

Sindikalariek
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

EL ESTV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



El decreto de fomento de empleo: Vía más ancha a la flexibilización de plantillas

El "Boletín Oficial del Estado" del 1 de julio ha publicado el tan anunciado Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, sobre "Medidas de fomento del empleo". Podría parecer, pues, que el semestre se inicia con buen pie para los parados: La realidad, sin embargo, es muy otra, y bajo el sugestivo rótulo del nuevo decreto no aparece sino la recapitulación de viejos procedimientos que han demostrado suficientemente su ineficacia para crear empleo.

El Decreto se justifica en la necesidad de unificar las distintas disposiciones en materia de contratación, así como en la conveniencia de introducir algunas modificaciones que agilicen la utilización de las pretendidas medidas de fomento del empleo, débil coartada cuando ni tal "agilización"—por otra parte, de discutible necesidad—aparece, ni la unificación de disposiciones es otra cosa que la mera puesta en fila india de las existentes. La verdadera motiva-

ción del Decreto habría que buscarla, probablemente, en la necesidad de justificar que se está haciendo algo en el terreno del empleo, creando en el "BOE" una apariencia de eficacia que la dura realidad se empeña en no secundar. Para este viaje no hacían falta alforjas.

De los epígrafes que contiene el Decreto (contratación temporal, a tiempo parcial, contratos en prácticas y para la formación, contratación de desempleados con responsabilidades familiares o que hayan

agotado el subsidio, trabajadores minusválidos, mujeres con responsabilidades familiares, medidas de fomento del empleo de carácter temporal y trabajos temporales de colaboración social), el relativo a la contratación temporal era el que mayor expectación había despertado, al haber eliminado el primer anteproyecto del Gobierno todo tipo de limitaciones al número de trabajadores temporales en relación con los fijos.

Continúa en la pág. 3

ULTIMA HORA

El lunes, 19 de julio

Se firma el III convenio de la Administración Pública Foral de Euskadi

Al fin, con un cambio de la denominación que supone algo más que una mera elucubración semántica, se firma el convenio que regulará las condiciones de trabajo en los Ayuntamientos y en las Diputaciones de la comunidad autónoma. Se trata de una primera parte donde, además de la normativa para la puesta en funcionamiento inmediato de la Mutualidad, se fijan los salarios y la jornada de trabajo; luego seguirán otros "paquetes" donde se regulen otros aspectos de la vida laboral.

En la negociación de los temas señalados, ELA se ha esforzado por conseguir unas cotas aceptables, al mismo tiempo que

garantizar la continuidad del convenio para sucesivas ediciones.

Aunque estas líneas se redactan antes del acto formal de la firma, ELA está en condiciones de asegurar que aparte de un aumento de la antigüedad para los niveles 3, 4 y 6, se garantiza un incremento salarial del 12,5 % para los trabajadores de corporaciones con jornadas anuales superiores a 1.680, que será del 11 % en los que tengan jornadas inferiores (a excepción de los de la Diputación de Guipúzcoa que también tendrán un incremento del 12,5 %). El horario de trabajo queda fijado en un máximo de 1.780 horas anuales para 1982.

LOAPARik EZ! ESTATUTUA BAI!

La LOAPA es un frontal atentado contra el Estatuto de Gernika, contra el pueblo vasco que vuelve a constatar una vez más que el más cerril centralismo se impone a sus más legítimas aspiraciones sin respetar tan siquiera un texto mayoritariamente plebiscitado y que sin ser enteramente satisfactorio por sus limitaciones, es, al menos, un punto de partida válido para iniciar un esperanzador camino hacia el autogobierno de Euskadi.

La LOAPA no sólo es una ley de más que dudosa legitimidad jurídica, es, sobre todo, una ley que tiene como efecto inmediato el que todo un pueblo pierda, muy posiblemente con carácter irreversible, la más mínima credibilidad sobre un proceso autonómico inseparablemente unido a la consolidación democrática. Las graves consecuencias que se acarrearían de aprobarse esta ley tan evidentes que no podía descartarse que UCD y PSOE enmendasen tal irresponsable decisión antes que fuese demasiado tarde. El triste espectáculo dado por estos partidos en el Parlamento español en la discusión de la LOAPA, sustituyendo argumentos por tópicos de corto alcance y usando y abusando de su mayoría mecánica para hacer de su capa un sayo, no permite, desgraciadamente, sustentar estas expectativas y todo hace suponer que en el Senado tendrá lugar el último episodio de lo que es, sin lugar a dudas, la mayor irresponsabilidad histórica de la transición política de dos partidos incapaces de neutralizar sus profundos reflejos centralistas.

Quienes desde el primer momento hemos apostado con total convicción por el Estatuto de Gernika y rechazado, por lo tanto, la forma, el fondo y el trasfondo de la LOAPA, no nos queda, pues, más opción que cerrar filas y mantener una activa y firme contestación a esta ley tan funesta para Euskadi.

La manifestación del próximo viernes, día 23 de julio, tiene que servir para dejar patente, lejos de cualquier desgaste, el respaldo de nuestras convicciones.

MANIFESTACION

VIERNES
23 julio

Hora: 8 tarde

BILBAO

¡Acude!

Zatoz!

MANIFESTALDIA

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).

—o—

Publicación: ELA-STV

(Semanao Sindical)

Edita: ELA-STV

Director: J. Elorrieta

Redactores: V. Bengoa y J. Larrañaga

Imprime: Iparraguirre, S. A.

Ibarsusi, 3. Tel. 4155200

BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrenacalle, 28-2.

Teléfono 6815650

Durango

asistió Luis Miguel Sáenz, representando a ELA

Se celebró la 68 sesión de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha celebrado, en su sede de Ginebra, la 68 sesión con la asistencia de los representantes del Gobierno, patronal y sindicatos de 147 países de todo el mundo, entre los que participaba la representación de ELA por medio del responsable comarcal del Alto Deba de Guipúzcoa, Luis Miguel Sáenz, sesión que ha tenido lugar durante los días 2 al 23 de junio pasado.

Entre los puntos destacables de la citada conferencia se encuentra la aprobación del informe de estructura, del acuerdo en el tema de la Seguridad Social en lo que respecta a los trabajadores emigrantes y el referente a la revisión del convenio sobre plantaciones. En lo que hace referencia a las resoluciones, de las cinco presentadas, ninguna de ellas ha podido ser presentada a la sesión plenaria, con lo que todas ellas han quedado postergadas.

La dinámica de trabajo estaba constituido a base de equipos o grupos de trabajo, en los que cada parte por separado, representación sindical, patronal y gubernamental estudiaban los respectivos temas y presentaban un informe propio cara a una elaboración conjunta tripartita posterior. De esta forma, en un tercer paso, la sesión plenaria era la que daba su conformidad o no a las propuestas anteriormente elaboradas. cepción moderna de la Seguridad Social en materia de en-



Argazkian, Deba Garaiko arduraduna den Luis Miguel Saenz, "Huitti", OITko jardunaldi batean

La OIT así asume como tal y en un periodo determinado que los países pertenecientes han de poner en práctica los convenios aprobados en la misma. Como hemos dicho anteriormente, y en lo referente al informe de estructura, se aprobó el reglamento interno de la OIT, las formas de quorum en las votaciones, la composición de grupos, la elección del director general, la duración de las conferencias, etc., etc.

Otro tema a destacar, entre los aprobados, es el de la conservación de los derechos de los trabajadores emigrantes en materia de Seguridad Social, según el texto del convenio n.º 48, suscrito ya por algunos países. Viene a ser una con-

fermedad, maternidad, invalidez y vejez, sustento familiar, accidentes de trabajo, desempleo, etc.

Digamos, para terminar, que las resoluciones, que versaban sobre cuestiones generales tales como la libertad sindical y defensa de los derechos humanos, etc., han sido centro de fuertes polémicas y discusiones entre los distintos bloques presentes en la conferencia, lo que ha imposibilitado un acuerdo definitivo sobre las mismas dada la enfrentada y tensa realidad internacional existente en la actualidad, lo que fue abiertamente criticada por el mismo presidente de la conferencia en su discurso de clausura.

J. L. GABILONDO

Para la época de vacaciones y próximas elecciones sindicales

Nuevas dimensiones de la formación sindical

No es objetivo de este artículo el hacer una definición de lo que es la formación sindical. Sin embargo, siempre hemos entendido que la formación sindical no es una mera actividad secundaria de la práctica sindical, sino un elemento básico e importante, inherente a la propia actividad sindical. Sabemos también que la formación sindical no es una sencilla transmisión de conocimientos, sino que debe ser vehículo de orientación para una reflexión colectiva y una acción conjunta, que le debe servir al militante para insertarse mejor en una práctica sindical y adquirir una capacidad mayor de análisis y de decisión.

A diferencia de lo que sucede en otros niveles educativos, la ampliación de conocimientos de un militante sindical no está desconectado con su actividad y práctica sindical, sino que conocimientos y trabajo se complementan.

Al no ser una formación destinada prioritariamente a la adquisición de un saber individual, la formación sindical no puede dejarse a la iniciativa privada de cada militante, sino que debe ser planteada en los diversos niveles de estructura del propio sindicato. Pero también en la adquisición de un saber individual, la formación sindical no puede dejarse a la iniciativa privada de cada militante, sino que debe ser planteada en los diversos niveles de estructura del propio sindicato. Pero también en la adquisición de un saber individual, la formación sindical no puede dejarse a la iniciativa privada de cada militante, sino que debe ser planteada en los diversos niveles de estructura del propio sindicato.

Se nos avecina una etapa en la que los cursos y actividades consideradas propiamente de formación (cursillos, charlas, grupos de estudio) van a verse interrumpidas. Primero por la época estival de vacaciones y segundo porque la celebración de las elecciones sindicales el próximo otoño requerirá

una atención fundamental de nuestra tarea sindical.

Pero el hecho de que las actividades propiamente formativas se vean disminuidas, no equivale a decir que se dé un corte en nuestro quehacer formativo, sino muy al contrario es un periodo muy apropiado para el desarrollo de estas dos facetas de formación:

1.º Una mayor autocapacitación mediante la lectura, el estudio y la reflexión personal. La acumulación de trabajo diario en otras épocas nos hace carecer del tiempo suficiente para la lectura fundamentalmente. La época estival es adecuada para este fin. Ejercitemos este quehacer, no exclusivo pero sí totalmente necesario para un posterior y mejor desarrollo de otros niveles formativos.

2.º La práctica electoral es adecuada para poner a prueba nuestra capacitación. Hemos dedicado muchos cursillos, charlas, a los temas de organización y programación. Si todo cuanto en este sentido hemos realizado no lo ponemos ahora en la práctica, en una tarea en la que la organización adquiere primordial importancia, poco hemos avanzado. A su vez, las conclusiones que saquemos después de nuestra campaña, nuestra labor, tras ver nuestros logros y dificultades en el periodo electoral, deben ser materia de reflexión, de debate, para los próximos cursos y actividades de las consideradas de formación sindical propiamente dicha.

Puede ser, pues, un barómetro válido para conocer nuestra capacidad de trabajo, de análisis, de síntesis y de problematización de nuestra actividad diaria. En definitiva, de nuestro nivel formativo.

Dos aspectos importantes, dos dimensiones distintas, pero necesarias, de la formación sindical, que han de estar presentes en los próximos meses en las mentes de todos los militantes de ELA.

MARITERE ZINKUNEGI

Euskal Herrirako kargodun bezala, Josemari Ibarguren-ek hartu zuen parte bertan

ITFko inspektoreen bilera ospatu zen Londresen

Garraio Langileen Nazioarteko Federakundeak (ITF deritzaiona) izan du ekaineko lehen astean, Londresen, merkante sektore barneko "banderas de conveniencia" arloan dauden inspektoreen bilera. Urtean behin egiten den bilera honetan ELAtik izendatuta dagoen Josemari Ibarguren-ek hartu du parte.

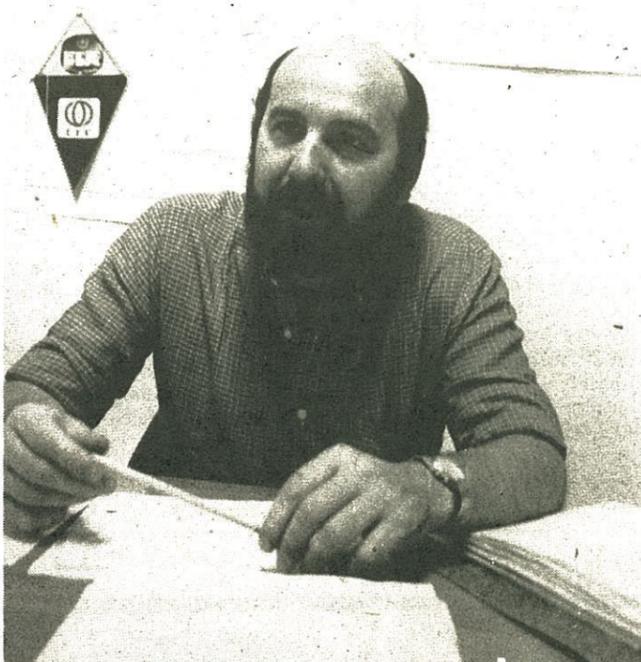
Bileraren gaizerrendari jarraituz, lehenbiziko puntuan, joan zen urtetik hona egindako ekintzen informea azaldu zen. Ondorengoetatik, ITFren Akordio Kolektiboari dagokiona izan zen garrantzitsuena, jorنالen igoerari buruzko neurriak agertuz. Hara nola, hainbat estadietan zehar egindako istudioarengatik, 1982ko apiriletik aurrerantzean %eko 11,7ko altzaxera ezarri du ITFk, lehen esan bezala, banderas de conveniencia deritzaion barkutan diharduten langileentzat. Dolarrak egin duen igoeraz, espainaiar estatuko mariñelei ia %eko 22-23ko igoera suposatzen die.

Jornal asuntuan bertan, Asiako Mariñeluen Komite Regionalaren bidez, konti-

nente hontako barkuentzat gero eta soldatak bateratzeko esfuertzoa egiteko plan bat aurkeztu zen, hiru edo lau urte barru berdintzen joateko asmotan hauengana besteetan baino zapalketa nabarmenago baita.

Beste arazoen artean, italiar cruceroena aitatu zen. Hauak, dirudienez, italiar banderatik conveniencia delakoarengana pasatzeko jokoak egiteko asmotan ari baidira, horrek bertako mariñeluentzat dakartzan galera guztiakin.

Handik eta hemendik, ITFtik Euskal Herrirako inspektore dagoen Josemari Ibarguren-eren eritziz, merkante sektore hontako armadoreen maltzurkerien aurkako kontrola ezartzea da nazioarteko federakundearen helburua,



ITF eta ELAko sinboluak atzean dituela, Josemari Ibarguren bere bulegoan

bide batez edozein herrialdeko mariñelaren eskubide oinarrikoen edonon defendatzeko. Lehen aipaturiko ITFren Akordio Kolektiboak asmo hori besterik ez du betetzen eta inspektoreak, itxasertzeko portu guztietan (gure kasuan Bilbo eta Pasaiaokan, alegia) horren aplikatzearen zaintza du bere lana. ELAko militante bat ITFko inspektore karguaz bai Bilbon eta baita Pasaian ere ihardutzeak, garrantzi handia du hainbat eta hainbat Euskal Herriko mariñeluentzat, nahiz bertako edo kanpoko merkantetan lan

egin. Orain arte, gainera, esperimentziri apenas egon den espainiar estadiuan, sektore hontako arazo larriak konpontzeko bideak, legezkoak eta gainontzekoak, oraindik urratsak besterik ez baidira. Eta horrelako gizon batek piskana piskana, ITFren pisuarekin gauza onak ekarriko ditu langileen onerako. Berau Bilboko Urkijo kaleko 28garren zenbakiko hirugarren pisuan duen bulegoan aritzen da. Edonork mariñelek badaki hara zuzentzen.

J. L. ZUBIZARRETA

Cambio del local de Arrasate-Mondragón

Nueva dirección:
Avenida Viteri, 6-2.º izda.
Arrasate-Mondragón
Nuevo n.º de teléfono: 794509



El decreto de Fomento de Empleo

Vía más ancha a la flexibilización de plantillas

Viene de 1.ª página

Al final, como puede verse en el cuadro adjunto, se ha optado por mantener unas limitaciones, aunque más atenuadas que en el decreto precedente, para empresas de más de 50 trabajadores fijos, mientras para las de menor número de fijos de plantilla se puede llegar hasta equiparar el número de contratados temporales con el de fijos, sin otro requisito que la previa comunicación a la Dirección Provincial del INEM.

Medidas ineficaces

No es nuestra intención, de todas formas, entrar en una explicación pormenorizada de las medidas de decreto, que por otra parte va a hacerse en una amplia campaña a través de los medios de difusión, que ya se ha anunciado. Más interesante puede ser analizar la verdadera naturaleza y ob-

jetivos de ésta, como de las anteriores, "medidas de fomento del empleo". Parece existir acuerdo entre los estudios menos sospechosos de parcialidad en que por ahora las dichas medidas no han servido para crear empleo. El propio Instituto Nacional de Empleo (INEM) viene a dar la razón a esta postura cuando en su informe sobre la aplicación de los diversos decretos de Fomento de Empleo de julio de 1981 reconoce que del total de colocaciones producidas desde agosto de 1981 hasta el final del año, sólo un 16,35 % se efectuó al amparo de las medidas de fomento del empleo. De este porcentaje, un 63,52 % corresponde a contrataciones temporales, en su mayoría (un 80 %) de duración no superior a un año, y un 23,14 % a contrataciones bonificadas de determinados tipos de trabajadores (con cargas familiares, que hayan agotado las prestaciones por desempleo...) que

en muy importante proporción, nos aventuramos a afirmar aunque carecemos de datos, habrán sido igualmente contratados con carácter temporal. Los contratos en prácticas, para la formación y a tiempo parcial se han quedado en un 2,18 % del total de contrataciones en el mismo período.

¿Dónde está el pretendido incremento de empleo que han generado estas medidas? Parece evidente que el empresariado no estaba precisamente pendiente de las posibilidades que le otorgaban los decretos de julio de 1981 para contratar trabajadores, que la baja demanda de mano de obra no se debía al temor a la contratación por tiempo indefinido y que las vías de contratación temporal, con bonificación de cuotas de la Seguridad Social o sin ella, han servido, salvo situaciones de temporalidad objetiva, para re-

alizar contratos precarios que de otra forma se hubieran concluido con carácter indefinido.

Los parados como pretexto

Sí, como parece claro, la flexibilización en la contratación no ha generado un empleo apreciable, cómo se puede, de buena fe, utilizar la dramática situación de los parados como cortina de humo que camufle el avance patronal hacia posiciones en que las empresas se conviertan en señorías y la precariedad en el empleo en signo de la clase trabajadora.

A la pérdida de garantías frente al despido, de poder adquisitivo, de estabilidad en el empleo por parte de los trabajadores, en beneficio de los empresarios, supuestamente para generar empleo, ni éste se genera ni los empresarios se muestran dispuestos a asumir compromisos serios y concretos en orden a su creación, despejando nuevamente la pelota a la parcela del Gobierno. Es la pescadilla que se muerde la cola. Es la tuya-mía en que empresarios y Gobierno se pasan la pelota de la creación de empleo, sin que ni unos ni otros intenten pisar el área de las soluciones verdaderas. Mientras tanto, los trabajadores viendo que su activo baja mientras sube el de los patronos. Y encima nos llaman irresponsables porque no estamos dispuestos a actuar de comparsas sonrientes en semejante tongo. ¡Tiene narices!

G. KORTABARRIA

PORCENTAJE ADMISIBLE DE TRABAJADORES TEMPORALES EN RELACION A LOS FIJOS POR CADA CENTRO DE TRABAJO

	R.D. 1.363/1981, de 3 de julio	R. D. 1.445/1982, de 25 de junio
Plantilla de más de 1.000 trabajadores fijos	5 %	10 %
Entre 500 y 1.000	10 %	15 %
Entre 250 y 500	15 %	20 %
Entre 100 y 250	20 %	25 %
Entre 50 y 100	25 %	25 %
Hasta 50	30 %	50 %, que podrá llegar al 100 % previa comunicación al INEM

Elecciones sindicales: Más cerca del acuerdo

De momento, y a pesar de las reuniones mantenidas entre ELA, UGT y CC. OO., no existe un acuerdo definitivo sobre las elecciones sindicales.

En los días precedentes ha sido posible salvar dos escollos importantes, como son el arbitraje y control, piezas ambas claves para garantizar unas elecciones libres de fraudes e irregularidades y ha sido posible igualmente avanzar un borrador de acuerdo que está prácticamente concluido, pero con dos discrepancias importantes, que de no limarse pueden echar por tierra la

puesta en marcha de la comisión sindical para el seguimiento y control de las elecciones sindicales en Euskadi.

Dos discrepancias

Estas dos discrepancias son la pretensión de CC. OO. de que el cómputo de elecciones a efectos de negociaciones sea permanente y la negativa de UGT a recoger cualquier referencia que extienda el acuerdo a Nafarroa.

El cambio que intenta introducir CC. OO. al acuerdo de hace dos años, significa tanto como el quitarle valor alguno al período electoral,

más allá del puramente propagandístico y de imagen, sometiendo la representatividad de la negociación colectiva a revisiones permanentes en las que cada día es posible una certificación con datos distintos para componer las mesas negociadoras. Respecto a este punto, la posición de UGT y ELA es unánime, defendiendo un único período electoral a todos los efectos, comprendido entre el 15 de marzo de 1982 y el 31 de diciembre de 1982.

En cuanto al tema de Nafarroa, mientras que tanto

CC. OO. como ELA coincidimos en hacer extensible el acuerdo a la misma, UGT se niega rotundamente a ello.

Próxima reunión

El próximo lunes, día 19, tendrá lugar la próxima reunión, con el fin de intentar superar estas dos discrepancias y pasar a la redacción definitiva del acuerdo.

En caso de que el mismo concluya, durante este mismo mes, los sindicatos mantendremos una reunión con la Consejería de Trabajo para solicitar que haga suyos estos acuerdos, simultáneamente se iniciarán las reuniones en el Consejo de Relaciones Laborales para nombrar los árbitros de estas elecciones.



Los protagonistas del ANE rectifican

La importancia de los salarios

Cuando el mes de agosto se dispone a colocar el obligado paréntesis a la actividad sindical, se empiezan ya a filtrar por algunos medios de información los planes cara a la próxima negociación colectiva.

Dada la gran fluidez de los acontecimientos políticos, que lamentablemente tanto influyen en conformar estrategias sindicales, sería una especulación cualquier intento de atisbar cómo van a materializarse esos planes, pero lo curioso y sintomático consiste en que las consideraciones de partida, cara a la siguiente ronda de convenios, constituyen la mayor tarascada contra el ANE.

El listón en el IPC

Ahora resulta que tanto UGT como CC. OO., al igual que medios patronales y de la banca, coinciden en que no sería bueno para la economía incrementos salariales por debajo de IPC por el descenso alarmante del consumo que alejaría cualquier reactivación.

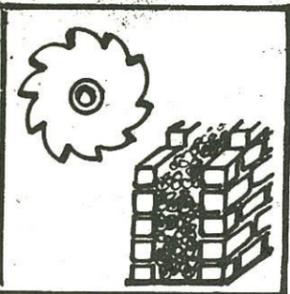
Aunque, como dice el refrán, más vale tarde que nunca, no se puede menos que sorprenderse de la poca memoria de unos y de otros.

Hemos llevado en solitario, o casi en solitario, la "cruz" de decir estas mismas cosas desde hace tiempo y todo ello sólo nos ha servido para que se nos tache de insolidarios, de no preocuparnos por los parados y demás lindezas. De la noche a la mañana los sindicatos firmantes del pacto social caen en la cuenta de la importancia que tiene para los trabajadores y para la economía la defensa del poder adquisitivo de los salarios y hasta los empresarios y banqueros confiesan que la cosa no puede pitar si la demanda de los trabajadores va en picado.

Esperar acontecimientos

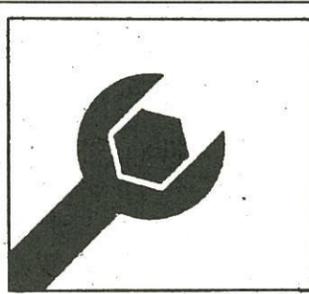
Pedir responsabilidades por las simplificaciones y argumentos amañados puede ser como pedir peras al olmo y hasta pedir una posición coherente cara al futuro puede ser pedir en exceso cuando, desde el pacto de la Moncloa, se han venido comentando errores idénticos de grueso calibre. No obstante y si bien aquí las palabras las lleva el viento y lo que se apunta en los papeles se moja con excesiva frecuencia, a partir de ahora será más difícil colar el timo de cambiar salarios por empleo.

LIBANO



CONSTRUCCION Y MADERA

ERAIKIN ETA ZURGINTZA

METAL
METALA

BOLETIN OFICIAL

DEL SEÑORIO DE VIZCAYA

FRANQUEO CONCERTADO N.º 08/5

Depósito legal BI - 1 - 1958

Miércoles, 14 de Abril de 1982

Número 83 - Folio 921

PRECIO DE INSERCIÓN

Los edictos y anuncios oficiales y particulares obligados al pago de inserción, satisfarán SETENTA Y CINCO PESETAS por línea, debiendo los interesados nombrar persona que responda del pago en esta capital.

La correspondencia referente a la Administración se dirigirá al Administrador de la Imprenta, Palacio de la Diputación, apartado número 53.

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS, EXCEPTO FESTIVOS

Las leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el B. O. del E., si en ellas no se dispone otra cosa (Art. 2.º, 1 del Código Civil).

La ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento (Art. 6.º, 1 del C. Civil). Inmediatamente de los señores Alcaldes y Secretarios reciban este BOLETIN, disponiendo que se fije un ejemplar en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del número siguiente.

Los señores Secretarios cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, de conservar coleccionados ordenadamente los números de este BOLETIN, para su encuadernación, que deberá verificarse al final de cada año.

Con el fin de que la Dirección General de Administración Local pueda conocer los distintos aspectos de esta provincia, se remitirá puntualmente dos ejemplares de cada número del BOLETIN al Ministerio de la Gobernación, con destino a la Secretaría Técnica y Sección 2.ª (Estadística) de la mencionada Dirección General. Será de pago anticipado todas las inserciones obligatorias o voluntarias que no estén exceptuadas por disposición legal.

PRECIO DE SUSCRIPCIÓN

Pesetas

Suscripción anual 2.400

Número suelto 15

Número atrasado 20

El pago será adelantado; los suscriptores de fuera lo harán por medio de encargo o en valores de fácil cobro.

La publicación de los convenios, otro escollo más

¿Qué pasa con la publicación de los convenios? Pues, simplemente, que igual podemos empezar a negociar el convenio del año siguiente antes de que se publique el anterior, situación que puede generalizarse a diversas federaciones y que, en nuestro caso, en el de Construcción y Madera ha sucedido este año en Vizcaya en los sectores del Mármol, o en Materias y Prefabricados, o en el caso de la Madera, ejemplos todos ellos ilustrativos de la actitud dilatoria de la Administración que beneficia a la patronal.

El proceso de un convenio consta de varias partes: Preparación, negociación propia, dicha y acuerdo, tras lo cual queda únicamente el trámite de la aplicación del mismo. Pero entre el acuerdo entre las partes para los convenios de ámbito provincial, cual es el de su publicación el "Boletín Oficial de la Provincia".

Requisito imprescindible porque, especialmente, en sectores donde se da una gran proliferación de pequeñas empresas, el empresario, a pesar de estar afiliado a la patronal firmante del convenio (cuando lo está) no lo aplica

hasta su publicación oficial y este requisito no depende de la voluntad de las partes, sino de la Administración. Pero es una bonita manera de entender la libertad de las partes.

Con ello se dan casos de comenzar a negociar un convenio sin haberse aplicado su respectivo anterior. Y todo esto beneficia a la patronal. Más claro que el agua. De principio, durante la negociación del convenio, ésta utiliza todas sus armas para que la negociación se dilate lo más posible, porque con ello lo que consigue es tener un medio de financiación sin intereses, como un crédito de los trabajadores, pero sin intereses.

Claro que, si a esta dilación le añadimos otros dos o tres meses que se está tardando en publicarlo —desde que se recibe de la Delegación Territorial—, sacamos la clara conclusión de quién es el más beneficiado. Otra cosa es que haya alguna impugnación sobre el mismo por el motivo que fuere ante la Delegación Territorial, con lo que se desautoriza, hasta llegar a un arreglo, tal publicación. Efectivamente, "comprendemos" que el "Boletín Oficial de la

Provincia" puede tener temas más "importantes" que los salarios de los trabajadores, pero de ahí a que los del Mármol de Vizcaya tengan que esperar dos meses a que un convenio ya acordado entre las partes pueda ser oficial va un trecho, al igual que los trabajadores de Materiales y Prefabricados para la construcción de la misma provincia lleven ya más de mes y medio esperando dicha oficialización tampoco es muy "comprensible".

Pero resultan casos curiosos como el de la Madera, a raíz de cuya experiencia no se nos podrá decir que no pueden publicar en poco tiempo, porque cuando lo quieren (¿o será simple casualidad?) sí lo publican. En el último sector señalado, el convenio se firmó con problemas, sin la representatividad necesaria y cuando se hizo público su próxima impugnación, esta vez, el "Boletín Oficial del Señorío de Vizcaya" nos sorprendió a todos publicándolo en el tiempo récord de cinco días. Sobran comentarios.

JOSEMARI LARRAÑAGA

El Comité Federal celebró su segunda reunión anual ordinaria

El pasado día 2 de julio se celebró en Eibar la reunión ordinaria del Comité Federal de la Federación de Construcción y Madera, la segunda de las tres que realiza durante el año, con la asistencia de los catorce miembros en representación de las distintas federaciones comarcales.

Entre los diversos puntos que se trataron en la misma (análisis organizativo internacional de la Federación, el impacto y consecuencias de la crisis en los sectores de la Construcción y Madera especialmente), el tema central fue el referente a las próximas

elecciones sindicales, cuya importancia, en lo que a nuestra federación respecta, viene determinada por la necesidad de superar globalmente los resultados obtenidos en las anteriores elecciones, dado que en las mismas los delegados de nuestra Federación fueron el 28 % del total de delegados elegidos y con respecto a las tres que sobrepasamos el 10 %, obtuvimos el 38 %.

Además de ello también hay que tener constantemente en cuenta la importancia de los resultados cara a la negociación colectiva. En principio tenemos que llegar a la repre-

sentación necesaria en aquellos convenios en los que aún no la tenemos, como son los de Construcción de Alava y Navarra, y Madera de Navarra.

La reunión del Comité Federal finaliza con la elección de los miembros que representarán a la Federación en el Consejo Nacional Confederal, siendo elegidos los siguientes: Mikel Olazábal, José Mari Izagirre, Fernando Garrido y Santos Campo, juntamente con Josemari Larrañaga, este último como miembro del Comité Nacional Confederal.

Ante la situación de los 2.500 trabajadores de las contratas de L

Los trabajadores exigen solución

Los dos mil quinientos trabajadores pertenecientes a más de 40 empresas que se dedican a la construcción de la central nuclear de Lemóniz, unos con contrato fijo en sus empresas y otros de hasta final de obra o eventuales, se hallan con sus contratos suspendidos por un plazo que inicialmente es de seis meses, pero que puede ser por un período mucho más largo. Transcurridos dos meses desde la comunicación de la suspensión de los contratos por parte de Iberduero, tanto ésta como las empresas contratistas y la Administración central no están dando visos de querer asumir responsabilidad alguna ante la situación en la que se encuentra este importante colectivo de trabajadores.

El proceso dio comienzo el 13 de mayo, cuando Iberduero, propietaria de la obra, comunicó a las empresas de contratas la suspensión de los contratos suscritos con ellas aduciendo causas de fuerza

mayor. A continuación, estas empresas solicitaron de la Delegación Provincial de Trabajo la suspensión de las relaciones laborales con sus trabajadores de Lemóniz por un período de seis meses.

Con el fin de salvaguardar los intereses de los trabajadores, víctimas de tan anómala situación, las centrales sindicales ELA, CC. OO. y UGT empezamos a realizar gestiones con las partes implicadas y así se realizan diversas reuniones con representantes de las empresas afectadas, con el Gobierno vasco y la Administración central, al objeto de que se apliquen medidas de ayuda excepcionales a los trabajadores en esta situación que todo el mundo cataloga como excepcional, medidas tales como:

—Tratamiento colectivo a todos los trabajadores por parte de las respectivas empresas, es decir, que ninguna de ellas adopte decisiones particulares, sino que todas actúen bajo los mismos criterios.

—El único tratamiento de tema de empleo será suspensiones temporales de empleo y no el de rescisión de contrato.

—Si el motivo del problema radica en una "fuerza mayor" y no en un expediente de regulación normal, se tratará el desempleo no como

—Se intentará completar el subsidio de desempleo correspondiente hasta el nivel de los salarios reales.

Hasta la fecha no se ha conseguido alcanzar estos objetivos ya que, por una parte, la Administración central no es la que tiene atribuida para ello, se ha negado a utilizar diversos métodos a ello, no accediendo a las reuniones que se solicitan como no haciendo a aquéllas a las que se le cita. Las únicas reuniones que se han celebrado con la Administración central han sido a nivel de la Dirección General de Empleo y al objeto de tratar aspectos técnicos de la suspensión de empleo

Prado Hnos., de Munguía, y Westinghouse, de Erandio: Una patronal amenazante y una UGT lejos de los trabajadores

¿Dónde está la diferencia?

Hay momentos en la vida, dentro de nuestro cotidiano quehacer, que uno se llena de confusión hasta el extremo de que llega a dudar de la propia existencia de la lógica, o que lo racional y la coherencia se han diluido en la larga y oscura noche de los tiempos, lo que viene como consecuencia del análisis hecho a raíz de dos conflictos: Uno terminado después de 43 días de huelga en Prado Hnos.; otro en plena vigencia, Westinghouse, cerca de dos meses de paros intermitentes hasta desembocar en una semana de huelga.

En este comentario no se trata de meter a las dos empresas en el mismo saco, tampoco de contar cronológicamente el desarrollo de ambos conflictos. Se trata simplemente de analizar el comportamiento de ambas patronales durante el proceso de los mencionados conflictos, así como el comportamiento de la UGT, que no tiene desperdicios en ninguno de los dos casos.

Prado Hnos.

Empresa de 400 trabajadores, ubicada en Mungía, comienzan las negociaciones del convenio con una mesa compuesta por ocho delegados de ELA y cinco de UGT, con el asesoramiento de ambas federaciones y la dirección de la empresa da su ultimatum con una oferta inamovible de un 3 %. (Los salarios en esta empresa están por debajo de los mínimos del convenio provincial, llegando en algunos casos hasta un 9 % menos que el mencionado convenio).

Dada la postura de la dirección de la empresa se solicita huelga legal indefinida, paralizándose el proceso productivo.

Aquí empieza la actuación de la dirección, una actuación dura, intransigente y coercitiva: amenaza con represalias a los huelguistas, presiona fuertemente a un colectivo de gente que no suelta la huelga, jefes y técnicos fuera de valoración, amenazándoles con el cierre de la empresa, con el único objetivo de amedrantarles y esta postura surte sus efectos pues se llegan a fuertes enfrentamientos entre ambos colectivos de trabajadores. Recurre, además, al truco de mandar cartas a los trabajadores con falsas ofertas hechas en posteriores negociaciones, creando a veces gran confusión.

Pero el colmo de la insensatez y de la dictadura llega cuando la empresa alquila un autobús, lo llena de rompehuelgas y pretende sustituir a los huelguistas con aquéllos, haciendo gala del mayor de los desprecios al derecho de los trabajadores a la huelga. Esta maniobra les sale mal, por la firmeza de los trabajadores en huelga que no consienten se vean pisoteados sus derechos. Por fin, y después de 43 días de huelga, la dirección, al agotar todas sus marrullerías que, por otra parte, no sirvieron para minar la resistencia de los huelguistas, claudica y, muy a su pesar, no tiene más remedio que hacer dejación de su sagrado principio de autoridad y firmar un principio de acuerdo que satisficiera plenamente las justas reivindicaciones de los trabajadores en huelga.

Westinghouse

Empresa multinacional con capital americano, con centros de trabajo en Córdoba, Reinosa, casa central en Madrid, Vallado-

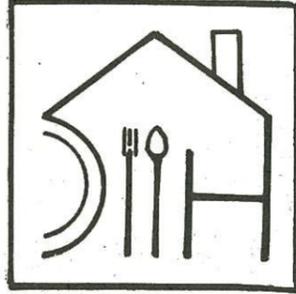
lid y Erandio. En esta en históricamente cada centro de trabajo se regula por su convenio, independiente de fábrica, hasta que este año se reacciona de la empresa, basándose en un ficticio plan de viabilidad que pretende, de un simple plan de desnaturalizar la negociación de los convenios centro por centro centralizándola en Madrid.

Ante la negativa de la sección sindical de ELA a renunciar a su propio convenio, y su rechazo a un plan de viabilidad, que otra parte no es más que un simple reestructuración y modo de plantilla a los intereses de la patronal, ésta comienza su juego subterráneo para adelantar sus planes, con el olímpico de los desprecios los intereses y alternativas por los trabajadores a través de la sección sindical de ELA.

La patronal, consciente por este camino no va a conseguir nada en Erandio, elabora un plan de reestructuración, presentándolo al comité intercentros de Madrid, comité sin atribuciones para llegar a la firma de este tipo de acuerdos, sin embargo, la patronal confía en que una vez negociado y dado el visto bueno en este ámbito sea aceptado por los comités de los respectivos centros.

Después de unas breves negociaciones en Madrid se llega a un acuerdo final, que es firmado por todos los centros, excepto Erandio.

El acuerdo final del plan de viabilidad (?) es el siguiente: aumentos salariales: 9 % en 1982, 80 % del IPC para 1983 y el 85 % para el 84; nada: 1.880, 1.870 y 1.850 para los tres años de vigencia.



HOSTELERIA Y ALIMENTACION
OSTALARITZA ETA ELIKADURA

Unión Cervecera: Caña patronal

Los trabajadores de Unión Cervecera, S. A., de Bilbao, permanecen en huelga desde el pasado día 22 de mayo en defensa de un convenio y un salario aceptables para 1982. Casi dos meses de huelga cuando hacemos este artículo, de unos trabajadores con una media de edad que ronda los cincuenta años, actitud cuyas raíces y motivos vienen de años anteriores (en el 80 y 81 perdieron ya 10 puntos del poder adquisitivo), aunque el detonante haya sido la irresponsable e irrisoria oferta empresarial para este año: 3,25 %, posteriormente mejorada en muy poco tal cantidad. La empresa prefiere seguir perdiendo de seis a siete millones de facturación diarios a negociar.

Ya en 1980, al amparo de que todos los demás centros del grupo Unión Cervecera a nivel del Estado lo habían aceptado —lo que nuestra Sección Sindical rechazó de plano—, a los trabajadores del centro de Bilbao se les impuso una congelación salarial para dos años, con pérdida de más de 10 puntos del poder adquisitivo en el 80 y 81. Ello supuso un ahorro de 332 millones de pesetas a costa de los trabajadores, como condición impuesta por el Banco de Bilbao y Santander a la empresa (para ampliación de capital) y en cuyo consejo de administración tienen dos representantes.

La patronal pretende "homogeneizar" todas sus empresas

Siguiendo la política de años anteriores, la dirección de la empresa y los Bancos representados en la misma pretenden imponer un incremento "homogéneo" para todos los centros del Estado, inicialmente el 3,25 % y que tras dos meses de "negociaciones" no supera el 8 % de forma global.

El objetivo de la patronal se establece, a juicio de la Sección Sindical de ELA, en romper la trayectoria que ha mantenido el centro de Bilbao con convenio propio, máxime, cuando en el resto del Estado ya está prácticamente aceptada la oferta de la dirección, sin que por ello hayan tenido que recurrir a una actitud como la que estamos llevando a cabo los trabajadores aquí.

No se puede entender de otra manera el que la empresa ni quiera negociar y tenga que perder diariamente de seis a siete millones de pesetas de facturación, así como las consecuencias que pueda acarrearle en el mercado la no venta de los productos durante dos meses. Ello por no llegar a unos acuerdos válidos y menos gravosos con los trabajadores.

La experiencia en la misma empresa lo comprueba por el tipo de relaciones laborales

Bada denbora bat Bizkai aldean "Oro", "Skol" eta beste zenbait garagardo markarik tabernetan ikusten ez dela. "Unión Cervecera" deritzaien lantokian greban daude oraintxe bi hilabete eta. Ia berrogeitamar urtetik gorako langileak lapohezurreraino eginik neurri hau hartu dute, azken bi urteotan jornaletan hamar puntu galdu ondoren, nagusiak aurtengo komeniorako %eko 3,25 eskeintzen hasi zelarik. Orain ez askoz gehiago. Azken finean, estaduko beste zentruetako neurri berdina ezarri nahi du nagusiak eta, bidebatez, Bilboko enpresan betidanik duten komenio propioa apurtu. Hori lortzekotan dabil gogor zuzendaritza, bi hilabetetan ari den galerak aditzera ematen duten bezala. ELAko Sekzio Sindikala ez dabil horregatik lo eta erresistentzi kaxa dela medio, langileen greba honi irauzateko asmotan dihardu, baldin eta beste jarrerarik agertzen ez badute behintzat.



ELAko Sekzio Sindikala batzartuta



Unión Cervecerako langileak ez daude txantxetarako

que se han dado mientras ha llevado y la sigue llevando el actual regente, ya que no ha habido tema, reivindicación de los trabajadores o una interpretación del convenio en las que no se haya negado en banda a una salida negociada, en las que haya mencionado más que un "no", o acaso su respuesta se haya explayado en un "¡¡¡iros a Magistratura...!!".

Posición de la Sección Sindical de ELA

La Sección Sindical de ELA ha ido analizando todo el proceso de lucha que se está manteniendo a través de las reuniones semanales que hemos realizado en nuestros locales, en las cuales hemos analizado la situación que progresiva-

mente se ha ido creando en cada momento y tomar las decisiones entre todos después de horas de deliberaciones.

En ellas, la Sección Sindical ha valorado negativamente tanto el contenido de la oferta, por insuficiente, como las formulaciones ambiguas y sinuosas, por inaceptables. Y seguimos manteniendo la huelga mientras la dirección no cambie de actitud, porque aquí se juega el convenio, los salarios y la dignidad de unos trabajadores que han apostado por unas reivindicaciones con todo su derecho.

La Sección Sindical y los trabajadores de Unión Cervecera saben a qué están y qué es lo que quieren. Y lo defienden con decisión y firmeza.

GONZALO ARRIETA

de rescisión de contratos fuese general, de todos los trabajadores, e inmediata. A lo sumo pondrían la voluntad de gestionar una cantidad similar al 40 % restante ante instancias oficiales. Esta posición fue rechazada de plano, tanto por las centrales sindicales como por los trabajadores, en la asamblea celebrada el pasado día 6 de julio, trabajadores que en durante el proceso han realizado una serie de movilizaciones (manifestaciones, cortes de tráfico, encierros, etc.) por ser el único medio de sacar adelante sus intereses.

En estos momentos, dada la actitud de la Administración central, de Iberduero y de las empresas contratistas, no hay más reuniones previstas, y a juicio de ELA será necesario seguir presionando mientras las partes arriba citadas no cambien de actitud y se avengan a negociar los puntos que las centrales sindicales estamos exigiendo.

JUAN OLASKOAGA

fijadas en los pactos de Lemóniz y que consiste básicamente en un mes de salario por año de antigüedad y 280.000 pesetas.

En una segunda fase, posteriormente, y para tratar estos asuntos, se convocó en la sede del Gobierno vasco una reunión de todas las partes implicadas en el tema, con representantes de la Administración vasca, de la central, de Iberduero, de las empresas contratistas y las centrales sindicales. Era el pasado día 5 de julio y, una vez más, nadie acudió de Madrid. En esta reunión se intentó que Iberduero y las empresas contratistas aplicaran la indemnización citada a aquellos trabajadores que quisieran rescindir sus contratos, a lo que se negaron de forma total, alegando que las obras no se han terminado y que, por lo tanto, no hay lugar a ninguna indemnización, limitándose, en todo caso, a ofrecer el 60 % de las citadas cantidades, pero a condición de que la solicitud

en suspensión de empleo para seis meses

es

llevada por las empresas contratistas, es decir, a un nivel político claramente insuficiente para tratar los puntos que exponíamos.

Asimismo, tampoco Iberduero asume ninguna responsabilidad en cuanto a la situación en que quedan estos trabajadores, pero tampoco valía en seguir adelante con sus planes. Así ha acordado separar la central de Lemóniz del resto de la sociedad, añadiendo más zozobra a los trabajadores.

De la misma manera, las empresas contratistas también tienen de sus responsabilidades y se quieren desentender de ese importante colectivo de trabajadores y no se preocupan más que de que al ser un expediente de fuerza mayor se les exonere del pago de las cuotas de la Seguridad Social.

Ante esta situación de incertidumbre e indefensión, algunos trabajadores con contrato hasta fin de obra han intentado rescindir sus contratos dentro de las condiciones



Westinghouse zenbait militante Erandioko lokalean batzartuta

de aumento de productividad del 9 %, basado única y exclusivamente en un mayor esfuerzo físico por parte de los trabajadores, además de reducciones de jornada, suspensiones temporales de trabajo, además de un importantísimo excedente de plantilla (250 puestos de trabajo excedente en Erandio). Esto es todo el plan de viabilidad, ni una política clara de inversiones, ni el más mínimo asomo de un plan industrial. Nada: Todos son sacrificios por parte de los trabajadores sin unas mínimas contrapartidas, hasta el punto de que la empresa ni siquiera garantiza que al final de la vigencia de "su plan" no sean necesarias nuevas medidas.

Esto en Erandio no se traga dada la coherente actitud mantenida en todo momento por los delegados de ELA, y la dirección pasa a la ofensiva llamando a todos los trabajadores en pequeños grupos, explicándoles a su

forma las "bonanzas" de lo firmado en Madrid, explicándoles al mismo tiempo que los americanos nos abandonarían, etc., etc., y toda la clase de maniobras que se pueden pensar.

Estas son o han sido las posturas de dos patronales en dos conflictos, posturas rechazables por intransigentes, dictatoriales y reaccionarias, pero esperadas por venir de donde vienen, de ahí que no nos cojan de sorpresa.

La sorpresa (cada vez menos también) surge con la postura adoptada por la UGT en ambos conflictos: en el Prado Hnos. se pone sin ambages del lado de la patronal, hasta el extremo que amenaza con la expulsión de sus delegados si apoyan la huelga; les cuenta que la empresa está mal; a ELA la toma poco menos que como locos por pedir el IPC, en fin, que abandona las negociaciones alegando que ellos no pueden estar de acuerdo con estos plante-

amientos.

Pero las cosas dan muchas vueltas. Así, viene la huelga, la presión, el corte de suministros de materia prima, la negativa por parte de los huelguistas a dejar salir camiones con producto terminado, en fin, la lucha de unos trabajadores por sus derechos, hasta que se reinician las negociaciones, y cuando la oferta va subiendo, a través de la mencionada presión, la UGT pretende entrar de nuevo a la mesa de negociaciones, pero los propios afiliados a esta central, encabezados por sus delegados (hoy ex delegados), prohíben su presencia.

La actuación de la UGT en la Westinghouse no la voy a reflejar aquí porque sería repetirme con el relato de su actuación en Prado Hnos., dando la sensación de que tienen hecho un cliché para aplicarlo en todos los casos.

S. MATILLA

ESTADO



No se sabe a ciencia cierta si García Díez sufre amnesia local o pasajera, o si, por el contrario, conserva en su memoria lo que aconteció el 9 de junio, fecha del presunto pacto secreto sobre las contrataciones temporales. Lo cierto es que niega acuerdo alguno

Sobre contrataciones temporales

¿Hubo pacto secreto?

Entre los pactos públicos dados a conocer a bombo y platillo y los pactos secretos, que siempre acaban conociéndose, al menos algunos de ellos, no queda, en la experiencia de esta tortuosa transición, lugar libre de arreglos y chapuzas. Solamente la enumeración de los llamados pactos sociales y sus apéndices, así como los que directamente afectan a la dinámica laboral, ofrecen ya una lista sabrosa.

Empezando por el pacto de la Moncloa, siguiendo por el pacto UCD-PSOE, en el Estatuto de los Trabajadores y por el paralelo CEOE-UGT que se filtró en aquellas declaraciones de Ferrer Salat en la que se dejaba a las claras como la gran patronal estaba apoyando a la UGT, continuando por los AMIS y terminando en ANE, la tela de araña de la componenda, no siempre con luz y taquígrafos, y en todos los supuestos con intencionadas lagunas y ambigüedades, ha dado poco respiro a una práctica sindical.

El último pacto

Pues bien, un ultimísimo ejemplo de estos pactos secretos, nacido o presuntamente

nacido con el susodicho ANE, es el relativo a las contrataciones temporales, que según UGT y CC. OO. ha sido violado por los recientes decretos que comentamos en este mismo número.

Por supuesto que el Gobierno niega cualquier acuerdo en el sentido apuntado y exige que aporten pruebas, pero no termina aquí esta rocambolesca historia.

Mientras UGT afirma y reafirma que sí hubo pacto, CC. OO. añade que además los papeles los tiene el primer sindicato y que ellos se quedaron sin copia y que de secreto nada porque ya lo explicaron en su día, y nosotros sin saberlo.

Secretos que traen cola

El que este Gobierno no cumple lo que promete está fuera de toda duda, aunque las promesas sean solemnes, como las de devolver el patrimonio, pero es que no se pueden dejar tantos cabos sueltos, máxime conociendo el percal.

Si el tema de las contrataciones temporales se discutió en el ANE, llegándose a un acuerdo, lo lógico y normal hubiese sido recogerlo en el texto, aun a riesgo de convertirse en papel mojado, como otros de sus contenidos, pero al menos vinculado públicamente al Gobierno. El que atendiendo a "razones técnicas y políticas" no se haya procedido de esta manera, según CC. OO. no tiene lógica y mucho menos todavía que se firme un papel y que uno de los que pone su rúbrica se quede sin copia.

Al final la discusión de que si hubo o no pactos actúa a modo de cortina de humo de una realidad que deja el empleo en la mayor indefensión.

K. ASLA

1,4 % en el mes de mayo

El IPC se dispara

Cuando en el número anterior y en esta misma página decíamos que la economía marcha de mal en peor, no estábamos haciendo ningún juego de palabras y mucho menos, desde luego, exagerando un ápice, nos temíamos, eso sí, que el partido en el Gobierno intentara "peinar" las estadísticas, con el objeto de no preocupar en exceso al ciudadano, e ir tirando.

Dos años de retroceso

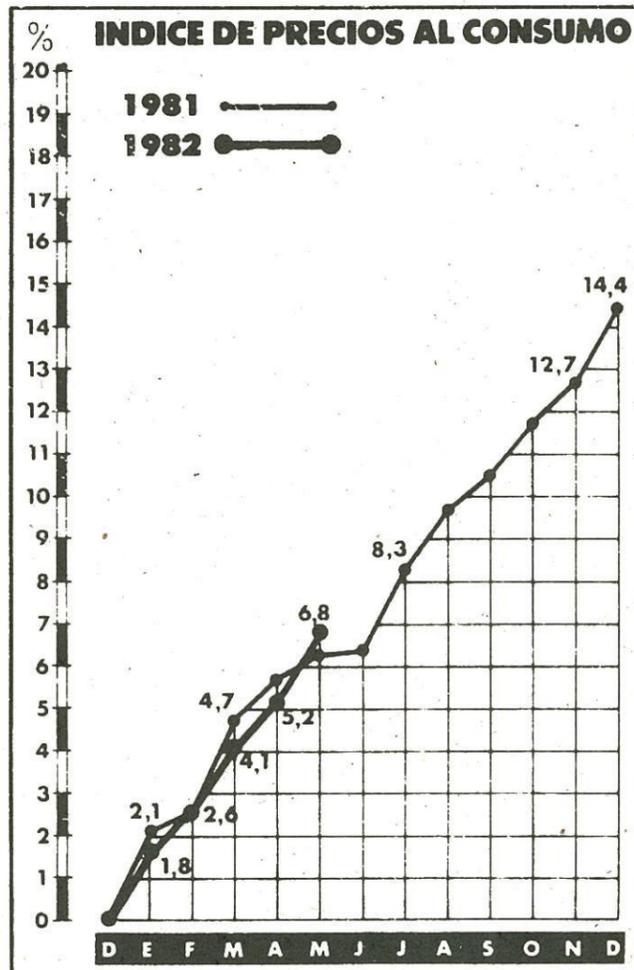
Pues bien, a pesar de que portavoces oficiales han intentado matizar el alcance de la cifras de paro por ejemplo, en línea con lo que intuíamos, lo que no han podido evitar es que el IPC del mes de mayo nos haya dado un susto, no por esperado menos morrocotudo.

Bien sea por culpa de una climatología seca, bien sea por culpa de los hoteleros que con eso del Mundial han querido hacer su agosto, decía un ilustre que "las circunstancias suelen ser la excusa de los errores", lo cierto es que la subida de los precios del quinto mes del año ha sido espectacular.

El 1,4 % que ha sumado la inflación, en su otra vez descontrolada carrera, 6,8 % de enero a mayo, quiebra la tendencia a la baja que esta variable ha venido manteniendo desde hace dos años, justo además en el momento que la Administración ha estado haciendo lo indecible para que pasado el ecuador del mes de junio no se llegase a ese 6,09 % fijado en el pacto social para la revisión de los salarios.

Los precios: Suma y sigue

Salvo acontecimientos milagrosos o milagreros, siempre más probables los segundos que los primeros, la suerte está echada. Con



ENRIQUE RESEL

independencia de lo que haya ocurrido en junio, julio, por ejemplo, va a suponer en buena lógica otro arreón a los precios, tras la subidas de transportes, artículos alimenticios de primera necesidad y la ya en capilla de los carburantes queda casi todo dicho, y eso sin mentar tan siquiera otros aspectos que van a contribuir y no poco al golpe de los precios (depreciación de la peseta en más de un 12 % respecto sobre el dólar, déficit, etc.).

Es de esperar que los

protagonistas del pacto social, más allá de las meras declaraciones en los medios de información, consigan que, en este capítulo al menos, se cumpla la cláusula de revisiones. No le faltará nuestro apoyo, sobre todo, cuando un motivo u otro estemos directamente afectados, en cuyo caso tomaremos la iniciativa. Muchos trabajadores entre ellos colectivos entre ellos, como los funcionarios y pensionistas, esperan que así sea.

J. ELORRIETA

mundo

Considerando el período de los siete últimos ejercicios

La siderurgia europea está perdiendo 35.000 puestos por año

En sólo siete años, desde 1974 hasta 1981, la industria siderúrgica comunitaria ha perdido 244.700 empleos, lo que viene a suponer una media anual de 35.000 puestos de trabajo, algo más de un 30 % de los 795.500 con los que partía al inicio del período comparado.

EFFECTIVOS EN LA INDUSTRIA SIDERURGICA (1974-1981)

	1974	1978	1979	1980	1981	Variación (1981/1974) %
Alemania	232,0	202,8	204,8	197,4	186,7	- 19,5
Francia	157,8	131,6	120,6	104,9	97,5	- 38,2
Italia	95,7	95,6	98,7	99,6	97,5	+ 1,9
Benelux	112,3	86,6	86,0	81,1	78,5	- 30,1
Reino Unido	194,3	165,4	156,6	113,6	88,3	- 54,6
Total CEE, sin Grecia	795,5	685,3	670,2	599,2	550,8	- 30,8

Gran Bretaña a la cabeza

Con la única excepción de Italia, que ha mantenido la población ocupada de este sector, registrando incluso un ligero incremento, el resto de los países han mantenido como constante las reducciones de empleo que en el caso de Gran Bre-

taña han supuesto un 54,6 %.

A pesar del volumen alcanzado por la reestructuración no se puede dar por concluida ni mucho menos éste, de forma que si las previsiones de reducción de las capacidades de producción se confirman la población ocupada en la siderurgia seguira bajando.

El incremento de productividad, como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías, liquidando las empresas obsoletas, no hará sino agudizar esta dinámica.

El año 1981, no obstante, parece marcar un punto de inflexión en el ritmo de puestos de trabajo que se pierden con casi

50.000 empleos amortizados frente a los más de 70.000 de 1980.

Alemania, en mejor posición

Otro dato a considerar es que alrededor de un tercio de los trabajos perdidos han sido compensados con la creación de nuevos em-

pleos, según los expertos de la comisión europea que ha efectuado el balance. Igualmente no hay que perder de perspectiva, al menos como contrapunto comparativo, que la media comunitaria de desempleo, con ser preocupante, es sólo la mitad de la media del Estado, a pesar de la sangría de empleos de sec-

tores como el que estamos considerando.

El gráfico que adjuntamos nos da una panorámica completa de los datos comentados, que demuestran cómo es compatible que un país como Alemania tenga más del 33 % de toda la población ocupada de la siderurgia, uno de los sectores más castigados por la crisis y que a su vez registre un volumen de producción del 6,9 %, el más bajo de toda la CEE, excepción hecha de Luxemburgo y Grecia, países ambos con una estructura productiva muy atípica.

J. E. AURREKOETXE

Conflictos colectivos de trabajo

En la actualidad, la normativa que es de aplicación a los conflictos colectivos viene recogida en los artículos 28.2 y 37.2 de la Constitución y en el R. D. L. 17/1977 de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo. Títulos I y II en su Disposición Final 1.ª y Disposiciones Adicionales 1.ª, 2.ª y 4.ª, si bien la Sentencia del Tribunal Constitucional 8-4-81, ha modificado sustancialmente determinados aspectos de los citados Títulos, cuya vigencia había sido expresamente prorrogada por la Disposición Final 3.ª.15 del Estatuto de los Trabajadores.

Concepto

Define A. García el conflicto de trabajo, como toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídica laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma, o entre la partes de un convenio colectivo. Y A. Olea, como toda discusión o controversia manifestada externamente entre empresarios y trabajadores en cuanto a las condiciones de su trabajo en su más amplio sentido. La condición de colectivo le vendrá dado por la existencia de discrepancia de interés y trascendencia generales, entre un colectivo de trabajadores y un empresario o grupo de empresarios, aunque no será el mayor o menor número de trabajadores implicados lo que califique de colectivo un conflicto, sino la naturaleza de los intereses cuya protección jurídica se plantea.

Solución de los conflictos colectivos

El procedimiento de conflicto colectivo, como un trámite procesal, requiere las siguientes precisiones: a) el planteamiento de procedimiento de conflicto colectivo exige que el fondo del asunto afecte a intereses generales de los trabajadores, sin ningún tipo de limitación de ámbito empresarial, limitándose únicamente la posibilidad procesal en el supuesto de que la reivindicación deducida tenga por objeto modificar lo pactado en convenio colectivo o lo establecido por laudo. No obstante, no hay que confundir la pretensión de modificación con la pretensión de que el convenio o laudo sea aplicado total o rectamente, en cuyo caso es válido el procedimiento de conflicto colectivo; b) de acuerdo con el artículo 17-2 del R.D.L.R.T., el procedimiento de conflicto colectivo es incompatible con el ejercicio del derecho de huelga, salvo que los trabajadores, declarada la huelga, desisten de la misma y se sometan al procedimiento de conflicto colectivo y además cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicie a instancia de los empresarios y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, se suspenderá dicho procedimiento, archivándose las actuaciones. Es decir, a diferencia del D. L. de 1975 que incluía el "recurso a la huelga" como una posibilidad procesal de solución dentro del marco general del procedimiento de conflicto colectivo, y por tanto, sólo se podía recurrir a la huelga si previamente se había planteado el procedimiento de conflicto colectivo, la regulación R.D.L.R.T. separa ambos procedimientos, señalando la opción de los trabajadores a acudir a cualquiera de ellas indistinta, pero incompatiblemente.

Capacidad de formalización

Únicamente se reconoce capacidad para iniciación de conflicto colectivo: a) a los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto, por iniciativa propia o a instancia de sus representados. Por lo tanto, deberá ser instado por los delegados de personal, comités de empresa o sindicatos, no cabiendo otro tipo de representación como reiteradamente ha dejado sentado la jurisprudencia del T.C.T.; b) a los empresarios o sus representantes legales, según el ámbito de conflicto.

Organos competentes

La competencia para conocer de los conflictos colectivos corresponde, según su naturaleza: al delegado de Trabajo de la provincia en que se plantea el conflicto. La Dirección General de Trabajo será competente en los conflictos laborales que afecten a trabajadores de varias provincias. En el supuesto de comunidades autónomas, al órgano correspondiente de la comunidad, si ha habido transferencia de competencias conforme al artículo 149.1.7.º de la Constitución.

Procedimiento

El procedimiento se iniciará por escrito, firmado y fechado, que conste con: 1.º Nombre, apellidos, domicilio y carácter de las personas que lo plantean. 2.º Determinación de los trabajadores y empresarios afectados. 3.º Hechos sobre los que versa el conflicto. 4.º Peticiones concretas que se formulan. 5.º Demás datos que procedan. Este escrito de iniciación se presentará ante la Delegación Provincial de Trabajo, o ante la Dirección General de Trabajo, según el ámbito provincial o superior del conflicto. La autoridad laboral remitirá en las 24 horas siguientes al día de la presentación el escrito, copia del mismo a la otra parte



y convocará a las partes de comparecencia ante ella, la que habrá de tener lugar dentro de los tres días siguientes. En la comparecencia, la autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes. Entendamos que, en caso de incomparecencia de la parte que inició el conflicto, deberá considerarse que desiste de él y si la no compareciente es la otra parte, deberá darse por intentada la conciliación sin avenencia. Comparecidas las partes, si el intento de avenencia produjera acuerdo, que habrá de adoptarse por mayoría simple de las respectivas representaciones, tendrá éste la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

Si no hay acuerdo, la terminación del procedimiento y la solución del conflicto colectivo se puede plantear con carácter: a) Voluntario en el supuesto de que la partes designen uno o varios árbitros, que habrán de actuar, en ese caso, conjuntamente y dictar laudo en el término de cinco días, teniendo la decisión adoptada la misma eficacia que si hubiese habido acuerdo entre las partes. b) Obligatorio, en el supuesto de no haberse llegado a

una avenencia entre las partes ni haber optado éstas por la solución arbitral, la autoridad laboral en la continuación del procedimiento habrá de tener en cuenta: 1.º Si el conflicto es jurídico, es decir, de aplicación o interpretación de norma preexistente, estatal o convenida colectivamente, deberá remitir lo actuado a la Magistratura de Trabajo, acompañado un informe sobre el fondo del asunto y su gestión mediadora o conciliadora. La omisión de tal informe produce la nulidad de las actuaciones. Esta categoría de conflictos precisa que previamente se haya celebrado ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, el intento de conciliación o mediación previsto en el artículo 145 de la L.P.L. 2.º Si el conflicto es de intereses, esto es, si se plantea para fijar o modificar las condiciones de trabajo, juega en este caso la declaración de inconstitucionalidad de los artículos 25-b y 26 del R.D.L.R.T. que determinaban que la autoridad laboral debería dictar laudo, resolviendo, en cuyo caso, dicha autoridad tendrá que dar por finalizado el procedimiento y archivar las actuaciones.

Conciliación y mediación

Es función del conciliador el avenir a las partes, pero su intervención no podrá ir más allá de una mera exhortación a las mismas para que ajusten pacíficamente sus respectivas diferencias, ya que ni siquiera podrá proponer soluciones que solventen el conflicto. Es decir, en la conciliación las partes no pierden su poder de disposición en la materia del conflicto, ya que son ellas quienes pueden resolverlos, encontrando por sí la fórmula de avenencia, limitándose el tercer conciliador a crear el ambiente de concordia necesario para que aquella pueda tener lugar. En este sentido, examinaremos la conciliación y mediación.

Ante el I.M.A.C.

En el artículo 6.º del R.D. Ley 26-1-79, n.º 5/79, se contempla una fórmula de mediación como solución de conflictos a la que las partes podrán acudir voluntariamente cuando así lo acuerden, "los trabajadores, empresarios..., podrán solicitar del IMAC la designación de un mediador imparcial en cualquier momento de una negociación o de una controversia colectiva".

También y "sin perjuicio de las facultades que en materia de mediación tiene atribuidas la Inspección de Trabajo", la Administración laboral "podrá exigir del IMAC la designación de un mediador, cuando las circunstancias lo demanden y previa audiencia de los interesados".

Se citará a las partes y se les oír sobre las condiciones y características que debe reunir el mediador, y el IMAC someterá a su consideración una lista de personas que pudieran reunirlos, designando aquella en la que coincidiera el parecer de los interesados. Recabada y aceptada por el mediador su aceptación, entra en funciones, con facultad para convocar a las partes, que estarán obligadas a comparecer personalmente cuantas veces se estime pertinentes y podrá solicitar datos e informes necesarios para el cumplimiento de su misión.

En el plazo más breve posible, el mediador someterá a las partes la propuesta de solución que considere justa, que de ser aceptada "tendrá la eficacia de un convenio colectivo". En consecuencia, la solución definitiva será una solución pactada a la que habrá llegado con la ayuda del mediador.

Ante la autoridad laboral

En la ley de Procedimiento Laboral, en su artículo 145, se determina que la comunicación que inicia de oficio el proceso de conflicto colectivo, y que la autoridad laboral dirige a la Magistratura de Trabajo, deberá contener un informe sobre el fondo del asunto y de su gestión mediadora o conciliadora. Esto es consecuencia del mandato existente en el artículo 24 del D.L.R.T., "en la comparecencia, la autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes" y tiene por objeto el agotar todas las posibilidades de llegar a una solución pactada entre las partes. No obstante, la Magistratura de Trabajo sólo procederá en caso de que el conflicto sea de los denominados jurídicos, puesto que de ser de intereses, de no haber avenencia, no podrá resolverlo ni trasladarlo a Magistratura, debiendo archivar las actuaciones. Si se lograra la avenencia en la comparecencia ante la autoridad laboral, el acuerdo tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

Ante la Inspección de Trabajo

La ley orgánica de los inspectores de Trabajo, L. 39/62 del 21 de julio, les atribuye funciones de mediación en conflictos de carácter colectivo, y el artículo 9 del R.D.L.R.T. establece que la "Inspección de Trabajo podrá ejercer su función mediadora desde que se comunice la huelga hasta la solución del conflicto", sin que nada se oponga a que dicha función se ejercite antes de la huelga o sin huelga. No obstante, la Inspección de Trabajo sólo efectuará esta mediación si fuese solicitada por las partes, con lo que se transforma en una labor de mediación no obligatoria; si no se solicita mediación, las funciones de la Inspección son de información y asesoramiento.

GURUTZE FARIÑAS

Con el objetivo de reforzar sindicalmente el sector con las próximas elecciones sindicales, dos temas claves ante el curso 82-83: subvenciones y convenio

Enseñanza Privada de Euskadi: Reivindicaciones sindicales ante la patronal y el Departamento de Educación

La característica fundamental hoy en el mundo de la enseñanza en Euskadi reside en la transitoriedad que está atravesando en este terreno el proceso autonómico con la LOAPA en el aire, la legislación básica de los funcionarios sin realizar, la financiación del sector de la Privada en espera de cambio y el Estatuto de las Ikastolas por hacer. Tres sectores (el público, el de la privada y las ikastolas), en suma, cada uno de ellos con un desarrollo propio y problemática diferenciada.

En lo que respecta a la enseñanza privada, que va a ser el tema de este reportaje, a la cuestión de financiación se le añade la situación sindical que queda reflejada en un aspecto básico, cual es la negativa de la patronal de este sector, por segundo año consecutivo, a negociar un convenio que acoja a los centros de la Comunidad Autónoma, rompiendo la trayectoria iniciada en 1979 con el primer convenio y, posteriormente, en 1980 a través del laudo dictado por la Consejería de Trabajo.

Ha terminado el curso escolar 81-82, en setiembre comenzará el 82-83 y los trabajadores continuarán sin convenio. La patronal de la enseñanza privada de Euskadi, aunque con una estructura propia, fuertemente relacionada con la FERE (Federación Española de Religiosos de la Enseñanza), está actuando premeditadamente —aduciendo que antes hay que encauzar el tema de la financiación con la Administración vasca— de forma hostil y de menosprecio hacia la negociación y poder establecer así unos mínimos decentes y reales que se apliquen en estos centros privados.

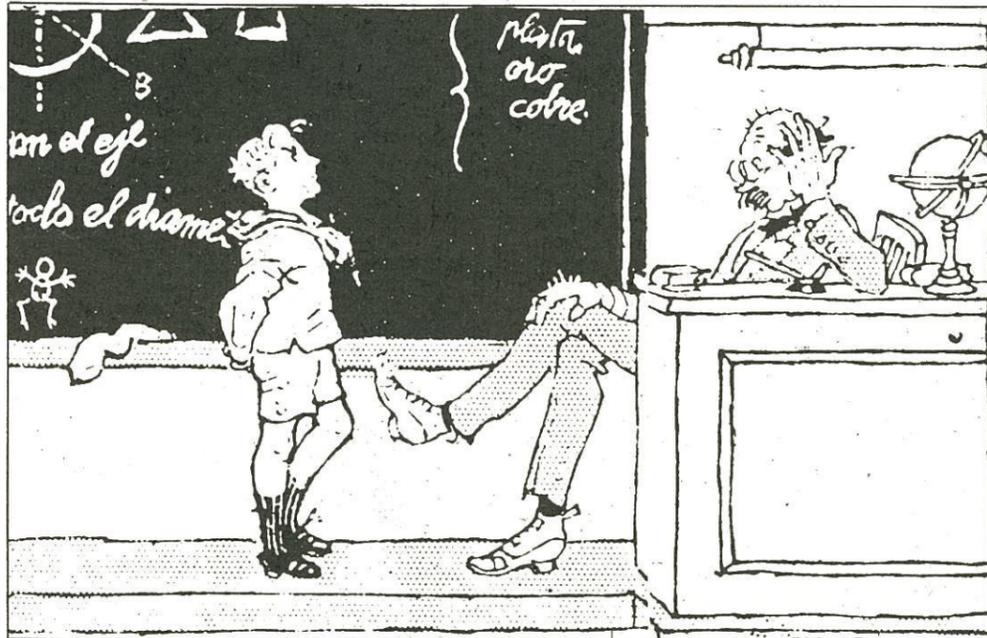
La subvención, tema clave

El problema radica en la asunción del carácter público de la subvención que reciben de la Administración y la entidad del centro que a efectos de relaciones laborales es enteramente privado. Empresa privada (contratos, convenio, etc.) con la particularidad de la existencia de un "ideario" o política educativa de cada centro, bastante similar de uno a otro. Empresa privada con un control solapado pero efectivo sobre los trabajadores, especialmente sobre toda actividad sindical. En cuanto a la subvención, que desde este año viene estipulada por el presupuesto aprobado por el Parlamento vasco, constituye el tema clave directamente relacionado con el salario de los trabajadores, ya que el porcentaje mayor del montante va destinado a tal efecto, aparte de otros conceptos tales como gastos de funcionamiento, sustitución de personal docente, etc.

La subvención, realizada en base a módulos diferentes, va poco a poco unificándose y el criterio más general en la ac-

tualidad es la que abarca la totalidad, al 100 %, una cantidad "x" asignada por profesor y aula. Así, poco a poco, irán desapareciendo los que actualmente están en el 84 % o en el 68 % a medida que vayan subiendo en proporción al aumento anual asignado con respecto al del año anterior, para situarse en el 100.

El incremento realizado por la Administración vasca para este año ha sido el mismo que se ha regido para el resto de los colegios privados del Estado, es decir, el 15 %; pero en realidad, lo que se ha destinado para los salarios ha sido el 14 % de ese montante y el resto para el capítulo de otros conceptos antes señalados. Para el Departamento de Educación del Gobierno vasco, el incremento de las subvenciones a la privada ha sido del 32,2 % (en los que entran también capítulos de becas, ayudas para la enseñanza del euskara, etc. etc.). Para las órdenes religiosas que reciben las subvenciones, tal incremento supone el 15 %; para los trabajadores se sitúa en el 14.



El Departamento de Educación no puede seguir llevando la guerra por su cuenta

Es evidente que hay que cambiar el sistema de financiación y que tanto los sindicatos como la patronal tienen que juntarse con la Administración para no verse de nuevo ante hechos consumados, con el presupuesto finalizado, sin antes realizar ningún tipo de consultas con las partes interesadas. Naturalmente, los directores de los centros privados argumentan (para frenar las reivindicaciones de los trabajadores) la poca subvención que reciben del Go-

bierno autónomo y éste a su vez lleva la guerra por su cuenta. A fin de cuentas, los que padecen las consecuencias, los trabajadores.

En primer lugar, ya que lo que se gasta en la Comunidad Autónoma para la enseñanza privada es cada vez más, el Gobierno ha de consultar con los sindicatos, así como con la patronal, la distribución de este gasto. Pero no queda ahí el tema. Hay que establecer la antidad exacta que se va a repartir para salarios, y fijar con todo detalle los conceptos retributivos restantes.

Es lo que el Departamento de Educación debe poner encima de la mesa antes de la aprobación presupuestaria de 1983 y hacer posible un acuerdo entre sindicatos, patronal y el propio Departamento. En este sentido, el Gobierno vasco tiene la baraja en la mano. Esperemos no mantenga la misma actitud ofensiva antisindical que ha hecho gala en el resto de sectores de la enseñanza (ikastolas, pública). Los trabajadores de los centros privados están condicionados en el contexto hasta ahora descrito y, además, por la inexistencia de un convenio propio desde hace dos años, por lo que se viene aplicando el convenio estatal en cuanto a salario en tablas se refiere. Y es que la patronal de la privada es muy firme en sus decisiones y aplican el convenio estatal a pesar de que existan después los "sobres", etc. Es muy posible que estén actuando de esta forma para conseguir que los trabajadores pidamos también "más subvención".

El centro privado frente al hecho sindical

Alrededor de un 50 % de la enseñanza en Euskadi (hasta el grado universitario) corresponde al sector privado, regentado en su mayoría por órdenes religiosas, sector que



está concentrado fundamentalmente en las grandes aglomeraciones urbanas. Centros en los que las relaciones laborales tienen unos rasgos específicos profundamente paternalistas.

Centro privado, centro religioso con un ideario que sirve de reglamento de actuación o de conducta para los que trabajan en la escuela, profesores que en algunos centros son laicos, pero que en la mayoría hay también religiosos, en los que en muchos casos se han hecho elecciones, pero que los derechos sindicales en la práctica están ausentes. En cada institución escolar confluyen intereses que muchas veces no se sabe qué límite de derechos y deberes comportan para los trabajadores. No pocas veces, las reivindicaciones sindicales son confundidas con actitudes ideológicas contra el centro y todo lo "sindical" tiene entidad ("anti") no muy saludable para la buena convivencia del centro. De forma delicada, individual y solapada se crea un ambiente que no favorece en

nada una libertad de actuación en el terreno sindical (reuniones, delegados, tabloneros de anuncios, etc.) y por el contrario, propicia un clima de control personal de actividad ya sea en clase como fuera de ella.

Y no es precisamente ésta la forma de llegar a unas relaciones laborales racionales sin conflictos ni actitudes innecesarias, que la enseñanza privada no puede soportar. El desconocimiento sindical y el uso de actitudes trasnochadas les ha llevado a potenciar el SIVE (organización corporativista), pero ya se han dado cuenta de la infantil e ineficaz a la vez de conflictivo que resulta esto. Por ciertos sectores, casi "ultras", hasta han propiciado la idea de que la militancia sindical constituyera un frente contra los valores cristianos, e incluso contra la misma política educativa que se imparte.

Los militantes de ELA-Enseñanza Privada son conscientes de que el trabajo es a largo plazo y que la sindicalización es el único medio para que el sindicato se afiance más entre los trabajadores, desmitificando lo sindical y cogiendo más fuerza para que las relaciones laborales se vayan institucionalizando, tanto a nivel de cada centro como en la Comunidad Autónoma.

Elecciones, convenio, subvenciones

El Comité Sectorial de ELA de la privada está ya preparando las próximas elecciones sindicales, que, si bien en las últimas realizadas logró una primera plaza en cuanto al número de delegados, y de forma holgada, es importante para este año el conseguir el que no quede ningún centro sin hacerlas.

Un segundo objetivo está planteado en el plano de la negociación colectiva, cara a la consecución del convenio para los centros de la Comunidad Autónoma, así como el encauzamiento de las subvenciones. En el orden particular de la situación de cada centro o a nivel general en lo que respecta al convenio, la patronal de la privada tiene que admitir unas relaciones laborales más civilizadas y acordes con la realidad actual. A otro nivel, en el tema de la financiación, la Administración vasca, a través del Departamento de Educación, tiene que encauzar una vía de diálogo entre las partes interesadas, dejando de actuar a su libre albedrío.

Elecciones en cada centro, convenio para el sector de la privada y un acuerdo tripartito para las subvenciones son las metas de la Federación de la Enseñanza de ELA en este sector ante el curso que comenzará el próximo setiembre.

JOTXO LARRAÑAGA