

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

EL STV LA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



"Gobernuak langileen bizkarrean bota nahi du karga guztia"

IRPF: Nuevo decretazo del Gobierno

Por decreto del Gobierno y sin que afecte a la paga extraordinaria, se incrementaron las retenciones por IRPF en los salarios, en un 1, 2 ó 3 % según los casos, a partir del 20 de julio. Ello quiere decir que, a partir de dicha fecha, los trabajadores veremos disminuidos nuestros salarios en el comentado porcentaje. La justificación es que pagaremos menos a la hora de hacer la "declaración" anual del Impuesto sobre la Renta. Una vez más, vemos que la incapacidad del Gobierno en erradicar el fraude fiscal de los ciudadanos con grandes ingresos, se quiere solventar haciéndonos pagar a los trabajadores.

Las declaraciones sobre la renta correspondientes al año 1979, han dado bastantes sorpresas a muchos trabajadores, al resultarles positivas en cuantías, a veces muy importantes, que han provocado reacciones diferentes. El Ministerio de Hacienda, aprovechando estas protestas como arma utilizable y basándose en que no se pueden pedir de golpe al trabajador can-

tidades tan fuertes, ha propiciado un Decreto, mediante el cual se incrementan, a partir del 20 de julio, las retenciones por IRPF en el 1, 2 ó 3 % según los salarios y la situación familiar de cada trabajador. De esta manera, dice el Ministerio de Hacienda, el trabajador no tendrá que hacer frente a pagos fuertes con la declaración anual.

En la práctica, el citado Decreto viene a reducir los salarios netos de cada trabajador en los porcentajes indicados, desde la fecha de su aplicación. Con independencia de los compromisos que cada persona física tenga con Hacienda, ésta recauda más, vía pagos a cuenta, pero sólo de los trabajadores. La medida es de difícil justificación social y política y es demencial, aunque coherente con su política de reducción salarial, por parte del Gobierno.

Para analizar en su justo contexto tal medida, hemos de considerar las posibles causas que la han motivado.

Continúa en páginas centrales

Datorren ikasturteari begira Irakaskintzako sindikal lana jorratzen

Datorren ikasturte haserako, irailatik aurrera, berriro ere, irakaskintzako federakunde bezala hasiko da lan egiten, denboraldi batean Zerbitzu Publiko federakundeko adagisa funtzionatu izan badu ere. Duen berezitasunak eraginda erantzun propioa behar duelako hartu da pausu hau.

Hori dela eta, erdiko horrietan dakargu artikulua gai hontaz. Zer dio? Hitz gutxitan esanda, irakaskintzako sindikalismua egiteko dituen arriskuak zeintzuk diren adierazten da. Alde bi ikutzen dira: Ideolojizapen tentazioa alde batetik eta korporatibizatzearena bestetik.

Situaciones y experiencias europeas El empleo juvenil

La realización de estimaciones sobre el "empleo-desempleo" en las circunstancias por las que actualmente atraviesa Euskadi es harto difícil y complejo, y fundamentalmente por tres razones: Carencia de datos fiables; inexistencia de programas concretos que vayan a atajar el desempleo a corto o largo plazo; desanimación generalizada en la población desempleada.

El empleo juvenil es, sin duda alguna, el tema más preocupante dentro del panorama general del desempleo, y en concreto, en Euskadi, el nivel de desempleo juvenil alcanza unas cotas alarmantes. Las soluciones son difíciles, como después veremos, pero es interesante contrastar situaciones y experiencias de otras naciones para poder enfocar el tema más claramente en Euskadi.

Continúa en página 7



El sector del Comercio en Bizkaia y Gipuzkoa

Ultima página



● El primer balance de las elecciones sindicales.

Página 2

● La OIT y el Consejo Económico-Social de la CEE.

Página 2

● Ha sido aprobada, en el Congreso, la Ley Básica de Empleo.

Página 3

ELA^{STV}

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

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

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

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

Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET).

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

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

Federación Europea de Metalúrgicos (FEM).

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

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).

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

Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo.

Federación Gráfica Internacional (FGI).

Federación Internacional de Servicios Públicos (PSI).

Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE).

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical)
Edita: ELA-STV
Director: J. Elorrieta
Redactores: V. Bengoa
J. Larrañaga

Imprime: Iparraguirre, S. A.
Ibarsusi, 3. Tel. 4155200
BILBAO-4
Dep. Legal: BI-3312-1977
Redacción: Barrenca, 28-2
Teléfono 681 56 50
Durango

Resultados de las elecciones sindicales

ELA empieza ganando

Aunque el período de las elecciones sindicales está fijado, por acuerdo de las confederaciones sindicales representativas de Euskadi, para el próximo otoño —del 15 de octubre al 30 de noviembre— a lo largo del año en curso se han renovado ya varios cientos de delegados del personal y miembros de los comités de empresa.

Dos sectores.—La Administración local y la pesca del bacalao han anticipado las elecciones. En el primero de los casos porque la representatividad sindical tiene que estar determinada para iniciar la negociación del próximo convenio, precisamente en otoño fecha en la que se estipula el presupuesto, en la pesca del bacalao coincidiendo con el inicio de la campaña y la salida de los barcos a Terranova.

Casi un millar de delegados elegidos

Además de las elecciones efectuadas en bloque, ya concluidas en la pesca del bacalao y con más de la mitad de los delegados elegidos en Diputaciones y Ayuntamientos, durante el primer semestre de 1980 se ha iniciado el goteo disperso de éstas en el resto de los sectores. Las razones para ello han sido de índole diversa, desde aquéllas conectadas con necesidades específicas de los centros de trabajo, creación por primera vez de órganos de representación,

de cubrir huecos dejados por dimisiones etc, hasta el interés de alguna confederación, en concreto de CC. OO., de forzar su celebración rompiendo acuerdos previos por simples razones de imagen.

Pues bien, según los datos que obran en nuestro poder de un total de 877 delegados elegidos en Euskadi en el primer semestre de 1980 son los apuntados en el cuadro.

Una buena razón para trabajar fuerte

Como se puede observar teniendo bien presente que la muestra no es todavía suficientemente representativa destaca ya el volumen de delegados pertenecientes a ELA. Nuestra confederación parte, así, de unas posiciones realmente muy favorables, confirmando una tendencia de fuerte progresión que esperamos se consolide cuando tengan lugar el grueso de las elecciones a la vuelta de vacaciones.

Indudablemente para que se cumplan estas expectativas es preciso que todos los mili-

	ELA	CC. OO.	UGT	Otras Confederac.	Sindicatos de Rama	Coaliciones y no sindic.
N.º Delegados	342	145	76	103	50	161
%	39,00	16,53	8,67	11,74	5,70	18,36

Pesca de bacalao

	ELA	CC. OO.	Otros Sindicatos	Total de Delegados
N.º Delegados	27	5	1	33

Administración Local

	ELA	CC. OO.	UGT	Otras Confederaciones Sindicatos de Rama no sindicados	Total Delegados
N.º Delegados	92	30	7	41	170

tantes hagamos un gran esfuerzo valorando lo que nos jugamos en el emblema y siendo conscientes que no hay lugar a la improvisación, que todos los detalles son importantes. En una palabra, que los resultados hasta ahora alcanzados deben servir de estímulo y nunca de pasiva satisfacción.

Dos sectores en los que el sindicato es ELA

Interesa también destacar los resultados de la pesca del bacalao y de la Administración local cuyos avances ya hemos ido dando en ELA-Aspekaria, porque en ambos casos se pueden extraer conclusiones definitivas. En el primero, porque ya han concluido el total de las selecciones y en el segundo, porque las elecciones ya realizadas sobrepasan la mitad de las previstas.

En los dos sectores ELA despunta como primera fuerza sindical con una gran contundencia. La diferencia

respecto de CC. OO., la otra confederación que supera el 10 % en los dos sectores, es notable.

Lana latz egin behar

Sindikal hauteskunde garaia udazkenerako ipinita dago, jadanik, Euskadiko hiru sindikatu handien artean, irakurleak dakien bezala. Hori horrela bada ere, aurtengo lehen sei hilabete hauetan eginak dira han eta hemen, emprea batzutan eta, osoki hartuta, bi sektoretan: administrazio lokalean eta bakailluko barkuetan.

Batean, datorren urterako komenioaren negoziaketa gainean dutelako eta bestean, itsasorako eguna etorri zaielako.

Enpresetakoak berriz, batzutan, lehengo komiteak dimititu duela eta,

edo zenbait sindikatuak (CC. OO. en kasua garbiena) irabazle itxura ematen hasi nahi dutelako lehenbailehen. Arrazoi diferenteak batetik bestera.

Eta zenbat izan dira ba aukeratuak? ia mila ingurura irixten dira. Kua droek dioten bezala, ELA aurretik doa alde handiz. Ehuneko ia berrogei ELAko delegatuak dira. Atzetik CC. OO. eta UGT daturak.

Hauteskunde hauak joera bat dakarkigu: ELAren lehentasuna. Lana latz egin beharko, baldin eta urria eta azaroan puestu hau mejoratu nahi badugu behintzat.

Con la confederación de la OIT y la reunión del C. Económico-Social de fondo

Entrevista a J. M. Leunda

Durante el pasado mes de junio han tenido lugar dos encuentros internacionales de especial importancia en el campo laboral. El primero de ellos ha sido la 66 conferencia anual de la OIT, que como es habitual se ha celebrado en la ciudad suiza de Ginebra del 4 al 24 y el segundo, ha sido la reunión, los días 26 y 27, del Comité Económico y Social en la que ha participado por primer vez la representación del Estado español.

Hablamos de todo ello con nuestro vicepresidente J. M. Leunda que ha ostentando la representación de ELA en ambos acontecimientos y empezamos nuestra entrevista abordando la conferencia de la OIT.

Requería introducción histórica

—ELA-ASTEKARIA: Pensamos que es obligado para conocimiento de todos nuestros lectores empezar diciendo qué es la OIT.

—J. M. LEUNDA: La Organización Internacional del Trabajo es una institución de carácter tripartito (sindicatos, gobiernos y patronos) que se fundó en el año 1919 con el objeto de atenuar el desempleo y fomentar la justicia social. Desde esta fecha han sido diversos sus avatares, pero su aportación debe considerarse como positiva sobre todo si tenemos en cuenta las recomendaciones en materia de negociación colectiva, de empleo, etc., que sitúan los derechos de los trabajadores y sindicatos

en unos mínimos a respetar en toda sociedad democrática.

—E. A.: La participación de ELA en la OIT a qué fecha se remonta?

—J. M. L.: Nuestra confederación viene participando en las conferencias anuales de la OIT desde el año 1968. A partir de esta fecha denunció, año tras año, la representación oficial del Estado español en la que se incluía el sindicato vertical, mientras los sindicatos democráticos participamos formando parte de las organizaciones internacionales obreras CMT y CIOSL. En 1976, por primer vez, los sindicatos democráticos del Estado español participamos en la delegación oficial unos meses tan sólo después de ser legalizados.

—E. A.: Una vez dibujada esta panorámica general podemos entrar, si te parece, en la conferencia de este año. ¿Qué novedades destacarías?

—J. M. L.: Este año siguiendo la tónica de la úl-

tima década se han incorporado a la OIT nuevos países del tercer mundo, países que han sido hasta fecha reciente colonias. Este es el caso de Zimbabwe que ha participado por primera vez como miembro de pleno derecho.

Otra novedad ha sido la reincorporación de los EE. UU., que retiraron su representación en 1977.

El total de delegados participantes ha sido 1.600 entre delegados y consejeros pertenecientes a 127 países.

La formación profesional

—E. A.: En cuanto a los temas, ¿cuáles destacarías?

—J. M. L.: En la OIT suele tener especial importancia el informe del secretario general. Este año el mismo ha tratado sobre la formación profesional en los años 80, en la línea de tres preocupaciones básicas: el derecho a la formación sin discriminación de sexo y edad, la necesidad de extender la formación a las áreas rurales y la mejora de la calidad y la rentabilidad de la misma.

Además del informe del secretario general en la 66 conferencia se ha tratado la problemática de los trabajadores de edad madura, el fomento de la negociación colectiva, la seguridad e higiene...



“Lehenbiziko aldiz hartu dugu parte EEEko Kontseilu Ekonomiko-Sozialean”

—E. A.: En la conferencia de este año, los sindicatos representativos ELA, UGT y CC. OO., han presentado una impugnación a la presencia de representantes técnicos de otros sindicatos basándose en el Estatuto de los Trabajadores, ¿qué es lo que ha ocurrido al final con esta impugnación?

—J. M. L.: Hay que empezar señalando que en último término es atribución de cada Gobierno el nombrar su representación, incluida la parte sindical y patronal de la misma. Una vez dicho esto puede comprenderse el alcance de la recomendación hecha por la Comisión de Verificación de la OIT al Gobierno español en el sentido

que para el futuro deberá esforzarse en obtener el acuerdo de todas las organizaciones de trabajadores más representativas al nombrar a los delegados y consejeros técnicos.

La reunión del Comité Económico-Social

—E. A.: Si te parece podemos cambiar de tercio y hablar de la reunión del Comité Económico y Social de la CEE y más en concreto de su reunión los días 26 y 27.

—J. M. L.: La reunión a la que haces referencia ha sido convocada a iniciativa del propio comité, en la que participan las organizaciones socioeconómicas de los

nueve. El objeto de la misma ha sido estudiar los problemas de la ampliación y como tal motivo han participado una representación de los tres países que en un futuro próximo van a integrarse (Grecia, Portugal y España).

—E. A.: ¿Cuál ha sido la temática discutida en concreto esos dos días en Bruselas?

—J. M. L.: Los puntos principales han sido la agricultura, la política social, la política regional, la libre circulación de los trabajadores...

Ahora bien, creo que más importante que su contenido y en verdad que lo ha sido es el espíritu de la reunión. La actitud sobre la integración ha sido favorable valorando como fundamento que la misma tenga lugar para la construcción de Europa.

En la reunión presidida por nuestro buen amigo Vanni se ha visto igualmente la necesidad de que los Gobiernos consulten informen a los sindicatos todo el proceso de integración.

—E. A.: La entrevista tocado a su fin, Leunda reclamado por la Comisión Ejecutiva, que va a iniciar habitual reunión de lunes, por eso y sin más conectamos nuestro magnetófono que nos ha servido fiel testigo.

Con pena y sin gloria

Ha sido aprobada, en el Congreso, la ley básica de Empleo

El 27 de junio, aprobaba el Pleno del Congreso la ley básica de Empleo. Las fechas elegidas para debatir el texto no han podido ser más propicias para los propósitos del partido gubernamental de hacer uso indiscriminado de su mayoría mecánica, aprovechando el sesteo social del verano.

No sería de extrañar que el trámite de la discusión en el Senado tenga lugar incluso en el inhábil mes de julio para así, sin modificar en la Cámara Alta un ápice de su contenido, pudiese entrar en vigor en pleno mes de agosto.

La estratagema puede ser un error de bulto al confundir el bulo con las tómporas pensando que un texto legal tan regresivo sólo por el hecho de ser legal elimina los problemas reales. Pero está es una historia cuyo desenlace va a iniciarse el próximo otoño, cuando miles de trabajadores en paro o con perspectivas más o menos inmediatas de estarlo, reaccionen ante su aplicación, eso sin contar con la solidaridad de todo un colectivo cada vez más castigado.

Se ha hablado ya mucho de esta ley que no ha variado en sus partes más regresivas con el paso por el hemicycle de la Carrera de San Jerónimo, y que tiene la rara "virtud" de reducir la exigua cobertura de desempleo. A UCD no le importa mucho ser el primer Gobierno que en plena crisis recorta el seguro de desempleo, lo único que le preocupa es que la partida presupuestaria sea aproximadamente un tercio menor aduciendo con poca vergüenza que este aho-

rrero libera recursos para la inversión, penalizando sólo al "maula" que quiere cobrar sin trabajar.

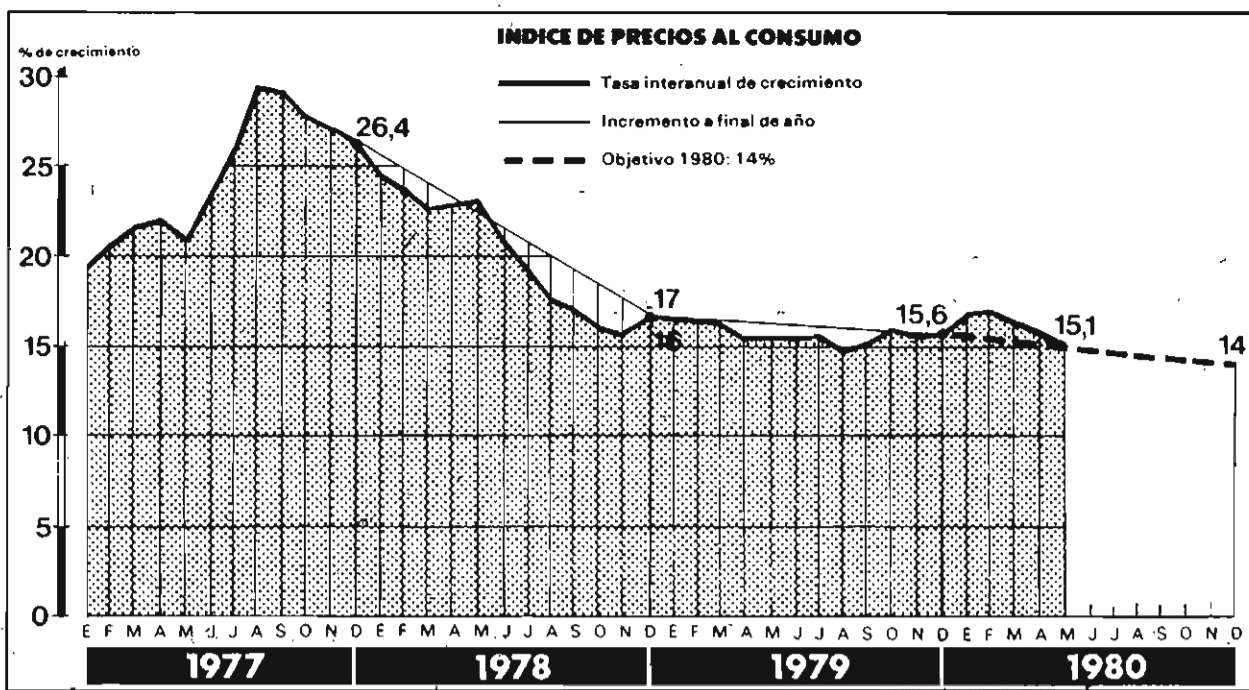
Sin duda, el artículo neurálgico de la referida ley, en torno al cual, en buena medida, va dirigida esta crítica es el diecinueve que establece la percepción del desempleo de forma proporcional al periodo de trabajo en el que el asalariado haya cotizado a la Seguridad Social: Esta proporcionalidad da un giro de ciento ochenta grados al sistema vigente en la actualidad —dieciocho meses de seguro de desempleo en cualquier caso— ensombreciendo más aún el ya oscuro panorama del millón y medio de parados.

El artículo en cuestión establece la siguiente tabla de prestaciones:

- Más de seis meses de trabajo cotizado, dan derecho a prestaciones de desempleo sólo por un periodo máximo de tres meses.
- Más de doce meses de cotización aumenta el periodo de percepción del subsidio a seis meses.
- Más de dieciocho meses dan derecho a nueve meses.
- Más de veinticuatro dan derecho a un año.
- Más de treinta dan derecho a quince meses.
- Tres o más años de cotización dan derecho a año y medio.

Este es el invento por excelencia de la ley básica de Empleo que entra por la puerta falsa permanentemente abierta por el quehacer de un Gobierno que sigue barriendo descaradamente contra los trabajadores.

J. E. AURREKOETXEA



ENRIQUE RESEL

En mayo los precios al consumo han subido el 0,7 %

La inflación en lo que va de año se sitúa en el 5,9 %

El Instituto Nacional de Estadística acaba de hacer pública la variación del índice de precios al consumo correspondiente al mes de mayo. Según los datos facilitados por el INE el incremento del coste de la vida en el quinto mes del año ha sido del 0,7 %, lo que supone un crecimiento acumulado enero-mayo del 5,9 % y una tasa interanual de inflación del 15,1 %.

El 0,7 % conseguido en mayo, que confirma la tendencia decreciente de la tasa de inflación de los últimos meses, se debe, fundamentalmente, a la evolución favorable de los productos alimenticios que en conjunto han registrado un descenso del 0,2 %, mientras que en mayo del pasado año aumentaron 0,9 %.

Con estos datos y la previsión para el mes de junio que sitúa el índice de precios al consumo entre 1,5 % y 2 %, sobre todo por el aumento de los precios derivados del petróleo y los productos alimenticios, toda la preocupación de los responsables económicos es que en el primer semestre el IPC no sobrepase el 6,75 % previsto en el AMI. Bastará para que ello no ocurra que se estime en la cifra conveniente la repercusión de los aumentos de la gasolina que, como se sabe, no son computables para la hipotética revisión. Al margen de la falta de interés que tiene para Euskadi esta incidencia de la gasolina, porque los convenios negociados que incluyen cláusulas de revisión no están sujetos a este requisito, sólo cabe

destacar que en el año en curso no es seguro todavía que se cumpla el modesto objetivo fijado por el Gobierno de no revasar el 14 % de inflación. De momento, la tasa interanual, como ya hemos indicado, y tal y como se puede apreciar en el gráfico adjunto, es de 15,1 % y pese al optimismo del Gobierno no se ve cómo se puede limar este exceso en lo que queda de 1980.

Esta batalla contra la inflación es tanto más preocupante y sus resultados más dudosos habida cuenta de la evolución de la tasa de desempleo, tasa que no deja de crecer con el récord, nada envidiable de 62 parados hora que "produce" en estos momentos la economía española.

KASLA

HEMEROTEKA

La patronal y la crisis

Se puede diseñar en grandes trazos la política real de las grandes sociedades frente a la crisis. Existen varias constantes: Los grandes grupos industriales, financieros y los grandes servicios públicos son los actores principales de la respuesta capitalista a la crisis, las pequeñas y medias empresas son asociadas de grado o de fuerza. La respuesta es la del conjunto de las clases dominantes (...)

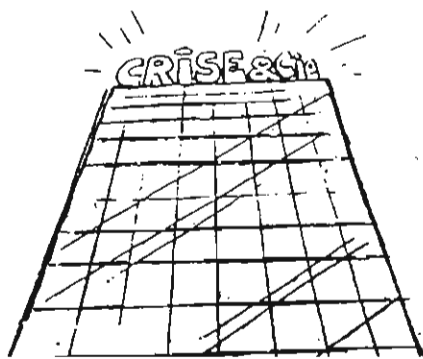
Concretamente, ¿cómo se orientan las empresas para salir de la crisis? En los grandes grupos se hacen esfuerzos por recuperar las nuevas necesidades y por satisfacerlas a través de nuevos productos. Esto significa que hay que contar con la telemática, la electrónica, la robotización, los materiales de seguridad o antipolución, las nuevas energías (la nuclear...), las armas (...). Cada vez estas enormes sociedades intentan asegurar puntos fuertes sobre un ciclo completo de producción, para detentar una posición dominante de poder, de desarrollo y de supervivencia a través de los objetivos esenciales de dominio sobre la investigación, el control de la tecnología, de los



medios de financiación y de las redes de distribución.

Todas ellas están persuadidas de que los mercados se organizan a escala mundial y que por lo tanto cobra cada vez mayor importancia el factor de dimensión de la capacidad productiva. Para conseguirlo las grandes empresas suscitan nuevas estructuras de producción con filiales, con subcontratadas y con proveedores obligados (...). Los grandes servicios públicos juegan un papel decisivo en esta estrategia. En todo o en parte los mismos sirven de soporte a la reestructuración deseada por las grandes sociedades, gracias a los enormes programas de obras públicas, de las instalaciones nucleares y de la defensa nacional (...).

En cuanto a las pequeñas y me-



dianas empresas (PYME), hay que decir que tienen que secundar esta evolución que les sobrepasa ampliamente. En tanto en cuanto ellas constituyen, cada vez menos, un grupo económico-social autónomo, acaban siendo subcontratadas, obligadas de los grandes grupos o proveedores controlados, cuando la inflación y la falta de recursos propios no las colocan bajo la férula de los grandes bancos. Las más independientes de las PYME aparecen como las víctimas de la crisis: vueltas exclusivamente sobre el mercado interior, apenas disponen de posibilidades de expansión. Sin embargo, como representan un grupo social muy importante, desde el punto de vista político, el Gobierno, con frecuencia, se ve impulsado a tomar medidas de apoyo (...)

Así se desarrolla a favor de la crisis toda una estrategia coherente de empresas capitalistas. Se esfuerzan por encontrar su lugar en la reestructuración mundial de las actividades y de los intercambios. A la búsqueda de un nuevo modelo de desarrollo, después del fracaso del modelo de acumulación de capital que tan espectacularmente ha funcionado de 1950 a 1970, la economía de cada Estado apuesta sobre la hegemonía de nuevas industrias, tales como las nuevas energías, la electrónica, la telemática y la bioquímica.

En consecuencia, para proseguir sus transformaciones, el empresario quiere obtener más flexibilidad por parte del Estado (liberalización de precios, facilidades fiscales, revisión de los gastos sociales), pero también por parte de los asalariados (renuncia a lo ya adquirido, multiplicación de los Estatutos y del trabajo en precario, facilidades de despido...).

ALAIN LEBASURE
"Syndicalisme"

La industrialización

La industrialización no debe ser

un proceso impuesto desde el exterior o un proceso de imitación y de sumisión a los modelos de modernización de las civilizaciones denominadas como tecnológicas y científicas.

No destruyamos los valores específicos de los pueblos y de los Estados en nombre de la industrialización. No saqueemos, no despilfaremos los recursos naturales y humanos. No creemos necesidades artificiales sino que nos esforcemos en responder a las necesidades esenciales de millones de personas que siguen privados del bienestar humano fundamental.

La condición "sine qua non" de una industrialización acertada consiste en el esfuerzo colectivo para abolir los sistemas económicos materialistas e ideológica y políticamente imperialistas que perpetúan las relaciones de dominación, de explotación, de alienación, de dependencia. La política industrial nacional debe ser formulada por los pueblos interesados a la luz de su cultura, de su historia, de sus aspiraciones y de sus visiones o perspectivas específicas.

NGUYEN VAN TANH
Secretario general adjunto de la CMT
En "Au Travail"



"Irakaskintzan arriskua dugu berezitasun gehiegi eman nahiez geure lanari, sindikalismurik ez egiteko"

Tentación ideológica, tentación corporativista

Sindicalismo en la enseñanza

A partir del próximo curso va a funcionar de nuevo la Federación de Enseñanza independientemente de la Federación de Servicios Públicos. Es indudable que existe una necesidad de atención específica y diferenciada al sector de la enseñanza, pero esta misma especificidad, este convencimiento excesivo de ser algo distinto, puede llevarnos, muchas veces, a querer hacer un sindicalismo tan distinto que al final tenga mucho de distinto y poco de sindicalismo.

La tentación del sindicalismo ideológico

Es evidente que la utilización con fines políticos de los sindicatos se puede dar (y se da de hecho) con más fuerza en la enseñanza debido a las indudables implicaciones políticas del sector. Y esta utilización no se da sólo en los "clásicos" como CC. OO. y FETE-UGT, sino, incluso, en sindicatos sectoriales, como el STE o los SPE, SIVE, SITE, etc. Todos los partidos políticos, han tenido un notorio interés en implicar a los sindicatos en toda campaña sobre temas relativos a la enseñanza y a la educación.

Esto ha tenido como consecuencia el que el movimiento "sindical" en la enseñanza haya girado más en torno a reivindicaciones globales de tipo político-ideológico que a problemas más directamente asumidos por los trabajadores de la enseñanza.

Si esto es consecuencia de una instrumentalización política de ciertos sindicatos, también es cierto que es fruto de la incapacidad estructural y organizativa de éstos para canalizar las reivindicaciones sindicales, estando, por lo tanto, abocados a adoptar una postura que no pasa de lo puramente testimonial.

Y esta forma de actuar está creando escuela en la enseñanza. Es la **tentación ideológica** del sindicalismo del sector.

Pero el resultado peor de todo esto es que mientras muchos sindicatos se pierden en discusiones y campañas necesarias, pero en este momento estériles, sobre alternativas pe-

dagógicas, el problema de escuela pública-privada, etc, se da el caso de que en las reivindicaciones laborales cotidianas, en la resolución de los problemas más urgentes, la iniciativa la están tomando unos sindicatos corporativos que van agrupando a gente en torno a reivindicaciones muy específicas y concretas, pero sentidas entre los trabajadores. Y si esas asociaciones están ocupando ese terreno reivindicativo es porque se lo dejamos ocupar.

La tentación corporativista

Pero el rechazo de este "sindicalismo ideológico", de mera movilización, no nos puede llevar a imitar en todo a los sindicatos corporativistas para robarles su terreno, de manera que la Federación de la enseñanza se convierta en una mera suma de sindicatos sectoriales o corporativos. No podemos caer

en la **tentación economicista y corporativista** del sindicalismo, lo cual a la larga, no lleva más que a una pérdida de las perspectivas de clase.

La propia dinámica sindical de la enseñanza nos va a llevar a traspasar al terreno de lo teóricamente sindical y nos va a conducir a situaciones que impliquen a más sectores de trabajadores e, incluso, a la Confederación ELA como tal. La enseñanza juega un papel fundamental en la institucionalización de Euskadi y ahí vamos a tener que opinar, vamos a tener algo que decir.

Y en este difícil equilibrio, huyendo de toda tentación ideológica, pero huyendo también de toda tentación economicista y en el fondo corporativista, es donde podremos configurar una alternativa sindical diferenciada en la enseñanza. Y las alternativas no se hacen en el papel sino en el trabajo diario.

EDU IRIONDO

IRPF: Nuevo decretazo del Gobierno

Viene de primera página

El Gobierno central al aprobar el Impuesto sobre las Rentas de las Personas Físicas, lo hace, teóricamente, desde un plano progresivo y de transparencia fiscal. No obstante, al ser una carga superior para el trabajador y coincidente además con una política de limitaciones salariales por parte del Gobierno, éste opta por reducir las retenciones a cuenta, con lo que, aparentemente, hace aumentar el salario nominal de los trabajadores.

Las consecuencias se hacen sentir al cabo de año. Muchos trabajadores han de pagar cantidades elevadas. Conocen, además, que el fraude por parte de otras clases sociales conti-

núa. Un porcentaje elevado, en consecuencia, no declara y, por lo tanto, no paga la parte que le corresponde del impuesto.

El Gobierno central se encuentra con que los ingresos obtenidos no le son suficientes y ha de incrementarlos. Coherente con su filosofía, no puede meterse con los grandes defraudadores, sobre los cuales nos cuenta anécdotas. ¿De dónde sacar el dinero? Se opta por el camino más fácil. Se le vuelve a cobrar, como siempre, a los trabajadores, vía retención sobre los salarios, sin importar la conflictividad a que ello pueda dar lugar.

Además, se plantean porcentajes de retención que, en muchos casos, superan

Se reunieron las federaciones comarcales del Metal de Euskadi

Organización, formación, negociaciones colectivas...

El pasado 28 de junio, representaciones de las Federaciones Comarcales del Metal de Euskadi, celebraban, a convocatoria del Comité Federal, una reunión en Bilbao.

Se trataba, entre otros objetivos, de hacer un breve balance de lo que había sido la actividad de la Federación desde la constitución formal de la misma el 20 de octubre de 1979.

En puertas ya de unas vacaciones que de alguna forma cierran un año de trabajo sindical y abren otro, era conveniente revisar el desarrollo habido en aspectos fundamentales como organización, formación, negociaciones colectivas...

En el aspecto organizativo, señalábamos en octubre del 79, por un lado la necesidad de que la federación tomara cuerpo como tal a nivel de Euskadi superando esquemas provinciales; por otro lado, se trataba de ir completando una estructura funcional —federaciones y comerciales y secciones sindicales— a través de la cual se asentase y desarrollase la Federación en las fábricas y pueblos.

En el periodo referido se ha avanzado en este camino. Estamos, sin embargo, en el inicio. Hay que forzar el ritmo salvando las dificultades que se nos pre-

METAL



en la asistencia. Hay embargo, en la federación un número muy superior de delegados sindicales miembros de comité de empresa a los que ac debe llegar a iniciar sistemas automáticos, aunque modestos, planes de formación.

Respecto a las negociaciones colectivas, fundamentalmente, se analizaron los resultados y características de los convenios provinciales y de empresas nos interrogamos por

sentan, desde las derivadas de una situación de crisis que exige diariamente constante atención a una abundancia problemática, hasta las derivadas de una militancia siempre insuficiente.

Por de pronto, la federación va a contar en plazo de pocos meses con dos nuevos liberados.

En lo que a formación se refiere ha dado un pequeño paso adelante. Alrededor de 70 militantes de las federaciones comarcales han participado regularmente en los cuatro cursillos impartidos. Otros han fallado

● "Hay que de reflexión estrategia Federación negociaciones"

Horiek dira, hain zuzen, kapitalismoaren bi z nagusiak. Produzioaren hildotik ahalik eta er fruiturik haundiena sortarazten ahalegintzen. Baian produzioa ezezirik, kontsumoaz baliatzen gaurregun menderatzen gaituen kapitalismoa. Produzitzen ez baldin bada kapitalak ez du bi Kontsumitzen ez baldin bada alferrikakoa da. daude loturik, biak uztarturik. Gauzak horrela kapitalismoaren eta bere ekintzen aurrean borrokatzen zeko oso gogoan hartzekoak izango dira biak diok. Orain artean huelgara jo da, produzioa gaurerazera jo da, nolabaiteko oztopoak jartzeko. kontsumoak ere badu zereikusirik guzti hori Dagonekoz esperientzia interesanteak izan Batzuk oso ondo landu eta borobildu izan dir besteak erdi bidean gelditu direnak. Kurtsoa azen ari den honetan merezi du halako azterketatea.

Si quieres que un coche no camine, pinchale las ruedas, si quieres ganar la partida escoge las cartas, si deseas un buen acuerdo aguarda a la sobremesa, si quieres mantener el sistema trabaja y consume todo lo que puedas. Son los dos ejes que garantizan la continuidad del sistema. Frente al capital se ha luchado en ambos frentes. Paralizar la producción ha sido uno de los métodos más eficaces dentro de la historia del movimiento obrero. Utilizar la posibilidad de distorsionar el consumo es otro recurso que permite unas

posibilidades reales a de conseguir unos resultados eficaces. De la combinación de ambos elementos, significación de ambas formas de lucha, pueden derivarse secuencias positivas y otras formas de acción

La experiencia de consumo

La huelga ha sido un elemento importante en las luchas obreras. Ha sido la principal forma de lucha, pero, en el embargo, también puede permitir im-

J. M. MENDOZA

Tras el potencial adquirido en las elecciones sindicales

Proceso de estructuración en ELA-Administración local

La Federación de Servicios Públicos de ELA, tras la asamblea de constitución celebrada en otoño del 79, continúa en su proceso de organización interna. Tras los resultados que se han venido dando en las elecciones sindicales celebradas en Ayuntamientos y Diputaciones, que reafirman a ELA como sindicato mayoritario en el sector y que pueden darle la mayoría absoluta de los delegados, el sector de la Administración local inicia un proceso de estructuración que le debe servir para canalizar el potencial alcanzado, tanto en delegados como en afiliación real.

Un sector importante

La Administración local es una pieza esencial en la reorganización de la Administración vasca. Podemos decir que la más importante, después de las opiniones vertidas por el responsable de la Administración local del Gobierno vasco, en el sentido de que el personal que sea trasferido por la Administración central, lo será a las corporaciones locales, particularmente a las Diputaciones. En este sentido, huelga comentar el tema de Nafarroa, donde la Diputación Foral es la mayor empresa navarra, en número de trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior, los aproximadamente 20.000 trabajadores con que cuenta ahora el sector en Euskadi, pueden verse considerablemente incrementados, adquiriendo el colectivo una importancia sindical cada vez mayor, habida cuenta de la creciente actividad que se va observando, catalizada este año por la negociación del primer convenio de la Administración local de Euskadi.

Unos antecedentes necesarios

Precisamente, el considerar como actividad fundamental en el sector de los convenios colectivos a negociarse en el futuro, es lo que sirve como punto de referencia principal para la estructuración y reglamentación de la actividad interna de los afiliados y delegados de ELA-Administración local.

Dos planteamientos y las necesidades de este año, por la falta de delegados, por un lado, y la necesaria consecución del primer convenio como primer paso en la regulación de la vida sindical del sector, nos han hecho basar la actividad interna en el apoyo de la estructura interprofesional de ELA (menos en Vizcaya, y sobre todo, en Guipúzcoa) y en las directrices de un grupo reducido de militantes que han formado el comité provisional de ELA-Administración local y que han sido el motor de la actividad.

Estos antecedentes han sido necesarios en su momento

pero, el poder contar con un número importante de delegados con posibilidad de horas retribuidas para la actividad sindical, así como la necesidad de una democratización al máximo de las decisiones internas, nos elevan a plantearnos la concreción de unas estructuras donde se regule la toma de decisiones globales (plataforma reivindicativa, huelga...) y desde donde, sin olvidar su inserción en la Federación y la Confederación, se potencie la actividad sindical y la reivindicativa específica del sector.

Próxima reunión en Gipuzkoa

Cara a iniciar el proceso desde la base y que, partiendo de los delegados y militantes de cada Ayuntamiento o Diputación, se vayan eligiendo las responsables de cada zona, culminando con la creación de los órganos sectoriales a nivel de Euskadi, se va a celebrar en Donostia una amplia reunión, el día 15 de julio, con la asistencia de representantes de todas las zonas de Gipuzkoa.

El punto fundamental del orden del día es debatir e iniciar todo el proyecto de organización, aunque no se desaprovechará la ocasión para analizar las diversas problemáticas existentes en la actualidad, en particular, lo que se refiere a la dificultosa y tensa, aunque creciente, aplicación del primer convenio de la Administración local de Euskadi.

JAVI GARZIA

Convenio de Pesca de Arrastre de Gipuzkoa

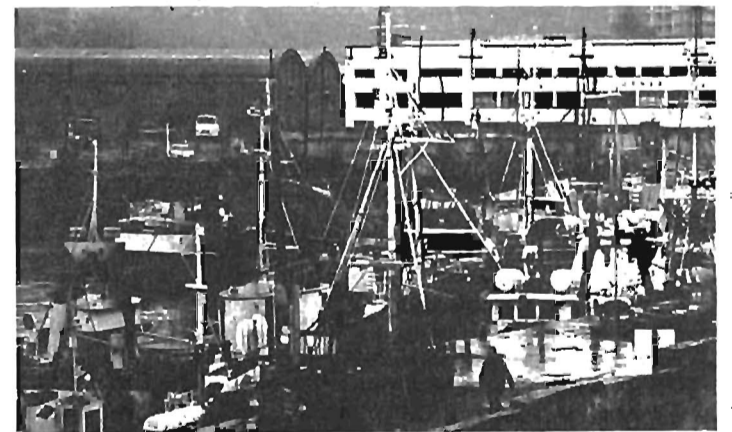
Objetivo: Recuperar empleo

Desde el pasado día 3, la flota pesquera de arrastre ha comenzado a amarrarse en el puerto de Pasajes, iniciándose la primera huelga laboral en el sector desde 1936. Cuando las negociaciones discurrían por buen camino y parecía posible un acuerdo satisfactorio, los armadores, "embarcados en un proceso asambleario", modificaron totalmente sus posturas, con los que provocaron la ruptura de las negociaciones y el inicio del conflicto que afecta a cerca de 2.000 hombres.

Entre las reivindicaciones planteadas en el convenio, tenemos que destacar un paquete de medidas encaminadas a paliar el paro en el sector. Se trata de regularizar los descansos y vacaciones de las tripulaciones, fijar las plantillas de los buques y conseguir el control sindical de la contratación.

Para ello, se ha reivindicado los siguientes puntos:

- 1.—Descanso anual de cinco días.
- 2.—Acumulación de los días de descanso fijados por la ley y no descansados a las vacaciones, de tal forma que, cada cinco meses de trabajo,



"Sindikatuok proposatzen ditugun neurritz, ia 200 langileei eman leike ogibidea"

se disfrute de 30 días de vacaciones.

3.—Fijación de plantillas para acabar con la práctica actual de salida de buques con menos hombres.

4.—Visado de los contratos de trabajo por el sindicato.

Con estas medidas, además de garantizar el descanso para el trabajador, acabando con las radicales compensaciones económicas, podemos conseguir hasta 200 nuevos puestos de trabajo, con lo que, sin duda, se va a dar un respiro a la angustiada situación de paro en el puerto.

Evidentemente, y desde el punto de vista del empleo, estas medidas no van a solucionar la crisis pesquera, pero son realistas e importantes y, sobre todo, las únicas que podemos plantear los sindicatos ante la compleja situación que vive el sector desde la ampliación de las aguas comunitarias.

Con la salida de los últimos bacaladeros se han realizado enteramente las elecciones, de cuyos resultados damos noticia en el artículo de la página 2 de este mismo número.

JOSEMI UNANUE



renengo pausoak ematen ari gara federakundearen estrukturalaketan. Militantzia gogortu behar empresa bakoitzean"

rumbo futuro de las negociaciones colectivas.

En este sentido, se apuntaron una serie de interrogantes que hace referencia a la estructura de la negociación colectiva, al tipo y contenido de los convenios, a fórmulas de potenciación sindical, etc. Tales interrogantes pretenden iniciar un proceso de reflexión y debate sobre la estrategia que debe marcar la

rumbo futuro de las negociaciones colectivas.

rumbo futuro de las negociaciones colectivas.

rumbo futuro de las negociaciones colectivas.

rumbo futuro de las negociaciones colectivas.

rumbo futuro de las negociaciones colectivas.

rumbo futuro de las negociaciones colectivas.

dos soportes del capital

Uje y consuma

bilidades de lucha en fa- de la consecución de unos arminados objetivos. El sumo es un factor muy ortante, incluso determi- te.

l consumo como lucha, la eriencia del boicot, la lla- da a la solidaridad como uesta a determinadas ac- es de un concreto sector la patronal, ha sido muy resante. En ocasiones se conseguido éxitos espec- lares, como en el caso de iguard, de San Sebastián.

otras, ha permitido testi- njar todo un estilo de lucha fical tal como sucedió en 's. Se han visto grandes po- lidades en estilo de lucha tra Frutas Pacheco, de San astián. Tampoco Rank Xe- ha estado al margen del lictio dentro de la tónica lucha planteada contra el pido.

as experiencias merecen análisis y una toma de po- nes con vistas a acciones se puedan llevar a cabo.

Además de la huelga, el sumo puede ser un arma nsiva muy valiosa a la hora valer nuestros derechos. embargo, también tiene peligras.

"Que me venga la pancarta"

Esta es la salida más cómoda. Cuando no hay garra para luchar, cuando no hay fuerza para promover la lucha desde dentro, cuando se da una insolidaridad a toda prueba entre los propios compañeros de trabajo, entonces, y como compensación a una debilidad sindical. Y entonces se pretende echar mano del recurso menos costoso: Se pide que acuda un piquete, incluida la pancarta a que actúe y presione ante el centro de trabajo, generalmente un comercio, para conseguir una determinada serie de objetivos.

Y resulta que la pancarta no acude sola, que los afiliados del propio sector apenas se movilizan, que, en definitiva, no existe dentro de cada centro de trabajo la postura de fuerza que es totalmente necesaria en estos casos. Y se dan casos que la pancarta no acude.

La lucha sindical la tenemos que centrar en nuestro propio centro de trabajo. Difícilmente conseguiremos promover una organización sindical fuerte si no somos capaces de responder en cada centro de trabajo. La debilidad

que existe en el comercio, comprensible por otra parte, necesita de un empuje y de una consolidación sindical. Los mismos convenios colectivos son reflejo de la realidad de la fuerza sindical.

La pancarta automática no existe en ELA, y es preferible que no existan.

Sin embargo, hay que seguir

Sin embargo, esta serie de iniciativas hay que mantenerlas como medio complementario para conseguir el fortalecimiento sindical en el sector. Tal vez sea un aspecto que no lo hayamos desarrollado demasiado. Hemos de desarrollar la capacidad de parar, de distorsionar el consumo: Para aumentar la afiliación, consolidar la militancia, alejar la represión, fortalecer la estructura e implantar el sindicalismo en todos los sectores.

Para ello tal vez haya que ahondar en la misma motivación de la afiliación. Habrá que preguntar por qué y para qué se afilia, qué espera del sindicato y qué es lo que va a aportar del sindicato. Hay quien dice "el sindicato no me responde", tal vez porque no acaban de comprender quién y qué es el sindicato.

Sin embargo, hay que seguir.

MUNDO

LABUR

Gran Bretaña: La negociación colectiva y la reducción de la jornada

Aproximadamente un 20 % de los trabajadores británicos se han beneficiado desde hace dos años de las reducciones de la jornada laboral, alcanzadas vía convenios colectivos.

Un total de 59 acuerdos a nivel estatal y 247 de ámbito local han situado la semana laboral de entre las 35 y 39 horas. Mientras la aplicación de las 35 horas son más frecuentes en el sector de los cuellos blancos —empleados— las 39 horas semanales se están generalizando entre los trabajadores de cuello azul.

El coste de la mano de obra

Según un estudio realizado por el Instituto de Economía alemán, Grecia, Irlanda y España, son los tres países con más atractivo para las empresas multinacionales si se toman como referencia los costes relativos de productividad. Mientras Bélgica, con 31,53 marcos la hora, tiene la mano de obra más cara de Europa, seguida de Suecia, Holanda y la RFA, el coste en el Estado español es sólo de 10,16 marcos y en Grecia de 6,25 marcos la hora. La relación de países incluye, además de los trece Estados europeos occidentales, a EE. UU., Canadá y Japón. Los datos del estudio corresponden al pasado año 1979.

A propósito de sus planes de reestructuración

La FEM contra Philips

La multinacional Philips está llevando adelante un plan de concentración y racionalización de sus plantas de producción, plan que entre otros efectos amortiza miles de puestos de trabajo. Sólo en 1979 4.200 trabajadores perdieron su empleo en las factorías Philips-Europa, tendencia ésta que se mantiene en el año en curso.

Ante este tipo de iniciativas, que desbordan las fronteras estatales y ante el riesgo evidente de que en los próximos años varios miles más de trabajadores corran la misma suerte, los sindicatos metalúrgicos afiliados a la FEM (Federación Europea del Metal) han resuelto elaborar una estrategia conjunta suficientemente armonizada. Los tres puntos reivindicativos, en los que se monta la acción sindical para neutralizar las consecuencias de la política Philips, son: La garantía del empleo, la reducción de la jornada de trabajo y la mejora de las condiciones de trabajo.

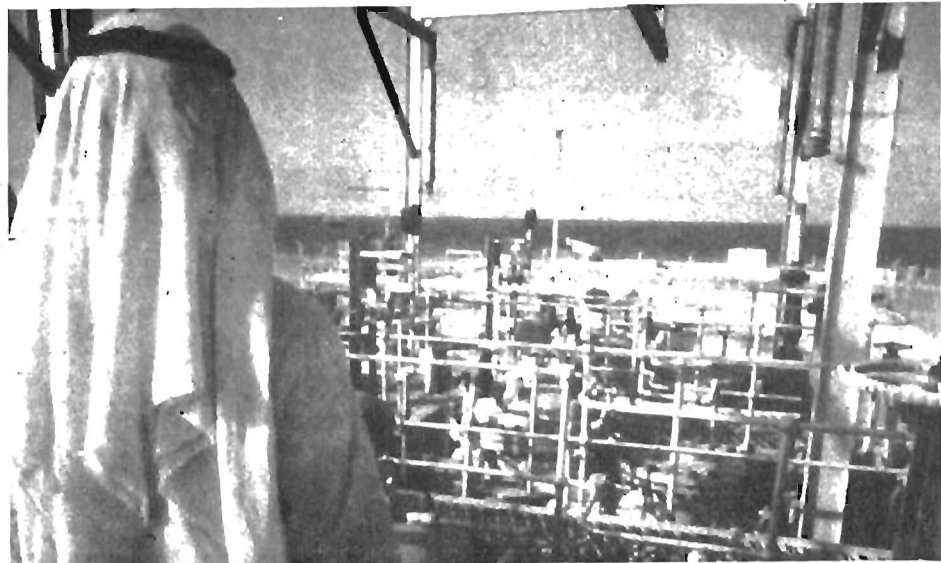
Como primera medida para salvaguardar estos ob-

jetivos, la FEM ha realizado una encuesta para conocer la situación de los trabajadores de la firma en el continente, en la que se recogen sus condiciones laborales y sindicales. Simultáneamente a la elaboración de la referida encuesta, la FEM ha exigido a la dirección central de Philips que informe puntualmente a los sindicatos de todos los detalles de los planes de reestructuración y abra negociaciones respecto de los mismos antes de llevarlos a efecto.

Para la FEM es necesario, debido a la centralización de las decisiones, que éstas informaciones y consultas estén coordinadas a nivel europeo.

El interés de esta iniciativa sindical al ámbito que se ha realizado radica en que constituye una importante avanzadilla de la lucha sindical en el terreno práctico contra la actuación poco controlada de las multinacionales, más allá de los códigos de conducta, que de momento son sólo recomendaciones.

ROBLEDO



No ha habido sorpresas en la cumbre de Venecia

Parar la inflación e inflar el paro

En un número anterior del semanario ya preveíamos cuál iba a ser el signo de la cumbre de Venecia respecto a la política económica a seguir para salir de la crisis o mejor para seguir en la crisis, mientras ésta dure.

Desde una perspectiva trabajadora sus resultados no por esperados han sido menos decepcionantes. El documento final suscrito significa de forma oficial que los Gobiernos signatarios aceptan como una cuestión inevitable el hecho de que en 1980 crezca el paro en unos tres millones más.

Los siete grandes han optado por dar a la lucha contra la inflación la mayor prioridad inmediata, desviando la atención de todos los males que aquejan a la economía hacia el problema de la energía. Sólo dos de sus participantes —el canadiense Pierre Trudeau, y el italiano Cossiga— han puesto en duda la viabilidad de esta política de austeridad al considerar que el paro es, por encima de la inflación, el problema político más acuciante. Su posición no ha impedido que ambos dirigentes políticos suscribiesen el do-

cumento final, entre otras razones porque el momento no es propicio a que trasciendan más fisuras que las ya existentes, algunas de ellas graves, incluso en el seno de la propia CEE.

Así, mientras se busca un chivo expiatorio en el exterior, concretamente la OPEP, son los trabajadores los verdaderos paganos de la falta de una política económica pensada para crear

puestos alternativos de empleo y evitar, así, los efectos de la reestructuración salvaje.

Este es punto de vista de todos los sindicatos de los países industrializados cada vez más sensibilizados por el bloque patronal a toda iniciativa tendente a buscar salidas, aunque sea parciales al empleo, bloque patronal que tiene su mejor aliado en los propios Gobiernos.

Holanda: Gobierno y patronal contra los sindicatos

La política antisindical no es solamente un "mal" de las democracias débiles, en las que la representatividad y el peso institucional de las organizaciones obreras está sin consolidar. Países de la solera democrática de Holanda están conociendo, de la mano de crisis económica y del Gobierno, un ataque, en toda regla, a la libertad sindical.

Esto es lo que precisamente plantea el artículo de Wim Ko presidente de la FNV y de la CES publicado en la revista que edita la CIOSL y que a continuación reproducimos.

"Los Países Bajos están viviendo en la actualidad un conflicto social que va agravándose y cuya amplitud no ha tenido ningún equivalente en el curso de los pasados años. Se trata de un conflicto en el que el movimiento sindical se defiende con todas las armas a su disposición, por la sencilla razón que está en juego principios de carácter fundamental. De lo que se trata es, en efecto, de la existencia misma del movimiento sindical en los Países Bajos en cuanto interlocutor de las negociaciones colectivas libres.

Contando con el apoyo otorgado por la patronal, el actual Gobierno de centro-derecha, presidido por el primer ministro Van Agt, está reduciendo drásticamente la libertad sindical. El pasado 10 de enero, el Gabinete proclamó la congelación de los sueldos y salarios por espacio de dos meses, prohibiendo, de este modo, todo aumento salarial, así como también otros tipos de mejoras, concertadas en los convenios colectivos y que puede costar dinero. Se están preparando también otras nuevas medidas gubernamentales que podrían impedirles a los sindicatos incluso su funcionamiento normal a cabo de los dos referidos meses. Esto es algo que la FNV no puede, desde luego, admitir en modo alguno.

Es inaceptable por cuanto rechazamos la menor violación de las libertades sindicales, pero también lo es por cuanto las restricciones impuestas a los derechos del movimiento sindical forman parte de todo un conjunto de planes preparados por el Gobierno que se destinan a hacer que los trabajadores y los grupos que disponen de escasos recursos sean los que tengan que soportar las consecuencias de los problemas económicos existentes.

Lo que actualmente está ocurriendo en los Países Bajos es resultado del auténtico pánico con el que el Gobierno ha reaccionado ante la última subida del precio del petróleo. El miedo no es nunca buen consejero, pero los resultados resultan ser auténticamente desastrosos cuando el mismo inspira las acciones de Gobiernos cuyo balance dista mucho de ser brillante en el campo socio-económico".

WIM KO
Presidente de la FNV
"MUNDO DEL TRABAJO LIBRE"

La crisis toca a uno de los sectores más dinámicos

El automóvil frena en seco

Todo lo que es bueno para la General Motors es bueno para los EE. UU. decía hace algún tiempo el capitán de la multinacional. Sin dar por buena esta sentencia porque asimila beneficio privado a interés colectivo, lo cierto es que en el modelo económico actual, cuando la GM está en crisis el conjunto de la economía.

Aunque de momento no es éste el caso, comienzan a detectarse signos alarmantes en el conjunto del sector automovilístico y que la GM sea una excepción nada soluciona.

Grandes firmas multinacionales del automóvil de Europa y Norteamérica están haciendo agua o tienen un negro horizonte y cuando esto ocurre, se paralizan las cadenas o se relantiza su ritmo, el paro crece casi en progresión geo-

métrica expulsando al desempleo a cientos de miles de trabajadores.

En Italia, Fiat navega a la deriva y no ha tenido mejor ocurrencia que dejar plantada a la Seat. Dicen ahora que esto ya era previsible y que ya en un informe confidencial del INI, con fecha de 1978, se concluía que la firma presidida por G. Agnelli iba a salir derrotada en el reajuste mundial del sector. Es de esperar que también esté prevista la salida a la situación a fin de salvar los empleos.

Tampoco parecen correr buenos vientos a la industria alemana del automóvil. Las cifras de matriculación del mes de marzo han descendido nada menos que en un 21,7 %, con la característica, además, de que las dos firmas japonesas, Nissan y Toyota,

han aumentado sus ventas. Sólo en los EE. UU. una tercera parte de los 800.000 trabajadores del sector están en paro. Chrysler se mantiene de mal en peor sólo gracias a la ayuda financiera del Gobierno, hecho insólito en aquellos parajes, y la Ford está también en apuros.

El temor sindical es obvio ante este panorama, porque no sólo están amenazados los puestos de trabajo ocupados directamente por la industria del automóvil, sino que afecta y de manera importante a otras industrias incluídas de la del acero, ya muy castigada por la crisis económica con anterioridad al retroceso en la demanda de coches.

A este respecto, y sin querer pecar de pesimistas, es significativo que incluso en Alemania se tema lo peor para el se-

gundo semestre en la industria básica si las industrias del automóvil, junto con la construcción, siguen la tendencia prevista.

No es sensato, por lo tanto, esperar como algunos círculos empresariales dicen, a que se produzca el boom en alguna parte del mundo. Tampoco es sensato, a la vista de estos datos, cantar las excelencias del mercado cuando, como en el caso que nos ocupa del automóvil, ha sido precisamente su funcionamiento quien amenaza con estrangular una parte importante del total de la producción industrial.

Lo que empieza o puede ocurrir en el automóvil no es pues una crisis sectorial más, su recesión amenaza de provocar el efecto "domino", éste es el problema que no fue ajeno al crack del 29.

Situaciones y experiencias europeas

El empleo juvenil (I)

Viene de primera página

Medidas de la CEE

El problema del empleo juvenil ha sido abordado en diversas ocasiones por la Comunidad Económica Europea (CEE), ante el acrecentamiento constante del número de jóvenes desempleados en los países componentes de la Comunidad Económica.

La CEE se enfrenta con el problema del acrecentamiento de la población activa, e incapaz de generar puestos de trabajo para la totalidad, primer origen del desempleo juvenil, y que unido a la evolución del sistema educativo, hace que a partir de 1975 se adopten "serias medidas" para intentar paliar el desempleo juvenil, medidas éstas que alcanzaron dos vertientes:

Medidas de repartición del volumen de trabajo disponible, tendentes a la creación de puestos de trabajo (en 1975-76 la FEDER contribuyó a la creación de 115.000 puestos de trabajo).

La segunda vertiente va encaminada a tratar el período

de transición entre la escuela y el primer empleo, para lo que se crean programas de proyectos pilotos para facilitar el pase de los jóvenes a la vida activa, contribución al financiamiento de orientaciones socio-económicas para los jóvenes trabajadores agrícolas, y fuertes inversiones económicas para programas de formación profesional de jóvenes en desempleo (en 1975 se invirtió por el Fondo Social Europeo 336 millones de dólares para programas de formación profesional, beneficiándose más de 200.000 jóvenes).

De todo esto se desprende fundamentalmente la preocupación generalizada de los países europeos de promover el empleo de jóvenes menores de veinticinco años, pero dada la situación de la existencia en la mayoría de los países de legislaciones laborales inadecuadas a la realidad del momento, y claramente ventajosas para el capital, no se llegan a realizar plenamente las aspiraciones de erradicar el desempleo juvenil.

Programa de acción de la CES

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) aprobó en mayo de 1979 una resolución para la puesta en práctica de una programa de acción, duradero hasta 1982, sobre el empleo de los jóvenes.

Este programa debería conseguir: 1.—Un mejor conocimiento del funcionamiento del mercado del trabajo en los diferentes países europeos, comprendiendo el número y la cualificación de los parados y de los que están todavía en el sistema educativo; 2.—La publicación de estadísticas fijas establecidas a partir de criterios armonizados a nivel europeo; 3.—El estudio de las necesidades sociales.

Asimismo, la CES analiza las medidas gubernativas de los distintos Gobiernos encaminadas a promover el empleo de los jóvenes, determinando que las medidas gubernativas adoptadas, más que

garantizar el empleo y forma-

ción de los jóvenes, están encaminadas a ayudar a las empresas, sin modificar realmente su política de empleo; ponen en cuestión las ventajas sociales adquiridas por los sin-

dicatos y los derechos sociales que conciernen, en particular, al reconocimiento de las cualificaciones; tienden a establecer un período de transición entre la escuela y el trabajo,

durante el cual, el joven se encuentra a expensas de empleador; tienden a fijar estructuras de conocimiento inadecuadas. RIKARDO ELEJABARRIETA



Un artículo de...

au travail

Los "nuevos empresarios"

Michel Fustier es un consejero de empresa. Perteneciente a esa casta de hombres eficaces y discretos cuyo papel es el de inyectar aceite de comprensión y armonía en los engranajes que atraviesa e impregna cada vez más el campo de conciencia de la patronal europea.

Bajo el impulso de las estrategias sociales de las grandes multinacionales americanas, en Europa ya hay patronos combativos que han decidido hacerse con las riendas de las relaciones sociales en la empresa.

¿Más social que los sindicalistas?

La idea es simple: los sindicatos se han ocupado siempre de reivindicaciones colectivas. Hay, pues, que desgarrar, hay que hacer jirones el tejido de solidaridades profesionales e interprofesionales que trabajosamente los sindicatos han trenzado en el seno de la clase trabajadora.

¿Cómo? Organizando el diálogo directamente con el trabajador, invalidando de esta manera y haciendo inútil la mediación que asume

normalmente la delegación sindical en la empresa. Manipulando con este objeto la exacerbación del deseo de autonomía y de afirmación de sí mismo que dormita en cada hombre y en cada mujer y también, consecuentemente, en cada trabajador y trabajadora. Haciéndose, como ordinariamente se dice más católico que el Papa, es decir, más social que los sindicalistas. Desarrollar una seudopreocupación social, pero al servicio exclusivo de la productividad, de la sumisión a las normas de la producción, de la integración sin dolor en la empresa, de la identificación "familiar" con la firma.

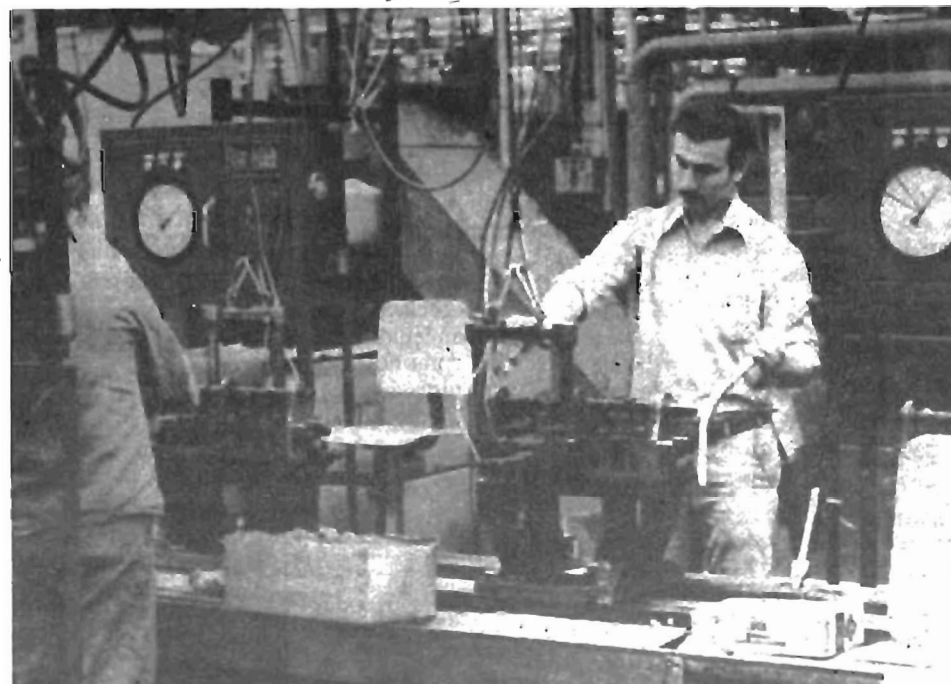
Un "nuevo campesino" en una vieja empresa

En Francia la "nueva filosofía" patronal hace estragos

desde hace varios años. El símbolo de este nuevo estilo podría ser la empresa SNIAS en Marignane. La tasa de sindicación se cifraba en un 70 %, los paros se producían de improviso, espontáneamente, simplemente a una señal dada golpeando las herramientas contra el acero de las máquinas... Un día llegó Fernando Carraon, patrón "nuevo estilo". Se sucedieron medidas también de nuevo estilo: se controla severamente el "espíritu" de los que son contratados; se practica el horario móvil; el trabajo se organiza en "islotos" ("en equipos") a fin de superar el anonimato y que el trabajador se sienta "alguien"; la limpieza más meticulosa reina en los talleres; se regularizan las reuniones de información al personal para dar cuenta de la estrategia económica de la empresa. Se monta también una unidad de producción autónoma que funciona de acuerdo a los principios "autogestionarios", etc. ¿Los sindicatos rebasados por la izquierda por los mismísimos patronos! Los delegados sindicales lo mismo que algunos discolos, refractarios, al "nuevo trato" y a la nueva "política social" de la dirección son confinados en un gigantesco taller aislado, bautizado como "la mina de sal".

La multinacionales americanas pioneras

En Texas Instrument France la dirección vela cuidadosamente y científicamente sobre la "moral de las tropas". Anualmente una



encuesta es realizada personalmente a cada trabajador y procesada por ordenador. Es necesario que cada trabajador se encuentre cómodo en su piel y en su trabajo.

En IBM cada trabajadora es llamada regularmente a una entrevista personal con su jefe directo. La conversación tiene lugar en el más convincente clima de franqueza. Al término de la entrevista la trabajadora ha reajustado sus objetivos personales. Se reactualiza el plan de promoción personal en la empresa y se le entrega una ficha que evalúa su comportamiento y rendimiento en la firma.

Ignorar a los sindicatos... si pueden

En Bélgica el movimiento es más lento. Pero hay sig-

nos indicadores de que una franja del empresario ya ha interiorizado estas nuevas tendencias. En ciertos sectores las direcciones parecen rehusar sistemáticamente toda negociación en la cual intervengan permanentes sindicales. Quieren tratar directamente con delegaciones de los talleres. Es una manera de privar a la organización sindical de su papel de mediador y representación en las relaciones sociales...

Hemos entrado, pues, en una nueva era social. El sindicalismo puede correr el riesgo de ser sorprendido a contrapaso. La nueva estrategia patronal no es el único desafío al que tiene que responder. El sistema belga de relaciones colectivas ha entrado en crisis. El espacio de la decisión social es estatal.

El espacio de la decisión económica es transestatal. Jurídicamente la empresa estatal. Por otro lado se elevan voces demandando la restauración de la vieja disciplina social.

El trabajador a una cámara aislante

El objetivo de la patronal es claro: aislar poco a poco a los trabajadores de aquello que da una dimensión global y coherente a sus reivindicaciones particulares, es decir cortar su vinculación con las grandes organizaciones sindicales. Es este juego, en el que no hemos tomado la iniciativa del ataque, los sindicalistas estamos llamados a dar una respuesta inteligente... y eficaz.

RICHARD LORENT

Se firmaron ya los convenios. A afiliarse toca

Sector comercio de Bizkaia

Una vez finalizados los convenios del comercio, en lo que a Bizkaia se refiere, ELA-Astekaria ha querido plasmar la dinámica sindical de este sector que a lo largo de los tres últimos años, en los que han venido negociando las centrales sindicales; ha habido unos avances cualitativos que es preciso destacar.

“Los convenios firmados para este año han supuesto un paso importante —dicen los delegados de ELA— de cara a ‘ordenar’ las diferentes ramas del sector y homogeneizar en lo posible las condiciones salariales, de jornada, etc., para los trabajadores que lo componemos. Con aquello de que ‘cada patrón con su ley’ es necesario regularizar el mundo laboral del sector”.

Izaskun Astuy, Patxi Egibar, Ernesto Ruiz y Pascual Urrea, que son algunos de los militantes que han participado en las negociaciones de los distintos convenios de Bizkaia, plantearon diferentes temas como valoración de lo realizado hasta la fecha en el sector a través de una conversación mantenida con ellos a tal efecto. A lo largo de toda ella, la imperiosa necesidad de la afiliación de los trabajadores del sector surgía con evidencia como respuesta a la baja sindicación existente aún en el comercio. Como única manera de trabajar eficazmente, y de ir consiguiendo mejoras de todo tipo para todos los trabajadores.

Un sector que agrupa a unos 25.000 trabajadores distribuidos en las ramas del metal, alimentación, textil, piel y calzado, mueble, perfumerías y droguerías, vidrio y cerámica, frutas y verduras, comercio en general (bazares...), cuya estructura, desde el punto de vista del tipo de empresa, se dividen en dos vertientes: Las grandes distribuidoras comerciales por un lado, y los detallistas (tiendas) por otro, grupo este último que recoge a la casi totalidad de los trabajadores, empresas pequeñas y de tipo familiar.

Los patronos tienen que comprar nuevo traje

Poco original resultaría describir qué tipo de relaciones laborales se dan en una tienda cualquiera del comercio, en el que una empresa de 25 trabajadores es considerada como grande. Baste decir que el amo considera un “peligro” el que sus trabajadores se afilien, que el sindicato entre en “su” empresa. Podría romper la armonía y la buena marcha de la misma. El patrón es muy paternal.

Un reflejo claro es la actitud que han mantenido en las negociaciones. “Su postura —comentan los delegados— su manera de funcionar en las negociaciones se han basado en esquemas verticales. No podía ser de otro modo.

En el 78 ni se presentaron a la mesa. Mandaron a los “juristas verticalistas”, técnicos de la CEOE, que hacían de recordistas sin ningún poder de decisión. El pasado año, los problemas de organización, de representatividad hacia que las negociaciones se alargasen inútilmente, centrándose muchas veces, cada patronal

en su propio subsector, debatiendo disquisiciones particulares, etc., obstáculos que este año se han visto repetidas. Han demostrado que no tienen capacidad para negociar y que no quieren amoldarse a las nuevas situaciones laborales actuales. Les es necesario comprar un nuevo traje”.

Se ha clarificado la representación sindical

—Analicemos ahora la otra parte de la mesa.

—En lo que a la parte sindical se refiere, tenemos que decir que ha habido una clarificación de siglas, y esto es enormemente positivo de cara a la eficacia de las negociaciones. Pensamos que las elecciones sindicales de otoño pondrán aún más claro cuál es la representatividad y en qué porcentaje corresponde a cada central.

En el primer año que negociamos estuvimos en la mesa todas las siglas que existían en el sector, aunque algunas apenas tuvieran representación. Ya el pasado año, las tres centrales mayoritarias fueron las que llevaron la voz cantante de las negociaciones. Este año se ha dado un paso más: ELA ha sido la única central que ha negociado todos los convenios.

El trabajo de equipo realizado entre un grupo de delegados con el asesoramiento de los responsables de la Federación, ha sido muy importante y positivo en opinión de estos delegados, empezando desde la elaboración de las plataformas, hasta la negociación de los diferentes convenios, llevando criterios comunes, debatiendo las posturas a tomar en cada momento, etc.

Homogeneización de las condiciones de trabajo

Se pusieron unos objetivos al inicio de las negociaciones y no todos ellos se han cumplido. Pero no por ello podemos hacer un balance negativo, ni mucho menos. Tanto en lo que se refiere al aspecto salarial, como al de jornada, o sindical, la valoración que realizan es de haber abierto una brecha para años sucesivos. Se han superado los topes salariales y la reducción de jornada acorta lo marcado en el estatuto (aunque varía según sectores, alcanza la media de 42 horas semanales). En el tema sindical sobrepasa también al estatuto, con una adquisición de unas 30 horas mensuales. Para ellos lo importante ha sido “el inicio dado hacia la homogeneización para todos los trabajadores del comercio. Unificación salarial entre los niveles de cada sector y entre otros, el establecimiento de un mínimo garantizado que posibilite la regularización de nóminas (y la desaparición del “sobre”).

En cuanto a la jornada —agregan— hemos planteado

ya el grave problema de su distribución, debido a que pocos son los que respetan el horario mercantil. En este terreno hay una inimaginable

anarquía y habrá que hacer esfuerzos en regularizar el horario, teniendo en cuenta lo regulado por convenio, lo establecido por el mercantil y adaptándolo a un horario flexible, según la problemática de cada sector. Lo conseguido en cuanto a las horas retribuidas para los delegados, creemos que es una conquista también a valorar para ir introduciendo entre los trabajadores la posibilidad de un trabajo sindical continuado.

Las próximas elecciones están encima

La experiencia de estos años da para mucho. Sirve para ver fallos, valorar lo conseguido y, en definitiva, el trabajo que queda por hacer. Este es el último tema que se trató en la conversación:

“Vamos a señalar algunos



En las elecciones, los de ELA tenemos que poner en marcha todos nuestros medios al alcance, aseguran Izaskun, Patxi, Paskual y Ernesto, delegados de distintos sectores del comercio

puntos que consideramos importante señalar. Por un parte, el papel que cumple la información; más en este sector tan desperdigado como el del comercio. Información que va parejo con la participación de los afiliados en el proceso de las negociaciones, preparación y discusión de las mismas.

Hay que tomar conciencia de que el trabajo no termina con los convenios, hay una sensibilización de los problemas a la hora del convenio

pero ahí termina todo. Es necesaria una labor que continúe durante todo el año y tomar conciencia personal de ello, ya que la gente está a cosas hechas...”

Con respecto a años anteriores se ha avanzado en la participación, hay que empezar por afiliarse a los compañeros del trabajo, uno a uno.

“Precisamente, ahora que nos viene encima la época de las elecciones sindicales, es el momento de trabajar fuerte. Del resultado de éstas depen-

derá, en gran medida, las futuras negociaciones de próximos años. Asistir a los locales de ELA, estar en contacto con los responsables, ir preparando las elecciones, reparando el trabajo entre todos que lo habrá y mucho, es lo que tenemos que hacer (empezando por los delegados) para poder afrontarlas con capacidad y sacar una fuerte representatividad en el sector. Es el primer paso”.

JOSE LARRAÑAGA

Convenios en Gipuzkoa, el comercio paso a paso

Denda konbenioak mantso, nekez, eta ezinean aurkitzen dira Gipuzkoa inguru honeta. Batzuk izenpetuak, firmatuak, daude jadanik. Besteak oraintxe firmatzekotan, edo, daude. Badira oraindik negoziatuz dihardutenak, eta badira, agian, negoziatuko ez dutenak. Denetik, beraz. Halaz ere, halako azalpen laburra eman genezake. Baita ondorio batzuk atera ere: Sindikal-gintzaren aldetik oraindik erren eta motz aurkitzen da denda langileen sektorea. Oraindik afiliazio maila ttipia da, eta militantziarena, berfíz, are ttipiagoa. Halaz ere pausurik eman da, eta emango da. Konbenioak hain onak ez diren arren, zerbait ikasten baldin badugu, aurrera pausurik emango dugu.

Tal vez sea ésta la principal conclusión que pueda sacarse a la vista de la marcha de las negociaciones de convenios en el comercio de Gipuzkoa. Sectores desperdigados, dispersos, son de alguna forma agrupados a través de tradicionales asambleas cada vez menos concurrir y más manipuladas. La asamblea del sector, a juzgar por la actitud de quienes las promueven, son el órgano soberano del sector, es la guía a la que dócilmente deben de seguir los sindicatos. Estos, a su vez, tienen que negociar siguiendo las consignas emanadas de la asamblea del sector. Total, que la desorganización cada día es más patente.

Con todo, hay algo muy positivo. Cada vez se ve más clara la necesidad de una organización, de encuadrarse en un sindicato, de tomar las decisiones a escala sindical. Es previsible que se vayan potenciando las asambleas de afiliados en contraposición a las que actualmente se llevan a cabo en el sector.

Patronal inflexible

La patronal del comercio se ha mostrado inflexible a la hora de negociar. Parten

municados, contactos con la patronal, llevamos cuatro meses luchando con el asunto, resulta que sale el convenio estatal con una cláusula en la que los firmantes, CC. OO. y UGT, se comprometen a no negociar, e incluso oponerse a negociar, a escalas inferiores al estatal a excepción de empresa. Las enmiendas al Estatuto de los Trabajadores “mejorando” el texto está dando sus frutos. La dificultad para negociar cada vez será mayor. Solamente queda recordar que quien siempre vientos recoge tempestades.

Podríamos continuar recorriendo los diversos convenios, unos negociados ya, y otros en plena negociación. Sin embargo, se han dado una serie de constantes en todas las negociaciones: Postura dura de la patronal, sin margen de negociación, y sin voluntad de llegar a acuerdo mínimamente satisfactorios para ambas partes. Los sábados tarde para los patronos de la capital son intocables, no así para los de la provincia que están deseando de disponer de la fiesta de los sábados por la tarde. Total que es previsible que prevalezcan los intereses de los de la capital.

En líneas generales, en relación con la elaboración de plataformas, se ha llevado a cabo un esfuerzo para introducir aspectos nuevos: Mantenimiento de puestos de trabajo, posibilidad del disfrute de la hora de lactancia en cualquier momento, no discriminación por razones de edad o sexo, regulación de trabajos de categoría superior o inferior, etc. Sin embargo, las reivindicaciones, en líneas generales, y en lo que a Gipuzkoa se refiere,

no han hallado una favorable actitud por parte de la patronal.

Otra vez la crisis

Que la actual coyuntura no es la más favorable es un hecho fácilmente constatable. El trabajador del comercio tiene conciencia exacta de cuál es la situación real del comercio. Sin embargo, también se tiene conciencia de que el tema de la crisis es utilizado como anillo al dedo en la defensa de unos determinados intereses de la patronal. De hecho, la actual legislación ofrece excesivas facilidades para que los patronos puedan prescindir de personal y quitar cargas. La situación es cada vez más difícil para el trabajador, y lo será mucho más en el futuro si los trabajadores no se organizan.

El futuro incierto

Incierto futuro el de los trabajadores de comercio. Esa es la realidad. El día en que las cotizaciones a la Seguridad Social se limitan al tiempo parcial trabajado por parte del trabajador, entonces el número de trabajadores con contratos a tiempo parcial aumentará, con lo que será más difícil el trabajo a jornada completa.

La necesidad de acomodar la estructura a las exigencias de una integración europea conllevará una serie de cambios y modificaciones en los que el trabajador saldrá perjudicado si no hace frente a la situación de una forma organizada.

Las negociaciones del comercio en Gipuzkoa reflejan una clara situación. En cuestión de que seamos capaces de aprender la lección y obrar en consecuencia.

MIKEL UGALDE