

Otsailak 25 feberero 1984 - 200 Zen.

ELSTV ELA

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

**El pacto social que no pudo ser,
puede ser**

¿Acuerdo póstumo?

Cuando parecía que este año quedaba totalmente descartado el pacto social, tras el fracaso de las conversaciones entre la CEOE y la UGT, resulta que se empieza a hablar del «acuerdo póstumo». El mismo Boyer ha abierto nuevas expectativas al respecto.

Reuniones secretas

Aunque a primera vista no tiene mucha lógica el intento de bautizar un difunto, la negociación colectiva ya está en marcha, pensándolo bien, y teniendo en cuenta la gran capacidad de improvisar, la cosa no es tan descabellada.

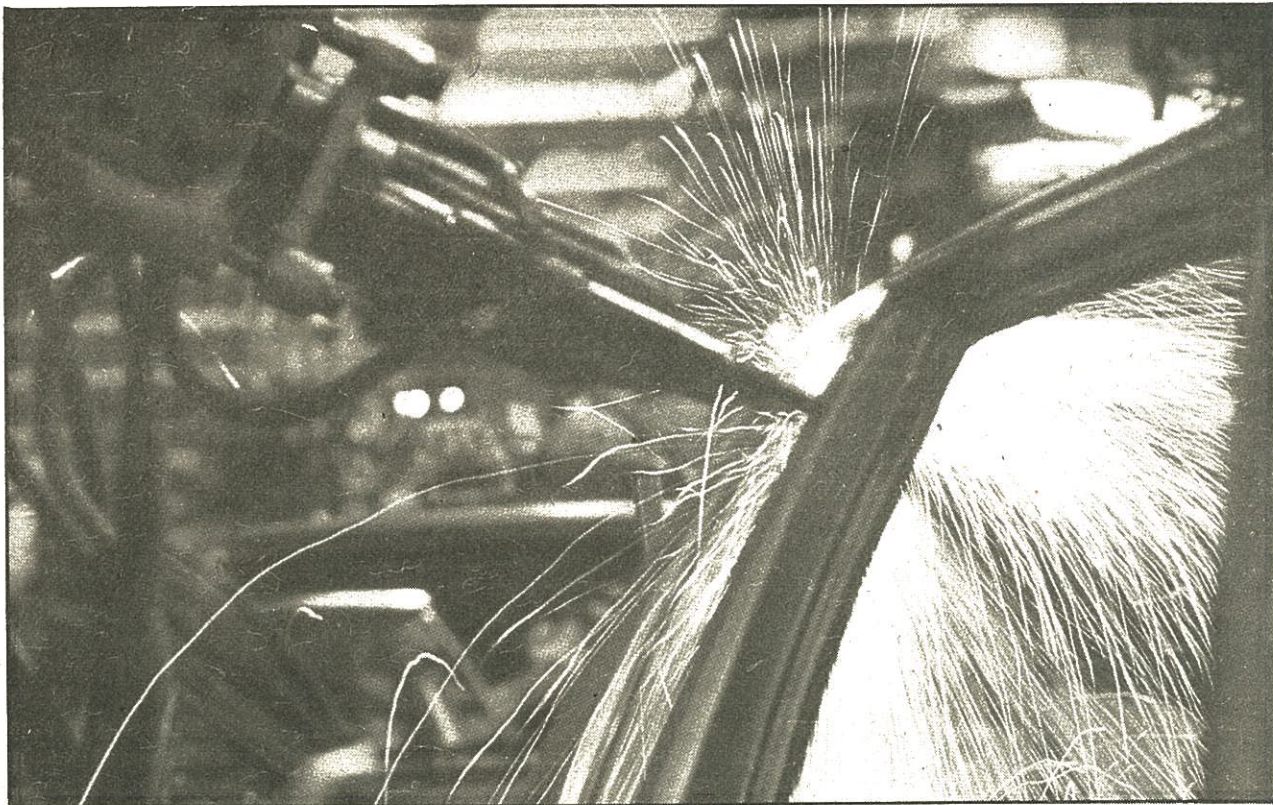
La cuestión es la siguiente: el Gobierno central puede mostrarse dispuesto a flexibilizar su política monetaria a efectos de posibilitar una mayor financiación privada, con lo que se salvaría el obstáculo más grande para que CEOE se aviniese a un acuerdo. Siguiendo con el hilo, el paso posterior sería modificar la banda salarial para que UGT diese el visto bueno.

Habrà que ver acontecimientos, pero, por lo pronto, se dice que UGT y CEOE mantienen conversaciones, a pesar de la ruptura oficial y que el Gobierno central llamarà nuevamente a patronal y sindicatos para reconducir la negociación colectiva y la reconversión, adelantando su predisposición a facilitar eso que se llama consenso social.

(Continúa en pág. 6)



El acuerdo póstumo, de materializarse, constituiría una variante inédita en la sopa de siglas de los acuerdos precedentes.



ELA no firmará el acuerdo suscrito entre UGT, ANEM y APMEN

Fraude a la negociación colectiva en el Metal de Navarra

El lunes 13 de febrero, a las once y media de la noche, UGT, por un lado, y las patronales del Metal navarro, ANEM y APMEN, por otro, llegaban a un pre-acuerdo en el convenio provincial del Metal. El día 14 lo firmaban y punto. Con esto querían terminar (cójase en todos los sentidos) con la negociación colectiva.

Contenido inaceptable

El acuerdo firmado hace referencia exclusivamente al tema salarial fijando un incremento del 7% y una revisión automática, el 1 de julio, del 2%. Para adornarlo le han añadido al salario la «bolsa» existente en el artículo 14, (cantidades establecidas a

cambio de la facultad del empresario de cambio de turno o puesto), olvidándose del derecho que existía de renunciar a la misma si no se aceptaban por el trabajador, con lo cual se convierte en un artículo aún más regresivo; por otra parte, se han aumentado en dos días las vacaciones, cuando el empresario las fraccione en tres o más períodos, salvo al personal de mantenimiento, reparaciones o vigilancia, (pero sin hacer referencia a si suponen una disminución real de la jornada).

Poca información se ha dado en el ELA-Astekari sobre este convenio, pero es que hay que fijarse cómo ha ocurrido todo para intentar entenderlo.

Negociación de espaldas a la mesa

El día 2 de febrero, se formaba la mesa y se presentaban las plataformas, como quedó indicado en su día. Las sesiones de los días 6 y 10 sirvieron para mostrar la falta de voluntad de negociación de la patronal, ofertando el 5,5% y el 6% cada día y sirviendo para hablar de nada más. El 13 llegaba el pre-acuerdo a velocidades tan meteóricas que algunos componentes de la mesa, por parte de UGT, ni entendían que estaba pasando al hacer el portavoz de este sindicato dejación de la práctica totalidad de los puntos de la plataforma hasta llegar al punto de encuentro de la patronal.

(pasa a la pág. 8)



INSALUDEko buruzagiek ematen ari diren neurriak Euskal Herriko hainbat klinika eta hospitaletan (azkena Galdakaokoan) gogor salatua izan zen joan zen ostegunean, otsailak 16, ELAko ordezkarien partetik prentsaurreko batetan. Argazkian, Josemari Arrizabalaga (ezkerrean), Yosu Arteagoitia (erdian) eta Juan Ramon Fernandez (eskubitik bigarrena) Bigarren orrialdean dakargu gai honen buruzko agertutako txostena.

- ESK, bere emakume batzordearen proposamenak aztertzen.** 2. orrialdean
- Los patronos no sólo luchan contra los salarios.** Pág. 3
- Nuestros salarios siguen siendo más bajos en la tabla internacional.** Pág. 6
- Sindikatu «ordezkoenak» eta negoziaketa.** Pág. 7

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).

—oO—

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical)

Edita: ELA-STV

Director: J. Elorrieta

Redactores: V. Bengoa y J. Larrañaga

Imprime: Iparragirre, S. A.

Ibarsusi, 3. Tel. 4155200

BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrercalle, 28-2.

Teléfono 6815650

Durango



NAZIOARTEKOA



Emakume eta gizonezkoen arteko laneko berdintasunaren aldeko ekintza bidea agertu dute

Europar Konfederakunde Sindikalak Emakume Batzordearen proposamenak aztertzen

EKSeko Emakume Batzordeak txosten bat azaldu dio Ejekutiba Batzarrari «Lanerako emakume eta gizonezkoen arteko berdintasuna»ren inguruan ekintza egitaraua proposatuz, eta honek aztertu ere egin zuen abenduan ospaturiko bileran. Batzorde honen ustetan, EKS-k (1979) Munchen egin zuen Kongresuko 5. kapituluaren arabera eta La Haye-ko azken kongresuan (1982) hartutako 37 puntuko erresoluzioak dioenez, eskubide berdintzuen aldeko ekintza bideak jartzeari zere eta horri jarraitu behar zaio. Horregatik agertarazi dute delako «Ekintzabiderako Txostena», EKSren enplegaren aldeko kanpaina barnean sartzen delarik.

Europako langabeziaren kopuruan, emakumeak pusketan handia hartzen du, ia erdia eta gaur lanean ari direnak Europan zehar 30 milioi bat dira. Ez da dudarik langabeziak gazteak, emakumeak eta emigranteak ikutzen dituela gehienbat.

Emakumeak, gainera lanpostuetan, enpresetan bazterketa nabaria du, gizonezkoekin desberdintasun handia zenbait puntutan: soldata eskasagoak generalean, promozibiderik eza gizonekin konparatuz, formaziorako aukerabide gutxiago ditu eta abar.

EKSko Emakume Batzordeak salatu egiten du desberdintasun hori eta aurrera begira egitarau konkretua proposatzen, aipaturiko txostenean dioenez.

Emakume Batzordeak, negoziaketa mailara jaxi nahi du erreibindikapena eta sindikatuei zuzentzen die hala moduzko proposamen eta argibide batzuk negoziaketa mahaietan kontutan hartzeko. Berauen ustetan, gai honi bereziki zuzendutako komisia sortu behar da, enpresetan («berdintasunaren aldeko komisia») eta konbenioz konkretatu zein helburu dituen.

Azterketa lana egitea litzateke lehen pausoa, dauden arazoak ikusi, zein alderditan ematen diren ezberdintasunak, hala nola, jornaletako istudioa egin, kontratuen azterketa, promoziorako bideak nola dauden begiratu eta zein jasatzen diren oztopo klaseen berri eman eta abar. Programa bat egin behar harko litzateke, noski, puntu hauek aurrera eramateko.

Europar Konfederakunde Sindikalaren ustetan, indarguzia egin behar da alde honetan, zeren eta langabeziaren aurkako eta ekonomia demokratizatzearen aldeko bidean sartzen baita lan hau, laneko berdintasuna, zein emakume edo gizonekoen artean. Ez dakigu, xuxen, zer erabaki hartuko duen eta zein eratan, gainera, EKS-k puntu honetan. Emakume Batzordeak azalduetako txostenaren aurrean esan nahi dugu. Dena dela, lehen aipaturiko istudioak, (Europar Komisia egingakoa orain arte bi edo) argibide ugari ematen ditu gai honetan eta piskabat xehetu eta agertzen diren datu eta iritzi multzoa ordenan jartzeari ditugunean emango ditugu argitara orrialde hautantxe.

J. L. ZUBIZARRETA

TXOKOAN

JORNAL. Salario que percibe un trabajador por día de trabajo.

JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS. Organó máximo de las sociedades anónimas que integra a la totalidad de los accionistas de la misma. En este órgano, las decisiones se toman por mayoría teniendo cada accionista tantos votos como número de acciones. Las reuniones de la junta general de accionistas pueden ser ordinarias y extraordinarias, cuando se convoca la misma para tratar temas especiales.

LAISSEZ FAIRE. Política de no interferencia del estado de la economía, dejando que ésta funcione al libre juego de la oferta y la demanda. El laissez faire está asociada al liberalismo económico y estuvo vigente a lo largo del siglo XIX, posibilitando una gran acumulación de capital en unas condiciones laborales en las que la ley de la oferta y la demanda permitiría la existencia de un gran ejército de parados y por lo tanto, de unos



niveles salariales realmente bajos. Los mismos sindicatos estaban perseguidos en esta época en nombre de libertad y no se conocía la legislación que amparase unas condiciones laborales mínimas, por ejemplo, en lo concerniente a la jornada laboral máxima, a las condiciones de trabajo, salario, etc.

En la actualidad, el neoliberalismo supone en cierta medida, un intento de vuelta al laissez faire en contra de la que se ha venido a denominar economía mixta de mercado o economía social de mercado, caracterizada por un importante nivel de intervencionismo del poder público en la vida económica.

La política de contratación de personal en los centros sanitarios del Insalud es, una vez más, motivo de denuncia por parte de ELA, en concreto, esta vez con ocasión del próximo concurso de plazas para el hospital de Galdakao. Hace ya unos meses, ELA denunciaba la falta de transparencia a través de los miembros presentes en el Ejecutivo provincial de Vizcaya del Insalud y realizaba en torno al tema una serie de gestiones, incluso directamente con el responsable del Insalud para la Comunidad Autónoma, señor Yuste. El 16 de febrero pasado se realizaba una rueda de prensa al respecto, con el fin de informar a la opinión pública de las «chapuzas», «impugnaciones» y «acciones ilegales» que está llevando a cabo (y no solamente para el caso del hospital referido) la Administración del Insalud con el señor Yuste al frente, para la contratación del personal. El comunicado que los representantes de ELA dieron a conocer, y que la extractamos, habla de una exigencia de transparencia y de control sindical en este tema de la contratación para evitar el fraude y engaño a los más de 40.000 personas que han solicitado trabajo, como en este caso, del hospital de Galdakao.

«Desde hace algún tiempo estamos observando que la actitud de la Administración del PSOE, y su máximo responsable del Insalud y la Sanidad en la Comunidad Autónoma, el doctor Yuste, no han sabido o no han querido dar solución a los múltiples problemas, sino que han creado más: contrataciones 'chapuceras' de personal; tema Centro Intermutual de Archanda; cierre de la clínica San Miguel del Goierri guipuzcoano; contrataciones de ambulancias de Guipúzcoa, etc... Vemos que esta persona, el doctor Yuste, ha acaaparado cargos de seis direcciones provinciales y no está

capacitado para cumplir con esos cometidos».

Tras esta valoración global, el comunicado de ELA pasa a criticar la política de contratación seguida por el Insalud en Bizkaia. En concreto, el comunicado señala que:

«ELA denuncia la política de contratación de personal que realiza la actual Administración del Insalud de Vizcaya. Por un lado, nos encontramos que, con su política de hechos consumados, han sido contratados numerosos trabajadores para el hospital de Galdakao, además de las contrataciones en torno a 20

Ha habido ya contrataciones de 20 técnicos de gestión para el hospital de Galdakao, sin haberse realizado ningún concurso público cuando hay 45.472 solicitudes

ELA exige al Insalud más transparencia y control sindical

técnicos de gestión, sin concurso público.

Después de haber admitido 45.472 solicitudes para cubrir 296 puestos, la Administración intenta anular el nombramiento efectuado por los comités de trabajadores para designar un representante en el Tribunal de exámenes. Ilegalmente, la Administración convocó una segunda asamblea de comités para que fuera elegido otro representante, aduciendo en su convocatoria que la primera había sido impugnada, sin que en la segunda asamblea apareciera tal impugnación.

Sospechamos que la persona elegida en la primera votación resultaba molesta a la Administración para llevar a cabo su política de contratación 'enchufista' y 'bajo manga', por lo cual, han querido sustituirla por otra que le sea más adicta. Incluso en esa segunda asamblea estaba preparada la candidatura de un miembro de UGT.

Por todo ello, el Tribunal que debe supervisar el examen de los 45.472 solicitantes está pendiente de formarse a falta de convocar a los miembros del mismo.

Por esta actuación de la



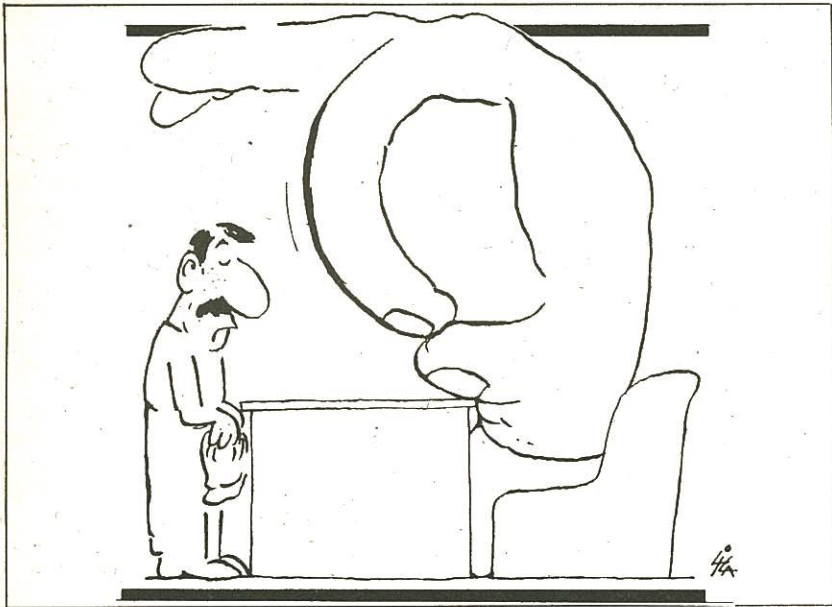
Lo que se está haciendo para la contratación del hospital de Galdakao es un ejemplo más de la política que Insalud está llevando a cabo. Léase clínica de San Miguel de Beasain, Intermutual de Artxanda...

Administración, el examen y contratación de las 296 personas están paralizados, lesionando los derechos de los solicitantes después de haber guardado grandes 'colas' para entregar la solicitud y de haber abonado los derechos de examen».

Finalmente, el comunicado concluye exigiendo al Gobierno central lo siguiente:

- 1.º Que se constituya ya el Tribunal de exámenes.
- 2.º Que, sin más demora, se realicen los exámenes con el debido control sindical, al objeto de poner en marcha el hospital de Galdakao a la mayor brevedad.
- 3.º Que todas las contrataciones que se realicen en el Insalud, además de los 296 de Galdakao, se realicen por medio de concurso público y

- bajo control sindical.
- 4.º Que se convoque urgentemente la Comisión de Control de Contrataciones ya constituida, cuya convocatoria ELA tiene solicitada desde el día 10 de diciembre del pasado año.
- 5.º Que el doctor Yuste ceda los cargos que ostenta y deje en manos de otras personas más capacitadas con talante más abierto».



Los patronos no sólo luchan contra los salarios

Sin dar oídos a rumores que afirman pero que no prueban, nos basta con lo que vemos y oímos para constatar que la patronal no se contenta ya con el natural peso que tiene dentro de este sistema económico y con los tradicionales medios de presión socio-política que siempre ha utilizado. Su ejercicio de la presión y su forma de «pesar» al margen y por caminos distintos de los representativos y de las urnas, se han distinguido por el silencio y por la discreción.

Discreción únicamente referida a no despertar escándalos o no dar publicidad a sus operaciones, de ninguna manera la discreción se refiere a los objetivos ni al valor ético de sus procedimientos.

Pero, últimamente, van perdiendo la discreción. Se van soltando el pelo. A veces, se pasan y dicen a sus señoras y amistades que salgan a la calle con caceroles y que hagan ruido.

No es fenómeno que se observe únicamente en latitudes subpirenaicas. Más bien la cosa comenzó hace algunos meses en la imaginativa Francia. Y se ha extendido. Los patronos ya han aprendido a masificarse apretujados y han aprendido a corear consignas en manifestaciones callejeras. Lo hacen aún sin estilo, pero todo se aprende a fuerza de repetir. Y parece que están dispuestos a hacerlo.

Esto es grave, porque los hubiéramos querido ver en la calle pidiendo libertad cuando fue su

momento. Pero apenas alguno que otro y dejándose la corbata en casa. Eso es lo grave, que cuando los patronos bajan a la calle, no es para pedir más libertad (sí, tal vez, más libertad para ellos pocos), sino para exigir sus cosas, sus incrementos de poder.

Entre las leyes que están en puertas, dos de ellas nos van a afectar directamente: La ley orgánica de Libertad Sindical y más tarde, la de Huelga. Dos temas en los que los empresarios se sienten vivamente afectados y apretarán duro, manipularán la opinión pública y gritarán. El momento y lo que se dice, la relación de fuerzas les favorece. Van a ser leyes importantes, aunque en el sindicalismo no todo sea la ley. Y, por encima de preocupaciones de urgencia inmediata, debemos defender derechos y libertades que son nuestras y que, en definitiva, forman parte de la libertad de todos.

MURU



Sindikalgintza, denon kontua

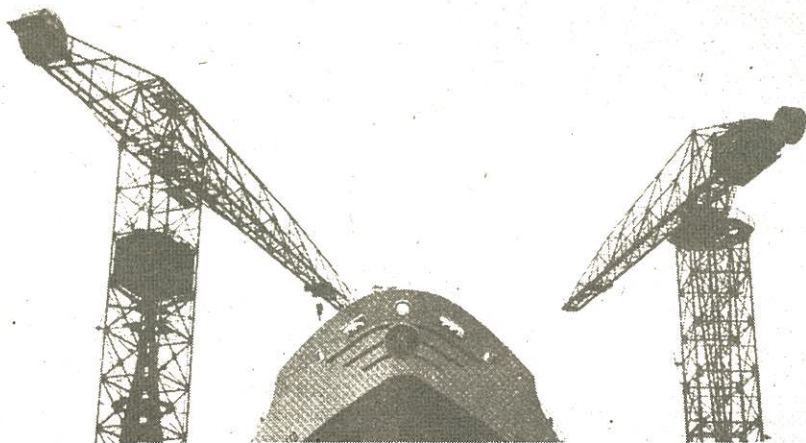
Gezurra dirudi, baina ez, egi huts-hutsa da. Politika sailean demokrazi bidea hartu gendunetik dexente urte igaro dira. Demokrazi jator baten ezaugarriak oraindik ez dira behar bezala nabarmentzen eta beldur faltarik ez dago noiz edo noiz, zoritxarrez, bide horren basterren baten irristatu eta amets bedekatuok ez ote diran bertan bera eroriko.

Dudarik ez du inork gaur egunean jartzen, demokrazi kaskarrenak ere sindikalgintzari toki eman behar diola. Zenbat eta sendoa eta aberatsagoa demokrazi hori hainbat eta toki gehiago ematen dio langileen erakunde haueri, hainbat eta babes haundiago lege aldetik sindikatoen ekintz bideei eta medioei.

Besteak beste eta eritzbide horieri bagagozkio esatera

behartuak gaude gure giro demokratikoak ez duela oraindik aberastazun handirik azaltzen. Langileek eta beraien erakunde sindikalek zearo baztertuak izan dira gure artean. Zer esanik ez gure Euskalherrian bertan gehienak, dirudenez, ez dira orain arte behar bezala ohartu egi ximple horretaz.

Eta gehiegi behartu gabe nere barrena ausartuko nintzateke esatera hor dabilzala bere burua demokrazi giroan ondo jantzizat dutenak eta batera uste dutenak sindikatoak, ez laguntza baizik eta oztopo direla demokrazi bidean. Eta kezka handirik gabe krisiari irtenbide «demokratikoa» emateko ez litzakela neurri okerra izango sindikatoen indarra murriztu eta horien jokabide-askatasuna han eta



Puestos a reconvertir...

Casi siempre que se oye hablar, disertar, sobre la «reconversión» a hombres de los medios empresariales o de las áreas técnico-económicas de la Administración, comunican la impresión de que para ellos los componentes sociales, humanos, de la operación cuentan poco. No son por de pronto determinantes, pero ni siquiera alcanzan la categoría de prioridades, al menos, entre otras. El ordenamiento de la oferta, el análisis de la demanda, los canales de comercialización, los procedimientos de saneamiento financiero, el incremento de la productividad, canalizar los procesos de concentración o especialización y otros problemas de este género, son los que definen el ámbito en el que hay que lograr, por lo visto y oído, la mayor eficacia. Ese es el criterio básico y con frecuencia el único que marca la política de actuación. Lo que hasta ahora se llamaban los costos sociales y humanos, vienen en segundo o en tercer lugar en la toma de consideración y si se los toma en cuenta es, porque los paganos de estos costos tienen voz para protestar, manos para actuar y su capacidad de aguante, aunque grande, es limitada.

Falta respeto

Esta crisis ha faltado al respeto debido a los responsables de nuestras economías y de nuestras empresas. Tan serios ellos, tan perspicaces, tan informados, tan asesorados, tan estadísticos, tan bien vestidos, tan espléndidamente «nominados», comienzan por no prever la crisis, siguen por no saber diagnosticarla, continúan por no ser decididos en adoptar resoluciones, y se empeñan en dar el triste espectáculo de sus despistes, de sus promesas incumplidas, de su cortedad de miras y de sus egoísmos gigantescos. ¡Qué trágico espectáculo el de estos hombres

rebasados por los acontecimientos y revolcados por las sucesivas oleadas de fenómenos que no han sabido prever, tratando de mantener su maltrecho tipo sobre las ruinas de sus propias decisiones!

Tras diez años de ir rodando cuesta abajo, sólo ha quedado claro que su retórica ya no puede encubrir, por muy hábil que sea, ni su engreimiento, ni su no saber estar a la altura exigida por las responsabilidades que «ostentan».

Los responsables de «esta» economía y los responsables de «estas» empresas (hay, naturalmente, excepciones) deberían preguntarse muy en serio, si realmente es ése su sitio.

Reconvertir quiere decir mucho

Ahora en esta tardía «reconversión» están a punto de cometer otro gran error: seguir pensando que basta hablar de demanda, de financiación,... de todo eso que antes he citado. Hay factores nuevos que deben introducir, en su proceso de razonar, con carácter de absoluta prioridad o van a demostrar definitivamente su incapacidad y su irresponsabilidad. La «reconversión» es más compleja, más amplia y más rica que lo que puede caber en una simple formulación de «reindustrialización», con una connotación puramente técnica y económica. Las relaciones laborales y los modos de vida sociales y hasta muchas valoraciones culturales, por lo menos, están en juego. Ya sé que las consideraciones de este género para muchos de esos «empresarios», son música celestial. Son los que, digan lo que digan, están jugando con el paro (con los parados) y utilizando el estado de postración que el mismo crea para facilitar la operación de ajuste que es lo que únicamente les

hemen mugatu. Era horretako asmo eta eritzia asko aldarrikatuak entzun ahal izan ditut inork erantzun bizirik eman gabe horrelako aldrebeskeriei.

Gogoeta hauek izan eta esan ditut idatziz, epe laburrean sindikalgintzari buruzko garrantzi handiko legeak eztabaidatuko diralako. Guk geuk sindikalariok arreata handiz jarraituko diegu lege horiek izango dituzte gora beherei; bainan aurrez aldetik esan genezake gehienok ez direla ohartuko hor demokraziaren funtsezko arazoak jokatzen direla; hor demokrazi kaxkartxo honen obekuntze eta sendotzearen etorkizuna auzitan dagoela.

ITURRIAGA



interesa. Desgraciadamente, los sindicatos no podemos dejar de tratar, mientras estén ahí, con estos maleantes sociales.

¿Qué hay que reconvertir?

Pero la «reconversión» necesariamente va muy lejos en sus efectos y va a poner a prueba mucha retórica. Se aceptan jubilaciones anticipadas, se proponen periodos de formación para reciclaje profesional, se pide a los sindicatos que se sienten a negociar temas que en los buenos tiempos se decidían unilateralmente, etc. ¿Qué significa todo y bastante más que se está produciendo en esa línea? ¿Son meros recursos para facilitar el proceso de ajuste y evitar los peligrosos chirridos sociales? O al contrario podría preguntarse si la reducción sustancial del tiempo de trabajo debe entrar como un elemento definitivo y como un paso de progreso social con todas sus importantes derivaciones. También, si la formación en cierta manera permanente debe ser un componente esencial en la vida futura del trabajador. Y por fin, también nos preguntamos si hay voluntad de que los sindicatos (las organizaciones representativas de los trabajadores) van a tener en adelante un muy alto grado de legitimación, una amplia extensión representativa también en el centro de trabajo y en los niveles en los que las decisiones de interés vital para sus representados van a ser negociadas.

En fin, sólo se quiere reconvertir máquinas o también se quiere reconvertir la vida de los implicados en la producción y el papel de sus organizaciones representativas. Eso para empezar. Porque también cabe preguntar, si la reconversión no debe afectar a fondo a gerentes y empresarios. Puestos a reconvertir...

V. ELORZA

«Menos liquidación, más negociación»

Comercio de Alava: La desorganización patronal obstaculiza la negociación colectiva

Los recientes despidos de dos trabajadores, uno de ellos delegado, de una tienda de calzado de Gasteiz, LAYSSA, pone al descubierto, una vez más, la cruda realidad de estos sectores en los que campea un caciquismo empresarial con una negativa por su parte de boicotear constantemente todo brote de presencia sindical en las empresas, léase elecciones, exigencia de cumplir el convenio, etc., con una rápida y barata respuesta el despido. Los trabajadores de LAYSSA están respondiendo con una segunda huelga a los ataques del patrón.

Tal y como comenta Yosu Elkoro, responsable de ELA en este sector del comercio en Alava, las circunstancias laborales no son especialmente buenas. Varios factores indican en ello.

La irresponsabilidad de la patronal alavesa

Por una parte, está la falta de interlocutoriedad de lado empresarial con el fin de encauzar cualquier tipo de relación. La desorganización patronal que existe es de preocupar, ya que cada uno de ellos anda por su cuenta y no hay posibilidad de formar mesas para negociar, siempre por falta de representatividad por esta parte. Se da el caso de que para negociar los convenios del Comercio del Metal, Alimentación y Calzado es imposible convocar a una reunión a empresarios que tengan capacidad

para hacerlo. En estos sectores se replantan la negociación por un servicio de asesoría puramente técnica.

Naturalmente, los patronos tienen sus asociaciones, pero no son tales en cuanto a las relaciones con los trabajadores, los sindicatos. Pueden serlo cara a exigencias o defensa de sus intereses cara al Ayuntamiento o a la Diputación u otros organismos, pero no se comportan como patronal para negociar. No lo quieren y se implantan en sus respectivas tiendas como dueños y señores de sus trabajadores, sin interlocutores sindicales de por medio.

En este sentido, la federación de ELA del comercio de Alava ha insistido y exigido más de una vez que SEA se responsabilice del tema (la patronal del comercio no está integrada en la organización empresarial alavesa) para poner unas vías de diálogo entre sindicatos y empresarios en estos sectores.

En conclusión, falta de interlocutoriedad debido a la irresponsabilidad de la patronal del comercio de Alava.

Otro factor a tener en cuenta es la propia estructura empresarial caracterizada por la dispersión. En los cinco sectores a que nos estamos refiriendo (comercio del metal, alimentación, textil, calzado y del mueble) las empresas son muy pequeñas. Baste decir que existen alrededor de 800 centros de trabajo que acogen una plantilla total de unos 2.000 trabajadores, de lo que se de-



duce el minúsculo tamaño de las mismas.

La respuesta de los trabajadores pasa por el sindicato

En este terreno disperso y deshilvanado, con unas relaciones en cada tienda muy controladas entre patrón-trabajador, con un dominio paternalista impresionante en el que para los trabajadores todo es deber y poco derecho, en todo caso favor o premio por parte del amo, es muy difícil que el sindicato tenga fuerza suficiente como para implantar unas relaciones de un día para otro como las que pueda haber en una empresa de otro sector y otro tamaño, naturalmente dándose un cierto peso sindical.

En el comercio, todavía, según nos comentan los afiliados a LAYSSA, hay miedo entre los trabajadores a abrir la boca, decir o exigir o pedir con todo derecho unas condiciones de salario o jornada o lo que sea. Esto lo da, precisamente, el sindicato y la unión entre los propios trabajadores. Poco a poco se va

viendo esto dicen ellos, pero cuesta mucho. El primer paso de los trabajadores, por tanto, es afiliarse al sindicato. No hay otro camino para empezar a levantar cabeza.

Según añade Yosu Elkoro, tiene que haber fuerza sindical en las tiendas para que espabilemos a la patronal y le hagamos sentar en las mesas para negociar los convenios, fuerza sindical quiere decir apoyo entre los trabajadores cuando hay algún problema a través del delegado. En este sentido se preguntaban cuántas empresas hay en las que se han hecho elecciones. Y por ahí empezaron los trabajadores de LAYSSA quienes están recibiendo numerosas muestras de apoyo por parte de muchos trabajadores del comercio de Gasteiz.

Precisamente ahora, en época de negociación de convenios, es cuando más hace falta tener en cuenta toda esta problemática. ELA exige un mínimo de organización y responsabilidad de la patronal del comercio de Alava.

JOTXO LARRAÑAGA

Los despidos de LAYSSA, un ejemplo más

Un tienda del comercio de calzado, de la calle Postas, de Gasteiz. Nueve trabajadores con un patrón autoritario, que según sus palabras textuales, «en mi casa no quiero presidentes». Se refería a la nueva situación creada en la empresa tras la celebración de elecciones sindicales, como si la presencia del delegado y, por ende, de una presencia sindical le estorbara y ésta le quitara algo del poder que venía ejerciendo con sus trabajadores. Se trata de LAYSSA.

Aquí también, cuando empiezan a surgir problemas y resolverlos a través de la vía del sindicato, la primera respuesta del empresario es la del despido. Por menos se ha dado también, como el estar embarazadas, sin más. Citemos a CORCUE-RA, cuyo amo es el presidente de la Asociación del Calzado, o como otros casos que se han dado por el mismo motivo: despedidas por embarazo: en el comercio del Textil, dos boutiques, MAHEL y GARDEN. Tal y como subrayaban los trabajadores de LAYSSA, «se puede confeccionar una lista bastante grande».

Y de las condiciones de trabajo todavía en LAYSSA se realizaba el trabajo del «escaparate» fuera de las horas de trabajo, no se respetan las medias fiestas y el salario deja mucho que desear. Por una parte el sueldo base y por otra el sobre, la comisión o «el premio» como lo denomina el amable patrón. Esto es general en el sector. Así como es también el no asegurar a los trabajadores. Como decía uno de los de LAYSSA, ha habido quienes han en-



Los trabajadores de LAYSSA trabajan en la multicopista sacando hojas informativas de la huelga que mantienen. Ellas dicen algo así como que «liquidamos trabajadores»

El acuerdo

Los intentos de in han visto cortados en sión. La dura lucha cuatro empresas de LLOSA y POSA— a apoyo del resto de lo festado en el paro de, pudiéramos negociar s blegando las duras po Administración. Acu mente positivo ya que

a) Rescisiones

Los acuerdos firma General de Empleo de bajadores excedentes n do por el ministro de mente dictando suspen de alzada presentados.

Para los trabajado la rescisión de contrat trabajador que pasa a l que a diferencia de lo c trial, en que tales trab los acuerdos y las ley dicha edad acudan dire de jubilación anticipad hasta la citada edad.

b) Trabajadore

Los trabajadores q LLOSA, permanecen i en la siguiente situació

—Se prorrogan su es deseen por un nuevo p al punto noveno del ac

—Las condiciones e sados, incrementando s incorporan ahora al FI

En el caso de los tra diferidas aprobadas po ser aplicadas el 31 de j de contrato al igual qu

c) Condiciones

Las condiciones eco las siguientes:

a) Menores de 55 añ

—Se incorporarán a del salario bruto de lo: lo cual supone una me tres años, por estar ex do garantizado por el i de todo el período, aú

b) Mayores de 55 añ

—Los tres primeros años.

—Los años que le fa cepción en el porcenta cada año, garantizand

—Entre los 60 y 65 salario neto que percib el salario que percibía años, lo que supone q jubilaciones anticipada

—Cotización compl anualmente a partir d 100% del salario en ac

d) Garantías de

El actual acuerdo n teriormente pactado. E la totalidad del excede años para absorber tra 400 en el sector de ace al resto del sector sideo autoriza el pase al FP años en el período de bre de 1986.

Igualmente y si a pe al final del período, se en el punto noveno d

—Prórroga de estan

—Bajas incentivada

—Articular la soluci ción del expediente.

trado a currelar desde los catorce años. «Le ha salido barba en la tienda», comentaba por uno de ellos. El tema de la jornada es también importante, pues se están metiendo muchas horas extras y la ley de las 40 horas es puro cuento en la mayoría de las tiendas.

Se hacen las elecciones para elegir al representante y el patrón no lo acepta, rompe las actas, más tarde despide al delegado y se sale a la huelga. Se le readmite y se empieza a trabajar, pero ya no es lo de antes la tienda. Amenazas, insultos... las relaciones son más tensas porque el patrón tiene enfrente a sus trabajadores que exigen sus derechos y que tienen apoyo del sindicato. Se ve más impotente, nervioso. Hasta ahora hacía lo que quería, era un señor feudal en su territorio. Aunque haya costado lo suyo, las cosas van poniéndose en su sitio y cada parte debe representar lo que es. Ya ha pasado lo de la familia, unidos... ahora el empresario sigue amenazando y ha despedido a un segundo, quería una excusa y lo encontró en un día que un trabajador no fue a trabajar porque fue al médico y aún teniendo baja, el patrón no le admitió, lo justificó diciendo que no era cierto. Ha sido el chjvo expiatorio de turno. Pero los trabajadores han salido de nuevo a la huelga, la segunda en dos meses y ELA les apoya, todos están afiliados al sindicato. En este sentido, del de la unión y sindicación de los trabajadores del sector del comercio de Alava para empezar a poner las cosas laborales en su sitio, en este sentido, repito, es, el de LAYSSA, un buen ejemplo a imitar.

o de Aceriales o la fuerza sindical

la reconversión con rescisiones se
er sector importante en reconver-
zada por los trabajadores de las
ALES afectadas —SAE, OLSA,
de un mes largo de huelga, con el
dores del metal de Euskadi, mani-
pósibilitado el que los sindicatos
y alcanzar un acuerdo válido, do-
partida de ACERIALES y de la
puede considerarse como doble-
secución de la totalidad de las rei-

vindicaciones exigidas por ELA-STV en Aceriales, se une el ca-
rácter de precedente que supone para el resto de sectores a recon-
vertir, al ser Aceriales el primer sector en liza en el que han in-
tentado ensayar la reconversión impuesta.

Los acuerdos alcanzados han de valorarse uniendo a los tres do-
cumentos firmados —dos con Aceriales y uno con cada empre-
sa— la ley de Reconversión y Reindustrialización del 30-11-83 y
el Decreto por el que se regulan los FPE (Fondos de Promoción
de Empleo) del 8-2-84. El contenido de los acuerdos se puede re-
sumir en los siguientes:

Contenido

trato

can las resoluciones de la Dirección
de contrato de trabajo para los tra-
55 años, acuerdo que está ratifica-
que los sancionará administrativa-
contratos de trabajo en los recursos

es mayores de 55 años se mantiene
jo al igual que se efectúa con todo
de jubilación anticipada, toda vez
do en la ley de Reconversión Indus-
pueden ser objeto de recolocación,
zan que todos los trabajadores de
y desde el primer momento a la vía
60 años, permaneciendo en el FPE

almente en el FPE

entes de los expedientes de SAE y
e en el FPE sin recolocar, quedan

el FPE, para todos aquellos que lo
36 meses, dando así cumplimiento
rior de enero de 1982.

de estancia en el FPE les son revi-
siones hasta la cuantía de los que se
zación salarial).

de SAE, se eliminan las rescisiones
ón General de Empleo y que debían
84, cambiándolas por suspensiones
ueva incorporación.

micas

actadas para los trabajadores, son

Promoción de Empleo con el 80%
meses, sin revisiones en tres años,
del salario neto a lo largo de los
Seguridad Social y del IRPF, estan-
no repercusión del IRPF a lo largo
cambio su condición legal.

FPE igual que los menores de 55

60 años, verán actualizada la per-
mento del Convenio de su empresa
percusión del IRPF.

birán el mismo porcentaje que del
año de estancia en el FPE, sobre
con revisión anual hasta los 65
ción es equivalente a las actuales

la Seguridad Social, actualizada
ta en el FPE para acceder con el
dad de 65 años.

nciación

ncialmente en este aspecto, el an-
de que la recolocación no absorba
tizan nuevas jubilaciones a los 55
del FPE en número aproximado de
es y la posibilidad de su extensión
a lo cual el Ministerio de Trabajo
los trabajadores que cumplan 55
n, es decir, hasta el 31 de diciem-

hubiese trabajadores sin recolocar
an el resto de posibilidades fijadas
acuerdo de Aceriales, como son:
PE.

va, tres meses antes de la financia-

e) Comisión de Seguimiento y Control

En el acuerdo anterior, los sindicatos participaban en el FPE en
una comisión de seguimiento cuyo funcionamiento no ha sido muy
funcional. En los actuales acuerdos y en relación con el plan indus-
trial aprobado por la Comisión delegada de Asuntos Económicos,
cuya concreción de actuaciones es muy grande, se establecen dos ni-
veles de participación sindical, previstos en las leyes de reconversión
y de funcionamiento de los FPE, que se concretan de la siguiente
manera.

—Participación sindical en una comisión de seguimiento y control
siendo preceptivo el informe de planes industriales, siendo precepti-
vo el informe sindical para cualquier cambio.

—Participación en el órgano gestor del FPE como garantía de su
correcto funcionamiento y de que el trabajo de recolocación se de-
sarrolle en condiciones adecuadas.

Conclusiones

Como se puede apreciar, los acuerdos contemplan, con altos ni-
veles de cobertura, todas las reivindicaciones exigidas en su momen-
to por ELA-STV, lo que puede considerarse un triunfo del sindica-
lismo que sabe utilizar la fuerza para obtener buenos acuerdos.

Igualmente, los trabajadores de Aceriales han de ser felicitados
por cuanto que su firmeza ha hecho quebrar los intentos impositivos
de patronal y Administración, abriendo unas perspectivas diferentes
a la Reconversión de otros sectores. A partir de ahora puede decirse
que la actual Administración ha tenido dos proyectos de Reconver-
sión: el de antes y el de después de Aceriales.

La realidad sindical de Euskadi se ha impuesto y ha demostrado
que no son posibles imposiciones unilaterales en problemas de tal gra-
vedad sino que es precisa una negociación seria con los sindicatos re-
presentativos que cada vez más demuestran su carácter de únicos
entes que pueden ser utilizados por los trabajadores para su propio
beneficio, lo cual exige su permanente potenciación.

JUAN MIGUEL MENDOZA



- Los acuerdos modifican las resoluciones de la Dirección General de Empleo, de rescisiones de contratos de trabajo por suspensión.
- Las nuevas jubilaciones y los compromisos de absorción del FPE en el sector de aceros especiales y en el resto del sector siderúrgico son garantías complementarias de recolocación.
- Las coberturas económicas para los trabajadores en el FPE y las jubilaciones anticipadas mejoran notablemente la ley de Reconversión.



ESTADO



En torno al proceso de reconversión de Aceriales

Un acuerdo que ha tardado en llegar

En este número de la revista, en páginas centrales, se hace una valoración del acuerdo de Aceriales, desgranando su contenido. Como ya hemos comentado repetidamente los términos del acuerdo en cuestión son totalmente válidos, así lo hemos entendido nosotros, las partes firmantes y una mayoría de los trabajadores en sus respectivos referendums.

La sustitución de las rescisiones por las suspensiones y las garantías y coberturas, tanto para los trabajadores que van al fondo como para las jubilaciones anticipadas, permiten pensar que la reconversión industrial puede tomar una dirección positiva, eliminando los ajustes traumáticos de plantillas, dando a la negociación el protagonismo que se merece.

Pero, si bien está lo que bien acaba, el proceso seguido en Aceriales bien se merece una reflexión, una recapitulación sobre determinados comportamientos, patronales, gubernamentales e incluso sindicales harto preocupantes, que han ocasionado un coste innecesario, una tensión y una conflictividad evitable.

Estos empresarios sólo se acuerdan de Santa Bárbara cuando truena y mientras tanto intentan hacer su real gana, a pesar de que los términos del acuerdo no parecían, a priori, como imposibles ni mucho menos.

Estilo patronal, típico

Vayamos por partes, empezando por la poca predisposición de la dirección de Aceriales a negociar intentando que una resolución administrativa zanjase el tema de una forma muy favorable a sus unilaterales intereses.

Desgraciadamente, es este un estilo muy extendido entre nuestra clase empresarial, sin hábito de negociación, muy reticente a la búsqueda de un consenso, convencida que las cosas se pueden hacer por la tremenda.

Arrogancia y provocación

El Gobierno central, por

su parte, ha hecho un alarde de arrogancia y provocación pretendiendo imponer soluciones drásticas de ajuste de plantillas, negándose en redondo a llegar a unos mínimos acuerdos con los sindicatos.

El Gobierno central ha estado dispuesto a sentar un precedente ejemplarizador, extremadamente duro para los trabajadores, en Aceriales y lo ha querido hacer por la brava, alardeando poder, intentando humillar a los sindicatos y a los trabajadores con un planteamiento que no se atrevería a superarlo el más puro neoliberalismo.

Tampoco el Gobierno vasco ha estado a la altura de las circunstancias, demasiado escondido, sin asumir un protagonismo, ni unas posturas suficientemente claras. No basta con decir que se está por la negociación, sino que hay que tomar iniciativas a favor de ella, adelantando criterios, alternativas válidas.

Era una oportunidad para conocer cómo ve y entiende el Gobierno de Gasteiz el fondo del tema de la recon-

versión industrial, y no se ha mojado, ni poco ni mucho.

Poca seriedad, mucho fondo político

Finalmente, tampoco ha sido coherente la posición de CC. OO. más empeñada en capitalizar políticamente un desgaste del Gobierno central que en buscar soluciones para los trabajadores del sector. Sus razones para no firmar son muy poco serias y delatan un intento a la desesperada de mantener como sea un grado de confrontación y contestación.

Sus malas artes para evitar los referendums, para aplicar los acuerdos, jugando a la confusión no merecen mayor comentario. Es, en verdad, una pena.

Ojalá las próximas reconversiones sectoriales terminen también con acuerdos satisfactorios, pero sería mayor que, además, el clima fuese más razonable, sin más alardes de prepotencia por parte de las patronales y gobiernos. Que así sea.

J. E. AURREKOETXEA



Fuentes Quintana, en la foto con el actual titular de Economía, también ha pedido, junto con el presidente del Banco de Bilbao, que se suscriba el pacto social, recomponiendo la mesa. Por algo el profesor fue el muñidor del primer pacto, el de la Moncloa.

El pacto social que no pudo ser, puede ser

¿Acuerdo póstumo?

(Viene de 1.ª pág.)

Es así, si así parece

A estas alturas que ya nadie da un duro por la inflación prevista, esto mismo se convierte en argumento a favor de soltar un poco de cuerda a la revisión salarial y al crédito privado. Lo que son las cosas, a lo mejor resulta que la coyuntura aconseja relativizar lo que sólo hace casi unos días era absolutamente necesario mantener como intocable, para conseguir los objetivos

económicos previstos, para crecer lo necesario y crear así empleo.

Si los sofistas levantaran la cabeza quedarían perplejos al ver que su escuela ha tenido un desarrollo tan espectacular en la ciencia económica entre las filas incluso de los grandes «técnicos oficiales». Pero, en fin, esta es una hipótesis poco probable y lo que ahora en verdad importa es si próximamente se va a patentar eso del «acuerdo póstumo».

J. ELORRIETA

MUNDO

La relación con varios países es de dos a uno

Nuestros salarios siguen siendo los más bajos

Cada vez que se hace un estudio comparado sobre los salarios-horarios de los países industrializados se constata que nuestros salarios-horarios son los más bajos, con mucha diferencia, a pesar de que la patronal insiste, que debido a los incrementos de los últimos años nuestras nóminas son homologables al resto.

que sólo se remedia con inversión, con organización, con una adecuación tecnológica de nuestras unidades productivas. El otro camino, el compensar este enorme desequilibrio en productividad, vía salarios, nos condena irremisiblemente a ser un país de tercer orden, más próximo al subdesarrollo que al desarrollo económico.

Los últimos datos

Los datos que adjuntamos elaborados por el Instituto de Economía alemán y que corresponden a setiembre de 1982 apuntan en la dirección habitual con la que, como se puede observar, se mantiene prácticamente la relación de dos a uno si nos comparamos con EE. UU., Suecia, RFA, Holanda e incluso Bélgica.

La pérdida de poder adquisitivo que han tenido los trabajadores en su conjunto en 1983, nos colocan en el momento presente en una relación incluso peor.

El problema, no nos cansaremos de repetir, está en otra parte, está en la baja productividad que como se constata en el mismo cuadro se sitúa también prácticamente en la mitad de los países antes enumerados.

Retraso tecnológico

Este hándicap es algo

Lamentablemente, gobiernos y empresarios, se siguen negando a ver la evidencia y como se suele decir no hay peor sordo que el que no quiere oír, ni peor ciego que el que no quiere ver y así nos luce el pelo.

Cuando se habla de otros países bien estaría que unos y otros, gobiernos y empresarios, viesen la verdadera diferencia y obrasen en consecuencia, sin salirse por la tangente, sin recurrir a lo más fácil y cómodo a corto plazo pero mortal de necesidad a nada que se mire a un horizonte más allá de nuestras narices.

Entonces, y sólo entonces, se podría hablar, al menos con un mínimo de legitimidad, de iniciativa empresarial, de lo que se ha venido a denominar capital-riesgo.

K. ASLA

Costos salariales y productividad en la industria

Países	Salarios horarios		Producción en valor por hora de trabajo
	D.M.	% en relación con RFA	
Estados Unidos	28,80	110	105
Suecia	26,70	102	100
RFA	26,30	100	100
Holanda	25,20	96	103
Bélgica	24,20	92	88
Italia	20,20	77	69
Francia	19,40	74	83
Japón	16,10	61	71
Gran Bretaña	16,00	61	62
España	14,00	53	50

(República Federal Alemana = 100) (D.M. = Marcos alemanes). (Fuente: Dresdner Bank, Instituto de Economía Alemán, Septiembre 1982).

Reseña jurisprudencial

Preferencia del crédito salarial de los últimos 30 días sobre los hipotecarios. Aplicación retroactiva del Estatuto de los Trabajadores

(S. Sala primera del Tribunal Supremo, de 27 de octubre de 1983.)

—La afectación de los bienes a los créditos por salarios correspondientes a los últimos 30 días, que opera legal y tácitamente como un gravamen sobre los bienes del empresario, significa que el interés del trabajador para la percepción de esa parte mínima de la retribución que le es debida se antepone a la garantía real que protege a los acreedores por hipoteca o prenda en atención a evidentes argumentos de protección social, que toman en cuenta la debilidad del asalariado, la cobertura de cuyas más perentorias necesidades se vería muy dificultada y hasta imposibilitada de no serle concedido ese singular privilegio rotundamente proclamado por el legislador.

—Si la posible retractividad de la ley no ha de revestir forma expresa necesariamente, bastando que resulte de su sentido, debiendo tener en cuenta la importancia que para la ética y el bien común reviste la nueva normativa, o en otras palabras, atendiendo a la idea de justicia social, parece procedente afirmar la retroactividad, aunque no lo sea en grado máximo, del art. 32 ET, esto es, concediendo preferencia a los créditos salariales que, como los de autos, han sido reconocidos después de la entrada en vigor del ET, frente a hipoteca constituida con anterioridad e incluso ya manifestada mediante ejercicio de la acción real por el procedimiento judicial sumario, pero sin que la primera subasta tuviera lugar hasta el 12 jun. 1980, es decir, unos 3 meses después de la vigencia que aquella reglamentación, pues no cabe desconocer que la nueva norma está penetrada de una mayor motivación social que la precedente.

Vacaciones. Proceso adecuado en las reclamaciones sobre el período de su disfrute

(S. Tribunal Central de Trabajo, de 2 de julio de 1982.)

Cuando en una empresa existiesen discrepancias, que afecten a todo el personal, sobre las fechas de disfrute de las vacaciones, los trabajadores afectados pueden elegir libremente entre formular la reclamación por el procedimiento específico del art. 116 de la ley de Procedimiento Laboral, o bien plantear conflicto colectivo a través de sus representantes legales.

Recargo por mora o retraso en el pago de salarios. Forma de cálculo del 10%

(S. del Tribunal Central de Trabajo, de 26 de octubre de 1983.)

—La interpretación correcta del art. 29.3 ET, consiste en que en el mismo no se establece un simple recargo o incremento a tanto alzado, sino un interés, es decir, un rédito o porcentaje.

—El interés del diez por ciento de lo adeudado, que señala el art. 29.3 ET, ha de referirse a un año, y cuando el período adeudado fuera inferior, ese interés se fijará en proporción al tiempo adeudado. Admitir que la empresa debería abonar siempre el diez por ciento de lo adeudado conduciría al absurdo de tener que pagar lo mismo si se retrasa en el pago un día, que si se retrasa un año.

Nulidad de cláusula de contrato. Despido por desobediencia a órdenes ilegales

(S. del Tribunal Central de Trabajo, de 25 de octubre de 1983.)

—La cláusula en virtud de la cual se imponía a la trabajadora la obligación de pernoctar en el Colegio Mayor, una vez concluida su jornada laboral, es nula, sin que ello implique la nulidad total del contrato de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el art. 9.2 ET, por ser contraria a la moral, en cuanto impide la efectividad del derecho y obligación de los cónyuges de vivir juntos y supone un atentado al derecho de los ciudadanos a su intimidad personal y familiar y a la dignidad profesional de la trabajadora.

—La orden empresarial referida a que la trabajadora pernoctara en el centro de trabajo es ilegal, porque escapa del ámbito propio del poder de dirección empresarial, en cuanto no tiene conexión con el trabajo.

—La desobediencia de la trabajadora al negarse a pernoctar en el centro de trabajo a partir de la fecha de su matrimonio no es constitutiva de justa causa de despido.



Regulación de empleo. Ineficacia de las cláusulas de convenio colectivo que limiten el derecho de la empresa a presentar expediente

—Existiendo cláusula en convenio colectivo por la cual la empresa se compromete a no presentar, durante la vigencia del mismo, expediente de regulación de empleo en solicitud de extinción de contratos, si bien la incoación de un expediente por la misma empresa debe considerarse un incumplimiento de lo pactado en convenio, en ningún caso se puede considerar tal acuerdo como capaz de anular el procedimiento previsto en el art. 51 ET y RD 696/1980 de 14 abr., por tratarse de normas de derecho necesario no disponibles por convenio ni por norma que no tenga rango de ley formal.

(Resolución de la Dirección General de Empleo, de 17 de diciembre de 1982.)

—La obligatoriedad, emanada de la ley, de resolver los expedientes de regulación de empleo por parte de la Administración, debe imponerse, dado el orden jerárquico normativo de las fuentes laborales, a la voluntad entre las partes del contrato de trabajo, expresada en la correspondiente norma pactada que prevea lo contrario.

(Resolución de la Dirección General de Empleo, de 4 de noviembre de 1983.)



Sindikatu «ordezkoenak» eta negoziaketa

«Ley Orgánica de Libertad Sindical» delakoaren lege-gaiak ezarritako berrikuntza bezala, **Sindikatu ordezkoenak** («sindicatos más representativos») konzeptoa sartzen da espainol araudian. Berrikuntza honen eragitez, **ordezkoen** izatera iristen diren sindikatoek ahalmen bereziak izango dituzte lan harremanen sailean.

Zenbait arlotarako (instituzio ordezkotasunerako, adibidez) konzeptu hau baliogarri gerta badai-

teke ere, hitzarmen edo konbenioen negoziaketa-rako erabiltzea zeharo bidegabea deritzagu. Izan ere, lege-gaiak dioenez **ordezkoen den sindikatoari ez zaio hesparru edo sektore bakoitzean representaziorik eskatuko sektore hortako negoziaketetan esku hartzeko**. Beraz, UGT edo CC. OO.k ordezkari edo afiliatu bat bakarrik ez duten hesparrutan ere negoziatio-mahaian esertzeko eskubidea izango lukete, ordezkari ez diren sindikatoei

ehuneko hamarreko portzentaia eskatzen zaien birtartean. Eta hau justifikazio gabeko bereizketa denik ezin uka, ELAri euskal negoziaketetan eskubide berdina ematen bazaio ere.

Nere iritziz, bidegabeak nabarmen honek okertu egiten du negoziaketaren izan dupioa. Ze arraiotarako jarriko da sindikatu bat ordezkotatzen ez duen sektore baten mahaian? Askoz bidezkoago da, ezpairik gabe, gaurko araua, hau

da, edozein sindikatoari ehuneko hamarreko representazioa esijitzea negoziaketan parte hartzeko.

Funtsean hurrelako proiektuok negoziaketa zentralizatze asmoa agertzen dute garbi asko, krisi egoeratik ertetzeko politika bateratu batek hori eskatzen omen du eta.

Zentralizatu, burokratizatu eta, ezken finean, ahuldu. Konbenio onak lortzeko bide eskasa!

J. KORTABARRIA

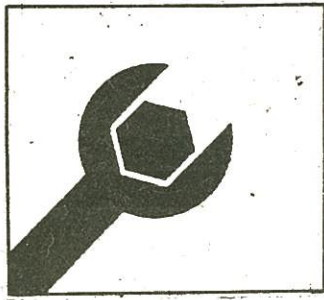
Nueva tabla de retenciones del IRPF para pensionistas

Por real decreto de 8 de febrero se han prorrogado para 1984 las tablas de retenciones a cuenta del impuesto sobre la renta para los trabajadores en activo, al tiempo que se modifica la tabla de retenciones para pensiones y haberes pasivos. La nueva tabla elimina toda retención hasta la 450.000 pesetas anuales de pensión, disminuyendo algo las retenciones hasta las 850.000 pesetas y aumenta en un punto las retenciones de 950.000 hasta 1.300.000 pesetas.

2. La escala para pensiones y haberes pasivos prevista en el apartado 3 del artículo 157 del reglamento del citado impuesto, modificado por el real decreto 1261/1983, de 27 de abril, será la siguiente:

3. Pensiones y haberes anual:

Importe de retribución anual	Porcentaje
Hasta 450.000	—
Más de 450.000	1
Más de 500.000	3
Más de 550.000	4
Más de 600.000	5
Más de 650.000	6
Más de 700.000	7
Más de 750.000	8
Más de 850.000	10
Más de 950.000	12
Más de 1.100.000	13
De 1.300.000 y hasta 1.500.000	14



ELA no firmará el acuerdo suscrito entre UGT, ANEM y APMEN

Fraude a la negociación colectiva en el Metal de Navarra

(viene de 1.ª pág.)

El mismo lunes por la mañana en determinados despachos de Autoridades Laborales de Navarra, se aseguraba la terminación de la negociación y el contenido final del acuerdo. Se había estado fraguando al margen de los trabajadores y de la mesa de negociación, montando un auténtico circo, para aparentar la negociación.

Por detrás de todo ello, las palabras que el portavoz de UGT manifestó en la mesa: «No nos gusta cumplir todos los años el mismo ritual; tenemos que terminar hoy como sea...; si el convenio tiene vigencia para dos años mucho mejor». «La situación política de Navarra no se puede permitir que se prolongue la negociación del convenio... ¿Y la situación de los trabajadores del Metal navarro? ¿Y sus intereses, qué? Preguntamos nosotros.

Eficacia limitada

La patronal ha jugado fuerte y mal. Ha hecho una apuesta por un modelo de relaciones laborales que no podemos compartir en absoluto. Que no le gusta negociar es lógico y así lo ha manifestado en la práctica. Pero si de los sindicatos tiene la concepción de que tienen que ser sus comparsas, nos tendrán enfrente. Hemos defendido y defenderemos la negociación como fórmula adecuada para plantear y resolver adecuadamente los derechos, intereses y aspiraciones de los trabajadores, pero eso implica absolutamente el respeto a unas reglas de juego limpio. Aquí se han quebrado.

Para colmo, el acuerdo es de eficacia limitada, mientras no lo asuman, íntegramente, Talleres de Vehículos y otro sindicato. La gran irresponsabilidad con la que han actuado, les llevó a manifestar, con un engreimiento rayano en la chulería, que el compromiso implicaba la no modificación ni de una coma. Cualquér conocedor del esfuerzo que ha hecho esta patronal de talleres por romper el convenio provincial en dos y de que tiene más del 60% de la actual mesa del Metal, puede dudar de la situación mental del portavoz ugetista.

Negociar en la empresa

De todas formas, razones ocultas, permiten tener un convenio. ¿Para dos años? CC. OO. tiene la palabra, aunque no sabemos cómo los podrá justificar.

La FTM-ELA, en rueda de prensa del día 17, dejaba clara su postura de no aceptación del

acuerdo, tanto por su contenido, como por la forma, negándose a la firma del mismo, que se manifestará el jueves 23, en la reunión prevista al efecto. La práctica totalidad de delegados y militantes del Metal de ELA en Navarra han manifestado esta postura en las reuniones convocadas al efecto durante la semana.

A la vez la voluntad de mantener la bandera de la reivindicación en alto, presentando plataformas reivindicativas en todas las empresas y llamando a todos los trabajadores metalúrgicos a que lo hagan con base a los siguientes puntos: mantenimiento del poder adquisitivo reivindicando el 12%; que los 15 minutos de bocadillo se consideren trabajo efectivo; el 100% en situación de I. L. T.; mejora de las condiciones de seguridad e higiene y defensa del empleo.

J. I. ZUEZKUN

Los miembros del consejo recibieron los proyectos de ponencia del próximo congreso

Reunión del Consejo Federal del Metal

Se reunió en Bilbao, el pasado día 17 de febrero, el Consejo Federal del Metal con un orden del día que giraba en torno a cuatro puntos que a continuación detallamos brevemente.

En primer lugar, tuvo lugar una exposición con diálogo posterior, sobre la **situación actual económica** y sus consecuencias sobre el empleo constatándose el interés de reflejar un tipo de datos en estos momentos electorales, la constante pérdida de puestos de trabajo en nuestro sector y, en todo caso, la no simultaneidad entre rentabilidad económica y creación de puestos de trabajo, sobre todo en momentos como éstos en el que la escasa inversión que tiene lugar se dirige a sustituir mano de obra por tecnología.

Asimismo, tuvo lugar un análisis de la evolución de la legislación en materia laboral, sobre todo, en lo referente a la «flexibilización» del empleo, donde, los esfuerzos del Gobierno se dirigen a dejar cada vez más en precario la seguridad del puesto de trabajo.

También en materia sindical, se expuso las repercusiones del proyecto de ley orgánica de Libertad Sindical para el sindicalismo general y para ELA en particular y el estado de su tramitación cara al Congreso de los Diputados.

Se hizo un análisis de la legislación y situación de la Reconversión Industrial comenzando desde los Gobiernos de UCD y pasando por el PSOE y llegando al «Libro Blanco» y al real decreto ley de Reconversión y Reindustrialización y documentación que lo complementa haciendo notar la importante ausencia de medidas concretas referentes en el aspecto de la Reindustrialización en el conjunto de insuficiencias del mismo.

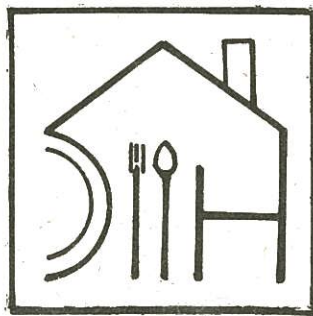
Como segundo punto del orden del día hubo una exposición detallada del estado en que se encuentra la **negociación colectiva**, se examinó cada convenio provincial y la realidad y perspectivas de la negociación a nivel de empresa, así como las medidas de presión utilizadas para avanzar en los mismos.

El tercer punto era el informe de la **Comisión de Control de Cuentas** relativo a ejercicio de 1983 que expuso con detenimiento cada partida de los gastos realizando un análisis comparativo con el referente al año 1982 y el resto de sus particularidades y quedando aprobado.

Como cuarto punto, se expuso la evolución de los **trabajos preparativos del congreso** tanto en lo referente a la organización del mismo como de los temas y ponencias sobre los cuales va a girar. En aras de que se realice con el máximo de participación posible, se repartieron entre los componentes del consejo los proyectos de ponencia, al objeto de que se hagan sugerencias desde las distintas Federaciones Comarcales y sean tenidas en cuenta a la hora de su redacción definitiva.

Y como último punto se analizó el convenio de los acuerdos de Aceriales y el absoluto fracaso de la huelga convocada para ese mismo día por CC.OO. a nivel de Euskadi.

JUAN OLASKOAGA



Cadena Aránzazu: Convenio de empresa, ¿por qué no?

Los trabajadores de la Cadena Hotelera Aránzazu, que engloba a los hoteles Avenida, Nervión, Aránzazu, Villa de Bilbao y Arantza, están firmemente decididos a negociar un convenio de empresa.

Los más de 300 trabajadores de esta cadena son conscientes de que su trabajo está infravalorado económica y socialmen-



te, y no están dispuestos a que mientras sus empresas obtienen beneficios años tras año, sus salarios vayan mermando un año sí y otro también.

Hace un mes presentaron oficialmente una plataforma de convenio, a la que la empresa ni se dignó contestar, hasta que los delegados del comité se encerraron en las oficinas de la empresa y fueron recibidos por el director de la misma señor Atutxa.

El martes, 21 de febrero, se iniciaron las negociaciones. Pero en caso de que tal reunión sea sólo una maniobra de distracción, los encierros y encartelamientos continuarán y pueden desembocar en un paro total, el día 26, domingo, día de las elecciones al Parlamento de Vitoria. Los trabajadores de la Cadena Aránzazu están dispuestos a negociar y no a que se les tome el pelo.

GONZALO ARRIETA

Se ha realizado la revisión del convenio de Hostelería de Guipúzcoa

Reunida la Comisión Paritaria, compuesta por ELA, CC. OO. y LAB, el pasado día 9 de los corrientes, quedaron establecidas las nuevas tablas salariales con vigencia desde el 1 de febrero de presente año, que regirán hasta la negociación del nuevo convenio. La subida ha supuesto el 8%, que acumulado al incremento del semestre anterior supone un 13,60%, siendo el mismo igual al índice de coste de vida de dichos períodos, y el 1,5% más que el índice del año natural.

Las tablas correspondientes a esta subida se han mandado a cada afiliado, en el caso de no haberla recibido poneros en contacto con el responsable de la Federación, José María Munduate, o el responsable comarcal a la que correspondas.



Ikastoletako konbenioa

Ostailaren 29an, negoziaketa formala

198. zenbakian azaldutakoa gehitzeo asmoekin ikastolen munduko azken berriak ematera gatzokizue.

Joan zen ostiralean, otsailak 7, izan genuen bileran bai hiru federazioetako ordezkariak (BIE, GIE, AIE), bai bi sindikatuok (ELA eta STEE) eta Gobernuko ordezkariak bildu ginen. Batzar hortan, Mahaia legalki osatu ez arren, (mahai-kide batzuen deiturak falta zirelako eta IMAC-eko datu ofizialen zain geundelako), lanean hasi ginen.

Sindikatuok geure aurreproiektuak azaldu genituen, hurrengo bilerarako lan-plan-gintza osatu... Datorren otsailaren 29an, lehenengo Titulua (Ambitos, Denuncia eta Comisión Intrepretativa Mixta) «apertibo» gisan landu ondoren, ordutegi eta soldatekin sartuko gara.

Ordutegi arloan, gobernauk eta ikastoletako Federazioek lanorduk gehitzeko nahia azaldu dute. Ezinezkoa zaigu hau onartzea, ez dugu konbenio honen bitartez inongo ikastolarik behartuko ordu gehiago egi-tera.

Soldata arloan, gaur egunean dagoen abanikoa itxi behar delakotan gaude, baina ez gauezik egunera. Horregatik, iguera ezberdinak proposatzen ditugu, baina goi mailetan daudenei gutxiengo bat aseguratuz.

J. M. L.