

Sindikal Astekaria
Semanao Sindical
CES CIOSL CMT

ELSTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Un balance provisional

La negociación colectiva en Bizkaia

La negociación colectiva de 1980 está doblando el meridiano; es, pues, momento de hacer un balance provisional por supuesto, pero suficientemente clarificador, puesto que se han dado unas constantes de interés desde el punto de vista sindical.

Es obligado, previo a todo, hace una referencia a los factores de orden diverso que han conformado el clima de la negociación colectiva en Bizkaia de forma más o menos negativa:

—La persistencia de la crisis económica, especialmente cebada en sectores

con un gran peso específico en Euskadi en general y en Bizkaia en particular: siderurgia, bienes de equipo y astilleros navales.

—Los expedientes, que el pasado año han superado la media de 150 mensuales, son el reflejo más patente de este hecho al situar la tasa de desempleo

por encima del 10 %, superior a la media de cualquier país europeo.

—La actitud de la patronal, nada proclive a la negociación, evidenciando falta de organización, de preparación técnica y una ausencia total de adaptación al nuevo marco de relaciones laborales.

—La parcialidad de la Administración en su función legislativa (el Estatuto de los Trabajadores es buena prueba de ello) en sus decisiones, homologando convenios suscritos

sin la representatividad requerida, negando fuentes de financiación a aquellas empresas con incrementos salariales superiores al 4 %.

—La presión de importantes medios de información bajo control gubernamental o empresarial que de manera machacona han planteado la congelación salarial como la única alternativa a la crisis, manejando hábilmente el fantasma del paro como argumento de disuasión.

(Continúa en páginas centrales)

Gipuzkoako Erainkintza eta Egurrako komenioak

Nagikeriz daude aurten ugazabak negoziatzerakoan. Alde guzietan negarra besterik ez dugu aditzen. Jaki-neko konjelazioak tartean utzirik, inork ez du pentsatzen nola egoera honi adarretik heldu: soldata ahalik eta gutien igoaz, besterik gabe, pentsa dute aurrera jarraitzea. "Eraikuntza", denok dakigunez egoera honenean ez dagoela aitorzen dugu, baina honen aitzakiz baliatzea denak ez dugu anhartzen. Uztaileko errebizioa lepotik moztuarazi nahi dute eta bestetik, goiz partetik etxegintzako mutilak jan ohi duten mokaua, galerazi nahirik dabilta. Orainartean eskaini baino gehiago eskatu egun digute.

Rezolako jendea ere azi negoziaketetan; baten garaiä. Oraindik horrelakorik: ate bakoitzean maratilla topa dugu, gainera giltzaz itxiak.

Seksio Sindikalak negoziatuko dute aurtengo komenioa, bainan sindikatorik sartu gabe barruan. Igaz gaizki portatu omen ginelata atarian utzi gaituzte aurten, beraik diotenez. Ez dute kanpokoen berrik. Zenbat gogoratzen ote zaie "vertikal" garai eder haiek.

(Erdiko orrietan)

Crisis y capacidad negociadora

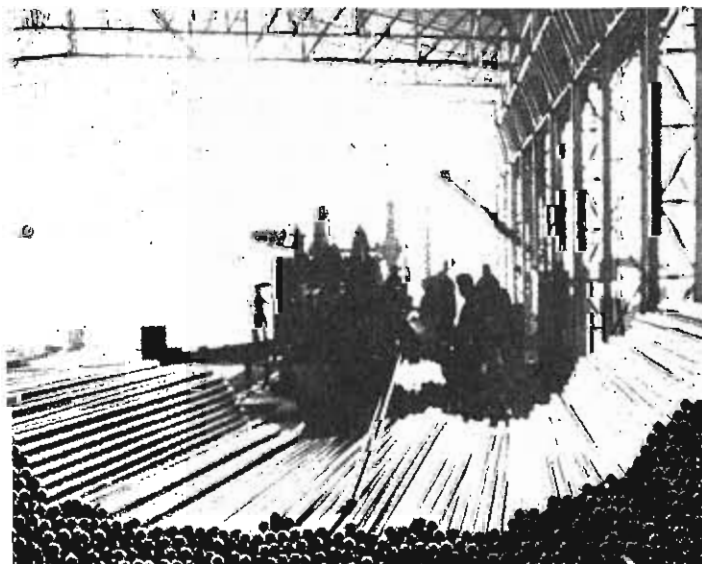
En la actual crisis económica la negociación colectiva se ha hecho, se hace difícil. Esta realidad tan experimentada por nosotros se observa en todos los países industrializados y es general esta constatación por parte de todos los sindicatos europeos, como queda de manifiesto en el "Informe sobre negociación colectiva 1978/79" presentado por el Instituto Sindical Europeo de la CES.

Como hemos observado en diversos artículos, las crisis económicas capitalistas son procesos de reestructuración con implicaciones políticas, económicas y sociales a través de los cuales el capital procede a alterar las relaciones de poder y económicas con el objeto de dar lugar a una nueva fase de acumulación de capital. Es claro que esta crisis se inscribe en esta línea, aun cuando presenta otras características propias.

(Continúa en página 3)

Seguramente estará firmado el martes, día 26 de febrero

Acuerdo en el convenio provincial del Metal de Araba



● No todo es negociar convenios.

Página 3

● La "renta per capita" y la renta del trabajador.

Páginas 4-5

● Calendario laboral para 1980.

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 (FEITVC).

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).

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

Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo.

Federación Gráfica Internacional (FGI).

Federación Internacional de Servicios Públicos (PSI).

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical)

Edita: ELA-STV

Director: J. Elorrieta

Redactores: V. Bengoa, J. Larrañaga

Imprime: Iparraguirre, S. A. Ibarsusi. 3. Telf.: 4155200

BILBAO-4
Dep. Legal: BI-3312-1977
Redacción: Barrencale, 28-2
Teléfono: 681 56 50
Durango

Comité Nacional

El Comité Nacional, en su reunión ordinaria celebrada el pasado lunes, día 25, acordó convocar el Consejo Nacional para el próximo sábado, 22 de marzo. A tal efecto ha sido enviada la correspondiente comunicación a todos los miembros de este organismo confederal.

El Comité Nacional fijará el orden del día del referido Consejo Nacional en la próxima reunión prevista a celebrar el lunes, 10 de marzo.

Los temas administrativos ocuparon prácticamente el resto de la última reunión del Comité Nacional. En este aspecto, de vital importancia para la buena marcha de la Confederación, se ha constatado una progresiva consolidación, fruto del esfuerzo de todos los militantes.

Visita a Europa del secretario general y del vicepresidente

El martes, día 26, han iniciado viaje a varias capitales europeas, Alfonso Etxeberria y J. M. Leunda, secretario y vicepresidente de la Confederación. El objeto de este viaje es mantener reuniones con la CMT, CIOLS y CES. Igualmente, tiene previsto efectuar una visita al Instituto Sindical Europeo (ISE) organismo cuyo papel en el continente va a ser cada vez más importante en todo lo referente a la negociación colectiva, formación sindical, etc.

Etxeberria y Leunda mantendrán también sendos contactos con la Confederación francesa CFDT y con la CSC de Bélgica.



Alfonso Etxeberria.



Josemiel Leunda.

TXOKOAN

Zer esan nahi du?

El último número de la revista "Fomento de Producción" ha publicado la relación de todas las suspensiones de pago ocurridas en el Estado español el pasado año 1979. Euskadi, en concreto, ocupa en el ranking el tercer lugar con 58 suspensiones y un total de pasivo, (deudas acumuladas) de 15.960 millones.

Junto a este número de suspensiones de pagos se dan con menor frecuencia situaciones de quiebra. Vamos a tratar de establecer el distinto alcance de cada uno de estos conceptos.

Suspensión de Pagos.— En su sentido técnico la suspensión de pagos se da en aquellas empresas que, a pesar de que su activo, (bienes propios) tiene un valor superior al pasivo, (deudas) no pueden hacer frente al pago de las mismas en el momento de su vencimiento. Esta amónala situación es debida a que la parte del activo necesaria para cancelar estas deudas no puede convertirse, en su totalidad, en "dinero" sin afectar decisivamente a la marcha del negocio, al futuro del mismo. Un ejemplo claro de lo que deci-

mos sería aquél en el que una empresa, para hacer frente a sus deudas, tuviese que vender sus máquinas, o sus edificios.

Cuando se declara una suspensión de pagos el juez suele nombrar unos interventores que supervisan todas las entradas y salidas, tanto de materiales como de dinero. Los acreedores (suministradores de materias primas, los bancos que tienen créditos concedidos, etc.), suelen llegar a acuerdos de aplazamientos en sus deudas.

En estas situaciones los trabajadores suelen tener prioridad para el cobro de los salarios.

Quiebra.—La quiebra es un estado más degradado que la suspensión de pagos, ya que se denomina así a la situación patrimonial de una empresa que debe más que lo que tiene y, por lo tanto, aunque venda todos sus bienes, instalaciones incluidas, no puede pagar la totalidad de la deuda. En muchas ocasiones la suspensión de pagos suele ser una quiebra encubierta que, al final, no hay más remedio de declararla como tal. En otras ocasiones la suspensión de pagos suele ser levantada y la situación de la empresa en cuestión vuelve a ser normal.

En el caso de la quiebra se suelen subastar todos los bienes, liquidando por lo tanto, el negocio y pagar a los acreedores parte de sus deudas. Igual que en la suspensión de pagos hay una serie de acreedores preferenciales.

En ocasiones, se suele utilizar el término bancarrota para definir las quiebras aunque ambos conceptos no son equiparables.

J. LIBANO

Suspensión de Pagos = ORDAIN ETENDURA
Quiebra = PORROT, KIEBRA

La planificación de las tareas sindicales

Sindikalistaren lana, bere egunoroko lana plangintzatua izan behar du. Lan asko dagoela eta, ezin da momentuan momentukoa egiten egon beti inprobisatzen aurrean duguna. Nahiz haundia edo txikia izan lanaren "inportantzia", ari garena plangintza batekin egin. Zein helburu ditugun ikusi, nondik hasi, zerri heldu lehenbizi jakin. Bigarren partea litzake zer dugun eskuartean hori aurrera eramateko. Zein laguntzaz baliatuko garen, zerrekin kontatu behar dugun. Eta lan bati heltzen badiogu, taldeko lana dela jakin behar, elkarren artean zatitu eta koordinaturik egin, gauzak aldatzekotan aldatuz eta flexibilitatearekin jokatzu.

La labor del militante sindical se caracteriza por el esfuerzo constante, cotidiano, que precisa; esto es, una cuestión que, por supuesto, la tenemos todos asumida porque el sindicalismo se hace todos los días, fuera y dentro de la empresa. Es más, en una situación como la nuestra, en que todavía hay que quemar etapas para consolidar el movimiento sindical, el principio referido se hace más evidente. Ahora bien, tan importante o más que el esfuerzo en sí es

la forma de hacerlo. Se puede hacer un trabajo de militancia sindical improvisando en cada momento las tareas a realizar, los objetivos a alcanzar y se puede hacer el trabajo de militancia sindical planificando tareas y objetivos.

Es obvio que el resultado, en uno u otro caso, no puede ser el mismo porque precisamente la mejor garantía en cuanto a la eficacia del esfuerzo militante es la planificación.

Este principio vale igual para el trabajo en la Sección Sindical o en la Unión Local, para el trabajo en una Federación o en una Unión Comarcal.

Puede pensarse que la planificación es válida cuando se trata de tareas u objetivos importantes y esto no deja de ser un error. Como también es error el concluir que hay tantas cosas por hacer que lo importante es hacerlas según se vayan presentando, ésta es otra manera de optar por la improvisación.

Todo es más simple que lo que parece y para hacer de la planificación un instrumento de trabajo habitual. Para ello se precisa tener en cuenta dos aspectos:

—Las necesidades, los problemas del sindicalismo en general, y de ELA en particular, a corto y medio plazo, discerniendo las prioridades, la importancia de cada una de ellas.

—Los medios a nuestro alcance, tanto humanos como materiales. Una vez consideradas ambas cuestiones pro-

cede la división de tareas cuidando siempre la coordinación y el trabajo en equipo con el objeto de no perder, en ningún momento, la perspectiva general y evitar, en cuanto sea posible, errores de apreciación e interpretación.

Tan importante como elaborar un buen plan es ser flexibles en su ejecución adaptándolo a la realidad cambiante, hacer un seguimiento del mismo, evaluando los resultados alcanzados así como los aciertos y errores cometidos.

Desde esta perspectiva, la planificación se convierte en un hábito de actuación para todo sindicalista de modo que la experiencia, los procesos anteriores facilitan análisis ulteriores, métodos más adecuados a las situaciones reales.

La formación, la afiliación, la organización, la negociación y el resto de cometidos de todo militante sindicalista cobran con la planificación todo su verdadero alcance.

G. A.

Con la participación de ELA Reunión del Comité de Negociación Colectiva del ISE

Los días 20 y 21 de este mes se ha celebrado la primera reunión de este año del Comité de Negociación Colectiva del Instituto Sindical Europeo, dependiente de la CES, reunión a la que ha asistido, como miembro, una delegación de ELA.

Este Comité tiene por objeto el estudio y la coordinación de la Negociación Colectiva en Europa. Igualmente, busca la fijación de objetivos sindicales comunes a medio y largo plazo.

Siendo reciente su constitución, hay que resaltar la importancia de sus funciones. En un mundo sindical diversificado como es el europeo, el conocimiento mutuo del desarrollo de la negociación colectiva no trae sino ventajas para todos los sindicatos y trabajadores de Europa.

Concretamente, en esta sesión se ha estudiado y enmendado el último informe sobre la negociación colectiva en Europa en 1978-1979, informe de 250 páginas que expone detalladamente la negociación de esos años. Cabe destacar, como nota común a todos los países, las dificultades con que se han encontrado los sindicatos en el proceso negociador ante lo que cabe calificar de ofensiva patronal contra



los derechos adquiridos de los trabajadores, con manifestaciones aproximaciones negativas a la negociación por parte de toda la patronal europea.

Ante esta realidad, es aún más necesaria la comunicación y coordinación sindical, objetivo que se ha debatido en el seno del Comité y que va a constituir su principal línea de actuación en los próximos tiempos. Es igualmente de destacar, el esfuerzo que los dirigentes y cuadros de la CES y del Instituto están desarrollando en este sentido.

MENDI

HUMOREA



gallinejas



A todos los niveles

Crisis y capacidad negociadora

(Viene de 1.ª página)

Es así como en los últimos tres o cuatro años, incluido el presente, en toda Europa, la patronal presenta negativas actitudes y fuertes resistencias a la negociación colectiva. Estas resistencias buscan básicamente la alteración de las relaciones de poder.

Conviene dejar de manifiesto que, en estos últimos ejercicios, los aspectos salariales y económicos no representan el objetivo único y primordial de la patronal. La reducción de salarios reales —pérdida de poder adquisitivo— es un logro que la patronal confía a la dura realidad económica que se encarga de su consecución. Es así que, en la mayoría de los países industrializados, la parte de Renta Nacional que comprende el excedente empresarial haya aumentado estos años. El capital alcanza hoy una mayor porción de la renta.

Otros objetivos

Sin embargo, la patronal no se da por satisfecha con ese logro. En todos los países el empresariado presenta una ofensiva contra los derechos sindicales y *contra* el desarrollo sindical. Es decir, busca como **objetivo el cambiar a su favor** la relación de fuerzas.

Este objetivo trata de alcanzarlo por diversos medios:

- a) Resistencias a negociar
- b) Intentos de reducción de derechos individuales y sindicales **ya adquiridos**
- c) Introducción de nuevas materias en la negociación: productividad, absentismo, mayor vigencia de convenios.
- d) Elevación del nivel de negociación: convenios sectoriales y eliminación de convenios de empresa.
- e) Utilización de la teoría económica, de los "teóricos economistas", de los medios de difusión y manipula-

ción de la opinión pública en cor de los sindicatos.

Estrategia sindical: "Nivel adecuado"

Todos estos medios son peligro y conducen a serios efectos negativos contra los sindicatos. Ha de admitirse que, ante esta fuerte ofensiva, muchos los sindicatos no preparan y, especialmente, aquellos incapaces de llevar la negociación al nivel apropiado para los trabajadores. realmente, la respuesta válida reside, entre otras cosas, en negociar al nivel adecuado.

El problema radica en definir cuál es el "nivel adecuado". Son muchos los sindicatos europeos que, a la corresponden elevando el nivel de negociación, del sectorial al interprofesional, en nombre de una tónica llamada a la solidaridad. **El procedimiento válido, o puede ser, si se tiene capacidad de negociar a otros niveles,** problema reside en que en muchos casos, por herencia, por incapacidad o por otras razones no se puede negociar a otros niveles o a nivel de empresa.

El tema del "nivel adecuado" de negociar va a estar abierto mucho tiempo, pero la crisis actual y la experiencia demuestran que, en cualquier caso o independientemente del "nivel adecuado" **los sindicatos deben ser capacitados para negociar a cualquier nivel.** Sólo en este caso tiene validez preguntarse qué nivel es adecuado y sólo en este caso los trabajadores podemos elegir el terreno de juego.

Desarrollar nuestra organización nuestros "elementos sindicales" o dando esta realidad es el mejor camino para que un día no hagan nada.

MEN

No todo es negociar convenios

Problemas sindicales que están ahí

Todo hace creer que andamos por las semanas altas de la actividad sindical: negociaciones, convenios, movilizaciones... En periódicos y emisoras son abultados los espacios dedicados a la actividad laboral. Ni siquiera la campaña electoral para el Parlamento vasco diluye los ecos de la batalla que se está librando en el mundo del trabajo.

Si no fuera verdad que la noticia es noticia cuando, a determinados medios les interesa que lo sea, lo que está ocurriendo en los centros de trabajo tiene suficiente entidad como para ocupar diariamente la primera página. La ley del más fuerte —¿cómo no?— está cayendo sobre los trabajadores desmintiendo todos esos solemnes tratados en los que se considera al Gobierno del Estado como el garante del "bien común" y las leyes como la articulación de la justicia.

Con esto ya nos estamos deslizando en lo que quería ser el objeto de estas líneas, breves y, por necesidad, insuficientes: Algunos temas de fondo que gravitan sobre el movimiento sindical en este momento. Vamos a reducirlos, en simple enumeración, y por razones meramente expositivas, a diez.

1.—Se está acumulando ya una **densa experiencia** sobre la que tiene que volver, una y otra vez, la reflexión sindical: los Pactos de la Moncloa, el acuerdo-marco, la forma de tramitar la legislación laboral y su contenido, las constantes congelaciones salariales de las que el principal protagonista es UCD, los comportamientos de la patronal, de las distintas patronales...

2.—La **clarificación del bosque sindical**: aún no ha terminado, pero pueden ya preverse, en líneas generales, los que quedarán. Mala actitud sindical de la de los que, ellos sabrán por qué intereses, siguen manteniendo en pie ficciones sindicales sin futuro.

3.—Cada central está ya muy adelantada, queda alguna excepción, en la tarea de llenar los datos de su **carpet de identidad**. Algunas centrales, por esta razón, están sufriendo desgarraduras internas. Estimamos, sin jactancia, que ELA ventiló estos problemas a tiempo y con energía. No haber cedido a la fácil tentación de la indefinición por llenar las redes, nos está resultando altamente rentable.

4.—El Estado español está emergiendo con **grandes desierto sindicales**. Lo lamentamos. Pero no hay más remedio que constatar esta realidad que sería equivocado pretenderla disimular de esas mil maneras como es posible montar entelequias.

5.—En Euskadi se está configurando una **situación sindical diferenciada**. La mayoritaria presencia de ELA constituye un elemento sustancial de tal singularización. Pero también hay que pensar en la especial tasa de densidad de afiliados. Nos congratulamos que ya se estén planteando esta palmaria realidad sindical de Euskadi quienes aún hace muy pocos meses se resistían a aceptarlo.

6.—El tema de la **unidad sindical** se está vaciando de tópicos y, simultáneamente, llenando de realismo. La vinculación cada día más estrecha, digase lo que se diga, de CC. OO. y UGT a sus respectivos partidos (de la que es inevitable consecuencia el enfrentamiento protagonizado recientemente por ambos), está amontonando obstáculos al más elemental intento de coordinación.

7.—**Hacer una central sindical** es tarea que lleva más que tres años. Todos los indicios conducen a pensar que estamos al comienzo de la gran recta, la de la monotonía y los trabajos callados. La recta que pone a prueba y contrasta a los sindicalistas de casta y desenmascara a los que llevan sobre sí una sigla sindical como podían llevar un disfraz de carnaval.

8.—La **crisis** con su tremendo impacto sobre la estructura productiva de Euskadi, sobre la moral de los trabajadores, sobre la composición orgánica de la clase obrera, sobre el conjunto de la sociedad; nos obliga a realizar un esfuerzo suplementario en la construcción del sindicalismo del futuro, de nuestro sindicalismo; esfuerzo en el que habrá que poner grandes dosis de tenacidad y de creatividad.

9.—Una central sindical con sentido de responsabilidad de clase tiene que dedicar una gran parte de su esfuerzo a las **tareas internas**, nada espectaculares, de estructuración interna, de vigorización de sus órganos, de elevar su capacidad de respuesta técnica, etc. Las deficiencias internas acaban exteriorizándose en frustraciones irremediables.

10.—Reclamamos el **Patrimonio Sindical**. UCD se está sirviendo del mismo como de instrumento político. No le asiste ningún derecho. Hay que hablar de abuso de poder. Esto es algo que, irremediablemente, se interpone siempre que hablamos con representantes de la Administración.

V. ELORZA

HEMEROTEKA

Más tiempo libre, más empleos

"Asegurar el puesto de trabajo y crear más empleo es precisamente lo que se propone alcanzar el nuevo convenio colectivo para las fábricas alemanas de Volkswagen.

Las tres importantes disposiciones que figuran en dicho convenio mero de trabajadores necesarios para la producción. Estas tres disposiciones son las siguientes: mayor duración de los descansos, un día de vacaciones suplementario para todos los trabajadores de la firma y diversas mejoras en cuanto a los días de vacaciones suplementarias, en base a los términos del sistema de puntos establecido.

Las disposiciones relativas a los descansos constituyen ciertamente un importante progreso. A partir del 1 de setiembre de 1981, los trabajadores a destajo disfrutarán de descansos pagados de 40 minutos por un trabajo en equipo de ocho horas. Si a ello se suman los tres minutos permitidos por "necesidades personales", las pausas totalizan un conjunto de 64 minutos por equipo. Dicho con otras palabras, el nuevo convenio de Volkswagen prevé que la semana de trabajo será de menos de 35 horas para estos trabajadores a partir del

año 1981. Una parte de las disposiciones entrarán, sin embargo, en vigor ya antes de la referida fecha. A partir del 1 de setiembre del año actual, los descansos pasarán, en efecto, de 10 a 24 minutos por equipo".

"Mundo del Trabajo Libre"
Diciembre, 1979

Suiza: Los patronos y la tecnología

Se discutió, entre otros problemas, de la mecanización y de la tecnología en el Congreso celebrado por la FCOM (Federación Cristiana de Obreros Metalúrgicos) recientemente. Hay que señalar primero, de todo, que los obreros no tienen miedo del progreso. Pero, como se puso en claro en el Congreso, es la utilización que hacen los patronos del progreso tecnológico lo que les causa miedo. Se dijo que los trabajadores deben ver los problemas que se derivan del progreso, a largo plazo, y que el pasado debe servirles de lección.

Aprovechando estas lecciones del pasado pueden afirmar los trabajadores que, aparte de algunas cosas positivas, la mecanización y el progreso tecnológico tienen de común por consecuencia un enorme aumento del ritmo del trabajo. Si hay casos en los cuales ha disminuido la fatiga física, ha aumentado la fatiga nerviosa.

Por otra parte, los trabajadores de la FCOM conocen, por experiencia, lo que pasa en el sector de la relojería, en el que grande ha sido el avance realizado desde el punto de vista tecnológico, pero con malas consecuencias para toda la industria relojera o más bien para toda la economía del país. Bajo los efectos conjugados de los nuevos productos y de los nuevos métodos de producción, se ha reducido prácticamente a la mitad el número de los trabajadores y de las trabajadoras en el espacio de diez años en la industria relojera mientras la producción ha sido dos o tres veces mayor en el mismo tiempo.

Por esta razón, hay regiones enteras afectadas por el paro y no pocos trabajadores padecen de los nervios: el 16 % de los hombres y el 32 % de las mujeres, a causa de que realizan trabajos repetitivos tienen que tomar calmantes para poder seguir trabajando en la industria relojera.

"LABOR"
Diciembre 1979

Gipuzkoa: Construcción y Madera

Situación de los convenios

Construcción: lentitud en las negociaciones

Tras la última información que dimos, vamos a dejar constancia de las últimas ofertas salariales y de jornada presentadas por la patronal la semana pasada. La lentitud con que se mueve la patronal evidencia las pocas ganas de negociar que la animan. Es que espera que entre en vigor el Estatuto de los Trabajadores para utilizarlo como pretexto y no negociar temas reivindicados por los trabajadores de Gipuzkoa?

Las ofertas a las que hacemos referencia son las siguientes:

— **Salarios:** 12,5 por ciento sobre masa salarial bruta, año 1979, que supone un 9,41 por ciento para todo el año 1980 desde enero y un 14 por ciento con la fórmula señalada pero a condición de congelar la antigüedad.

— **Jornada:** 42,5 horas semanales efectivas, lo que significa que el "tiempo de bocadillo" queda suprimido.

Es de desear que la presente semana sea más útil ya que tenemos tres días de negociación consecutivos, con posibilidad de que los temas más importantes puedan ser ya, de una vez, zanjados.

Cerámica: Acuerdo satisfactorio

El pasado día 21, se llegó a un entendimiento en el convenio de Cerámica de Guipúzcoa. A continuación, reseñamos los puntos más importantes de dicho acuerdo:

— **Jornada:** 1.956 horas anuales de presencia y 1.900 efectivas.

— **Salario de tabla:** incremento de 9 por ciento en enero y ICV en julio anualizado: aproximadamente supone un 16,5 por ciento.

— **Salarios reales:** aumentan un 7 por ciento en enero y un 5,5 por ciento en julio; pudiéndose reivindicar y mejorar en las empresas.

— **Vacaciones:** 26 días laborables.

— **Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos:** aplicaciones retroactivas en temas salariales y rotación y reducciones posibles en los puestos afectados.

— **Pagas:** Cobro del 100 por cien aun estando en situación de baja.

— **Horas extra:** Eliminación de las habituales, exponiendo claramente los puestos o circunstancias que motivaran a su realización en caso necesario.

— **Maternidad:** Cien por cien durante el periodo máximo de licencia calculado sobre la base reguladora de la prestación.

— **Dietas:** Desplazamiento de hasta tres días: 1.800 pesetas.

— **Desplazamiento de más de tres días:** 1.600 pesetas.

— **Mismo día:** desayuno 80, comida 650 y cena 650 pesetas.

— **Jubilación voluntaria:** indemnizaciones sobre salario-convenio de siete meses a los 60 años, seis meses a los 61 años y así sucesivamente hasta los 65 años en que percibirá dos meses.

— **Indemnizaciones por fallecimiento:** Por muerte en accidente laboral o enfermedad profesional 1.250.000 pesetas. Invalidez absoluta por las mismas causas 1.250.000 pesetas y, por fin, 100.000 pesetas por muerte natural.

Madera y otros

El convenio de la Madera vence el próximo día 29 de febrero. Va muy adelantada su preparación: se han realizado reuniones comarcales y ha sido objeto de una reunión del Consejo Sectorial. Pero su importancia exige que próximamente le dediquemos un comentario en exclusiva.

El resto de los convenios no se ha comenzado a negociar aunque es previsible que esta semana comience el del Vidrio, ya que la plataforma elaborada por ELA y LAB fue presentada hace aproximadamente 15 días.

MIKEL OLAZABAL

Un balance provisional

La Negociación Colectiva en Bizkaia

(Viene de 1.ª página)

— El acuerdo firmado por la CEOE-UGT que rompía cualquier expectativa de frente sindical e introducía en la negociación cláusulas muy lesivas para los trabajadores (desenganches, aumentos de productividad sin contrapartidas, dos años de vigencia, etc.).

— La resistencia de CC. OO. a descentralizar las negociaciones a los centros de trabajo y a las empresas para contrarrestar este cúmulo de circunstancias adversas.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, los resultados son francamente buenos y el tanto corresponde en parte importante a la iniciativa llevada por ELA. Veamos algunos datos:

1) Hasta el momento presente a nivel provincial se han firmado cuatro convenios: (Calefactores, Hostelería, Construcción y Madera) y han sido dictados dos laudos (Transporte de Mercancías por Carretera y Oficinas y Despachos) que en su conjunto han afectado a unos 50.000 trabajadores. En todos estos convenios se ha logrado:

— Mantener el poder adquisitivo de los salarios

— No introducir cláusulas de absentismo y productividad, dadas las formulaciones de la patronal al respecto

— La vigencia de un año, lo que posibilita dejar intacto el campo de acción sindical para 1981

— Eliminar cualquier cláusula de desenganche

— Ampliar las garantías y atribuciones de las Secciones Sindicales y de sus delegados, superando lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

2) En el presente año se ha extendido la práctica de la negociación de empresa de tal forma que podemos afirmar que prácticamente la totalidad de las empresas con una mínima entidad y presencia sindical de ELA han negociado o están negociando convenios o acuerdos propios.

3) Importantes sectores de trabajadores han accedido, por primera vez, a la negociación colectiva. Mientras en Seguros y Banca se sigue manteniendo la presión para que la patronal acceda a nego-

ciar en el ámbito kadi, los trabajadores Administración P Sanidad Pública negociando su convenio.

Otros sectores como toescuelas, Bingos Derivados del C etc., pueden tener propios convenios p les.

Indudablemente es orégano, el trab cal que queda por aún grande y no t perseverar en el sino que es prec nuevos ámbitos (ciación, vencer las cias que se inter recomponer, en l de lo posible, un f dical donde prime tereses de los tral sobre los de los

Próximamente se iniciarán las negociaciones del convenio provincial

Manufacturas del Vidrio de Bizkaia

El pasado viernes, día 22, tuvo lugar una reunión en la Consejería de Trabajo, presidida por el delegado territorial de Bizkaia, a la que asistieron las centrales sindicales ELA y CC. OO. y la patronal de sector. El objetivo de dicha reunión, convocada por la Consejería a petición de ELA, era la constitución de la mesa negociadora para el inicio de negociaciones del convenio de Manufacturas del Vidrio de Bizkaia, con resultados positivos.

Hasta hace un año venía negociándose el convenio de este sector a nivel provincial, cambiando de ámbito el pasado año (el estatal) por la actitud negativa de las centrales CC.OO. y UGT. La misma postura se refleja, por parte de los dos sindicatos, en las primeras conversaciones mantenidas con ellos, negativa a negociar el provincial, cosa que ELA veía como objetivo imprescindible a perseguir para 1980. La patronal tampoco ha ayudado en este sentido, siendo del mismo parecer que las centrales mencionadas.

Ante esta situación, ELA ha planteado con firmeza la consecución para este año del convenio provincial y recurrió, en su día, ante la Consejería de Trabajo, para que ésta convocase a ambas partes y se constituyera la mesa negocia-

dora, como primer paso para iniciar las negociaciones, convocatoria que realizó para el día 22.

Celebrada esta reunión, el resultado ha sido positivo. Se ha acordado el objetivo propuesto por ELA. Con la excepción de la UGT, que no ha asistido a dicha reunión, la patronal, en espera de una reunión que celebrará el martes,

día 26 de los corrientes, garantizará la presencia, por su parte, de los tres sectores del vidrio (grande, mediana y pequeña empresa) en la mesa negociadora.

Por todo ello, se espera se inicien en la misma semana entrante las negociaciones de este convenio a nivel provincial.

J. ZUBIZARRETA

Continúan las negociaciones

Sanidad Privada de Bizkaia



Tras las reuniones mantenidas con la patronal para la renovación del convenio provincial de Sanidad Privada de Bizkaia 1980, el problema principal de las negociaciones se centra en la reivindicación, por parte sindical, de que el IRPF y la SS sean a cargo del trabajador, con la consiguiente necesidad de encontrar fórmulas compensatorias.

La patronal, que el año pasado siguió pagando por estos dos conceptos mencionados, ofrece una subida del 12 % sobre salarios netos (las tablas vigentes son netas) y pretende que la cantidad abonada por el IRPF y las SS pase a la casi-

lla de "suplicados", corriendo, a partir de ahora, a cargo del trabajador.

En la última reunión mantenida, quedó claro, por parte de las centrales, que no podía admitirse la metodología de incremento salarial utilizado por la patronal, ya que la subida ofrecida del 12 % equivale en realidad de un 7 a un 3 % neto y, en el caso de que la oferta se cifrara en un 18 %, ésta no supondría más del 10 %.

Nuestro objetivo es convertir los salarios netos en brutos y aplicar un incremento del 18 %.

En cuanto a la jornada se

piden 40 horas semanales patronal, hasta el momento ofrece 43.

Dentro del capítulo reivindicaciones, se piden puntos como la fijación de unos sistemas de jubilación voluntaria anticipada, también de las f y tareas que deben realizarse en algunas categorías de las f, fundamentalmente para las f, can derechos y garantías, tanto para el sector público como para las Secciones sindicales.

A propósito de los últimos datos publicados

La renta "per capita" y la renta de los trabajadores

Acaba de hacerse público el estudio del Banco de Bilbao sobre la renta y su distribución provincial que a falta de informes oficiales —la información estadística pública sigue en pañales— constituye una referencia obligada para conocer la tendencia de la renta "per capita" de cada parte del Estado.

El valor de este dato es, desde luego, muy relativo porque es el resultado de dividir el total de renta (riqueza creada en un año) entre el total de la población y nada dice, por lo tanto, de cómo se distribuye en la realidad. Pero hecha esta matización que es necesaria, lo cierto es, que la renta "per capita" si nos puede servir para reflejar cuál es la tónica industrial y comparar los datos de una región con los inmediatamente anteriores contrastándolos a la vez con otras regiones, viendo así su evolución histórica y su posición relativa.

Pues bien, como era de esperar, el referido estudio confirma para 1977 un retroceso de Vizcaya y de Guipúzcoa

perdiendo posiciones en el ranking del Estado y creciendo por debajo de la media, la mejoría de Alava y el mantenimiento de Navarra. Es claro que la crisis que también a nivel mundial ha afectado de manera especial a la siderurgia y a sus transformados metálicos a la industria naval y de bienes de equipo se refleja de forma especialmente grave en Euskadi, que adolece de un monocultivo del acero.

Igualmente, es normal la diferente evolución de Vizcaya y Guipúzcoa por un lado, y de Alava y Navarra por otro, dado que son las instalaciones de las dos primeras regiones citadas las más viejas, las obsoletas y las que requieren, en primera instancia, una revisión a fondo.

Ahora bien, frente a diversos medios de información que han querido presentar la ciertamente preocupante situación con unos tintes catastrofistas e, incluso, imputando responsabilidades veladas a lo que han venido a denominar "factores coadyuvantes a la caída espectacular" —la con-

ductividad social es uno de ellos a su entender— hay un dato que no se nos puede escapar. Concretamente en Vizcaya, las rentas salariales han crecido en el periodo 1975-1977 menos que el conjunto —un 47,1 frente al 55,8— lo cual confirma la pérdida relativa de la renta de los trabajadores.

Por lo tanto, si nadie cuestiona hoy la necesidad de una reconversión del aparato productivo de importantes sectores de la economía vasca, ubicados, sobre todo, en las regiones de mayor tradición industrial —Vizcaya y Guipúzcoa—, lo que es evidente, desde una perspectiva sindical, es que tal planteamiento no puede ser razón para seguir cargando sobre los trabajadores sus costes. Esto es más importante que el retroceso de Vizcaya hasta el tercer lugar en el ranking de la renta o el de Guipúzcoa al quinto o que la mejora de puestos de Alava que ha pasado al segundo lugar.

ROBLEDO

Convenio de Pesca del Bacalao de Gipuzkoa

Sin acuerdo en las negociaciones

Se han iniciado las negociaciones para el establecimiento del convenio de Pesca de Bacalao de este año, en cuya primera reunión no se ha llegado a ningún acuerdo. A continuación, vamos a indicar los puntos más importantes planteados a los armadores, así como del resultado de la primera reunión:

Reivindicaciones

Salarios: Mantener igual el salario base actual, a cambio de aumentar sensiblemente el salario garantizado. El 1 de julio se volverían a subir los salarios de acuerdo con el coste de la vida.

Anticipo salida: Como mínimo 30.000 pesetas.

Póliza de Seguro para afiliado al Sindicato: Para los afiliados al Sindicato, pólizas

de 1.000.000 de pesetas en caso de muerte, invalidez.

Duración de campaña: Duración máxima de cinco meses.

Contratos de Trabajo: Entrega al Sindicato de una copia del contrato.

Delegados sindicales: Disponer del tiempo suficiente para el desempeño de su función, así como poder utilizar la radio.

Mandos: Derogación del Art. 61 de la Ordenanza.

En la primera reunión mantenida el día 19, los Armadores nos exigen el que renunciemos al tema del despido libre de los mandos, ya que si no lo hacemos no negocian el resto de los puntos. Nosotros pensamos que aunque directamente, el despido de los mandos sólo afecta a un porcen-

taje pequeño de la flota, indirectamente nos afecta a todos, ya que su inseguridad en el mantenimiento del puesto de trabajo puede llevarles a tomar medidas que, en otra situación, no tomarían.

En cuanto a la postura de los armadores, la de condicionar el inicio de las negociaciones a nuestra renuncia en un punto concreto, entendemos no procede. Suponemos que nos plantean el que no negociaran hasta que no retiremos, por ejemplo, la petición de aumento salarial. Opinamos se debe negociar todos los puntos del convenio y de su resultado global dependerá su aceptación o no. De las próximas reuniones y postura a tomar os iremos informando.

I. BENGOTXEA



onde la UGT, sobre todo, reconsidere sus posiciones laudicantes.

Volveremos en otra ocasión, para dar cuenta de otros convenios como el

del Metal, Diversos del Textil, Limpiezas, etc., en curso de negociación o próxima iniciación y para seguir profundizando en aspectos concretos, papel

antisindical de los sindicatos minoritarios, comportamientos de la patronal, densidad negociadora alcanzada en Bizkaia, razones y perspectivas, etc.



ARIN

reivindicaciones planteadas en las negociaciones de su segundo convenio de empresa, cuyo obstáculo principal radica en la insuficiente oferta salarial de la patronal, cifrada en un 13,5 % para todo el año 80.

Esta empresa de 800 trabajadores, dedicada a la fabricación de material electrónico y cuya central se encuentra en Cataluña, realizó el pasado año su primer convenio. En el transcurso de las negociaciones protagonizaron una huelga de 25 días.

Está claro que la empresa pretende deliberadamente prolongar la situación actual con el fin de "desgastar" y "escarmentar" a los trabajadores. Está manteniendo una actitud irracional e inflexible. No quiere que se llegue a un

acuerdo en la mesa con un resultado mínimamente favorable a los trabajadores. Le da miedo que las conquistas de los trabajadores sientan un precedente para los próximos convenios. Quiere escapar de la idea de una fuerza sindical fuerte en su empresa y hace el papel de duro.

I. E.

Convenio provincial de Bizkaia de vinos y licores

Se negocia el convenio provincial de Bizkaia de las em-

presas dedicadas a la fabricación de licores, criadores y exportadores de vinos y grupo de almacenistas de vino al por mayor. Las posiciones se hallan todavía muy distantes, por lo que no se prevé una salida rápida a las negociaciones.

La oferta patronal se cifra en un 14 % de aumento sobre tablas al 1 de julio del 79, 43 horas semanales en cuanto a la jornada, dando 1960 en cómputo anual, sin posibilidad real de revisión semestral, ya que ésta se efectuaría en el caso de que excediera en 6,75 % el IPC, exclusive la incidencia de los productos energéticos.

Los sindicatos presentes en la mesa negociadora (ELA, CC. OO. y UGT) centran sus reivindicaciones en torno a

tres puntos fundamentales: Incremento salarial del 22 %, jornada de 40 horas semanales y garantías y derechos sindicales.

El punto referente a la absorción va a ser un tema conflictivo en estas negociaciones, a la vista de la actitud de la patronal.

G. A.

Bingos Bizkaia

Hacia el primer convenio provincial

Tras un largo periodo de cuatro meses, se ha logrado hacer sentar a la patronal del sector en la mesa y poder iniciar así las negociaciones del

primer convenio provincial de Bingos de Bizkaia, que afectará a 500 trabajadores aproximadamente.

El balance de las dos reuniones habidas entre la patronal y las centrales negociadoras no es nada ahlagüena. La patronal no solamente no hace ninguna oferta salarial, sino que ha puesto encima de la mesa la condición del descuelgue, tema que los sindicatos no están dispuestos a dar su aprobación de ningún modo.

Este primer convenio tiene como objetivo el establecimiento de unas mínimas reglas de juego para los trabajadores, empezando por fijar unas categorías profesionales con la implantación de tablas salariales.

G. A.

Por las reivindicaciones de convenio de empresa

PIHER de Tudela, en huelga

Desde el pasado 31 de enero, los trabajadores de la factoría Piher, de Tudela, están en huelga en apoyo a las

ESTADO

Los goles de patronal se deben a la actuación casera de UCD y a un mal planteamiento sindical (UGT, CC. OO.)

Cambiar la táctica para dar la vuelta al tanteador

Después de haber preparado previamente el terreno de juego con el Estatuto de los Trabajadores y el acuerdo marco, la CEOE está metiendo un gol tras otro en la negociación colectiva. Bien es cierto que está contando con amplias facilidades, que van desde la parcialidad del árbitro, la UCD los hologoga todos sin ver los fuera de juego ni las manos, hasta la propia UGT que, en mani-fiesta baja forma, ha perdido toda su capacidad ofensiva, limitándose a deambular por el terreno social cuando no a colocar balones en propia puerta.

Los convenios de dos años, las cláusulas de desenganche, los incrementos salariales por debajo del índice del coste de la vida, los compromisos sin control ni garantías de productividad y de absentismo son la materialización de este pésimo encuentro en el que las condiciones climatológicas tampoco son las mejores —paro, expedientes de crisis, etc.—.

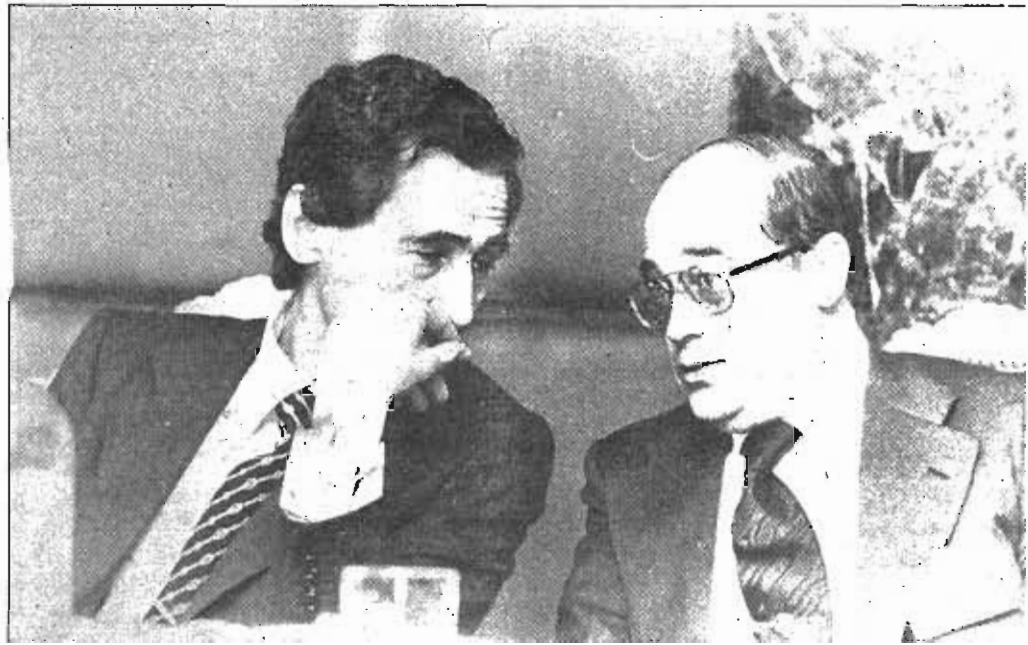
Resultados satisfactorios venimos practicando en Euskadi.

Se podía haber esperado la reacción de CC. OO. para equilibrar el tanteo, pero la empresa, para acometerla en solitario, era harto difícil máxima si se utiliza la táctica equivocada de bombear balones desde lejos cuando se adolece de la capacidad de remate necesario.

En Euskadi, donde la fisura abierta por UGT es de mucha menor trascendencia y prácticamente no quedan flancos importantes para cubrir, y donde el cómputo particular es otro, no nos deja de preocupar el juego marrullero sucio de la patronal, la apatía de la UGT y la actuación casera del árbitro. Las dificultades que estamos teniendo, serían, sin duda, menores si amplios sectores de la patronal, muy espe-

cialmente la CGEV no practicase ese mimetismo con la CEOE y si UGT dejase de mirar tanto al marcador simultáneo que desde Madrid crea falsas expectativas e ilusiones.

Sin de todo ello se pudiese sacar alguna conclusión, la más válida quizá podría ser que, a nivel del Estado, es imperioso cambiar de esquema de juego abriendo éste por las bandas, descentralizándolo empresas por empresas, negociando siempre con las reivindicaciones pegadas al terreno y deseable que la UGT bregue mucho más con el fondo que da la confrontación cotidiana, tajo a tajo, pisando con resolución este área pequeña, prueba de fuego de todo sindicato que se precie en serlo.



El tandem patronal, el uno acostumbrado a jugar siempre en vertical, el otro que actúa de capitán, más conocido por sus explosivas declaraciones.

No es, ni mucho menos, un plan de pizarra, es lo que con resultados satisfactorios venimos practicando en Euskadi. Sin triunfalismos porque también aquí hay que serenar el juego, profundizar más, correr detrás de todos los convenios para no perder ninguno, ocupar todo el terreno practicando el sindicalismo total. Estamos en línea pero hay que continuar.

Más que dar lecciones a nadie, de enmendar la plana, es simplemente recordar que no hay otro camino.

J. ELORRIETA

Se mantienen las fechas habituales

Calendario laboral para 1980

En un número anterior de ELA-ASTEKARIA informábamos que el Ministerio de Trabajo estaba confeccionando el calendario laboral para 1980 de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores que en su artículo 37 faculta al Gobierno para trasladar a lunes algunas de las fiestas que tengan lugar entre semana. Pues bien, el calendario laboral del año en curso no va a sufrir modificaciones anunciadas. El boletín oficial con fecha 21 ha hecho público las doce fiestas retribuíbles y no recuperables comunes a todo el ámbito de Estado:

- Enero: Año Nuevo y Reyes (días 1 y 6)
- Marzo: San José (día 19)
- Abril: Jueves Santo y

- Viernes Santo (días 3 y 4)
- Mayo: Primero de Mayo
- Junio: Corpus Christ (día 5)
- Julio: Santiago (día 25)
- Agosto: Asunción (día 15)
- Octubre: Hispanidad (día 12)
- Diciembre: Inmaculada y Natividad (días 8 y 25)

En Euskadi, además de la fiesta local que completa los 14 días inhábiles a efectos laborales, tal y como es tradicional, se celebrarán los respectivos patronos: Araba San Prudencio, el 28 de abril; Gipuzcoa y Bizkaia, San Ignacio, el 31 de julio; y Navarra, San Francisco Javier, el 3 de diciembre.

K. ASL/

MUNDO

La crisis económica y las estructuras económicas le empujan hacia atrás

Europa en la encrucijada

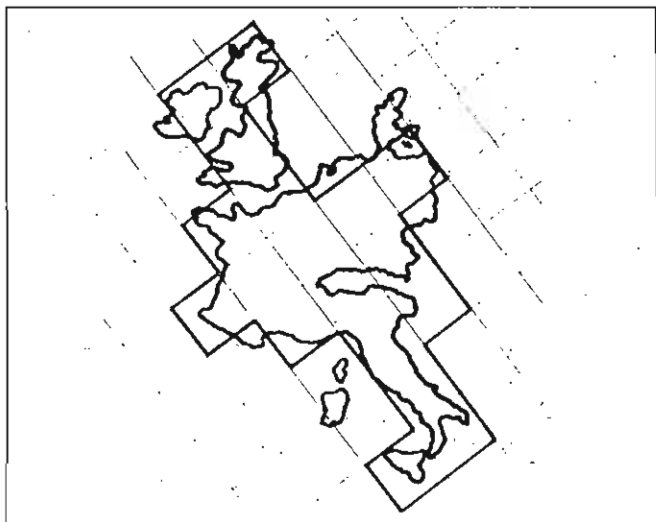
En 1958, cuando por el Tratado de Roma nacía la Comunidad Económica Europea se colocaba la primera piedra de un proyecto ambicioso, tan ambicioso que todavía en aquel momento no se vislumbraba con nitidez cuál podía ser el alcance de la obra. Por aquellas fechas no estaban todos los que hoy son y lo inmediato era la creación de una unidad aduanera común para los países integrantes.

En la actualidad, cuando son ya nueve los Estados miembros y está abierto el proceso de adhesión de otros —entre ellos el Estado español— la crisis económica aparece como un oscuro nubarrón, que amenaza con aplazar "sine die" las dos etapas pendientes, la unión económica y la unión política, que con un optimismo que ahora se nos antoja excesivo, aparecían al alcance de la mano al final de la década de los sesenta.

Europa está siendo vulnerable a la crisis, muchas de sus estructuras económicas son viejas, carecen de nivel competitivo y están en franca regresión.

La guerra comercial puede asolar, una vez más, la economía

La inoperancia de las medidas anticíclicas es manifiesta, los intereses divergentes de cada uno de los Estados miembros impide avanzar en algo tan importante



como el Sistema Monetario Europeo (SME) para estabilizar los índices de cambio y el conjunto de la economía y el fantasma del proteccionismo comercial corre de boca en boca como la dicha, que anuncia la guerra comercial.

En medio de este contexto el paro sigue creciendo y lo que ya es más grave, ya no se oculta que los Gobiernos europeos están haciendo la elección consciente de una tasa de desempleo crónico elevada, moviéndose en el filo de una navaja por los disturbios sociales que están unidos a estas situaciones. Estrategia está combinada con un prensado de los salarios sistemático.

Estrecho campo de maniobra

Todo ello muy alejado de

las conclusiones a las que ha llegado el grupo de trabajo presidido por Delors. Los Gobiernos ni están dispuestos a dar los pasos necesarios para controlar de forma coordinada el buen funcionamiento de los mercados comunitarios y, sobre todo, las operaciones de las grandes firmas multinacionales, ni a abordar medidas como la reducción de la jornada laboral para aliviar el paro existente.

El campo de maniobra de los Gobiernos es reducido, sobre todo, por los intereses económicos que le tienen cercado y precisamente cuando es obvio que en una situación como la actual corresponde a los poderes públicos crear las condiciones de recuperación, éstos se limitan a contemporizar.

J. E. AURREKOETXEA

LABUR

Toque de atención de las multinacionales farmacéuticas

Parece que no ha gustado mucho a las empresas farmacéuticas alemanas la decisión del Gobierno de congelar el precio de los medicamentos. Una representación de la Asociación de la Industria Farmacéutica alemana ha hecho saber a la Administración que medidas como las señaladas conducen a una crisis de confianza de todo el sector de farmacia, especialmente a los germanos, y ha dejado caer la velada amenaza de una huelga de inversiones. Según estos portavoces de las multinacionales podían estar en peligro 2.000 puestos de trabajo.

Conviene recordar que para las multinacionales farmacéuticas, los Gobiernos, a través de la Seguridad Social, son los mejores clientes y que los abusos en los precios cometidos son escandalosos. El precio de las multinacionales suele ser incluso diez veces superior a los establecidos por otros laboratorios, aprovechando el nombre comercial. Hace algunos años el Gobierno británico pidió a la Hoffmann-La Roche que redujese hasta un 40 % el precio de algunos productos.

A lo que íbamos, la reacción del Gobierno a la protesta formulada por los germanos, no se ha hecho esperar y ha nombrado una comisión para estudiar los precios. La subida de los productos farmacéuticos la podemos dar como segura.

A botepronto

● Según parece, la banca y las eléctricas serán también este año las que cubrirán la diferencia entre el presupuesto de la CEOE 300 millones y los ingresos ordinarios previstos por cuotas, 80 millones, que como podemos observar no alcanzan el 30 % del total.

A nadie extraña que proveniendo las finanzas de donde provienen las estructuras sectoriales de la gran patronal carezcan de identidad alguna. Aunque a decir verdad no hay motivo de inquietud porque por estos pagos las cosas siempre han sido así y, además, no hay que olvidar que la banca aprieta pero no ahoga. Que se lo pregunten sino a la pequeña y mediana industria, así hasta hace unos días asociación empresarial y al propio Gobierno.

● La noticia no deja de tener cierto alivio para el desanimado consumidor que se siente estafado por las grandes compañías. La Standard Oil ha sido multada con 700 millones de dólares —más de 42.000 millones de pesetas—. La razón de esta "multa" ha sido el sobreprecio y otras actividades ilegales a lo largo de seis años en los EE. UU.

A la inicial satisfacción le reemplaza, no obstante, una burlona sonrisa que denota decepción cuando llega la lectura de la letra pequeña. Del total de la "multa" nada menos que 511 millones de dólares son, en realidad, para que la empresa invierta en unos proyectos concretos (aumento de rendimiento en sus propios pozos, reforma y modernización de sus refineras y aceleración de explotaciones petrolíferas). Sólo 29 millones volverán directamente a los consumidores, todo el gozo en un pozo. El castigo ejemplar ha quedado en agua de borrajas.

● Aguirre Gonzalo, presidente del Banco Gipuzkoano ha dicho cosas sabrosas en la Junta de Accionistas de esta entidad que como señala una revista de economía, ha servido de deleite a todos los asistentes.

Con toda la seriedad del mundo el insigne banquero ha señalado que el Gobierno, en este momento, debería tener un gesto amable con los empresarios. Por pedir, que no quede y, nada hombre, que a mandar que para eso está la UCD en el machito del poder.

El trabajo nocturno (III)

Consecuencias psicológicas y orgánicas

Si seguimos dedicando atención a las consecuencias del trabajo nocturno no lo hacemos con ningún deseo de alarmar. Al contrario, es porque se observa una cultivada despreocupación sobre el tema. Hay una interesada desinformación y un calculado desdén en orden a considerar como normal y rutinario el trabajo nocturno quitándole todo carácter de excepcionalidad. Sin embargo, el sindicalismo europeo cada vez centra más su preocupación sobre las consecuencias múltiples y siempre de signo negativo de este trabajo realizado por un creciente número de trabajadores.

Efectos psicológicos

Trabajar de noche y dormir de día impone una doble distorsión:

—El tener que realizar un esfuerzo suplementario para llegar a trabajar en el período más contraindicado, el de desactivación psicológica. En efecto, el trabajador tendrá que luchar contra los índices de depresión nocturna que únicamente pueden ser atenuados a fuerza de un control estricto sobre su propia vida. Por eso es que a un trabajo igual, el realizado de noche, resulta más fatigante que el llevado a cabo durante el día. Los "test" confirman también que las reacciones de los trabajadores son más lentas y menos adaptadas por la noche que durante el día.

—El segundo inconveniente suplementario está relacionado con las características del sueño diurno. Se ha podido constatar que la duración total del sueño diurno de los trabajadores que trabajan de noche es siempre inferior a la del sueño nocturno. En efecto, contrariamente a lo que se cree habitualmente la duración del sueño es inversamente proporcional a la duración de la vela antecedente.

El sueño diurno es también un sueño más troceado por-

que el ritmo del hambre se cruza con los ritmos del sueño. Es también menos profundo.

Sobrefatiga

Todos estos elementos explican que el trabajador "de noche" llegue con más facilidad a la sobrefatiga y los "tests" confirman, por otra parte, que esta sobrefatiga se traduce en ciertas consecuencias de la vida profesional: rendimiento, absentismo, seguridad. De ahí que sea criticable el razonamiento por el cual se acepta sin objeciones el que, en razón de la necesidad de amortización de ciertos equipos, se implante el trabajo continuo y que se pase la factura de los accidentes y de sus efectos nocivos eventualmente a la Seguridad Social y siempre a la vida del trabajador.

Incidencias médico-patológicas

El trabajo nocturno, y sobre todo la alternancia de los horarios de trabajo, pueden debilitar las resistencias naturales del organismo de los trabajadores. Pero hay otros aspectos, sin salirnos aún del campo de la vida individual del trabajador, que deben tenerse en cuenta.

MURU



Gipuzkoako Diputazioa.

Para concejales y diputados provinciales

Permisos retribuidos y excedencias

El artículo de la ley de Relaciones Laborales condiciona, en su apartado segundo, la posibilidad de que los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, falten o se ausenten del trabajo con derecho a remuneración, a que la ausencia tenga como motivación el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Se plantea a mediados del año 1979 ante la Dirección General de Trabajo la consulta sobre si el ejercicio de los deberes derivados de la condición de concejal o diputado provincial quedaba incluido en el artículo citado. Al tratarse de un supuesto en el que debía, necesariamente, tenerse en cuenta las normas de Régimen Local, la Dirección General de Administración Local, consultada oportunamente, se pronunció en los siguientes términos que transcribimos textualmente.

Ejercicio obligatorio e inexcusable

"Aunque desde la ley de Elección Locales de 17 de julio, debe considerarse que el cargo de concejal o diputado provincial no es obligatorio, por cuanto es renunciable, si es obligatorio mientras se ostente tal condición, lo que comprende el deber inexcusable de carácter público de asistir a las sesiones donde deba formarse una voluntad corporativa mediante el voto de sus miembros componentes.

En tal sentido, se estima que es de aplicación a estos casos concretos lo establecido en el artículo 25 de la ley de Relaciones Laborales, todo ello sin perjuicio de que las Corporaciones Locales faciliten a sus miembros corporativos el cumplimiento de su deber público, convocando los Plenos de los Ayuntamientos y las sesiones de las Comisio-

nes Municipales para horas o fechas que no estén dentro de la jornada laboral, procurando, de esta manera, compatibilizar las funciones con los deberes propios del trabajador en su empresa".

Y continúa la resolución de la Dirección General de Trabajo haciendo alusión a la intensidad de trabajo de determinados cargos públicos (alcalde, tenientes de alcalde, etc.), en cuyas situaciones "lo procedente, dice textualmente la resolución, será el pase a la situación de excedencia con derecho a reingreso".

Criterios mantenidos por el Estatuto de los Trabajadores

Este problema está contemplando con idénticos criterios a los que mantiene la resolución que hemos comentado.

en el Estatuto de los Trabajadores, ya que si bien por un lado su artículo 37, número 3, letra D, establece el permiso retribuido para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, puntualiza que, cuando el cumplimiento de estos deberes públicos supongan la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa que introduce, como novedad en nuestra legislación, el Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, el artículo 46 de este Estatuto regula la excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de su duración, debiendo solicitar el reingreso en el mes siguiente al cese en el cargo público.

L. GOITIA

Un artículo de...

cfdt
syndicalisme
hebdo

Un pulso en la Gran Bretaña

La TGWU inglesa agrupa a dos millones de trabajadores del transporte y actividades conexas. Larry Smith, secretario nacional de esta Federación, adherida a la TUC (Trade Union Congress), hace el número tres del Ejecutivo de la TGWU. "Syndicalisme" lo entrevista con ocasión del largo conflicto de la siderurgia nacionalizada de la Gran Bretaña.

—Tu organización, la Federación del Transporte, ¿cómo participa en la acción de los metalúrgicos, en su huelga?

—L. Smith: En la siderurgia se encuentran tres organizaciones sindicales: la ISTC, la más importante, implantada en el sector nacionalizado (la British Steel), una Federación de obreros de los altos hornos y un sindicato de la TGWU en las empresas privadas. Todas son miembros federados de la TUC. Pero fuera de este rasgo característico de nuestro sindicalismo, la TGWU está en la brecha de esta huelga porque sus afiliados camioneros y portuarios se han solidarizado con los

huelguistas de la siderurgia.

Una vez conocida la decisión de la ISTC de ir a la huelga, nuestros afiliados camioneros decidieron no transportar acero acabado y los portuarios, a su vez, bloquear el acero importado. En ninguno de los dos casos es que estén en huelga, sino que practican un boicot de solidaridad, de tal forma que a los 70.000 trabajadores siderúrgicos en huelga hay que sumar los 20.000 del transporte solidarizados en su lucha.

—¿Cómo ves la evolución de esta huelga?

—L. S.: Este conflicto, que comenzó el 2 de enero, puede ser, ya lo es, largo, pero creo que el Gobierno conservador tendrá que terminar negociando.

—Sin embargo, ¿no existe el riesgo de que los empresarios lleguen al "lock-out" en el automóvil y en toda la industria que depende del acero y a un endurecimiento de Thatcher, la primer ministro?

—L. S.: Respecto al automóvil, Leyland o Ford cuentan con un "stock" de acero para dos o tres semanas. Si el conflicto persiste, toda la metalurgia acabará tocada. Las fábricas de automóviles cerrarán. Pero no hay problema, la clase obrera, toda entera, se hará presente y la presión sobre el Gobierno crecerá.

En cuanto al Gobierno, va a tener que poner el dinero sobre la mesa. Esta huelga va a poner en claro que la política económica del Gobierno es un contrasentido.

La señora Thatcher aumenta los precios y permite a las empresas aumentar sus beneficios, pero ella no se preocupa de las consecuencias para los trabajadores. No quiere interesarse cuando nuestros medios de vida, nuestros empleos, peligran. La huelga es el único medio de hacerse escuchar y de hacerle entrar en razón. Por otra parte, si se recurre, como es probable, a un arbitraje independiente, la conclusión puede ser la misma:

los poderes públicos deben ayudar a la industria nacionalizada del acero.

—Sin embargo, los conservadores en el poder hacen valer que la situación económica no es brillante.

—L. S.: Sí, y además dicen que esta huelga tiene un aspecto un aspecto político. Es verdad, pero por su causa.

La inflación ha sido del 19 por ciento en 1979, será del 20 por ciento, al menos, en 1980. La cuestión, muy política, es que el Gobierno quiere hacer soportar el peso de su política económica, de las economías necesarias, a la clase obrera. Si se dejan correr las cosas, las dos terceras partes de los trabajadores verían descender sus niveles de vida y la otra tercera restante iría al paro. ¿Cómo permanecer con los brazos cruzados?

—¿La acción de los trabajadores del acero no pone en el primer plano del objetivo conservador el limitar la

fuerza del movimiento sindical?

—L. S.: Efectivamente, puede considerarse que se está echando un pulso entre los conservadores y el movimiento sindical. Sólo es una primera etapa. Si fuera necesario convencerse de ello, la "ley sobre el empleo" ahí está depositada por el Gobierno en el Parlamento. Bajo este bonito título se trata en realidad de una ley antisindical que quiere restringir las libertades y las conquistas de los sindicatos. Quiere, sobre todo, prohibir los piquetes secundarios, los cuales, cuando se produce un conflicto, bloquean la producción en las empresas de la misma rama de aquella en la que la lucha está entablada. Ciertamente es un ataque contra nosotros, pero es, sobre todo, un peligroso absurdo: ¿quién puede definir, dónde termina la empresa principal, dónde está el punto fundamental del conflicto, cuándo los empresarios transfieren la producción de una a otra empresa?

La dinámica sindical en los distintos ámbitos de negociación

Cuando nos encontramos en plena etapa de negociación de los convenios, tanto a nivel provincial, sectorial o de empresa, es conveniente sacar a estas páginas un comentario de las circunstancias y problemática que rodea estas negociaciones y la diferencia que claramente se ve en la dinámica y las dificultades que se dan en los distintos ámbitos de negociación.

Vamos a ceñirnos al Metal de Bizkaia, tomando como ejemplo el provincial que se está negociando y los convenios de empresa de la comarca de la margen derecha, en concreto uno de ellos ya llegado al acuerdo, Metalquímica del Nervión, ubicada en Erandio.

El provincial tiene que ser de mínimos para todos los trabajadores

La dificultad fundamental que existe para que el provincial no haya llegado ya a buen puerto viene dada por la intransigencia y poca preparación que hace gala la Federación Vizcaína de Empresarios del Metal. Están empeñados en querer hacer del convenio provincial tres o cuatro convenios al pretender machaconamente introducir una cláusula de descuelgue para las empresas que hayan tenido pérdidas.

No les importa, en abso-

luto, el que los trabajadores sigan acumulando la pérdida del poder adquisitivo de sus salarios. No quieren ver que un provincial como el de Bizkaia tiene que ser de mínimos, que ningún trabajador metalúrgico gane menos que las tablas del provincial y que éste se mejore en negociaciones posteriores en las empresas

El empresario huye de los convenios de empresa

Está claramente demostrado que el empresario huye de los convenios de empresa, pues es plenamente consciente que aquí, en su casa, es donde tiene que ceder y transigir, donde los trabajadores, haciendo uso de la fuerza sindical, de los recursos y asesoramiento prestado desde la Federación, consiguen sustanciales logros, lo mismo económicos, sociales o sindicales.

En la margen derecha son muchas las empresas en negociación de convenio (Franco Española, Westinhouse, Ciensa, Mecánica La Peña, Tubos Reunidos, Earle, Cromo Duro, A. R. de Velasco y un largo etcétera).

Esta lista se haría interminable, pero dejo para lo último, para un comentario aparte, con el fin de darle un tratamiento especial. Tanto por la forma de elaborarse la plataforma, la forma de llevar las negociaciones, así como



Serafin Mantilla, asesora, desde la Federación, los convenios de la margen derecha.

por los logros conseguidos — aunque no firmado todavía, se ha llegado ya a un acuerdo —, la empresa a la que me refiero es Metalquímica de Erandio, dedicada a la recuperación de metales, de unos 300 trabajadores aproximadamente.

Capacidad negociadora de la Sección Sindical

La Sección Sindical de Metalquímica de ELA, reunida en nuestros locales de Erandio, elaboró la plataforma que, posteriormente, fue presentada a la Dirección. Conviene resaltar que la negociación fue conjunta del Comité y los delegados de las Secciones Sindicales, consiguiendo unos logros muy significativos, puntos que adjuntamos en el cuadro.

Los datos cantan por sí solos. Ahí está el ejemplo, un

ejemplo a seguir por todos los militantes y afiliados a ELA.

Es de tener en cuenta que se ha conseguido un aumento considerable en el punto económico, más teniendo en cuenta la reducción de horas. Es cierto. Pero lo importante es la brecha abierta en el aspecto de derechos sindicales, el que se haya llevado a la práctica la capacidad de negociación de las Secciones Sindicales mediante sus delegados y la atribución a éstos de las mismas horas y retribuidas que a los miembros del Comité.

El empresario vizcaíno no tendrá más remedio que percatarse (y esto se lo tenemos que hacer ver los sindicalistas) de que existimos y que hay que contar con nosotros en todo momento, no sólo cuando a ellos les conviene.

Serafin MATILLA



Ultima hora

Primer convenio de la Administración Local de Euskadi: Prosigue la negociación

La última reunión de las conversaciones se desarrolló en los siguientes términos:

- 1.—Aprobación del acta de la reunión anterior.
- 2.—La representación de la Administración presentó un borrador conteniendo una declaración de principios enmarcadores de la negociación. Dicho borrador será examinado por las centrales sindicales para la próxima reunión.
- 3.—Se hizo una primera lectura del articulado de la plataforma al objeto de determinar los puntos que precisaban aclaración y recoger algunos puntos de vista de la Administración sobre los mismos.
- 4.—Asimismo, ante la atención especial que precisan los dos temas siguientes, se acordó la formación de dos comisiones técnicas paritarias que se dediquen:
 - A la creación de la Mutualidad para los trabajadores de la Administración Local de Guipúzcoa y Vizcaya.
 - A la fijación de una normativa para las elecciones sindicales.

Los representantes de la Administración constataron la necesidad de completar su representación con la incorporación para la próxima reunión de un equipo técnico. Asimismo, y al objeto de acelerar las conversaciones, se decidió que las próximas reuniones se realicen en sesiones de mañana y tarde los días 28 y 29 del presente mes de febrero.

Puntos más importantes acordados en el convenio de empresa de Metalquímica del Nervión

1. 16 % de incremento salarial, habiendo tenido en julio del 79 una revisión del 3,5 %.
2. 42 horas semanales de jornada.
3. 30 días de vacaciones, con 26 laborables.
4. Reconocimiento de la figura del delegado sindical, con el disfrute de las mismas horas retribuidas que los miembros del Comité de Empresa.

Con la posibilidad de su firma el martes, día 26

Acuerdo en el convenio provincial del Metal de Araba

El pasado viernes, día 22 de febrero, se daban por concluidas las negociaciones del convenio provincial del Metal de Araba, al llegar la mesa negociadora a un acuerdo definitivo, pendiente éste de su firma, que está prevista para el próximo martes, día 26.

Tras dos meses de negociaciones, los puntos más destacables de dicho acuerdo podemos resumirlos en los siguientes:

Salario: Las tablas salariales del convenio se incrementarán en un 16 % sobre todos los conceptos de enero de 1979, plus actividad, plus extrasalarial, salario base, vacaciones, pagas extraordinarias y antigüedad. Ver cuadro adjunto.

Jornada laboral: Las condiciones económicas en el convenio se entienden en una jornada laboral de 1.990 horas de trabajo al año. Quedando reducidas en 36 con arreglo al año anterior.

Vacaciones: Se disfrutará de un periodo de vacaciones de 26 días naturales al año.

Pudiendo ser ampliadas a 28 días naturales siempre y cuando se respeten y se cumplan, la jornada laboral pactada de 1.990 horas anuales.

Tema sindical: El delegado de cada sección sindical en el seno de la empresa correspondiente a sindicatos que dispongan, como mínimo, de un número de afiliados equivalente al 10 % de la plantilla de la empresa de 25 a 100 trabajadores; el 8 % en empresas de 101 a 250 trabajadores; 6 % en empresas de 251 a 500 trabajadores; y al 5 % en empresas de 500 trabajadores en adelante podrá disponer de un plazo máximo retribuido de 10 horas al mes, para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Diets: Hasta tres días: 1.325,— pesetas/día.

Más de tres días: 1.060,— pesetas/día.

En el mismo día: 68,— pesetas desayuno; 530,— pesetas comida y 330 pesetas cena.

Plus de distancia: Las empresas que, de acuerdo con la legislación vigente vengán aplicando a sus trabajadores un plus

de distancia deberán incrementar la cantidad del mismo, hasta llegar a un total de 2,50 pesetas/km.

Uso de vehículo particular: Cuando el trabajador, por necesidades de la empresa, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 12 pesetas/km.

Licencias y permisos: QUEDAN AÑADIDAS a las que han venido figurando en el año 1979 las siguientes:

Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge.
Por alumbramiento de esposa, dos días laborables pudiendo ampliarse a tres días naturales en caso de operación.
Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padres.

16 días naturales en caso de matrimonio.

Jubilación: Para los trabajadores que opten por la jubilación anticipada, después de una presencia mínima de 15 años en la empresa, se les reconocerá las siguientes escalas indemnizatorias:

- 4 años antes: 8 mensualidades.
- 3 años antes: 6 mensualidades.
- 2 años antes: 4 mensualidades.
- 1 año antes: 2 mensualidades.

Valoración del convenio

La Federación de ELA-Metal de Araba, una vez llegado al acuerdo y visto los puntos obtenidos, considera como de posi-

tivo el balance que se realiza del mismo en base a los siguientes puntos:

- 1.—En primer lugar, se mantiene el poder adquisitivo de los salarios.
- 2.—Es un convenio de mínimos para todos los trabajadores que pueden ser superados en ámbitos de negociación inferiores, por medio de pactos o convenios de empresa.
- 3.—Es de resaltar el logro obtenido en este acuerdo, en el que ha podido suprimirse el artículo 26 del anterior convenio, el cual contemplaba el tema del descuelgue. En el articulado actual este punto no toca para nada. De esta forma, las condiciones mínimas marcadas en el convenio afectan a todos los trabajadores sin excepción.
- 4.—Se han conseguido conquistas importantes, avances con respecto al año pasado en puntos como la reducción de la jornada, garantías y derechos sindicales, jubilación anticipada, etc., punto este último que se introduce con novedad en el articulado de este año.
- 5.—En vista de todo ello, la Federación del Metal de ELA de Araba, califica de positivo el acuerdo a que se ha llegado en el convenio provincial para 1980, estableciendo unas condiciones mínimas para todos los trabajadores y que están siendo ya superadas en los convenios que están negociándose en muchas y muchas empresas, en algunas de las cuales con acuerdo logrado.

OTXOA

	Peón	Especialista	Oficial 3.º	Oficial 2.º	Oficial 1.º
Salario base	835 ptas./día	849 ptas./día	860 ptas./día	913 ptas./día	971 ptas./día
Plus actividad	45 ptas./h. trab.	47 ptas./h. trab.	52 ptas./h. trab.	59 ptas./h. trab.	72 ptas./h. trab.
Plus extrasalarial	24 ptas./h. trab.	24 ptas./h. trab.	24 ptas./h. trab.	24 ptas./h. trab.	24 ptas./h. trab.
Vacaciones	28.376 ptas.	29.000 ptas.	29.500 ptas.	32.016 ptas.	36.192 ptas.
Dos pagas extras	33.972 ptas. c./u.	35.176 ptas. c./u.	36.513 ptas. c./u.	41.060 ptas. c./u.	43.936 ptas. c./u.