimos convenidos

Esta comparación muestra que la duración contrac-



tual de las vacaciones es de:

—Cinco a ocho semanas en Suecia.

—Cinco semanas en Luxemburgo y Dinamarca.

—Cuatro semanas y tres días en Alemania.

—Tres a cuatro semanas y tres días en Holanda.

—En Bélgica, Finlandia, Francia, Noruega, Austria y Malta, el mínimo contractual coincide con el mínimo legal de cuatro semanas.

La duración contractual es también de cuatro semanas en Italia.

Inglaterra e Islandia no conocen más que disposiciones contractuales en materia de vacaciones, disposiciones que en los dos países prevén cuatro semanas y en Inglaterra, excepcionalmente, tres semanas. En Irlanda, en fin, el régimen convencional no es más que de tres semanas. En resumen, de esta comparación resalta que en la mayor parte de los países de

Europa occidental, el mínimo de vacaciones es de cuatro semanas para todos los trabajadores. Las únicas excepciones están formadas por Irlanda, Grecia, Suiza y en una media menor por Inglaterra.

Tendencias a la generalización

La comparación de la duración de las vacaciones, en los diversos países se complica por otra parte, por causa de una serie de disposiciones aplicables a ciertas ramas económicas y categorías de trabajadores que corrigen sensiblemente la duración de las vacaciones hacia arriba. Así, varios países prevén, por la vía legal o por la convencional, vacaciones suplementarias para los trabajadores de más edad y que están trabajando en la empresa desde hace un número determinado de años. Algunos ejemplos: Finlandia, el

derecho garantizado a las vacaciones por la ley, es de cinco semanas, desde los tres años de servicio en la misma empresa. Austria, estas cinco semanas se alcanzan al cabo de 20 años de actividad profesional, en Noruega a partir de los 60 años de edad. En Grecia, donde el mínimo legal es de dos semanas, se obtienen cuatro semanas después de ocho años de servicio en la empresa. En Alemania, casi todas las empresas tienen una semana suplementaria en razón de la edad. Inglaterra reconoce para los trabajadores manuales especialmente vacaciones suplementarias, en función de los años de servicio. En Italia, Francia y Holanda, una serie de convenciones prevén también vacaciones suplementarias en razón de la edad.

Seis semanas, no es irreal

En diversos países existen también regímenes particulares para ciertos sectores en vigor. La siderurgia en Alemania tiene seis semanas. Suiza aplica de seis a ocho semanas de vacaciones, para todos los trabajadores de la Administración pública, etc.

Ante esta evolución, la reivindicación de la CES pidiendo seis semanas de vacaciones para todos los trabajadores, no tiene visos de irrealista.

C. N. G.

Militantes de los servicios jurídicos de ELA opinan en torno al tema

“El IMAC carece de credibilidad y eficacia”

(Viene de primera página)

El balance extraído por éstos en el mes y medio de experiencia no es nada positivo. “De poco eficaz y nula credibilidad merece aplicarse, comentan, nada más iniciar la conversación

De acuerdo con la norma, todas las reclamaciones derivadas de conflictos individuales exigen, con carácter previo a su formulación ante Magistratura de Trabajo, la presentación de la papeleta de conciliación ante el IMAC.

En la práctica sólo quedan excluidos de la conciliación obligatoria los conflictos colectivos y las reclamaciones individuales en las que, por ser parte la Administración, (pleitos de la Seguridad Social, amnistías laborales, demandas de personal laboral al servicio de la Administración, etc.) no cabe la posibilidad de conciliación o transacción entre las partes.

“Lo único que tiene aplicación actualmente en el IMAC —dicen— es la conciliación obligatoria, ya que si tú tienes que presentar una demanda ante Magistratura, ésta te exige a la hora de presentarla, un certificado de intento de conciliación ante el IMAC. Si no lo presentas, no te admiten la demanda, por tanto, tienes que pasar por el IMAC. Resulta un trámite totalmente inútil pero que lo tienes que cumplir

—Antes de enjuiciarlo, veamos cuál es el procedimiento que hay que seguir.

—El procedimiento concreto de la reclamación ante el IMAC es el siguiente: En primer lugar hay que redactar una papeleta de conciliación, que en la práctica viene a ser una demanda.

Presentación de la misma ante el IMAC, momento en que se interrumpen los plazos de caducidad o prescripción de la reclamación. Citación por parte del IMAC a ambas partes para el acto de conciliación.

Comparecencia de las partes ante el letrado conciliador. De llegarse a un acuerdo, se levanta acta de mismo, que tiene eficacia ejecutiva. De no llegarse al acuerdo o no haber comparecencia de la empresa, termina el acto sin avenencia, y continúan corriendo los plazos de reclamación a partir del día siguiente al de la conciliación.

—Podemos entrar si queréis a enjuiciar el IMAC.

—Es una de tantas normas que no tenían al dictarse una aplicación inmediata y nadie se lo terminó de tomar muy en serio. ¿Por qué?, pues por-

que nadie terminó de entender para qué servía el que la Administración, de pronto, creara un organismo que se atribuyera unas funciones de intervención en un momento en el que parece que la vía de solución de los conflictos de tipo laboral tiene que ir por una vía negociada, por una vía de acuerdo entre las partes, y no en base a una intervención de la Administración

—Y ahora?

—Ahora tampoco, pues la experiencia nos lo ha confirmado. Ha carecido de la mínima credibilidad y eficacia. Nos parece inaceptable el procedimiento mismo de creación del IMAC en cuanto que se ha empleado la vía del decreto-ley y fundamentalmente, porque se ha hecho sin contar con nadie. Evidentemente, la Administración ha asumido un protagonismo que no concuerda con el principio de autonomía de las partes que tan encarecidamente defiende últimamente.

● **El reclamante, es decir, el trabajador es el más perjudicado.**

● **La conciliación obligatoria no tiene ninguna aplicación.**

● **El IMAC no es legimitable ni desde el punto de vista sindical ni práctico.**

● **Del poco tiempo que lleva funcionando no ha servido para nada positivo.**

“No tiene sentido —argumentan— el que se diga a las partes que vosotros tenéis que acudir a un organismo de conciliación necesariamente. Lo que no tiene sentido (repite continuamente lo “insensato” del IMAC) es el que un trabajador tenga que formular una reclamación anterior a Magistratura, frente a otro organismo... tenga que esperar que dicho organismo le cite a él y al empresario para ver si existe una posibilidad de conciliación.

Es que anteriormente ya se ha visto si hay posibilidad de conciliación ¡o no! Si existe alguna, interesará conciliarse, pero conciliarse por otras vías, por medio de su sindicato etc.”



Desde el quince de diciembre pasado, en Magistratura exigen el certificado del IMAC. En la foto, el edificio de Magistratura de Bilbao

—¿Qué repercusiones tiene para el trabajador y para el empresario?

—Para el empresario es un organismo que ni les va ni les viene, aunque digan que no les gusta. En la mitad de los casos que hemos tenido en el IMAC no ha comparecido la patronal. Y no pasa nada. En todo caso, le favorece porque supone un retraso de la reclamación ante Magistratura, que es donde se va a resolver, porque de hecho, la conciliación no es obligatoria para el empresario.

En este sentido, hay una diferencia total de trato entre el empresario y el trabajador. Si este último no comparece en

teniendo un conflicto, con toda alguna credibilidad al IMAC.

—Y hablando de credibilidad...

—Ni credibilidad ni garantía de eficacia. Una cosa es que se hagan actas de conciliación en el IMAC y otra cosa es que se concilien asuntos en el IMAC. Cuando se han hecho actas de conciliación, ha sido porque anteriormente ha habido acuerdo entre las partes. El problema es que, por imperativo de la ley, a la fuerza tenemos que reflejar ese acuerdo en el IMAC.

Antes la situación era exactamente igual, pero mucho mejor. No había por qué ir al IMAC. Te aborrasas ese trámite, tú te podías conciliar perfectamente sin tanta complicación.

En opinión de ellos, es necesario eliminar la conciliación obligatoria ya que no tiene ninguna aplicación. Ni para el trabajador ni para las patronales. Ni desde el punto de vista sindical ni práctico les parece legítimo.

Argumentan, que del poco tiempo que está funcionando (desde el 15 de diciembre pasado, no se admitían en Magistratura demandas sin el certificado del IMAC) no ha servido para nada positivo.

Ha servido para retrasar las reclamaciones, para suponer un doble trabajo, al reclamante claro está, no al reclamado que si quiere no va. Primero hay que hacer la papeleta, presentarla, esperar a la citación, comparecer en su día. Hay que acudir allí coincidiendo muchas de las veces con juicios en Magistratura... en la práctica viene a ser doble trabajo, porque luego, si no hay avenencia, tienes que hacer la demanda para Magistratura y después el juicio, etc.

Y si encima, el reclamante vive lejos de la ciudad todavía peor por las vueltas que tiene que dar.

Todo se redondea con una última definición, “es la reproducción de la antigua conciliación ante el vertical. Con las mismas características exactamente, antes era el vertical, ahora es el IMAC. Viene a ser lo mismo por el lugar donde está, etc. Las resonancias son inevitables.

J. LARRAÑAGA

ELA^{STV}

Ultima hora

Convenio del Textil de Nafarroa

ELA, juntamente con el resto de los sindicatos representativos del sector textil de Navarra ha mantenido la primera reunión con la patronal a fin de iniciar las negociaciones del convenio provincial.

Los puntos más destacables de la plataforma presentada por los sindicatos son los siguientes:

- Salario mínimo garantizado de 30.000 pesetas.
- Jornada de 40 horas semanales.
- 100 % en caso de baja y accidente a partir del primer día.
- 30 días de vacaciones.
- Reconocimiento de las secciones sindicales.

Convenio del Metal de Gipuzkoa

Después de intensas negociaciones entre las patronales Adegui y Ekor y los sindicatos que componen la Mesa negociadora del Metal de Gipuzkoa se han llegado a los siguientes resultados que quedan pendientes de consulta por ambas partes:

—Tablas de convenio: 9 % de incremento en enero y 6,75 % en julio (supone en cómputo anual el 16 %)

—Salarios reales: 6,5 % de incremento en enero y 4 % más 1.200 pesetas en julio.

—Jornada de trabajo: Máximo de 1.974 horas en jornada y partida y dos relevos y máximo de 1.939 para tres relevos.

—Derechos sindicales: Diez horas retribuidas para las asambleas. Delegados de las secciones sindicales igual número de horas retribuidas que el pasado año. Para los delegados del personal y para los miembros de los Comités de Empresa cuarenta horas mes retribuidas en empresa de más de 250 trabajadores y una tabla de 20 a 35 horas para empresas de menor plantilla.

No se contempla ninguna cláusula de desenganche, quedando únicamente exentas de la aplicación de los salarios reales las empresas en suspensión de pagos judicial o quiebra.

Los incrementos salariales son mínimos garantizados susceptibles de mejorarse en convenios y pactos de empresa.

SEGUROS

A favor de un convenio de Euskadi

Los delegados de Euskadi de Seguros, se han encartelado el martes día 5, en el patio de la empresa Aurora Polar de Bilbao, reivindicando la negociación de un convenio sectorial a nivel de Euskadi.

Esta acción de protesta, va encaminada también para dejar constancia del desacuerdo de la marcha de las negociaciones del convenio estatal, donde, nuevamente, se pretende ignorar la soberanía negociadora y las reivindicaciones de los trabajadores de Euskadi.

