

# EL <sup>STV</sup> LANTZEN

Página 3: "Repercusiones del I.R.P.F. en los incrementos salariales". Página 5: "La lección de los convenios", J. ELORRIETA. Página 6: "Elecciones 1 de Marzo 1979", J.A.A. Páginas 7 al 10: DOCUMENTACION/AGIRIAK. Página 11: DIA A DIA/ALBISTE LABURRAK. Páginas 13 al 15: HAY QUE LEER/IRAKURRI BEHARREKOAK, "Empleo, crecimiento e inflación", CIOSL. "La negociación colectiva - Preparación de la negociación (y II) de Delvaux y varios. Última página: RECOMENDAMOS/GURE GOMENDIOA, Zinema, Musika, Liburuak.

## Nuevo impuesto sobre la renta

*El régimen tributario al que estaban sometidas las remuneraciones de los trabajadores y empleados en 1978 venía determinado en base a tres figuras impositivas: el impuesto sobre rendimiento de trabajo personal (IRTP), el impuesto extraordinario sobre determinadas rentas de trabajo personal y el impuesto general sobre la renta.*

*Con la reciente reforma fiscal a partir de 1979, se ha suprimido el impuesto sobre rendimiento de trabajo personal, habiendo finalizado así mismo la vigencia del impuesto extraordinario sobre determinadas rentas de trabajo.*

Con la nueva orientación impositiva se introducen una serie de modificaciones que por su incidencia en las rentas de trabajo deben ser analizadas. Los cuadros adjuntos que permiten en base a las hipótesis consideradas, evaluar las repercusiones en los incrementos salariales de 1979, deben ser complementadas por un análisis crítico-explicativo que facilite la comprensión de conjunto producida

por los cambios habidos. Para ello vamos a considerar cómo ha quedado el Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas (IRPF).

En relación al nuevo impuesto sobre la renta de personas físicas, su primera novedad es que el pago del mismo no se realiza de una sola vez, como se venía haciendo, sino de forma fraccionada a través de un sistema de retención en la fuente. Es decir, en el caso

concreto de rentas provenientes de trabajo, son las empresas las obligadas a retraer e ingresar en el tesoro, en concepto de pago a cuenta del IRPF la cantidad que resulte de asignar a los rendimientos de trabajo el porcentaje correspondiente.

Este porcentaje viene determinado en función de la percepción íntegra anual que vaya a obtener cada trabajador y de su situación familiar. Es importante señalar que el porcentaje se aplica sobre el total de cantidades abonadas por la empresa, aunque estas difieran de las que subieron para calcular dicho porcentaje.

Así por ejemplo, si un trabajador casado con dos hijos iba a obtener el 1 de enero unos ingresos de 585.000 pesetas correspondiéndole un porcentaje de retención del 80/o, si al final del año ha percibido 700.000 pesetas y ha tenido un hijo más, sobre esta cantidad real se sigue aplicando el 80/o.

No se tiene en cuenta, por lo tanto, el porcentaje equivalente a los ingresos reales obtenidos y a su nueva situación familiar.

Debido al carácter de ingresos cuenta, caso de que la declaración anual del IRPF, una vez deducidas las cantidades entregadas resulte negativo, Hacienda está obligada a devolver el exceso, previa reclamación del trabajador. Si se diese la hipótesis opuesta, es decir, cuando la declaración de positiva, el trabajador deberá ingresar la diferencia correspondiente.

Veamos a continuación qué repercusiones comportan las variaciones introducidas por la reforma fiscal en relación a los pensionistas, la familia y el propio trabajador.

### El nuevo impuesto y los pensionistas

Según la normativa del nuevo impuesto IRPF, están obligados a hacer declaración de renta, incluso los pensionistas, exentos de ello hasta 1979. Esta exigencia conlleva, por lo tanto, la retención a cuenta, como en los casos de un trabajador en activo, que puede oscilar entre 16.000 y 56.000 pesetas según el importe de la pensión y demás circunstancias.

**D**e todo ello, se puede sacar varias conclusiones:

— la primera, que contradiciendo la ley de seguridad social, las pensiones se constituyen en objeto de impuesto.

— en segundo lugar, que el aumento de las pensiones recientemente decididas —con claros fines electorales—, de un 14<sup>o</sup>%, además de no cubrir el incremento del coste de vida de 1978, queda sensiblemente reducido al aplicarle el porcentaje de retención.

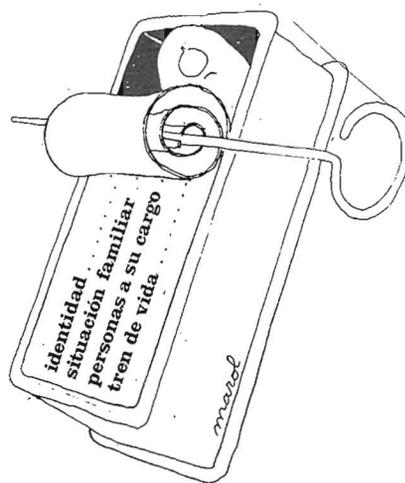
Aunque la razón esgrimida para justificar la obligatoriedad de gravar los pensionistas, ha sido que ésta es la práctica generalizada en los países democráticos, ello carece de fuerza argumental cuando los niveles de las pensiones no alcanzan cifras igualmente comparables.

### El nuevo impuesto y la familia

Las familias peor paradas con el nuevo importe son precisamente las numerosas (más de 800.000 en todo el estado) que se ven discriminadas si las comparamos a la situación de la que gozan en otros países. Así por ejemplo, un matrimonio con 8 hijos y unos ingresos de 600.000 pesetas deberán pagar 4.000 pesetas/mes más que en Francia.

**S**i ésta tuviera unos ingresos de un millón de pesetas, la diferencia sería mucho mayor, ya que según el IRPF, le quedarían 802.1000 pesetas netas frente a 943.000 en el país vecino. Este tratamiento tan desigual es debido a que el IRPF no tiene en cuenta la renta per cápita familiar que supone no solamente gastos mayores, sino también una aportación más elevada canalizada a través de la imposición indirecta. Hay que señalar también que a efectos

*La incidencia del IRPF es desigual en las diferentes regiones de Euskadi, ya que, mientras a Bizkaia y Gipuzkoa se les aplica el régimen común debido a la falta de conciertos económicos, Araba y Nafarroa gozan cada una de ellas de una posición específica y diferenciada en razón a los regímenes fiscales propios.*



del porcentaje de retención en los casos de nulidad, disolución del matrimonio, separación legal o de hecho, se computarán los hijos al cónyuge a cuyo cuidado se hallan confiados.

### El nuevo impuesto y el trabajador

Con el nuevo impuesto sobre la renta, quedan sujetas a contribución conceptos anteriormente exentos como la protección familiar y las prestaciones por subnormales. Así mismo, quedan también gravadas las indemnizaciones por enfermedad, accidente, maternidad y el subsidio de desempleo.

De otro lado, son precisamente las rentas cercanas al salario mínimo interprofesional, las que por tener anteriormente un tratamiento fiscal más ventajoso, debido a la exención de las primeras 100.000 pesetas, las más perjudicadas por los cambios introducidos.

### Otras consideraciones a hacer

**R**efiriéndonos a algunos aspectos concretos del IRPF relacionados con la negociación colectiva, podríamos destacar básicamente dos:

1.— El IRPF tiende a cerrar algo el abanico salarial. Con una distribución mitad lineal-mitad porcentual de los aumentos salariales, se estrechan, en cierta medida y de forma escalonada, las diferencias salariales debido a la forma mucho más proporcional de la retención.

2.— El decreto sobre el nuevo impuesto prohíbe que el IRPF sea a cargo de las empresas, como se venía haciendo en la mayoría de los casos con el IRTP, con el consiguiente detrimento que ello comporta dado que la mejora consolidada que suponía el IRTP a cargo de la empresa, no aparecía reflejada en nómina como un abono más. Este hecho hay que tenerlo presente en el momento de fijar los porcentajes de incremento salarial bruto, a fin de garantizar unos porcentajes de subida netos.

Finalmente, no se puede dejar de señalar la desigual incidencia del IRPF en las diferentes regiones de Euskadi, ya que, mientras a Bizkaia y Gipuzkoa se les aplica el régimen común debido a la falta de conciertos económicos, Araba y Nafarroa gozan cada una de ellas de una posición específica y diferenciada en razón a los regímenes fiscales propios.

JUANJO LOPEZ

# Repercusiones del I.R.P.F. en los incrementos salariales

J.A. Alberdi - M.A. Abarzuza - J. López

*Para ilustrar la incidencia comparativa del nuevo tipo de impuesto (IRPF) sobre los salarios en relación con la incidencia del antiguo IRTP se presenta en los cuadros adjuntos un caso concreto: el de un trabajador casado, con dos hijos y cuya mujer ni sus hijos no trabajan por cuenta ajena. Tampoco, logicamente tiene título de familia numerosa puesto que en ese caso se deberían considerar otras exenciones y deducciones. También advertir se considera el caso de un trabajador de la rama del metal.*

*Se presentan tres cuadros porque los regímenes de aplicación del IRTP y del IRPF en Alava y en Navarra tienen características distintas en razón de sus conciertos económicos. En un cuadro se presenta el caso de Guipúzcoa y de Vizcaya aduciendo las cifras salariales de Guipúzcoa porque los porcentajes de incidencia son iguales en ambas provincias aunque los salarios no coincidan. Lo que directamente interesa es el porcentaje de incidencia de los dos tipos impositivos que se comparan.*

Tras las negociaciones mantenidas por las Centrales Sindicales y Diputación, en Alava, se ha conseguido aminorar la grave pérdida que para el poder adquisitivo de los trabajadores suponía la aplicación inmediata de la ley de 8 de Noviembre de 1978.

Sin embargo, y a pesar de que se mantienen los mínimos exentos de 1978, a través del mecanismo de las subvenciones, el carácter más impositivo del nuevo IRPF se va a notar fuertemente sobre todo en los solteros y casados sin hijos, para los cuales el nuevo impuesto supone una pérdida aproximada de tres puntos.

Para comprender la mecánica del cuadro vamos a fijarnos en el caso del peón. Este peón en 1978 tiene un salario bruto de 388.656 ptas. y en 1979 se ha incrementado el mismo en un 15,22o/o, resultando un salario bruto de 447.812 ptas. Sin embargo en 1978 un salario líquido era igual al bruto pues estaba exento de impuestos; pero en 1979 por efecto de aplicación del IRPF su salario líquido es 441.836 ptas. por tanto el incremento teórico sobre tablas del 15,22o/o se ve reducido en 1,54o/o resultando un incremento real del 13,68o/o.

## Araba

CASADO CON 2 HIJOS CONVENIO METAL	Peón	Especialista	Oficial 3ª	Oficial 2ª	Oficial 1ª	Maestro de Taller	Encargado	Auxiliar admvo.	Oficial admvo. 2ª	Oficial admvo. 1ª
Salario bruto 1978	388.656	398.506	410.759	443.684	484.876	509.796	499.771	382.496	422.356	492.046
Salario líquido 1978 tras pago I.R.T.P.	388.656	398.506	409.415	438.224	474.267	496.072	487.300	382.496	419.562	480.541
o/o Retención	-	-	-	-	1	3	3	-	-	3
Salarios brutos 1979	447.812	459.108	473.508	511.059	558.853	585.045	573.457	439.014	483.531	563.556
Salarios líquidos tras pago I.R.P.F.	441.836	451.720	464.320	497.177	538.997	561.915	551.773	434.138	473.090	543.112
Incremento bruto: o/o	15,22	15,20	15,27	15,18	15,25	14,76	14,74	14,77	14,48	14,53
Incidencia I.R.P.F. o/o	1,54	1,85	1,86	1,73	1,61	1,49	1,51	1,27	1,73	1,51
Incremento real o/o	13,68	13,35	13,41	13,45	13,64	13,27	13,23	13,50	12,75	13,02

# Nafarroa

## IRTP

En 1978 estaban exentas hasta 439 mil ptas., pero a condición de que el salario no sobrepasase de 585 mil ptas. anuales. En este caso la exención alcanzaba únicamente hasta 351 mil ptas. En el caso de familias numerosas, que no nos ocupa ahora, existía otras tasas de exención. A la cantidad objeto de imposición, deducidas las cantidades exentas, se le aplicaba el 12<sup>o</sup>/o y ello constituía la cuota fiscal a bonar.

## IRPF

La exención del impuesto se hace de un modo progresivo y el <sup>o</sup>/o a aplicar varía según el número de hijos. En el caso que nos ocupa, dos hijos, estaría exento si percibe rentas inferiores a 500 mil ptas. Se ha establecido una deducción de la cuota que consiste en el 15<sup>o</sup>/o de 100 mil ptas. en todos los casos y el 15<sup>o</sup>/o de 150 o 175 mil ptas. para los titulares de Familias Numerosas de 1<sup>a</sup> y 2<sup>o</sup> categoría respectivamente. Además de la anterior se ha establecido otra deducción de 7 mil ptas. para aquellos que reúnan las siguientes condiciones: haber percibido en 1978 ingresos iguales o inferiores

Los salarios brutos de 1978 que figuran en el cuadro tienen todos ellos una cantidad exenta de 100 mil ptas. más 10.500 ptas. en concepto de ayuda familiar por reunir las siguientes condiciones: ser trabajadores casados con dos hijos, no trabajar más que el cabeza de familia y sus ingresos exceder de 315 mil ptas. Figura el mismo ingreso para el peón y para el especialista ya que en el convenio del Metal de Guipúzcoa no existe ninguna dife-

CASADO CON 2 HIJOS CONVENIO METAL	Peón	Especialista	Oficial 3 <sup>a</sup>	Oficial 2 <sup>a</sup>	Oficial 1 <sup>a</sup>	Maestro de Taller
Salario bruto 1978	350.000	375.000	420.000	450.000	490.000	535.000
Salario líquido 1978 tras pago I.R.T.P.	350.000	375.000	420.000	448.680	483.880	523.480
% Retención	-	-	-	0,29	1,25	2,15
Salarios brutos 1979	434.000	459.000	504.000	534.000	574.000	619.000
Salarios líquidos tras pago I.R.P.F.	434.000	459.000	504.000	534.000	572.780	609.240
Incremento bruto: %	24	22,40	20	18,67	17,14	15,70
Incidencia I.R.P.F. %	-	-	-	-	0,21	1,58
Incremento real %	24	22,40	20	19,02	18,37	16,38

res a 585 mil ptas. y que figuren en el anexo del tipo del impuesto en el epígrafe "sin hijos". Asimismo para familias numerosas de 1<sup>a</sup> y 2<sup>a</sup> se ha establecido una deducción de 25 mil ptas.

Las Centrales Sindicales hemos tenido recientemente una entrevista con la Diputación Foral al objeto de aumentar los mínimos exentos o las deducciones.

Para los solteros o los matrimonios

sin hijos este es mucho más gravoso que el sistema anterior.

## Supuesto salarial

Al no disponer Navarra de un convenio de tablas correspondiente a 1978 se ha contemplado un salario medio en base a un salario mínimo para el peón de 25 mil ptas. Razón por que se ha prescindido de dar datos para las categorías administrativas.

rencia entre ellos. Referente a los salarios del 79 existe la variación introducida por el nuevo impuesto: no hay cantidad exenta alguna y el porcentaje de retención hay que determinarlo en base a los ingresos que vaya a obtener el día 1 de enero y de su situación familiar.

Por no estar firmado el Convenio del Metal de Guipúzcoa de 1979 al redactar estos cuadros el cálculo es aproximativo en base a un aumento a

# Gipuzkoa Bizkaia

partir del 1 de enero de un 8<sup>o</sup>/o y de un 6<sup>o</sup>/o a partir del 1 de julio.

CASADO CON 2 HIJOS CONVENIO METAL	Peón	Especialista	Oficial 3 <sup>a</sup>	Oficial 2 <sup>a</sup>	Oficial 1 <sup>a</sup>	Maestro de Taller	Encar- gado	Auxiliar admvo.	Oficial admvo. 2 <sup>a</sup>	Oficial admvo. 1 <sup>a</sup>
Salario bruto 1978	446.973	446.973	451.931	477.753	497.222	555.972	531.719	456.160	504.732	545.127
Salario líquido 1978 tras pago I.R.T.P.	406.596	406.596	410.960	433.683	450.815	502.516	481.173	414.681	457.424	492.971
% Retención	9,04	9,04	9,07	9,23	9,34	9,62	9,51	9,10	9,38	9,57
Salarios brutos 1979	519.159	519.159	524.905	553.933	575.805	641.809	614.714	529.554	584.325	629.584
Salarios líquidos tras pago I.R.P.F.	482.818	482.818	488.162	515.157	529.741	590.464	565.537	492.486	537.579	579.217
Incremento bruto %	16,14	16,14	16,14	15,94	15,80	15,44	15,6	16,08	15,76	15,49
Incidencia I.R.P.F. %	7	7	7	7,01	8	8,01	8	7	8	8,01
Incremento real %	18,75	18,75	18,79	18,79	17,51	17,50	17,53	18,76	17,52	17,50

# La lección de los Convenios

El pasado año los convenios se negociaron tarde y mal. Tarde porque durante los primeros meses de 1978 se celebraron las elecciones sindicales y mal porque al vacío normativo sindical se le sumaba el Pacto de la Moncloa que como todos sabemos ato de pies y manos a UGT y CC.OO.

Este año los convenios se están negociando a su debido tiempo, quizá excesivamente juntos y se están negociando mejor.

La campaña electoral ha sido ciertamente un componente perturbador debido al uso y abuso que han hecho los partidos políticos de la imagen y de los hombres de su sindicato, pero no ha podido neutralizar al menos en Euskadi la dinámica laboral congénita a toda negociación. Tampoco la persistencia del vacío normativo han constituido un obstáculo insuperable para la negociación.

Aunque el balance no puede ser definitivo sí es lo suficientemente sugestivo para de forma provisional ir señalando punto por punto las conclusiones y experiencias más importantes y que más llaman la atención:

1.— Las negociaciones de los convenios provinciales que se han hecho han tenido el carácter de mínimos, con lo cual se ha modificado en algunos de ellos, en concreto en el del metal de Guipúzcoa, la trayectoria de los dos últimos años. Tanto en este caso como en la negociación del metal de Alava —que el resto de los sindicatos pretendieron que fuese de máximos— ha prevalecido la postura defendida con fuerza por ELA. Ello ha permitido descongelar la negociación colectiva a nivel de empresa y posibilitar que en muchos de ellas se negocien convenios por primera vez.

2.— En los convenios de empresa muchos de los cuales han ido precedidos por

huelgas más o menos largas —la conflictividad en relación al pasado año ha aumentado considerablemente— se han saltado los topes salariales repetidamente y con unos incrementos que en la mayoría de las ocasiones garantizaban como mínimo el índice de coste de vida de 1978 (16,50%).

3.— Tanto en los convenios provinciales de sector como en los de empresa y pese a las rígidas consignas de la patronal en contra se ha negociado contenido sindical. Posiblemente el caso más significativo haya sido el de Hostelería de Vizcaya en que se ha equiparado las atribuciones de las Secciones Sindicales y Comités de Empresa. Los ejemplos en los que se asignan horas a los delegados sindicales han sido muy numerosos.

4.— Las negociaciones colectivas a todos los ámbitos, no sólo en el sectorial sino también en el de empresa han constatado la interlocutoriedad de los sindicatos, demostrándose que las atribuciones de los Comités de Empresa aunque deben ser importantes no pueden incluir las propias de negociación. Esto aparece con más nitidez en casos de huelgas en los que el empresario ha recurrido a los sindicatos para negociar soluciones. En Vizcaya, Guipúzcoa y Alava han prevalecido netamente los planteamientos sindicales sobre las formas asam-

blearias, las coordinadoras, etc. Sólo en Navarra el sindicalismo no ha cuajado aún definitivamente como expresión hegemónica de movimiento obrero organizado.

5.— La composición de las mesas negociadoras ha estado constituida por un abanico más reducido de sindicatos que el año pasado, ajustándose más a la verdadera representación que cada uno tiene en los diferentes sectores. Junto a los tres sindicatos representativos de Euskadi que han negociado solos muchos convenios han participado otras siglas según el convenio provincial de que se tratara.

6.— Los niveles organizativos de las Federaciones así como los medios puestos a disposición de la negociación y la huelga (asesoramiento, información, Caja de resistencia) han sido elementos importantes que explican en buena medida el éxito obtenido. La ventaja comparativa de ELA ha puesto muy nerviosos a CC.OO. que a falta de cuadros —volcados en la campaña electoral— y sin poder controlar las diversas tendencias de su seno ha evidenciado una gran incoherencia en sus planteamientos (Metal de Vizcaya y Alava). Atacar a ELA por medio de panfletos y recurrir a comunicados de prensa dando datos que no se ajustan a la realidad sobre la representatividad son malos síntomas.

7.— La posibilidad y necesidad de negociar convenios a ámbito de Euskadi, marco homogéneo sindical y económicamente diferenciado del resto del estado. Los con-

venios a nivel estatal carecen de significación y son inaplicables en Euskadi debido a la mayor dinámica sindical y a las diferencias salariales y de condiciones de trabajo con otras partes del estado.

8.— Al haberse elevado el techo de acción sindical debido a la actividad negociadora y a los resultados obtenidos se ha revitalizado la vida sindical lo cual se traduce en un aumento de afiliación y mejora las perspectivas sindicales.

9.— La patronal ha tenido una actitud muy desigual. Las posturas de esta van desde el proceder electoralista, intransigente y marrullero de la CGEV hasta posiciones como las mantenidas por la patronal del Metal en Guipúzcoa más flexibles debido sin duda a la experiencia del año pasado.

10.— La administración cediendo a presiones de la patronal se ha interferido en las negociaciones, limitando por decreto-ley el derecho de huelga del personal de Limpiezas, del de Autopistas, etc. y dictando laudos que infringen la legalidad vigente, caso de la banca.

Los aspectos considerados no pueden ser generalizados al conjunto del estado y reflejan por lo tanto las realidades peculiares que van configurando la realidad sindical y las relaciones laborales de Euskadi. El proceso es todavía por supuesto muy fluido pero las tendencias que se apuntan son muchas de ellas irreversibles, máximo si se tiene en cuenta que los rasgos específicos van a ser acentuados con el estatuto de autonomía.

J. ELORRIETA

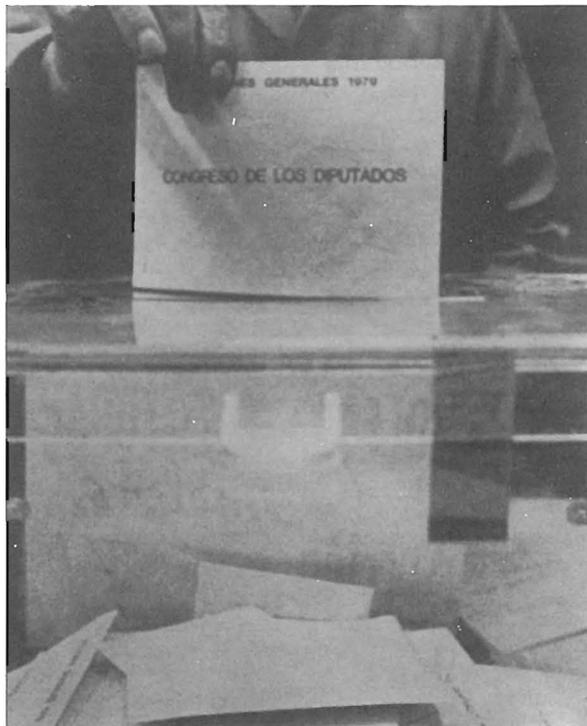
## Elecciones 1 de marzo 1979

Dos datos importantes se nos presentan al aproximarnos a los primeros resultados electorales. Uno, la importante abstención habida. El segundo el considerable avance de las fuerzas nacionalistas.

Creo que las cifras expresando números de individuos son más reales que las manifestadas en porcentajes o en parlamentarios electos. Los porcentajes referidos a distinto censo y número de votantes dicen muy poco. El número de electos, sujeto a imponderables varios y a los avatares de la ley de Hondt, tampoco reflejan las tendencias profundas del electorado, aunque me apresuraré a afirmar que, al fin y a la postre, el número de personas elegidas es el valor-resultante final que decide el interés y el futuro político del país. Y así, si el 15 j, ley de Hondt y avatares varios fueron desfavorables a las fuerzas vascas, esta vez lo han sido a las fuerzas estatistas. Váyase lo uno por lo otro.

1.— Empecemos por la **abstención**. Que hay que referir a un censo electoral muy distinto del 15 j.

Abstención del 34,80 en Vizcaya, 33,78 en Guipúzcoa, 31,80 en Alava y 29,15 en Navarra. Pero, teniendo en cuenta que el censo electoral aumenta en 21.065 personas en Alava, en 41.673 en Navarra, en 164.646 en Vizcaya y en 44.723 en Guipúzcoa. Lo que expresado en votantes quiere decir que en Vizcaya



votan 52.055 personas más que el 15 j., y 17.706 en Guipúzcoa. Aumento del número de votantes en estas dos regiones que explica, en parte, el crecimiento de las nuevas opciones políticas. Restricción del número de votantes en cambio en Alava y en Navarra. 8.466 menos en la primera y 10.032 menos en la segunda, añadiendo, sin embargo, en seguida, que, respecto a las dos primeras provincias se abstienen 38.831 personas más que en Guipúzcoa en 1977 y 150.185 personas más que en dicha fecha en Vizcaya. Lo que nos permite extraer la primera conclusión:

Que han votado quienes se abstuvieron el 15 j, y se han abstenido muchos de

los que entonces no lo hicieron. Y esta abstención ha sido intensa en zonas preferentemente habitadas por obreros inmigrantes, tales como la margen izquierda del Nervión (42% de abstención) y los barrios periféricos de Vitoria.

2.— Pasemos al segundo aspecto: el **crecimiento del voto abertzale**, medido en votantes en vez de porcentajes.

En Guipúzcoa el voto patriota ha crecido en 39.728 sufragios. En Vizcaya en 66.705. En Alava en 16.585. En Navarra, en cambio, permanece más estable. En 1977 UNAI y Unión Autónoma Navarra sumaron 43.586 votos. El 1 M, HB y N.V. han congregado 44.088. Algo más para un

número de votantes menor. Se avanza pero no con la espectacularidad de las tres provincias vascongadas. Lo que sí parece claro es el trasvase del voto UNAI del 15 j, a HB (24.935 UNAI 15 j, 22.592 HB 1 m. Si añadimos los 2.971 de MC-OIC, el cálculo es casi exacto).

**Por regiones cabe señalar:**

a) El crecimiento de la derecha de Navarra. Para un electorado más restringido, las opciones UCD más UPN ganan 13.295 votos mientras que el PSOE mantiene sus 55.000 votos y Nacionalistas Vascos avanza algo.

b) En Alava se hunde el PSOE (9.619 votos) y la derecha españolista (UCD más UFV) (10.015 votos), crece el PNV (más 5.009) y EE (más 2.840) añadiendo los 11.605 votos de HB.

c) En Guipúzcoa HB muere en el electorado PNV claramente (PNV 10.507 votos), alcanzando un éxito espectacular que se extiende a EE (más 11.932 votos) en detrimento del PSOE y PCE (1.321).

d) Quizá lo más difícil de aclarar es lo sucedido en Vizcaya. Junto a la vigorosa presencia de HB, vemos un PNV que gana 2.000 votos ¿Cuántos hubiera ganado de no existir la anterior opción electoral?

EE crece discretamente (más 3.484) fracasa el PSOE (25.621) y el PC crece en

continúa en la página 12 -

DOCUMENTACIÓN

AGIRIAK

ESTV  
79 otsaila/LANTZEN  
EL LANTZEN

# Homologación de Convenios Colectivos de Trabajo

*REAL DECRETO 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación de Convenios Colectivos de Trabajo.*

El Real Decreto-ley cuarenta y nueve/mil novecientos setenta y ocho, de veintiséis de diciembre, sobre política de rentas y empleo, ha establecido los criterios de referencia para el crecimiento de la masa salarial en el sector privado y en el público sometido a régimen laboral.

El mismo Real Decreto-ley, en su artículo quinto, mantiene la vigencia de una serie de preceptos del Real Decreto-ley cuarenta y tres/mil novecientos setenta y siete, de veinticinco de noviembre, sin otras modificaciones que las relativas a referencia de fechas, que se prolongan hasta treinta y uno de diciembre de mil novecientos setenta y nueve.

En lógica congruencia con este criterio de prolongación de la regulación y de los procedimientos a seguir en cuanto a la tramitación de Convenios hasta el treinta y uno de diciembre de mil novecientos setenta y nueve, se hace necesario proceder a la ampliación de los efectos del Real Decreto tres mil doscientos ochenta y siete/mil novecientos setenta y siete, de diecinueve

de diciembre, sobre la homologación de los Convenios Colectivos de Trabajo, teniendo en cuenta para esta normativa algunas rectificaciones y aclaraciones sugeridas por la experiencia de su aplicación a lo largo del pasado año. Por ello, aun cuando se respete gran parte de la anterior regulación, es necesario proceder a dictar una nueva disposición.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día diecinueve de enero de mil novecientos setenta y nueve,

DISPONGO:

**Artículo primero.**— Los Convenios Colectivos de Trabajo que hayan de surtir efectos desde uno de enero hasta treinta y uno de diciembre de mil novecientos setenta y nueve, y la revisión de los actualmente en vigor con efectividad durante el mismo periodo, antes de su homologación

y con suspensión del plazo previsto para la misma, serán sometidos a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, cuando en ellos concurren alguna o algunas de las circunstancias siguientes:

**Primera.**— Los Convenios Colectivos que afecten a Empresas públicas, o al personal laboral de la Administración, cualquiera que sea su ámbito y naturaleza.

**Segunda.**— Los Convenios que afecten a Empresas de plantilla superior a quinientos trabajadores, cualquiera que sea el sector y ámbito de los mismos.

**Tercera.**— Los Convenios que afecten a un grupo o a la totalidad de Empresas definidas por sus especiales características, cuando sean de ámbito nacional o interprovincial, y cualquiera que sea la naturaleza y la dimensión de las comprendidas en el Convenio, si así se estimase por el Ministerio de

Trabajo, respecto de Convenios que incluyan un incremento salarial superior al que, como criterio de referencia, se establece en el artículo primero del Real Decreto-ley cuarenta y nueve/mil novecientos setenta y ocho, de veintiséis de diciembre.

A los efectos de este Real Decreto, se consideran Empresas públicas todas aquellas en que una o varias Entidades públicas, estatales, locales o institucionales, sean titulares de la mayor parte de su capital social.

#### Artículo segundo.—

**Primera.**— El Ministerio de Trabajo someterá a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos los Convenios Colectivos comprendidos en el artículo anterior, con un informe respecto de si entrañan aumentos económicos que exceden de los criterios de referencia que para el crecimiento de la masa salarial se establezcan en el artículo primero del Real Decreto-ley cuarenta y nueve/mil novecientos setenta y ocho, de veintiséis de diciembre.

**Segunda.**— Cuando los Convenios Colectivos superen los indicados criterios salariales de referencia, y se trate de supuestos comprendidos en el artículo cinco, punto uno, párrafo primero, del Real Decreto-ley cuarenta y tres/mil novecientos setenta y siete, de veinticinco de noviembre, la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos podrá imponer las limitaciones precisas para ajustar el crecimiento de la masa salarial a los señalados criterios.

**Tercera.**— Cuando los Convenios Colectivos que afectan a Empresas del sector privado superen los criterios salariales de referencia establecidos en el artículo primero del Real Decreto-ley cuarenta y nueve/mil novecientos setenta y ocho, el conocimiento atribuido a la Comisión Delegada indicada no será impedimento para la homologación. Una vez que esta Comisión Delegada haya conocido de la propuesta del Ministerio de Trabajo, la autoridad laboral notificará a las partes negociadoras la superación, en su caso, de los criterios salariales, previéndolas de los efectos establecidos en los artículos cinco, seis y siete del Real Decreto-ley cuarenta y tres/mil novecientos setenta y siete, de veinticinco de noviembre, y les otorgará un plazo de diez días para la ratificación o modificación del contenido del Convenio. Cumplido este trámite, se homologará el Convenio conforme a lo establecido en el artículo cinco punto tres del mencionado Real Decreto-ley.

#### Artículo tercero.—

**Uno.** La autoridad laboral competente para la homologación de los Convenios de ámbito que no excedan de una provincia, con suspensión del plazo previsto en el artículo catorce de la Ley treinta y ocho/mil novecientos setenta y tres, elevará, con su informe, a la Dirección General de Trabajo los Convenios que pudieran estar comprendidos en el artículo primero de este Real Decreto, notificándolo así a las partes.

**Dos.** La Dirección General de Trabajo, respecto de los Convenios de ámbito superior a la provincia, procederá a verificar si se ajustan a los criterios de referencia que para el crecimiento de la masa salarial se establecen en el artículo primero del Real Decreto-ley cuarenta y nueve/mil novecientos setenta y ocho. Si en el plazo fijado para la homologación no se pudiera ultimar la comprobación indicada o procediera su elevación a la consideración de la Comisión Delegada, ésta pondrá la suspensión de dicho plazo para que, en su caso sea notificada a las partes por la Dirección General de Trabajo.

**Tres.** La Dirección General de Trabajo, recabando los asesoramientos que considere precisos y la información procedente, someterá a la decisión del Ministro la propuesta que para la efectividad de lo que dispone el artículo segundo de este Real Decreto estimare procedente.

#### Artículo cuarto.—

Queda facultado el Ministro de Trabajo para dictar las disposiciones que fueren necesarias para la ejecución de este Real Decreto, que entrará en vigor el mismo día de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Dado en Madrid a diecinueve de enero de mil novecientos setenta y nueve.

## Revalorización de pensiones

*REAL DECRETO 177/1979, de 2 de febrero, sobre revalorización de pensiones.*

La Ley General de Seguridad Social de treinta de mayo de mil novecientos setenta y cuatro, determina que las pensiones serán revalorizadas periódicamente por el Gobierno.

De acuerdo con la citada previsión legal, resulta procedente disponer una nueva revalorización, que se lleva a cabo por el presente Real Decreto, que afecta a las pensiones del Sistema de la Seguridad Social causadas con anterioridad al uno de enero de mil novecientos setenta y nueve, y con arreglo a la Ley veinticuatro/mil novecientos setenta y dos, de veintiuno de junio, o a la vigente Ley de la Seguridad Social.

La indicada revalorización tiene efectos desde el uno de enero de mil novecientos setenta y nueve, y atiende tanto a la prevista evolución de los salarios desde dicha fecha como a la de hacerla coincidir con la referida a los haberes pasivos de los funcionarios civiles y militares, establecida por el Real Decreto-ley setenta y nueve/mil novecientos setenta y ocho, de veintinueve de diciembre.

La revalorización dispuesta por el presente Real Decreto se efectúa teniendo en cuenta el importante esfuerzo de adaptación de los niveles de protección social realizado durante mil novecientos setenta y ocho; después de lo cual, las pensiones del Sistema de la Seguridad Social han recuperado el nivel adquisitivo perdido

en épocas anteriores.

Por lo mismo, la atención extraordinaria que se ha prestado en las últimas revalorizaciones a las pensiones mínimas del Sistema y la igualdad entre regímenes hasta homologarse con el Régimen General, conseguida en la última revalorización, dispensan en esta ocasión de seguir el mismo criterio y justifican, al contrario, que la revalorización se lleve a cabo conforme a un módulo de incremento proporcional, siguiendo al respecto la misma directriz que el Real Decreto-ley cuarenta y nueve/mil novecientos setenta y ocho, de veintiséis de diciembre, contiene a propósito de la distribución proporcional de los aumentos salariales para el año mil novecientos setenta y nueve.

La presente revalorización se completa con la mejora que, de acuerdo con un criterio análogo al expuesto, se determine por el Ministerio de Sanidad y Seguridad Social para las pensiones del Sistema causadas de conformidad con la legislación anterior a la mencionada Ley veinticuatro/mil novecientos setenta y dos, de veintiuno de junio, en cumplimiento de lo previsto en la disposición final tercera de la Ley General de la Seguridad Social.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Sanidad y Seguridad Social y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día dos de febrero de mil novecientos setenta y nueve,

**DISPONGO:**

#### **Artículo primero.—**

Las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social, a que se refiere el artículo primero del Real Decreto ochenta y cinco/mil novecientos setenta y ocho, de veinticuatro de enero, causadas con anterioridad al uno de enero de mil novecientos setenta y nueve, se revalorizarán en un catorce por ciento, en la forma establecida en el presente Real Decreto.

En idéntico porcentaje se incrementarán los mínimos mensuales establecidos en el Real Decreto mil ciento treinta y nueve/mil novecientos setenta y ocho, de dos de junio.

#### **Artículo segundo.—**

Para la aplicación de las revalorizaciones y mínimos establecidos en el artículo anterior se estará a lo dispuesto en el Real Decreto ochenta y cinco/mil novecientos setenta y ocho, de veinticuatro de enero, con las siguientes salvedades:

**Primera.—** A efectos de la aplicación de la revalorización dispuesta en el presente Real Decreto, a cada una de las prestaciones afectadas por la misma se considerará como cuantía mensual de la prestación de que se trate su importe inicial más los incrementos operados como consecuencia de revalorizaciones o mejoras periódicas que se hubieran aplicado a dicho importe, y sin tener en cuenta, en ningún caso, los aumentos reconocidos a las cuantías así determinadas para alcanzar los mínimos establecidos en el Real Decreto mil ciento treinta y nueve/mil novecientos setenta y ocho, de dos de junio.

**Segunda.—** Las prestaciones que se hayan causado entre el uno de mayo de mil novecientos setenta y ocho y el treinta y uno de diciembre de mil novecientos setenta y ocho, ambos inclusive, se revalorizarán en tantas octavas partes de una cantidad equivalente a la revalorización que corresponda, como meses naturales estén comprendidos entre el anterior al de

la fecha del hecho cusante y el de enero de mil novecientos setenta y nueve, ambos inclusive.

**Tercera.—** La competencia atribuida en el artículo veintitrés, dos del Real Decreto ochenta y cinco/mil novecientos setenta y ocho, de veinticuatro de enero, a la Subsecretaría del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social se entenderá referida a la Dirección General de Régimen Económico de la Seguridad Social.

#### **DISPOSICIONES FINALES**

**Primera.—** Se faculta al Ministerio de Sanidad y Seguridad Social para resolver cuantas cuestiones de carácter general puedan plantearse en la aplicación y desarrollo de lo dispuesto en el presente Real Decreto.

**Segunda.—** Para la aplicación de lo dispuesto en el presente Real Decreto se tramitarán los correspondientes suplementos de crédito en los presupuestos de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, que se financiarán con los mayores recursos que se obtengan por la Seguridad Social.

Dado en Madrid a dos de febrero de mil novecientos setenta y nueve.

## **Creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación**

*REAL DECRETO-LEY 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.*

Los conflictos laborales, por su propia naturaleza y por los intereses que en los mismos se enjuician, necesitan una rápida solución, teniendo en cuenta que tanto para el trabajador como para el empresario la prolongación de situaciones de incertidumbre constituyen una grave lesión y a veces un perjuicio difícilmente reparable. No es admisible, en un orden social que se quiere justo, que la decisión sobre situaciones muchas veces vitales se prolongue durante largos períodos de tiempo.

Por otra parte, la conflictividad laboral presenta una estructura muy compleja y unas peculiaridades muy acusadas que aconsejan ofrecer a los interesados un conjunto de institutos jurídicos diferenciados que, haciendo frente a la pluralidad de situaciones conflictivas, constituyan un sistema de decisiones rápido y justo.

La mediación es una figura conveniente; su eficacia está demostrada en la realidad diaria, haciéndose aconsejable su institucionalización, sobre los presupuestos de imparcialidad del mediador y la libre aceptación de su actuación por los interesados.

La creación de Tribunales Arbitrales Laborales viene avalada por la fructífera experiencia en otros países y por la propia Organización Interna-

cional del Trabajo (O.I.T.), que, en su recomendación número noventa y dos, propugna el establecimiento de arbitrajes voluntarios. Estos órganos que se crean unen a la garantía de la necesaria formación jurídica de su Presidente, la presencia en los mismos de Vocales designados por trabajadores y empresarios.

La conciliación es igualmente una institución que se ha revelado siempre eficaz y si se limita a las materias donde la transacción es posible no merma en absoluto los derechos y garantías de los interesados, proporciona en ocasiones soluciones inmediatas y aunque no las consiga, organizada debidamente no supone ningún retraso apreciable en el proceso laboral.

Por cuanto antecede, la necesidad de contar de inmediato con los cauces que este Real Decreto-ley constituye, y el dar respuesta a las aspiraciones de Sindicatos de Trabajadores y Asociaciones Empresariales, justifican la urgencia de esta disposición.

En su virtud, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintiséis de enero de mil novecientos setenta y nueve, en uso de la autorización contenida en el artículo ochenta y seis de la Constitución.

#### DISPONGO:

##### **Artículo primero.— Creación y funciones.**

Se crea el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con el carácter de Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo. Se regirá por la Ley de veintiséis de diciembre de mil novecientos cincuenta y ocho sobre Régimen Jurídico de las Entidades Estatales Autónomas, la Ley General Presupuestaria de cuatro de enero de mil novecientos setenta y siete, disposiciones de general aplicación a los Organismos autónomos y las contenidas en el presente Real Decreto-ley y normas que lo desarrollen.

El Instituto tendrá las funciones de mediación, arbitraje y conciliación a que se refieren los artículos siguientes.

Serán asimismo funciones del Instituto:

- a) El depósito de Estatutos de los Sindicatos de Trabajadores y de las Asociaciones Empresariales.
- b) El depósito de las actas relativas a elecciones de Organos de Representación de Trabajadores en la Empresa y de los datos relativos a representatividad de las Asociaciones Empresariales.
- c) El depósito de los Convenios y demás acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores o entre Sindicatos y Asociaciones Empresariales.
- d) Las inherentes a la expedición de certificaciones de la documentación en depósito.

##### **Artículo segundo.— Organos.**

Los órganos directivos colegiados estarán integrados paritariamente por representantes de la Administración Pública, de los Sindicatos de Trabajadores y de las Asociaciones Empresariales.

##### **Artículo tercero.— Principios de actuación.**

El Instituto sujetará su actuación a los siguientes principios:

- a) Libertad.— La actuación del Insti-

tuto no limitará ni interferirá el libre ejercicio de los derechos laborales o sindicales.

b) Rogación.— El Instituto actuará a solicitud de las partes, trabajadores y empresarios o sus sindicatos y Organizaciones.

El Instituto podrá actuar a iniciativa propia en los casos de carácter general o grave trascendencia.

c) Neutralidad.— La actuación del Instituto tendrá siempre un carácter profesional, técnico e imparcial.

d) Gratuidad.— Los servicios prestados por el Instituto serán gratuitos, salvo los expresamente exceptuados.

##### **Artículo cuarto.— Creación de Tribunales Arbitrales Laborales.**

Con sede en las capitales de provincias y localidades donde haya Magistratura de Trabajo, se crean, dentro del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, Tribunales de Arbitraje Laboral, integrados por un Presidente y dos Vocales. Todos ellos actuarán conjuntamente. El Presidente será un funcionario público, Licenciado en Derecho, y los Vocales serán designados, uno, por los Sindicatos de Trabajadores, y otro, por las Asociaciones de Empresarios.

Será designado Secretario un funcionario público, que actuará sin voto.

Los empresarios y trabajadores podrán someter a los Tribunales Arbitrales Laborales todas las controversias, tanto individuales como colectivas de trabajo, que surjan entre ellos, sin otras limitaciones que las que se establecen reglamentariamente.

En los casos y por los motivos que reglamentariamente se determinen, contra el laudo que dicten los Arbitros, cabrá recurso en los conflictos individuales ante la Magistratura de Trabajo de la localidad, cuya sentencia será firme, y ante el Tribunal Central de Trabajo en los conflictos colectivos.

Firme la decisión arbitral, podrá ejecutarse ante la Magistratura de Trabajo del lugar donde haya efectuado el arbitraje. Esta ejecución se llevará a efecto del modo que la Ley de Procedimiento Laboral establece para las sentencias.

El Gobierno aprobará el procedimiento de actuación de los Tribunales Arbitrales, que se ajustará, en todo caso, a los principios de rogación, oralidad, concentración, celeridad y gratuidad. Asimismo regulará el régimen de recursos.

Podrán crearse Tribunales a los que se refiere este artículo, en localidades donde no exista Magistratura de Trabajo, cuando el volumen de asuntos lo aconseje.

##### **Artículo quinto.— Conciliación obligatoria.**

Será requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento laboral ante la Magistratura de Trabajo el intento de celebración del acto de conciliación ante un funcionario Licenciado en Derecho del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. La asistencia al mismo es obligatoria para ambas partes litigantes. Para su régimen, efectos y excepciones se estará a lo que preceptúan los artículos cincuenta, siguientes y concordantes de la Ley de Procedimiento Laboral, en lo que resulten aplicables.

##### **Artículo sexto.— Mediación.**

Los trabajadores y empresarios podrán solicitar del Instituto la designación de un mediador imparcial en cualquier momento de una negociación o de una controversia colectiva.

La Administración laboral podrá exigir al Instituto la designación de un mediador, cuando las circunstancias lo demanden y previa audiencia de los interesados.

Todo ello sin perjuicio de las facultades que en materia de mediación tiene atribuidas la Inspección de Trabajo.

#### DISPOSICIONES FINALES

**Primera.** Queda derogado el artículo treinta y cinco del Real Decreto-ley de cuatro de marzo de mil novecientos setenta y siete, en lo que se refiere a la supresión de la conciliación obligatoria

**Segunda.** El Gobierno y el Ministerio de Trabajo, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán dictar las normas de aplicación y desarrollo del presente Real Decreto-ley, que entrará en vigor en el siguiente día al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". Asimismo determinarán la organización, régimen de actuación y del personal del Instituto y sus Organos.

**Tercera.** El Ministro de Trabajo someterá a la aprobación del Gobierno en el plazo de seis meses, previo dictamen del Consejo de Estado, un nuevo texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en que se contengan las modificaciones derivadas de la legislación posterior a la misma, se establezcan las condiciones adecuadas en orden a una perfecta y eficaz regulación del procedimiento laboral y se eleven las cuantías de los depósitos y sanciones que en dicho texto se preven, regularizando, armonizando y aclarando los textos legales que han de ser refundidos.

Dado en Madrid a veintiséis de enero de mil novecientos setenta y nueve.

**1** Se publica la Orden que desarrolla el Real Decreto del 19 de enero sobre la Cotización a la Seguridad Social, publicada en esta misma sección de LANTZEN núm. 1.

**2** Real Decreto sobre revalorización de pensiones y Orden sobre mejora de pensiones, la primera de ellas publicada en este número.

**13** Tras una huelga de 22 días de duración la mesa negociadora del Convenio Provincial de Agencias de Aduanas y Consignatarios de Buques de Vizcaya llegó a un acuerdo en base a los siguientes puntos: incremento salarial del 18<sup>o</sup>%, fijación de indemnizaciones en caso de despidos improcedentes o nullos, regulación de ascensos y equiparación salarial del personal de muelle al personal administrativo.

**15** Metal de Alava: Se firma el convenio provincial del metal. Interesa a unos 15 mil trabajadores sobre todo de la pequeña y mediana empresa que carecen de convenio propio. La mayoría de las empresas grandes tienen su propio convenio. Con todo es un convenio de mínimos que por lo tanto deja abierta la puerta a futuros convenios de empresa que mejoren los términos del provincial. Los datos más destacables de este convenio son:

- 2.026 horas. En 1978 fueron 2.032.
- 26 días de vacaciones.
- Incremento del 15,5<sup>o</sup>% sobre tablas del 78.
- 8 horas mensuales para representantes de las Secciones Sindicales.
- 6 horas, en tiempo de trabajo, al año para asambleas.
- Comisión paritaria de seguimiento de la aplicación del convenio. Queda aun pendiente de homologación.

Este convenio ha sido precedido por dos paros, uno el día 12 y otro el día 24 de enero.

**16** El viernes día 16 se firma el Convenio de Hostelería de Vizcaya negociado por representantes de los trabajadores, por ELA, UGT y CC.OO. y una coalición de sindicatos minoritarios. El acuerdo alcanzado sin recurrir a la huelga y después de una negociación intensa incluye: un incremento salarial del 16<sup>o</sup>% sobre ingresos de 1978, una substancial mejora de las pagas extraordinarias, garantizan los dos sistemas de retribuciones actuales -fijo y porcentaje- y la equiparación de las Secciones Sindicales a los Comités de empresa. El Convenio incluye así mismo el compromiso de que para 1980 el número de horas a trabajar será de 43 semanales.

Se firma en Bilbao el Convenio de la Enseñanza Privada, cuyo ámbito incluye a Bizkaia, Araba y Gipuzkoa (quedando excluida Navarra por la negativa de la patronal a negociar).

El acuerdo supone un aumento salarial desde un 17,5<sup>o</sup>% a un 30<sup>o</sup>%, según categorías, lo que equivale a una diferencia importante con el laudo dictado

en Madrid. Todos los sindicatos excepto ELA han estado negociando en Madrid. UGT y CC.OO. se sumaron al convenio de Euskadi después de haberse iniciado, ante el temor de quedar descolgados.

**Metal de Guipúzcoa:** El mediador D. Angel Rubio, Inspector de Trabajo, después de dos días de mediación presenta la última propuesta a las partes:

- Aumento del 16,5<sup>o</sup>% sobre tablas de convenio y con referencia a salarios medios de convenio de 1978.

- Aumento del 6<sup>o</sup>% en enero del 79 sobre salarios reales del 31 de diciembre del 78, y una revisión en julio en la cuantía del 2<sup>o</sup>% más 1.500 ptas.

- En relación a estos salarios reales propone una cláusula de exclusión a favor de las empresas que hubieran presentado expediente de suspensión de pagos antes de la fecha de la firma del convenio y que este expediente hubiera sido admitido a trámite judicial. Son ocho o diez las empresas en esta situación, entre ellas hay alguna que tienen establecido acuerdo de empresa en términos que superan lo propuesto por el mediador.

Se llegó a la designación de un mediador porque los empresarios después de haberse negado a hacer ofertas sobre salarios reales, las dos que por fin hicieron no ofrecían a juicio de los trabajadores, base para iniciar una negociación. La mediación fue la forma de salir de una situación sin salida.

ELA realizadas las reuniones previas de las secciones locales de la Federación acepta la propuesta del mediador en un Comunicado del Consejo Regional. El día 19 en la reunión de la mesa negociadora, la parte de los trabajadores propone continuar la negociación sobre el resto de los puntos no incluidos en la propuesta del mediador con objeto de poder hacer después una valoración global de aceptación o no.

**17** Comercio del Textil y de Química: Este día se firmaron los dos convenios estatales: en ambos el incremento salarial ha sido del 16<sup>o</sup>%.

**19** Real Decreto sobre homologación de Convenios Colectivos, publicada en este número.

**24** La Dirección General de Trabajo dicta el laudo del Convenio Interprovincial de Banca pese a la situación de huelga indefinida mantenida en Bizkaia y en algunas otras provincias desde el día 12 de febrero. El incremento salarial fijado es del 14<sup>o</sup>%. El desarrollo de la negociación y la salida que se le ha dado al mismo refleja la necesidad de plantear la negociación de este sector a otro ámbito, (provincial y de nacionalidad). La dinámica sindical de Bizkaia y el planteamiento de ELA apoyados por la mayoría de los trabajadores contrasta con la desigual y escasa presión a nivel estatal y posición contradictoria de UGT y CC.OO. al descombar la huelga prevista del 24 al 28 e impugnar posteriormente el laudo.

# dia a dia/albiste laburrak

**26** Después de una huelga de 22 días y de desafiar la citación del Gobernador Civil de Vizcaya instando a los trabajadores para reincorporarse al trabajo, amenazándoles en caso contrario con el despido, la patronal ha accedido a aceptar el arbitraje del Consejo General Vasco para dar una salida a la negociación del **Convenio provincial de Limpiezas**. Frente a las 6.250 pts. de incremento reivindicado por los sindicatos negociadores —ELA, UGT, CC.OO., USO— la patronal en la última contraoferta ofrecía un aumento de 3.000 pts. Es de destacar en este sector la posición de la patronal totalmente reacia a negociar —el pasado año hubo también una huelga prolongada— y la intromisión del gobernador civil atentando con ello contra el derecho de huelga reconocido en la Constitución.

Después de una larga negociación, iniciada el pasado noviembre, se firmó el **Convenio de la Construcción de Guipúzcoa**, entre la patronal del sector y los sindicatos ELA, UGT y CC.OO. El incremento salarial obtenido ha sido del 9,50/o en cómputo anual sobre salarios del 30-11-78 que supone un 170/o sobre el salario de enero del 78. Por otra parte se ha incluido en el acuerdo la revisión salarial el próximo primero de julio garantizando el índice de coste de vida de los últimos 7 meses.

**28** Con la participación de ELA, UGT, CC.OO. y CNT se firmó en Madrid el **Convenio Interprovincial del Sector de Seguros**, después de una huelga iniciada el día 6 y secundada de forma desigual, y dado que muchas Compañías de Seguros tienen su propio convenio. Además de un incremento salarial del 150/o sobre tablas salariales y un 350/o sobre antigüedad, el convenio incluye una reducción de jornada que supone una semana laboral media de 40 horas. El acuerdo establece ascensos automáticos para la categoría de auxiliares y oficiales de 2º supone en estos casos aumentos de mucha importancia.

En la madrugada del 27 se llegó a un acuerdo definitivo en el **Convenio de la Construcción de Vizcaya** que finalmente será firmado el próximo día 2 de marzo.

La negociación que ha sido llevada, en representación de los trabajadores, por los sindicatos ELA, UGT, CC.OO. USO y SU, supone un incremento salarial del 100/o sobre diciembre que equivale a un 17,200/o sobre el año 78; 2.000 pts. inasorribles en concepto del mes de diciembre, una fiesta anual más (20 de marzo) y medias dietas de 300 pts.

—viene de la página 6—

## Elecciones 1 de marzo 1979

3.980 votos. Ganan, pues, todos en Vizcaya menos el PSOE.

e) Respecto a la derecha estatalista hay que señalar que mantiene la coherencia y cantidad de su electorado en Guipúzcoa y Vizcaya configurando como una fuerza muy estable. UN más UCD más UFN suman en Vizcaya 120.916 votos frente a los 124.395 obtenidos en ya por UCD más AP. Y en Guipúzcoa, UCD más UFV llegan a los 53.820 votos muy cerca de los 56.801 sumados por GU más DIV más DCV en 1977.

f) ¿Cómo explicar el crecimiento de HB? Cabe aventurar como hipótesis que esta alternativa ha recogido, además de parte de los votos ANV-ESB del 15 j, lo prin-

cipal del nuevo electorado participante en estas elecciones. Así como un grueso número de votos del electorado "periférico" de varias opciones de izquierda. Pero, sin olvidar un sustancial "transfert" de votos del PNV. Parece que se ha dado un desplazamiento nacionalista en este sentido radicalizado, si bien el PNV ha conseguido atraer votos de otros sectores y personas que el 15 j votaron UCD, DCV, ESB y otros.

Desde nuestra perspectiva cabe preguntarse ¿qué colofón podemos poner a esta precipitada y primera aproximación? La de la poca incidencia de ciertas **organizaciones sindicales** en la orientación del voto, pese a haberlo intentado. Ni UGT

ha podido impedir el fracaso relativo del PSOE ni CC.OO. instrumentalizar un importante apoyo al PCE ni el SU navarro verter su caudal electoral a la ORT. Como único comentario diremos que aunque, evidentemente, el crecimiento abertzale ha sido importante y expresa una tendencia a la progresión, no hay que olvidar que, ese largo medio millón de gentes que ahora no han votado, algún día lo hará. Olvidar que tales electores existen sería la más cómoda forma de suicidio. Y, finalmente, una constatación. En el electorado vasco —abstencionismo aparte— hay que diferenciar dos sectores: el del voto movido, sugestionable y variable y tres fortalezas cuya constancia es evidente al

realizar el análisis electoral por municipios. Nos referimos al núcleo estable —muy numeroso— del electorado PNV, PSOE y de la derecha estatalista centrada, por fin, en UCD.

Falta ahora por ver si estos resultados se confirman —o, mejoran— en la segunda vuelta de este proceso electoral: en las elecciones municipios o Juntas.

J.A.A.

NOTA. La confrontación de cifras se ha hecho sobre datos de un mismo periódico de ambos acontecimientos electorales, es decir, no sobre los resultados exactamente definitivos del 15 j y 1 m, sino sobre los segundos resultados facilitados.

## Negociación colectiva: Preparación de la negociación (y II)

Procedencia: LA NEGOTIATION SYNDICALE  
Autor: E. DELVAUX ETC.

### 6.— Los negociadores

La patronal busca siempre aislar a los negociadores obreros y presionar sobre ellos. Son conocidas frases como estas: "Teneis que comprender que no es posible satisfacer tal reivindicación; decidles a los trabajadores que no caen en la cuenta de los problemas económicos". Haciendo una distinción entre el negociador y sus camaradas de trabajo, el empresario trata de conseguir que el negociador realice más un papel de intermediario con los trabajadores que el de su representante.

La política patronal tiende a reducir lo más posible el número de negociadores y a limitar la importancia de las delegaciones sindicales. Por eso hay que dar publicidad a las negociaciones y dar cuenta regularmente de su marcha. La dinámica de la discusión negociadores-patronal no se ve y no se evalúa de la misma forma si se está dentro o si se está fuera. La función del negociador está en razonar, explicar las reivindicaciones, obligar al empresario a precisar sus propuestas, pero no puede cerrar la negociación sin mandato explícito. A nivel de empresa es la estructura sindical la que debe elaborar la estrategia de negociación, estimar la distan-

cia entre los objetivos sindicales y las propuestas patronales para formular alternativas a los trabajadores.

### ¿Uno o varios negociadores

Es difícil y aún peligroso confiar una negociación a un sólo militante. Conviene designar varios negociadores que se ayuden, se corrijan eventualmente sus errores, siempre posibles. Es un medio también de romper el muro de silencio, el secreto, dentro del que quiere encerrar la negociación la patronal. Varios negociadores dan también la posibilidad de que cada uno haga el seguimiento más cercano sobre un aspecto de la negociación.

La delegación tiene que formar un "todo" homogéneo. Tienen que estar de acuerdo sobre la estrategia a seguir y sobre la naturaleza de sus intervenciones: no tiene que ir cada uno a entonar su solo.

### La personalidad de los negociadores

La característica esencial para ser un buen negociador es la de la agilidad de espíritu (imaginación, rapidez...), supuesta su calidad de militante sindical. Esa flexibilidad y agilidad no son innatas, se adquieren en gran parte durante la prepa-



ración de la negociación. También debe poseer un agudo espíritu de observación: hay que adivinar rápidamente las intenciones y reacciones de los representantes de la patronal.

### 7.— Negociaciones multilaterales

En el caso de ser varias las delegaciones sindicales en la mesa, estas tienen que llegar a ser posible, a una actitud común antes de la negociación: y mantener un frente unido. La fase previa a la negociación sirve para que las organizaciones sindicales determinen una posición común (objetivo) y una estrategia común (táctica de negociación). Buscar el acuerdo, al menos, sobre un mínimo y evitar que el eventual desacuerdo sea explotado por la patronal. Esta siempre buscará enfrentar a los Sindicatos entre si. Por eso no hay que salirse del cuadro estricto de la negociación, porque es evidente que a nivel de finalidades de la acción sindical, la patronal siempre puede situar a unas organizaciones sindicales contra otras.

### 8.— La mediación

Hay que subrayar que es abusivo considerar que el mediador es neutro. En los conflictos de trabajo no existe neutralidad posible. Todo lo mas el mediador puede adaptar una actitud "técnica", es decir clarificar la negociación al nivel

de los acuerdos técnicos posibles. Puede en un momento dado ser un aliado objetivo en la medida en la que preconiza un compromiso favorable a la tesis defendida por la organización sindical. Pero se trata de contar y de valerse de sus propias fuerzas ante todo.

### 9.— Aspectos sociológicos de la negociación

En torno a la mesa de negociaciones se enfrentan dos realidades sociológicas diferentes: la realidad patronal y la realidad obrera..

La realidad patronal es ciertamente la búsqueda del máximo beneficio, pero también una cultura, un lenguaje, un modo de vida, una jerarquía de valores.

La realidad obrera es ciertamente la explotación, pero también una cultura, un lenguaje, un modo de vida, una jerarquía de valores.

Los componentes de la realidad patronal y obrera son opuestos. Pero una de ellas, la patronal, influye directamente sobre la otra, la realidad obrera. La realidad patronal, es la ideología dominante a la cual es difícil escapar. Es necesario estar atentos a esta forma de dominación cultural y evitar el caer en los lazos de la cultura dominante. No hay que identificarse con las normas que no cesa de enunciar la patronal en las negociaciones: productividad, jerarquía, valor del trabajo, intereses comunes.....

Lo que diferencia a una organización sindical socialista de una organización sindical identificada con el sistema, es que sus referencias propias se orientan hacia otra organización de la sociedad. Sin embargo en el momento de la negociación es inútil embarcarse en una reflexión socio-filosófica, en enfrentamientos ideológicos. Una negociación tiene que resolver un problema a nivel de empresa y no arreglar el destino del mundo.

## Empleo, crecimiento e inflación

Procedencia: EXAMEN DE LA SITUACION ECONOMICA  
MUNDIAL EN 1979

Confederación Internacional de Organizaciones  
Sindicales Libres

La interdependencia de la economía mundial no plantea duda alguna, aun cuando muchos análisis económicos no ponen suficiente énfasis sobre la medida en la cual las decisiones nacionales están ligadas. En la economía global de hoy en día, los desequilibrios más importantes en términos de PNB se sitúan entre los países industrializados —o países de la OCDE— y los países en desarrollo, en particular los países en desarrollo no productores de petróleo. Este desequilibrio se refleja sobre todo en la situación relativa al empleo, con un desempleo masivo en casi todos los países en desarrollo.

La situación en lo que concierne el empleo en los países de la OCDE en 1978 —esto es los cuatro años siguientes a la recesión mundial de 1973-1974— sigue siendo desolante. El desempleo total ha quedado en 5,25% o sea 17 millones de parados. Esta penosa situación fue confirmada por la "Perspectiva económica mundial 1978-1979" publicada por la UNCTAD a mediados de 1978, en la que se prevé también un aumento del número de parados en los países de la OCDE; las últimas previsiones de la propia OCDE no

prevén grandes cambios en la mayoría de los países OCDE, a no ser un aumento del 0,5% del desempleo en los Estados Unidos. Por otra parte las recientes medidas de los Estados Unidos para apoyar el \$ USA. pueden provocar una verdadera recesión en el país e incrementar incluso el desempleo. Esta última previsión es particularmente desalentadora si se piensa en el éxito precedente de los Estados Unidos que habían registrado una disminución de las tasas de desempleo que pasó del 6% en 1975 al 4% en 1978 con la creación de 10 millones de nuevos empleos desde 1975.

### Número de parados

Existen actualmente 6 millones de trabajadores registrados como desempleados en los países de la Comunidad Europea y por lo menos otros 3 millones que no están registrados. Un número creciente de trabajadores desalentados igualmente de buscar empleo hacen que las tasas de participación disminuyan y falsean la verdadera dimensión del desempleo. Un informe de la OIT publicado en 1978 proporciona una idea bastante precisa de la gravedad de la situación en lo que concierne el empleo; se dice en el mismo

El informe Leontief sobre "El futuro de la economía mundial", publicado por las NU en 1977, examinaba ocho posibilidades económicas diferentes del desarrollo global hasta el año 2.000. En el mismo se demostraba que si bien no será fácil colmar la diferencia existente entre los países ricos y pobres, ello no será imposible, si se procede a efectuar en el seno de los países en desarrollo las reformas importantes necesarias, junto con los cambios pertinentes en el sistema actual de las relaciones internacionales.

que durante 1977 en los 20 países industrializados cubiertos por el informe se registra un aumento de 1.900 personas desempleadas por día.

En muchos países la proporción de mujeres desempleadas es más alta que la de los hombres, y el desempleo femenino sigue estando en alza. Los jóvenes trabajadores se hallan en la misma situación y en muchos países representan hasta el 40% y más del número total de parados. Además los periodos de desempleo tienden a ser cada vez más largos para los jóvenes. En varios países de la OCDE el 10% del total de los jóvenes parados están sin empleo durante más de 12 meses. Otros grupos minoritarios, como los trabajadores de más edad y los minusválidos deben afrontar igualmente duras dificultades. La situación es la misma en los Estados Unidos donde la creación de nuevos empleos ha aportado pocos beneficios a los grupos minoritarios, sobre todo a la juventud de color.

La estrategia a medio plazo de la OCDE para las políticas del empleo y la mano de obra ha demostrado que una proporción no desdeñable del desempleo total se debe a las restricciones de

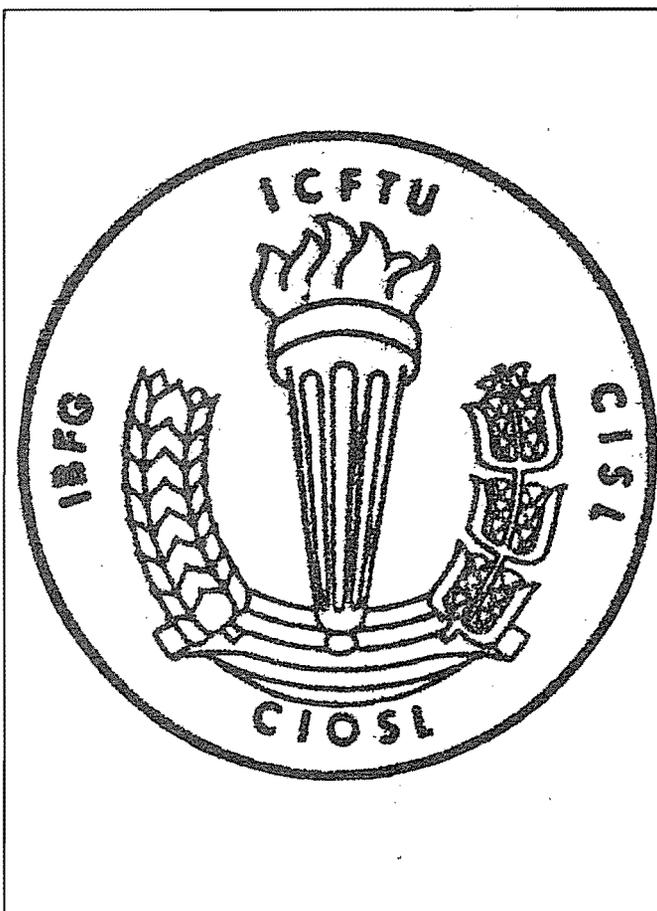
capacidad en un momento en el cual la inversión productiva privada se ha debilitado; tal desempleo no puede por consiguiente superarse más que con una expansión muy rápida de las reservas de capital. Los factores estructurales desempeñan igualmente un papel importante, por ejemplo la introducción de nuevas técnicas que permiten un ahorro de mano de obra. En este contexto, se ha concedido mucha atención a la llamada "revolución" de la microelectrónica y la introducción de las microcomputadoras (silicon chip). Los efectos posibles de esta "revolución" han suscitado gran preocupación y actualmente se están llevando a cabo un cierto número de estudios sobre la misma. Parece ser que muchos empleos pueden verse afectados y una reciente previsión muestra que tan sólo en Europa, de los 18-19 millones de empleos de secretariado/dactilografía unos 5 millones pueden estar en peligro. El impacto de esta evolución sobre el mercado del empleo y la medida en la cual puede ser compensado con la creación de nuevos empleos y otras medidas (por ejemplo la reducción del tiempo de trabajo) dependerá con toda eviden-

cia de las políticas de planificación global cuyo objetivo sea el pleno empleo.

## Países en desarrollo

Para 1979, la UNCTAD prevé una tasa de crecimiento del 5,4<sup>o</sup>/o para los países en desarrollo no exportadores de petróleo, sin embargo, inclusive esta tasa de crecimiento de la expansión moderada de los países de la OCFE puede en realidad ser inferior al porcentaje indicado.

En el momento de la reunión a la Cumbre de Bonn en julio de 1978, era más evidente que nunca que en los países de la OCDE no se habían realizado progresos para llegar a las tasas de crecimiento económico de antes 1973-74. Este hecho reconocía la OCDE en su "Perspectiva económica", de julio de 1978, en la cual presagiaba que, en ausencia de nuevas medidas políticas, la tasa de crecimiento en 1978 sería sólo del 3,5<sup>o</sup>/o e inclusive podría bajar a 3,25<sup>o</sup>/o en la primera mitad de 1979, aun cuando en el caso de la OCDE-Europa podía preverse un cierto aumento de 2,5<sup>o</sup>/o a 3<sup>o</sup>/o. En consecuencia, la OCDE hizo un vigoroso llamamiento a los Estados miembros para que adoptaran una acción coordinada de recuperación económica, indicando que limitaciones físicas (por ejemplo, la falta de abastecimiento) no impediría el crecimiento y que el impacto sobre la inflación podría mantenerse reducido. Se subrayaba que la inquietud de los gobiernos en lo que concierne los déficits en el sector público, no debería inducirles a reducir tales déficits dado que una reducción en la demanda impediría el aumento deseado de las inversiones privadas y en realidad la reducción de los propios déficits. Por el contrario, una acción concertada, en



particular un aumento de la demanda interna en los países con superávit, podía esperarse tuviese un rápido e importante efecto sobre el nivel general de actividad en otros países y sobre los desequilibrios actuales de su balance externo, lo que aliviaría el obstáculo que este factor representa para el crecimiento. La OCDE concluye sugiriendo que una inyección de poder adquisitivo suplementario de solamente 0,5<sup>o</sup>/o del PNB podría, en 12 meses, producir una aceleración del 1<sup>o</sup>/o en la tasa de crecimiento global de la OCDE, es decir que podría alcanzar el 4,5<sup>o</sup>/o.

## Medidas limitadas

En respuesta a los temores expresados en relación con las perspectivas económicas, se adoptaron medidas limitadas para dar un nuevo impulso a las principales eco-

nomías nacionales después de la Cumbre de Bonn y es probable que el crecimiento global de la OCDE llegue al 3,75<sup>o</sup>/o en 1978. De este modo la RFA ha iniciado un programa de reducción de impuestos interiores, y el Japón ha anunciado un conjunto de medidas de relance, ambos con el objetivo de aumentar sustancialmente el PNB, sin embargo el efecto de las medidas alemanas es probable que no se sienta hasta mediados de 1979. Los otros países han adoptado no obstante pocas medidas significativas y Francia y Alemania anunciaron una reducción de los gastos públicos. Por otra parte, los Estados Unidos han puesto en vigor medidas restrictivas mucho más serias que pueden anular los aspectos positivos de las evoluciones en la RFA y el Japón y que pueden precipitar la economía de los

Estados Unidos hacia una real recesión. Las previsiones de crecimiento para 1979 fueron del 4<sup>o</sup>/o para la UNCTAD y del 3,75<sup>o</sup>/o por el FMI; las últimas previsiones de la OCDE fueron sin embargo sólo del 3,3<sup>o</sup>/o; por otra parte, estas previsiones no tenían en cuenta las recientes medidas de los Estados Unidos. Tales tasas siguen siendo no obstante demasiado bajas sobre todo si se tiene en cuenta que la OCDE puso de manifiesto que el 4,5<sup>o</sup>/o es el mínimo requerido para comenzar a reducir el nivel de desempleo.

## Tasas de inflación

Las tasas de inflación siguen siendo elevadas según normas históricas, aun cuando el promedio de la OCDE haya bajado al 8<sup>o</sup>/o en 1978 y se prevea descenderá hasta el 7,6<sup>o</sup>/o en la primera mitad de 1979. Este promedio esconde importantes variaciones entre ciertos países tales como Suiza y la RFA cuyas tasas son muy bajas, y países como Italia y los Estados Unidos en los cuales siguen siendo considerablemente altas. Los problemas especiales de los países en desarrollo y la incidencia de los fenómenos inflacionistas mundiales en el proceso de desarrollo fueron examinados por un Grupo de expertos de la UNCTAD en julio/agosto de 1978. En su informe, el Grupo de expertos insistía sobre la necesidad de tener en cuenta una amplia gama de objetivos cuando se trata de combatir la inflación, "incluyendo los del mantenimiento del pleno empleo y un crecimiento dinámico de la economía mundial que favorezca el proceso de desarrollo". El grupo de expertos subrayó igualmente que "ningún país o grupo de países puede resolver solo sus problemas... mediante una acción unilateral".

# recomendamos/gure gomendioa

## Zinema

**"TOQUE DE QUEDA":** IÑAKI NUÑEZ. Con Xabier Elorriaga y Isabel Mestres.

Primer largometraje del realizador vasco-alavés Iñaki Nuñez. Interesante por su trayectoria, Iñaki plantea esta película como una continuación de su corto "Estado de excepción" que se proyecta junto con el largo y otro cortometraje de animación, premiado en el Festival de Bilbao "Herrialde berdea". En hora y veinte aproximadamente, la película describe la llegada a Vitoria de la mujer de un militante fusilado en los últimos coletazos del franquismo. La película es un intento de recrear, con su ritmo lento y sus colores apagados, la atmósfera de tristeza que anida tanto en el corazón de la mujer como en el propio país. A pesar de algunos defectos propios de una primera obra, ésta merece verse por lo que supone en el país, y por ser una de las escasas ocasiones de contemplar junta la obra más reciente de este realizador vasco.

### "EL BUS": BAY OKHAM

Excelente película de un autor turco, desconocido en nuestro país, que plantea con una sinceridad y cariño raros, el angustioso problema de la emigración turca en Suecia y más concretamente, la situación de soledad y explotación de esa mercancía humana que son los emigrantes clandestinos. Película denuncia dirigida fundamentalmente al campesino turco antes de que abandone su país, pero que plantea un problema obrero válido en todos los países y en todos los tiempos.

## Liburuak

**Luciano Lama:**  
sobre el  
**Sindicato**  
**Massimo Riva**

**"SOBRE EL SINDICATO".** Luciano LAMA. Editorial Laia. Colección 1<sup>o</sup> de Mayo. Barcelona, 1978. 143 págs. 190 pts.

Ha llegado al Centro de Documentación un atractivo libro del secretario general de la CGIL italiana, sindicato mayoritario, integrado ahora en la Federación Unitaria junto a la UIL y la CISL.

El libro está escrito en forma de entrevista, lo que hace que sea especialmente ameno, realizada por Massimo Riva, redactor-jefe de la sección de economía del "Cortiere della Sera".

Se compone de dos partes: una primera que trata de la historia y formación del sindicalismo italiano; y una segunda que aborda problemas tan actuales como el pleno empleo o el sindicato de policía, entre otros.

Dentro de la primera parte, es de destacar la mención del "Estatuto de los derechos de los trabajadores", Estatuto que establece la defensa de dichos derechos y que en Italia, y gracias a la lucha de los sindicatos, tiene rango de ley.

En la segunda parte se abordan diferentes problemas con los que se enfrenta el sindicalismo italiano y en general todo el sindicalismo actual. Problemas como el pleno empleo, los salarios, las relaciones sindicato-partido o sindicato-gobierno, etc.

En definitiva un libro a leer.

**"LOS MOVIMIENTOS OBREROS Y SINDICALES EN ESPAÑA".** José Luis GUINEA. Ibérico Europea de Ediciones. Madrid, 1978. 357 págs. 750 pts.

Un nuevo libro de José Luis Guinea conocido ya para nosotros por "Los sindicatos en la Europa de hoy", publicado por la misma editorial.

Es un libro de especial interés para nosotros como sindicalistas, por cuanto trata del movimiento obrero en el marco del Estado Español y durante el presente siglo. Analiza el movimiento obrero desde el punto de vista de las organizaciones más que de los conflictos. Aunque enmarca éstas en la coyuntura histórica y jurídica en la que se desarrollaron.

Analiza el nacimiento de las diferentes organizaciones a finales del siglo XIX y su posterior evolución hasta nuestros días. Una parte importante del libro se refiere a los sindicatos bajo el régimen de Franco. Periodo especialmente importante, e imprescindible para comprender la actual situación del sindicalismo, que Guinea define como el paso de un sindicalismo revolucionario a un sindicalismo de negociación.

Después y bajo el título de "Panorama actual del sindicalismo" estudia la reforma sindical y el actual panorama sindical. En este se incluyen todas las organizaciones actuales, incluyendo los sindicatos de cuadros y los sindicatos amarillos.

Un capítulo que para nosotros es de gran importancia es el que se refiere a los Sindicatos de las Nacionalidades en el que por supuesto ELA-STV tiene un apartado importante. Da especial importancia a ser el único sindicato con Caja de Resistencia y concluye que por todo ello "la central vasca ocupa un primer lugar en las organizaciones no sólo de Euskadi, sino del país, merced a la hornada de jóvenes que se van afiliando dando un nuevo incremento a la organización".

Gema SANCHEZ

## Musika

**FUXAN OS VENTOS:** "SEMENTEIRA". PHILIPS.

Recogemos el tercer trabajo, el más complejo y prometedor de este grupo gallego. Este disco investiga seriamente las tradiciones populares del pueblo gallego en sus ritmos, letras, instrumentos populares (gaitas, pandeiros, zamfoñas, inflexiones de la voz humana) así los fragmentos "A Carolina", "Muñeira". Lo importante de este disco es que en ningún momento esta vuelta auténtica hacia el pasado hace olvidar el presente del pueblo envuelto en caciquismos, opresiones, explotaciones, emigraciones... Así los fragmentos "Sementeira", "Mujer".



**ALFREDO ZITARROSA:** "ADAGIO EN MI PAIS".

La música popular comprometida uruguaya, no se puede separar de su contexto de canción lucha, canción que no puede permitirse todavía el lujo de cantar a la construcción del socialismo, sino que sólo puede gritar bajo la bota de la dictadura. Otro aspecto del grito es la tristeza y la nostalgia de los que privados de libertad han debido exilarse a países extraños y recuerdan su lejano país.

Este segundo sentimiento recorre el presente disco de Zitarrosa exilado en Madrid. Un disco excelente en texto y música.

J. M. GUTIERREZ