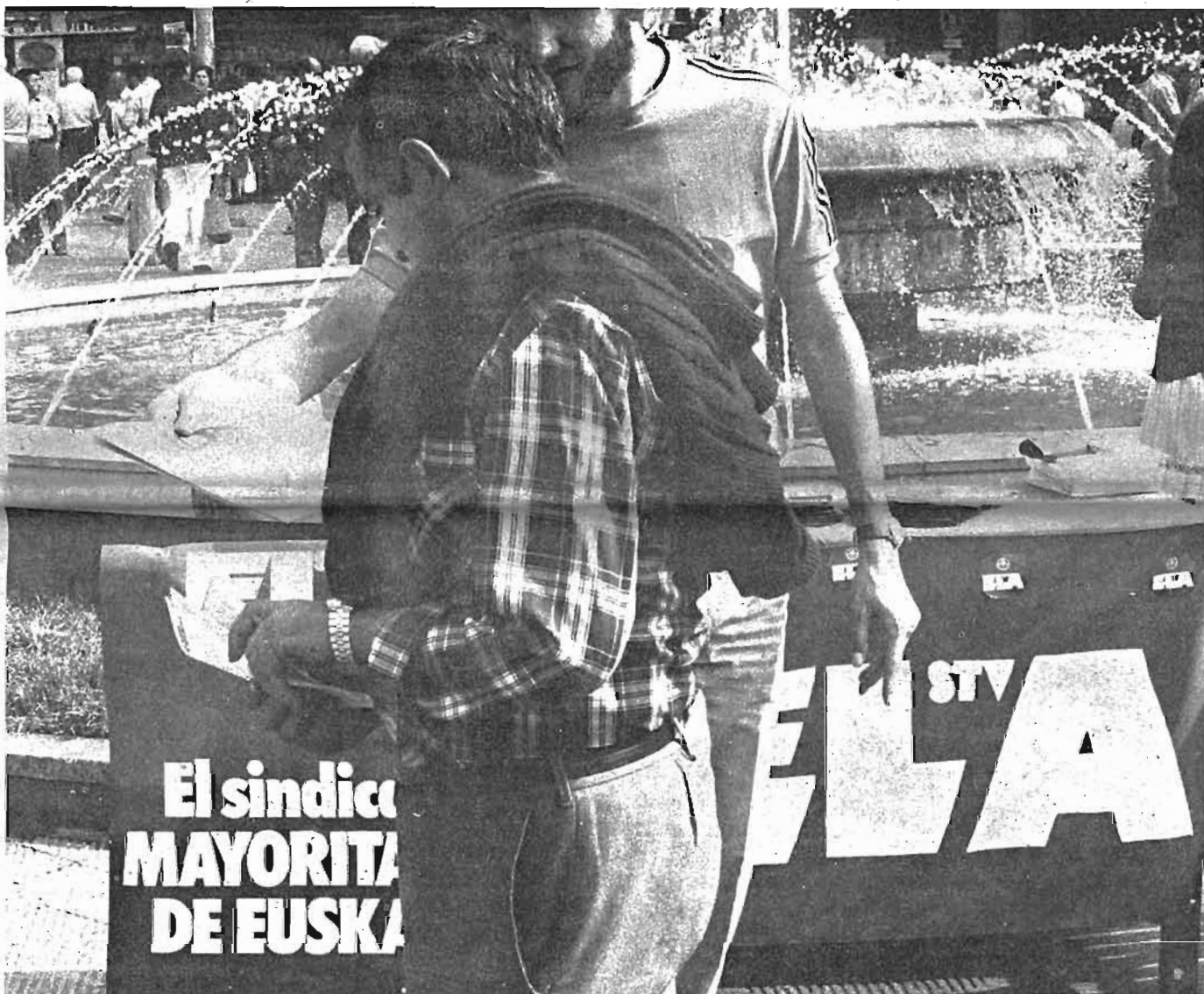


## Nuestra alternativa: Libertad de Negociación

No más pactos de la Moncloa. En 1979 tiene que dinamizarse la acción sindical

La defensa del poder adquisitivo de los salarios, objetivo prioritario de ELA

Página 6



**En plena campaña de afiliación.** Pegadas de carteles, reparto de panfletos, charlas-presentación en fábricas y barrios, son los componentes visibles de ELA para que nuestra Conferencia siga creciendo. Estamos, sí, en plena campaña de afiliación, trabajando duro, no hay otro camino. Nuestro slogan resume bien el móvil que nos anima. Estamos convencidos que juntos defenderemos mejor nuestros derechos y por ello, queremos hacer participar de esta idea a todos los trabajadores. Hoy ELA es ya algo más que un proyecto, es una realidad válida, eficaz para resolver los problemas individuales y colectivos de los trabajadores. Esta es nuestra mejor credencial

- Transporte de Bizkaia

### La patronal se vuelve atras

Página 2

- ELMA de Mondragón:

### La incompetencia de una dirección

Página 2.

- Alto índice de accidentes laborales

### Grados de invalidez

Página 7

Texto íntegro y comentario

## Proyecto de ley sobre convenios colectivos

La legislación relacionada con los temas socio-laborales no puede afirmarse que se este produciendo con fluidez.

Los proyectos emergen, se aceleran y encallan sin que existan, al parecer, razones que justifiquen tanta oscuridad, tantas contradicciones y, sobre todo, tan largo vacío.

Hay que pensar que no es ajeno a todo ello el hecho evidente de que UCD tropieza con dificultades para comprender y encajar el hecho sindical con coherencia en su concepción política ya de por sí no muy sobrada de coherencia.

Mientras la Ley de Acción Sindical en la Empresa duerme, en algún rincón, desde enero pasado, a pesar de haber sido declarada de urgencia, su tramitación, el gobierno envía a las Cortes para su discusión y eventual aprobación el proyecto de ley sobre Negociación Colectiva. A la urgencia de regular el marco de la negociación colectiva que se desprende del gran número de convenios que próximamente hay que negociar, hay que añadir la importancia que reviste esta regulación para el tipo de sindicalismo que presupone y que en no pequeña medida, condiciona.

A primeros de julio, en el número 26 de nuestra revista, se publicó el texto de uno de los primeros borradores de este proyecto de ley sobre Contratación Colectiva. El Gobierno, como acostumbra en estos casos, nos ha sorprendido de pronto, después de un largo silencio, con la presentación a las Cortes del proyecto de Ley que reproducimos íntegro en las páginas 4 y 5 de este número de ELA. No sería nada raro que también este proyecto se sumiera en el silencio y quedara paralizado en cualquiera de los meandros burocráticos de su tramitación. Algunos indicios nos inclinan a temerlo.

En orden a facilitar la lectura introducimos algunos titulares y destacamos algunas ideas del proyecto, que claramente se distinguen del texto que lo respetamos y reproducimos en su integridad.

Añadimos en la página 6 un comentario crítico del mismo texto realizado desde la posición sindical de ELA.

Gipuzkoar Ikastolen  
Federakundearen XX. Batzarrean

## Sindikatoak Mututzat hartu dituzte

Gipuzkoar Ikastolen Federakundeak, XX. Batzarre Berezian agertu duen Komenio Proiektuan dioenez, Eusko Kontseilu Nagusiaren menpeko entitate publikoak izango dira ikastolak.

Horretarako negoziapenetan, Hezkuntza Ministergoa, Eusko Kontseilu Nagusia berak eta, Ikastolen Federakundeak hartuko duté parte. Langileok batzertu egin gaituzte. Ez dira sindikatoak negoziapetan sartzen. Eta aldaketa honek, bete betean ikutzen gaitu ikastoletako langileok.

**ELASTV**

ELA-STV está adherida a:  
 Secretariados Profesionales de Industria (SPI); 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 cuero (FITIVC)  
 Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)  
 Federación Internacional de los Trabajadores de la Industria Química y de la Energía (ICEF)  
 Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo  
 Federación Gráfica Internacional (FGI)  
 Federación Internacional de Servicios Públicos (PSI)

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical)  
 Edita: ELA-STV  
 Director: J. Elorrieta  
 Redactores: V. Bengoa, J. Larrañaga  
 Imprime: Ardatza, S.A. Polígono Eciago, 10-B Hernani (San Sebastián)  
 Dep. Legal: BI-3312-1977  
 Redacción: Barrencale, 28-2 Teléfono 681 56 50 Durango



Los afiliados del Sindicato del Transporte, discuten sobre la marcha de las negociaciones

## Convenio provincial de Bizkaia de Transporte por carretera

# La Patronal da marcha atrás en las negociaciones

Tras la oferta inicial patronal del 25 de setiembre, cuyas diferencias con nuestras peticiones hacíamos notar en número anterior, hemos mantenido tres reuniones más los días 4, 6 y 10 de este mes, en el transcurso de los cuales, la patronal se ha echado atrás en los puntos acordados entre ambas partes.

Los patronos querían aplicar en este convenio el criterio limitativo del 20 por ciento al

que hace referencia el Pacto de la Moncloa, lo cual no es factible por dos cosas fundamentalmente: en primer lugar, por la imposibilidad de establecer una media salarial real a nivel provincial, y en segundo término, porque los trabajadores no estamos de acuerdo en que se pacten unas condiciones salariales por debajo del Índice de Carestía de Vida.

Nuestra postura ha sido la siguiente: Hemos manifestado la voluntad de negociar un convenio, pero no la de distribuir unas cantidades en distintos conceptos basado en unos límites que han sido fijados unilateralmente por los patronos.

Este planteamiento fue motivo de discusión en las reuniones del 25 de setiembre y el 4 de octubre, que concluyeron en unos acuerdos satisfactorios, y con ello, el 6 de octubre terminamos con el articulado del convenio (llegando a 20 los puntos acordados).

El objetivo era conseguir los 15 puntos que resumimos a continuación en los siguientes conceptos: Vacaciones, pagas extras, revisión salarial, dietas, pluses, etc., aparte de otras mejoras sociales con exclusión de la tabla salarial; puntos que los patronos toman buena nota y quedan en contestarnos en la fecha del 10 de octubre.

Reunidos este día, nos sorprende la actitud de la patro-

nal, que no viene con respuesta alguna a los 15 puntos planteados. Ellos insisten en que no pueden acordar nada sin que sepan nuestro tope en la tabla salarial, planteamiento que habíamos zanjado anteriormente, en concreto, el 4 de octubre.

Por nuestra parte volvemos a insistir en que tenemos que avanzar según lo acordado en la reunión antes mencionada, acuerdo del que los patronos se vuelven atrás, con lo que las negociaciones quedan paralizadas. Se entiende que no quieren ceder en ninguno de los 15 puntos que les fueron formulados.

Dada la situación, tendremos que tomar una iniciativa de presión con el fin de conseguir nuestras reivindicaciones, para lo que hacemos un llamamiento a los afiliados de esta Federación a que acudan a cuantas reuniones se convoquen. Podeis solicitar información en las Uniones Comarciales o en el local de Federaciones, sito en la calle Alameda de Urkijo 28, 4º Telf.: 443.18.00.

### Últimas noticias

Cuatro días después de la ruptura en las negociaciones, y después de difundidas las notas de protesta de las centrales sindicales, los patronos nos convocan a una reunión para el próximo martes, día 17 de octubre, con el objeto de proseguir las negociaciones, de cuya información daremos cumplida cuenta a los afiliados.

Federación del Transporte de Bizkaia

## ELMA: La incompetencia de una Dirección

Los 900 trabajadores de la empresa ELMA de Mondragón estamos viviendo una situación muy difícil: A la falta de cobro de los salarios correspondientes a la gratificación de vacaciones, mes de agosto y setiembre, hay que añadir, y esto es lo fundamental, las graves incógnitas y preocupaciones que se ciernen sobre los trabajadores por las repercusiones, que en materia de garantías de empleo a corto y largo plazo, pudieran derivarse de las salidas que quisieran arbitrarse a la situación de crisis de la Empresa.

En este artículo nos parece más importante, señalar los orígenes y causas fundamentales que han provocado la actual situación; el relato somero de las negociaciones mantenidas hasta la fecha y los pasos que esta Sección Sindical entiende deben cubrirse en la búsqueda de una solución duradera y favorable a todos los trabajadores de ELMA.

### Las razones de una desastrosa gestión

La primera aproximación al conocimiento de los orígenes de la realidad actual de ELMA detecta inmediatamente, como en otras empresas hoy en Guipúzcoa, una causa fundamental: La desastrosa gestión de un cuadro directivo incompetente. Desastrosa gestión que, sin pretensión de un detalle exhaustivo, se concreta:

- En la realización de inversiones en maquinaria e instalaciones que por errores e insuficiencias técnicas o se han estropeado o ni siquiera se han puesto en funcionamiento

- En la inexistencia de un adecuado control de costes, ni de una contabilidad detallada y real, ni un aproximado control de producción y almacenes, etc. lo que ha llevado durante años a desconocer los imprescindibles datos reales para desarrollar con eficiencia la Empresa. Así no resulta extraño que los balances y cuentas de explotación fueran algo artificial que se preparaban, cuando esto se hacía, para cubrir el expediente, pero que escondían la triste realidad de su inutilidad. Por eso tampoco resulta extraño saber que, entre las muchas cosas que ha destapado el estudio de la Auditoría esté a título de ejemplo, que la pérdida de 1976 fuera de unos 100 millones de pesetas cuando, para dicho ejercicio, la Dirección presentó un resultado de 5 millones de superavit. O que la supervaloración que en el balance al 31-12-1977 se había hecho del stock de almacenes alcanzara la cifra de 180 millones superior a la real.

- En la inexistencia del equipo técnico capaz, con los medios tecnológicos existentes, de mejorar sensiblemente la calidad del principal producto, el accesorio, reduciendo en consecuencia el alto porcentaje de rechazos.

Todo ello nos lleva a los trabajadores a exigir, como una de las medidas imprescindibles, la renovación de los cuadros directivos y técnicos.

Desde hace varias semanas, las Centrales Sindicales presentes en la empresa y el Comité veníamos manteniendo contactos con los Asesores Técnicos de la Empresa, a fin de conocer y negociar las salidas más favorables para los trabajadores a la situación de crisis.

Estos contactos se han visto interrumpidos a primeros de este mes por la actuación desastrosa e irresponsables de determinados componentes de una Sección Sindical, que en contra de las otras dos Seccio-

nuestra, han impedido la salida de fábrica de camiones con material terminado.

La Empresa se ha aprovechado de este hecho para romper las negociaciones y decretar el lock-out (cierre de empresa) a partir del pasado miércoles 11.

### Lo que defiende la Sección Sindical de ELA

Independientemente de la actitud que ya hemos denunciado y que ha servido de excusa a la Empresa para decretar el lock-out, esta Sección Sindical ha propugnado en la comisión de negociación que por parte obrera se ha creado, la necesidad urgente de proseguir de forma intensiva y sin pérdida de tiempo las negociaciones, al objeto de llegar a la solución que contemple y ampare, los intereses de TODOS los trabajadores de ELMA.

Ahora bien, entiende también, y así lo ha defendido, que la prosecución de las negociaciones debe ir precedida de la reapertura de la fábrica con entrada de todos los trabajadores.

Ya se ha expuesto en semanarios anteriores qué es lo que pensamos en ELA sobre el lock-out patronal. A las razones de principio ya expuestas, hay que añadir en el caso de ELMA, que es doblemente injustificado por cuanto que, la salida de camiones ya está garantizada.

Es por ello, que esta Sección Sindical se vio desagradablemente sorprendida cuando en reunión realizada el pasado viernes 13, entre la comisión negociadora -en la que participamos- y algunos miembros del Consejo de Administración, éstos nos comunicaron su decisión de abrir la fábrica pero con entrada escalonada del personal, lo que supone el seguir manteniendo por tiempo imprevisible un lock-out parcial.

Los fundamentados argumentos que toda la comisión esgrimimos en contra de tal pretensión y la debilidad de los apuntados por los miembros del Consejo -que por otra parte decían rechazar toda pretensión represiva-, consiguieron una reconsideración de su decisión por tal Consejo, de la que en el momento de escribir estas líneas no conocemos su resultado.

En cualquier caso, e independientemente de esa decisión, seguimos pensando que es esencial para normalizar la situación laboral y dar pasos efectivos, que se produzca inmediatamente el levantamiento del lock-out y la reentrada de todos, y ello al margen de la consideración legal de este cierre patronal, que entendemos debe impugnarse.

Si el Consejo de Administración no lo hiciera así, cometería un error de imprevisibles consecuencias y sería el único responsable de los atrasos y deterioros a la ya delicada situación. Habría echado por tierra la disposición de los trabajadores a avanzar en la búsqueda del compromiso de solución.

# Marginación de los trabajadores de Ikastolas

En la XX Asamblea Extraordinaria de la Federación Guipuzcoana de Ikastolas celebrada el pasado día 8 en San Sebastián, se presentó un anteproyecto de Convenio elaborado por la Federación. El objetivo de este Convenio es regular el proceso de transformación de la estructura de las ikastolas adquiriendo personalidad jurídica como Centros Públicos dependientes del Consejo General Vasco, dejando por lo tanto, de ser Centros Privados. Los entes implicados en esta negociación, según el anteproyecto, son el Ministerio de Educación y Ciencia, el Consejo General Vasco y las Federaciones de Ikastolas.

Sin entrar en el análisis del contenido, hay un punto que desde una perspectiva sindical considero totalmente inaceptable para los trabajadores. La transformación de la estructura de las ikastolas nos afectaría directamente a los que trabajamos en ellas, ya que nuestra situación jurídico-laboral también se vería afectada por el cambio. Es por tanto un derecho irrenunciable de los trabajadores el participar en la negociación de este convenio. Y es precisamente este derecho el que es negado en el anteproyecto de la Federación, al erigirse esta en la única representante de todos los sectores y grupos implicados en la marcha de las ikastolas

### Los sindicatos y el Convenio

Una vez más este planteamiento totalmente antisindical viene a demostrar que hay gente empeñada en desconocer que en las ikastolas, como en cualquier centro de trabajo

hay una problemática laboral, ante la cual solo caben respuestas sindicales, empeñada en excluir de las ikastolas la dinámica sindical.

¡Es hora de que se enteren los señores de la Federación! No voy a cuestionar vuestra participación en el Convenio; ahora bien, los trabajadores de las ikastolas disponemos de nuestros propios órganos de representatividad como son los sindicatos. La negociación de lo concerniente a nuestras condiciones de trabajo corresponde a los sindicatos ¡Nunca a la Federación!

Querer suplantarnos significaría, por parte de la Federación, una maniobra antidemocrática equiparable a la de cualquier empresario.

Koro AGOTE

## No al convenio estatal de Químicas

El Convenio estatal de Químicas que está a punto de firmarse, merece nuestro rechazo más absoluto. Se ha aceptado el tope salarial impuesto por el Pacto de la Moncloa para el año 1977 y la congelación salarial que salga para el 78.

Las Centrales Sindicales UGT y CC.OO., negociadoras del convenio con la patronal de FEIQUE optan por mantener los pactos aplicando el convenio en un marco lo más ampliamente posible, lógicamente. El convenio estatal les abriría posibilidades de hacer valer esos topos salariales en el sector.

Aunque se habla de un salario mínimo garantizado de 355.000 pesetas año, se da vía libre de desengancharse del convenio a las empresas en las que se sobrepase el Pacto de la Moncloa.

Resulta demagógico y antiobrero hacer cantos a las ventajas de un convenio estatal tan coartado y condicionado de antemano. Se hablaba de solidaridad, en el sentido que el convenio ampara a todas las empresas, incluso aquellas que no tienen capacidad reivindicativa de plantear convenios a nivel de empresa. Pero todos sabemos que es aplicable a menos del 50 por 100 de las

empresas del sector, ya que las grandes tienen ya sus convenios muy por encima del que se va a firmar (FAES, FIRESTONE, UERT, DUNLOP, etc.). Si a esto añadimos que la patrona de FEIQUE sólo se compromete a hacerlo cumplir en las empresas que tiene asociadas, nos daremos cuenta del campo de aplicación de este convenio.

Nosotros seguimos insistiendo en nuestra posición de luchar en las empresas, lo que nos va a dar el fruto que, como preveíamos, no ha dado el convenio estatal.

Federación de la Química

## Proyecto de Ley de Negociaciones Colectivas

# Comentario breve y provisional

## 1. — Trayectoria irregular

En ELA-Semanal núm. 26 del 8 de julio, apareció el texto de uno de los borradores que se han ido sucediendo de la Ley sobre Negociaciones Colectivas. Hoy se publica el proyecto que, al parecer, ha aprobado el gobierno y ha presentado a la discusión y eventual aprobación por las Cortes. Sorprende que a pesar de haber sido reconocido por todos la urgencia de regular lo concerniente a los Convenios Colectivos, se retrase incomprensiblemente la aparición de este proyecto en el Boletín de las Cortes como paso previo a su debate parlamentario. Por lo tanto, este texto será objeto de retoques no todos ellos seguramente intrascendentes.

De borrador en borrador el proyecto ha gando en precisión, en realismo, en orden y en claridad. No podemos esperar que este Gobierno de UCD se sitúe en una perspectiva sindical. Lo que le interesa no es precisamente lo que interesa al sindicalista y menos aún al sindicalista de ELA. Pero el Gobierno, con bastante torpeza y desfase, se aproxima al campo sindical y se hace consciente, cada vez más, de la trascendencia de regular con realismo, por lo menos, todo lo referente a las relaciones laborales y de la importancia que dentro de ese cuadro tiene la regulación del sistema de negociación colectiva. No todo lo es la ley, como no todo en la acción sindical, es la negociación colectiva. Pero así como esta es forma básica de la práctica sindical, la ley que regule la negociación colectiva, condiciona en gran manera, el cuadro de relaciones laborales que se establezca, las características del marco institucional social (sindicatos, organizaciones empresariales) que se desarrolle y el clima social que vayamos a vivir.

## ● Recabamos la capacidad negociadora en la empresa para la SECCION SINDICAL

### Es ley importante

Con la Ley de Legalización de las Asociaciones Sindicales, con el decreto que sirvió de norma para las Elecciones Sindicales, y con el proyecto de Ley sobre la Acción Sindical en la Empresa (proyecto incomprensiblemente congelado), este proyecto sobre Negociación Colectiva es el cuarto paso importante que se ha dado en el postfranquismo en el campo legislativo laboral. Con la normativa sobre la huelga el cuadro quedaría bastante completo. El análisis de estos textos, todos ellos producidos por UCD, nos daría una pista para indagar sobre el sistema de relaciones laborales-sociales que busca dicho partido. O nos dejaría bien claro que UCD carece de verdadera política sindical.

El texto del proyecto que aparece en este número consta de un preámbulo, once artículos, una disposición adicional, otra transitoria y termina con una disposición derogatoria.

## 2. — Un preámbulo prometedor

Los preámbulos de los proyectos de ley, son catálogos generosos de principios que luego el articulado de la ley recorta, deforma o simplemente olvida.

A través de los sucesivos borradores el preámbulo de esta ley ha perdido carga ideológica y doctrinal. Sospechosamente se insiste en que se trata de una «reforma», de un «cambio», un «reajuste». En el contexto político es claro que estos términos tienen un sentido político preciso e inútil.

Importa constatar, aunque sea a nivel de principios, la dirección en la que se quiere, por lo menos se proclama que se quiere, operar. En resumen:

- De un sistema de intervencionismo se quiere pasar a un sistema de libertad.
- De un sistema de bloqueo de las relaciones laborales, a una libre y responsable definición de ellas.
- De un protagonismo de los poder

res públicos, a la libre determinación, por las partes interesadas, de las condiciones de trabajo, productividad y eventualmente, de paz social.

### Voluntad de realismo y neutralidad

El preámbulo hace una consideración importante y realista: el tipo de negociación colectiva que se implante, será el resultado de la historia vivida, del grado de implantación, desarrollo y características de las organizaciones sindicales y empresariales, del tipo (sistema) de relaciones industriales... más que de la ley que se dicte. Pero no hay que olvidar que si una ley pierde validez al ignorar esos datos objetivos, no es menos cierto que ella misma, la ley, es un elemento configurante de la futura forma negociadora. Y por eso el legislador no escapa a la responsabilidad histórica que asume al dictar una ley que, en contra de lo

que se dice en este preámbulo, no es neutral. Ni puede serlo. Ya la opción, por ejemplo, de los Comités de empresa como organismos negociadores en el ámbito de la empresa, es una opción cargada de parcialidad y que influirá de forma decisiva en el tipo de relaciones laborales que se implanten y hasta en el tipo de sindicalismo que se vaya a desarrollar.

### Articulado poco respetuoso con los principios

Si en el articulado se hubieran respetado los dos principios básicos en los que se dice querer asentar la ley (autonomía colectiva de las partes negociadoras, y consecuentemente, drástica limitación de la intervención del Estado), el proyecto de ley hubiera sido más coherente y sin duda más eficaz. Pero estos dos principios no han sido respetados debidamente. La clave está en limitar el intervencionismo de la Admi-



nistración para que las partes negociadoras asuman el protagonismo y las responsabilidades respectivas. Los residuos de los hábitos franquistas y la tendencia, hoy, de los estados a un excesivo intervencionismo han hecho que, aunque se hayan dado significativos pasos en el camino anunciado en los principios, aún existe en este proyecto excesiva presencia de la Administración y excesivo recurso a ella: se ha dicho que en este proyecto la Administración es la «permanente entrometida».

## 3. — Artículos con rebajas

### 1º Representación

— En el ámbito de la EMPRESA (de Centro de trabajo) la representación negociadora la ostenta, por parte de los trabajadores, el COMITE de empresa.

Por realismo, por razones de responsabilidad, por sentido sindical, ELA esta siempre por el reconocimiento de las funciones negociadoras en la empresa a la SECCION SINDICAL. Para un sindicalista no existe otra posición coherente.

Consecuentemente al protagonismo y autonomía colectiva de las partes negociadoras que proclaman los principios del proyecto de ley sería lógico que los trabajadores de la empresa pudieran decidir quien deba representarles y que esten facultados a decidirse por la SECCION SINDICAL.

— El 10 por ciento que se exige en el artículo seis, párrafo tres, desconoce una realidad sindical específica. Por esta exigencia en los convenios de ámbito estatal, un sindicato de nacionalidad (por ejem. ELA), por muy implantado que esté en su ámbito de actuación sindical, queda al margen de la negociación. No apelamos a derechos sino al realismo sindical. Un convenio estatal no puede negociarse dejando fuera de la mesa a una Central que en un ámbito territorial amplio del Estado (Euskadi) e industrialmente muy significativo, es mayoritaria en el

sector que negocia el convenio estatal.

### 2º Ambito

— La Constitución contempla territorios autónomos: regiones y nacionalidades. Esta ley debe contemplar estos territorios como ámbitos específicos de negociación.

— Así como consideramos en forma francamente positiva el que puedan negociarse convenios en el ámbito de Centro de trabajo, estimamos de una enorme ambigüedad el que puedan realizarse por sector de empresa. Sobre esta última posibilidad ya se han apuntado las aplicaciones corporativistas que intentan hacer determinados estamentos de la empresa. Pero no hay que negar que también, en la vía del realismo, abre posibilidades positivas.

— El artículo tres que regula los conflictos que podrían surgir por concurrencia de convenio en el mismo ámbito, tiene varios efectos:

Primero, que elimina la negociación complementaria de convenios articulados, haciendo de cada convenio un convenio de «máximos». Existen experiencias positivas de convenios provinciales de «mínimos». ¿Por qué no incorporar, siguiendo los criterios del preámbulo estas experiencias entre las posibles formas de negociación?

Segundo, que favorece una tendencia a realizar convenios de ámbitos amplios.

Tercerº, que, consecuentemente, facilita la inclinación a crear un tipo de sindicalismo burocrático, desligado de las bases, mimetizador del tipo de sindicalismo, en estructuras y modos de actuar, característico de las organizaciones de empresarios.

Cuarto, que cobra decisiva importancia la denuncia a tiempo del convenio vigente cuando se quiera negociar en otro ámbito o con otros contenidos.

Quinto, que la discusión sobre el ámbito de convenio pasa a ser uno de los puntos candentes de las futuras negociaciones.

### 3º Mediación

Felizmente ha entrado en el proyecto este procedimiento de la MEDIACION. Hay que crear hábitos de diálogo, información, negociación... y mediación. Hay que establecer un campo amplio de procedimientos antes de llegar al arbitraje y, mucho más, antes de llegar al arbitraje obligatorio que viene a ser un laudo camuflado. Ciertas posturas de intransigencia, doblez y dureza injustificada, practicadas ampliamente por la patronal nos hace creer que va a costar mucho trabajo crear hábitos en la dirección; que viene el espíritu del diálogo y la mediación.

### 4º Contenidos

Las materias sindicales, estrictamente sindicales, no se citan entre las materias objeto de negociación.

Pero no cabe duda que entran de lleno. Y no cabe duda de que hay que negociarlas con firmeza: es la vía de penetración de los sindicatos en la empresa.

### 5º La Administración

Lo relacionado con lo denominado como «adhesión y extensión», artículo diez, y lo relacionado con el «trámite del registro», artículo ocho, párrafo cuatro, son dos puntos en los que el Estado se ha mantenido fiel a su tradición de entrometido. En lo relacionado con el Registro hay que tener en cuenta las consecuencias que puede tener en circunstancias como el Pacto de la Moncloa en las que los topes salariales han sido fijados al margen de toda negociación.

### 6º Excluidos

Los «funcionarios públicos», el «personal de régimen estatutario» y el «personal no funcionario dependiente de establecimientos militares» han sido excluidos del ámbito de aplicación de esta ley. Es una gran deficiencia del proyecto, tanto, que hay quien ha pensado que esta exclusión es anticonstitucional.

Ha sido excluida en este proyecto la obligatoriedad que figuraba en algún proyecto anterior de pactar la «paz laboral». Esto ha sido favorablemente recibido entodos los ámbitos sindicales.

## Conclusión sindical

Existen ambigüedades y contradicciones en el proyecto de ley que comentamos. Aún no es más que un proyecto. A lo peor, a pesar de que urge la reglamentación de la negociación colectiva, el proyecto sufre uno de esos parones a los que nos tienen acostumbrados los proyectos sobre temas sindicales.

Aún existen muchos interrogantes y a no dudar, el proyecto será modificado. Pero, a pesar de todo puede decirse, que las líneas básicas legales del futuro sindicalismo están ya emergiendo, lo suficiente, como para pensar en las actitudes que como sindicalista de ELA debemos adoptar. Sobre esto, que hoy a falta de tiempo y espacio, no podemos decir nada, reflexionaremos en los próximos números de nuestro sema-



Lan arazoaren inguruan sortzen ari den legeria, mantso eta motel erretzen ari dela ikusten da. Proiektuak bapatean sortzen dira, indarrean, hazi ere, hazten legeproiektuak. Baina ustekabea, itota geratzen dira, legeria osoa ilun, kontraesanek beterik eta hutsune haundi batez agertzen delarik. Eta guzti honetan, badu zer ikusirik UCD partidoak. Ez da sindikalgintzaren egiaz jabetzen, ala ez du jabetu nahi, oztopoak ezin gauditurik aurkitzen baita. Bienbitartean, Enpresa barruko Sindikalgintzaren Legea, baztertuta dago, zokoren batetan, joan zen urtarrilaz geroztik. Eta hori presakako tramitazio bidea ezari

ziotelarik. Geroztik, Gobernuak Negoziaketa Kolektiboaren lege proiektua bidali zuen Gortetara. Honelako legearen beharra bistan da, denbora gutxi barru negoziatu beharko diren komenio mordoak legeria eskatzen du. Sindikalgintza bera legeria honen arabera hezurramituko baita. Uztailearen haseran, aldizkariaren 26 zenbakian, Kontratapen Kolektibo Legearen aurreproiektuaren zenbait berridazketa argitaratzen zen. Oraintsu, gobernuak ustegabeko pausoa eman du. Denbora luze batetan isilik egon ondoren, aldizkari honen 4 eta 5 orrialdeetan argitaratzen den Lege

proiektu dezaten. baztertuta arritzeko beldur iz dagonen Irakurtz eta inter ere, lege Seigarre ikuspegi

# Proyecto de Ley de Con Colectivos

## I Preámbulo

### 1. — Necesidad de un cambio de normativa

La Ley sobre Convenios Colectivos de Trabajo es una de las normas más importantes que integran la Reforma Laboral que el Gobierno desea someter a la aprobación de las Cortes.

Esta Reforma pretende sustituir un régimen de intervencionismo y correlativo bloqueo en las relaciones laborales por su sistema de libertad y correlativa responsabilidad de los interlocutores naturales de esas mismas relaciones; en efecto, la legislación anterior ha producido una rigidez en las relaciones entre empresarios y trabajadores que no sólo interfiere y dificulta un normal entendimiento, sino que, además extiende sus efectos desfavorables a otras áreas del mundo del trabajo y, entre otras, al empleo, desalentando, en la situación actual, la creación de nuevos puestos de trabajo.

De acuerdo con este objetivo general, se pretende, con esta norma, sustituir en la relación colectiva laboral el protagonismo de los Poderes Públicos, propio de una concepción política, hoy superada, por la libre determinación por las partes de las condiciones de trabajo, productividad y paz social.

Por otra parte, la ratificación por España de los Convenios 87 y 98 de la O.I.T., ya incorporados a nuestro Derecho interno determinan la necesidad de cambio normativo indicado.

### 2. — Datos básicos de la realidad social

Esta Ley procura tener en cuenta los datos básicos de la realidad social, a fin de que sus disposiciones nazcan con la mayor vocación de permanencia posible y en función, de la dinámica empresarial y sindical.

Entre tales datos básicos deben destacarse:

— Que el modelo de negociación colectiva tiene que ser coherente en cada país con la propia experiencia de su historia social, y así esta ley, aún teniendo en cuenta las experiencias de otros países, huye de un mimetismo que podría distanciar la legislación de la realidad.

— Han de ser tenidos, en cuenta la implantación y desarrollo de las organizaciones sindicales y empresariales, así como las aspiraciones que sobre la negociación colectiva tienen unas y otras.

— La Ley debe de señalar un marco lo suficientemente amplio, sin merma de la seguridad jurídica, que haga posible que el libre juego de la negociación pueda ir encontrando las fórmulas de negociación colectiva que sean útiles a trabajadores, a empresarios y al conjunto de la sociedad.

### 3. — Principios orientadores

A partir de estos datos básicos, el texto legal responde al siguiente esquema de principios orientadores:

### Reconocimiento de la autonomía colectiva de las partes sociales.

Uno de los caracteres esenciales de un modelo democrático de relaciones laborales radica, precisamente, en el reconocimiento de la autonomía colectiva de trabajadores y empresarios, en virtud de la cual pueden regular la composición de sus intereses dentro del marco que el ordenamiento jurídico señale, en función de los intereses generales de la sociedad.

Mediante la relación jurídica colectiva que explicita el convenio colectivo, se satisfacen intereses que, aún de carácter no público, son colectivos. De ahí su especialidad y originalidad, frente a otras fuentes de Derecho de las restantes ramas del ordenamiento jurídico.

### Limitación del intervencionismo del Estado

Se trata de una idea que preside todo el texto legal, como consecuencia lógica del principio enunciado en primer lugar, y como garantía de la libertad de acción de las partes en todo el proceso negociador.

Como reflejo de la fuerza inspiradora de este principio, baste citar la supresión del trámite de homologación, la desaparición de la posibilidad de suspensión de las negociaciones por la autoridad laboral y la decisión de sustituir las Reglamentaciones y Ordenanzas laborales por una regulación convenida por las partes.

### Flexibilización de los presupuestos de legitimación

En los convenios de ámbito superior a la empresa el Proyecto de Ley establece unas

reglas de legitimación para negociar que están inspiradas en los principios de representatividad y de equidad. Al primero, responde la exigencia de un diez por ciento de miembros de comités de empresa o delegados de personal a los sindicatos y del mismo porcentaje de empresas a las organizaciones empresariales; al principio de equidad atiende la admisión de coaliciones de sindicatos y de organizaciones empresariales. La conciliación de los principios citados, junto con la posibilidad de realizar convenios a nivel de centro de trabajo y de empresa le da a esta Ley la mayor neutralidad posible en un aspecto de considerable dificultad como es la legitimación para negociar.

### 4. Mediación y Arbitraje

Como novedad importante, la Ley incorpora la figura del mediador, de probada eficacia en la práctica, siempre que las partes acuerden su presencia en las negociaciones.

Finalmente, se faculta a la Administración Laboral para designar, con audiencia de las partes, uno o varios árbitros sólo en el caso en que las partes no se sometiesen voluntariamente a arbitraje y que, además, las consecuencias de la falta de acuerdo hiciesen aconsejable aquella designación.

En definitiva lo que se pretende con esta Ley es instaurar un cauce normativo que, reconociendo el libre desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo las encamine en el ordenamiento jurídico como es propio de un Estado de Derecho.

## II Parte dispositiva

### ARTICULO UNO Concepto y eficacia

1. Los Convenios Colectivos de Trabajo son la expresión del acuerdo, libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva dentro del marco de esta Ley y disposiciones que la desarrollen.

2. Mediante los Convenios Colectivos y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a

través de las obligaciones pacten.

3. Los Convenios Colectivos obligan en todo el tiempo su vigencia a los empresarios y trabajadores incluidos de su ámbito de aplicación.

4. Los funcionarios públicos y el personal de régimen tutario se regirán por su legislación específica. Asimismo, el personal de aplicación al personal de establecimientos militares.

### ARTICULO DOS Unidades de negociación

A nivel nacional, regional, provincial o local, los Convenios Colectivos podrán tener como ámbito las siguientes unidades de negociación:

- a) Uno o varios centros de trabajo de una empresa.
- b) Una sola empresa.
- c) Un conjunto de empresas que tengan características homogéneas, bien sea por la actividad económica, o por extensión.

La totalidad de las empresas dedicadas a una actividad económica.

e) Excepcionalmente, podrán pactarse convenios referidos a un sector de la empresa por la especial naturaleza de la actividad teniendo clara diferenciación de las partes de la misma empresa.

### ARTICULO TRES Concurrencia

1. Los conflictos originados entre una norma legal y un convenio colectivo se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para los trabajadores, apreciada en su conjunto y en cómputo a

2. Un convenio colectivo durante su vigencia, no será afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito inferior.

### ARTICULO CUATRO Contenido

1. El contenido contractual de los Convenios Colectivos expresará como mínimo:

- Determinación de las partes que los concertan.
- Ambito personal, funcional, territorial y temporal.
- Designación de una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras, para entender en las

cuestiones que se deriven de la aplicación del propio convenio y las obligaciones contraídas respecto a la paz laboral.

2. En cuanto a su contenido normativo, los Convenios Colectivos podrán regular materias de índole económica, social, y asistencial, dentro del ámbito de lo dispuesto en las leyes.

### ARTICULO CINCO Vigencia

1. Los Convenios Colectivos tendrán vigencia mínima de un año para todo su contenido.

Podrán fijarse períodos de vigencia superiores para la totalidad o algunas de las



«Cada convenio hay que negociarlo con el más elevado grado de solidaridad obrera»

u Gorteeek horretaz erabakirik har ekto hau ere, zenbait zoko ilunetan zuturik geratzea ez litzateke batere Burokraziaren sarretan geratuko den ibat dato bait baitago

k erraztu asmoz, zenbait titulu ezarri da, izan daitezkeen ideia azpimarratu. Halaz osorik ematen da. an azterketa egiten da kritika gisa ELAren

# enios

a

rias. 2. Los Convenios se prorrogarán automáticamente de año en año si no hubiera denuncia expresa de las partes. Esta denuncia se hará un mes antes de expirar el plazo de vigencia de los Convenios a que se re-

fieren los apartados a), b), y e) del Artículo dos y cuarenta y cinco días para los restantes. Sólo a partir de las fechas citadas podrán iniciarse las negociaciones para un nuevo convenio de igual o distinto ámbito del anterior.

## ARTICULO SEIS. Legitimación

Estarán legitimados para negociar:

1. En los Convenios Colectivos de centro de trabajo y de empresa: Los empresarios y los Comités de Empresa y/o los delegados de personal en su caso.

2. En los Convenios de sector de empresa: El empresario y la comisión que al efecto se elija para representar a los trabajadores afectados por su ámbito de aplicación.

3. En los Convenios de ámbito superior a los anteriores: El sindicato o coalición de sindicatos que cuenten con un

mínimo del 10 por ciento de los miembros de los Comités de empresa o delegados de personal del ámbito geográfico o funcional a que se refiere el Convenio; y la organización o coalición de organizaciones empresariales que cuenten con el 10 por ciento de los empresarios afectados por el ámbito de aplicación del Convenio.

Todo sindicato u organización empresarial y las coaliciones en su caso que reúnan el requisito de legitimidad tendrán derecho a participar en la Comisión negociadora.

## ARTICULO SIETE Comisión negociadora

1. La Comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, organizaciones o coaliciones indicadas en el artículo anterior, representen como mínimo al 51 por ciento de los miembros del Comité de empresa y delegados de personal y al 51 por ciento de los empresarios afectados por el Convenio.

2. Cumpliéndose los requisitos exigidos en el número anterior, se procederá a designar los componentes de la Comisión Negociadora en la proporción que respectivamente correspondan.

3. En los convenios de centro de trabajo, sector de empresa o empresa ninguna de las partes superará el número de quince miembros. El nú-

mero de representantes de cada parte no podrá exceder en los de ámbito superior de veinte miembros.

4. La Comisión Negociadora tendrá un presidente, con voz pero sin voto, designado libremente por aquella y, en defecto de acuerdo, por la Autoridad Laboral.

Existirá asimismo un Secretario de Actas, sin voz ni voto designado por las partes.

5. Tanto la representación empresarial como la representación de los trabajadores podrán estar asistidas en las deliberaciones por asesores técnicos, que intervendrá, con voz pero sin voto, sin que su número pueda exceder de un quinto de los vocales designados.

## ARTICULO OCHO Tramitación

1. La representación de los empresarios o de los trabajadores que promuevan la negociación lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la representación que se ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto

de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo, cuando el convenio tuviera un ámbito territorial superior al de la provincia y a la Delegación Provincial de Trabajo en los demás casos.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá ne-



«La Sección Sindical discute y estudia las cláusulas de un Convenio Colectivo»

garse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida. En los supuestos en que se produzca discrepancia sobre el ámbito propuesto, se estará a lo dispuesto en el artículo once.

2. A petición de las partes el Presidente de la Comisión Negociadora podrá dirimir sobre puntos concretos de la negociación así como interesar de quien corresponda los datos e informes necesarios para el mejor desarrollo de las negociaciones.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del sesenta por ciento de cada una de las dos representaciones.

3. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes

podrán acordar la intervención de un mediador, designado por ellas.

4. El Convenio, deberá ser presentado ante la Autoridad Laboral competente, a efectos de Registro, dentro del plazo que reglamentariamente se determine.

5. En el plazo máximo de diez días desde la presentación del Convenio en el Registro, se dispondrá su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial del Estado o en el de la Provincia a que corresponda al Convenio o bien se advertirá a la Comisión Negociadora de las infracciones legales que puedan derivarse de su contenido, suspendiéndose la publicación hasta su rectificación.

El Convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes.

## ARTICULO NUEVE Aplicación e interpretación

1. Con independencia de las atribuciones de las Comisiones Paritarias, el conocimiento y resolución de los litigios deri-

vados de la aplicación e interpretación de los Convenios Colectivos será competencia de la Jurisdicción Laboral.

## ARTICULO DIEZ Adhesión y extensión

1. En las respectivas unidades de negociación previstas en el artículo dos de esta Ley, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse de común acuerdo a un Convenio Colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

2. El Ministerio de Trabajo podrá extender las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor a determinadas em-

presas y trabajadores siempre que exista especial dificultad para la negociación, o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado.

Para ello, será preciso el previo acuerdo favorable de una Comisión Paritaria formada por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de aplicación. En todo caso habrán de ser oídas las partes interesadas.

## ARTICULO ONCE Arbitraje

1. A falta de acuerdo de las partes en la negociación éstas podrán someter la solución de los puntos controvertidos a uno o varios árbitros, cuya decisión será dictada en el plazo que reglamentariamente se determine.

2. Si las partes no se sometiesen a arbitraje, la Autoridad Laboral, en atención a las consecuencias que se deriven de una situación de falta de acuerdo, está facultada para designar con audiencia de las

partes uno o varios árbitros.

3. Toda decisión arbitral tendrá la misma eficacia que un Convenio Colectivo una vez cumplidos los trámites exigidos para su puesta en vigor.

riza al Ministerio de Trabajo, para derogar total o parcialmente las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales con un preaviso de seis meses a las representaciones de las partes incluidas en su ámbito.

### Disposición transitoria

Primera.— Los Convenios Colectivos en trámite de negociación a la entrada en vigor de esta Ley se regirán por las normas vigentes en el momento de constituirse la Comisión Negociadora. En cuanto a

las posibles prórrogas, se estará a lo dispuesto en esta Ley. Segunda.— El porcentaje del 10 por ciento exigido en el artículo sexto para la legitimidad negociadora del sindicato

### Disposición adicional

Las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales quedarán derogadas en las materias que sean reguladas en lo sucesivo por convenios colectivos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se auto-

o coalición de sindicatos, quedará reducido al 8 por ciento hasta que se hayan celebrado elecciones sindicales, que afecten al menos al 70 por ciento de trabajadores incluidos en empresas en las que puedan efectuarse su celebración.

### Disposición derogatoria

Queda derogada la Ley 38-1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales, el Título Tercero y la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto-Ley 17-1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Asimismo, y de modo expreso, los artículos 17, 18, 19 y 20 de la Ley 21-1971, de 17 de febrero, y cuantas disposiciones se opongan a lo previsto en la presente Ley.



«Firestone: Un caso claro de la conveniencia de poder negociar en el ámbito del centro de trabajo»

ESTADO

No estamos dispuestos a hipotecar el sindicalismo

# No a un nuevo Pacto de la Moncloa

Dakigenez, delako «erreflesio egunetan», gobernuak, patronalak (CEOE) eta zentral sindikales hartu dute parte eta, Moncloa (bis) izan leiken honek atzeraka egiten hasi da.

ELAK ez du inolako faktorik ametitzen, eta oinordeko, negoziapenerako askatasuna izan daigula eskatzen du.

Ezetzaren arrazoia hau da: Moncloako Paktoaren ondorengo balantzea ez da baikorra izan; kozentzi falta eta inflazioaren aurkako politikaren afikazik eza bestalde; eta gainera, jorنالen kontrolean baliatu da ea ea plan guztia: Gure ustetan, Paktu Soziala paktuatua edo paktu soziala goitik ezarritakoa, bi hauen arteko aukera proposatzea ez da arrazozarri irtenbidea, faltua baino.

La jornada de reflexión que ha contado con la participación del Gobierno, las centrales sindicales mayoritarias a nivel de estado y la patronal, representado por la CEOE, ha iniciado la cuenta atrás de lo que puede ser la nueva versión del Pacto de la Moncloa.

Pese a que al término de la reunión los sindicatos participantes, han mostrado su disgusto con la forma con que se ha desarrollado la misma, se puede pensar que el Gobierno ha cumplido su objetivo. El balance del Pacto de la Moncloa, que la sido presentado por éste con un saldo positivo, ha recibido la aprobación general de los participantes. UGT y CC.OO se han limitado a introducir ciertos matices para subrayar algunos efectos negativos y los incumplimientos habidos.

El Pacto de la Moncloa ha sido positivo, el pacto de la Moncloa ha sido la única alternativa sensatamente posible. El éxito del Pacto de la Moncloa se debe al esfuerzo solidario de todos. Este es el mensaje que ha querido transmitir el Gobierno, contando con la complicidad sobre todo de CC.OO y el apoyo de un gran despliegue informativo.

Si se acepta como válida la valoración de los resultados de 1978 hecha por el Gobierno, y el resto de los juicios mencionados (única alternativa posible y esfuerzo solidario), y si partimos del hecho de que el momento actual sigue caracterizado por una crisis económica de salida incierta, estamos abocados a aceptar la necesidad de un nuevo acuerdo pactado, con importantes similitudes respecto al anterior. Pese a las ambigüedades y silencios de unos y otros, pasa por el establecimiento de unos nuevos topes salariales, inferiores a los incrementos de los precios, pasa por la pérdida por segundo año consecutivo del poder de compra salarial.

Independientemente del nombre que se le asigne a los

pactos o acuerdos, independientemente de los protagonistas, independientemente del período de vigencia, se va a tratar tratar simplemente de prolongar un plan anti-inflacionario a través del control de los salarios.

No vamos a agotar el tema con este artículo. Dejaremos para otra ocasión el análisis de los intereses de partido que inciden de forma determinante en el enfoque que cada uno de los protagonistas da a la negociación. Pospondremos también para otro momento, el estudio más detallado de las cifras que van a definir las líneas maestras del pacto, valorando desde nuestra perspectiva sindical, las contrapartidas político-económicas, con las que se pretende enmascarar, camuflar, el duro sacrificio que nuevamente se quiere descargar sobre los trabajadores.

## Pacto de la Moncloa: Un mal Pacto

En esta ocasión nos vamos a limitar:

A enjuiciar críticamente los resultados del Pacto de la Moncloa, a resaltar los puntos débiles, las lagunas de un plan anti-inflacionario, basado fundamentalmente, casi exclusivamente, en el control salarial y rebatir por lo tanto, la necesidad de un nuevo pacto en los términos en los que se plantea.

Estamos en un momento en el que disponemos de datos para hacer una valoración de los acuerdos de 1978. Esta valoración que difiere totalmente de la hecha por el Gobierno, pone en evidencia la conducta seguida por UGT y CC.OO, y constituye un motivo para reafirmar nuestra posición contraria a que se repitan pactos similares. Estos son los resultados de la política de sancionamiento de 1978:

1. Los trabajadores han reducido su participación en la renta a un nivel inferior al de hace dos años (un 64,5 por

ciento en 1978, frente a un 64,6 por ciento en 1976 y un 65,3 por ciento en 1977). Esta pérdida se ha producido en beneficio de los empresarios, en cuyas rentas se ha reflejado el efecto contrario.

2. El número de desempleados aumentará para diciembre del año en curso, en una cifra dos veces mayor a la prevista (200.000 más frente a los 100.000 que fijaba el plan de sancionamiento).

3. La inversión ha sufrido una caída del 4 por ciento, caída superior en un 2 por ciento a la prevista.

4. La inflación, cuyo techo se situaba en un 16 por ciento, tiene muchas posibilidades de rebasar esta cifra, si nos atenemos a los datos acumulados hasta el mes de agosto, que arrojan ya un incremento del 12,10 por ciento.

Este es el saldo económico de los pactos, y que puede resumirse en dos palabras: menor salario real y más paro.

No es posible enmendar estos resultados argumentando que se ha mejorado sensiblemente la Balanza de Pagos, y que se ha moderado el alza de precios. Aunque ambas cosas sean ciertas, constituyen un resultado pobre en relación a lo previsto, y que ya era escaso.

Si todo ello fuera poco, el Gobierno ha incumplido compromisos concretos, como los que establecía la participación de los sindicatos en el control de la Seguridad Social y de la Empresa Pública.

Para el sindicalismo, el Pacto ha supuesto un serio traspás, al renunciar a la negociación como elemento básico de la acción sindical. Los sindicatos (algunos) al desmovilizar a la clase trabajadora y mediatizar así la defensa de sus intereses concretos, han perdido protagonismo, imagen. Las posiciones adoptadas por ELA, han constituido en este sentido, una excepción, que se han materializado en unos resultados que en términos relativos, son altamente positivos.

## La política anti-inflacionaria no es control salarial

Quienes defienden la necesidad del Pacto, la formulan en términos económicos, de forma siguiente: una de las condicio-



La respuesta de ELA a un nuevo pacto de la Moncloa, es similar a la ya dada el pasado año. Defenderemos la libertad de negociación, como medio más eficaz y genuino de acción sindical

- El salario económico del Pacto de la Moncloa puede resumirse en dos palabras: menor salario real y más paro
- Si eliminamos la negociación, nos cargamos la propia democracia.

nes prioritarias para salir de la crisis económica, es contener y rebajar el incremento de los precios, y para ello es imprescindible el control salarial. La fijación de los topes a la renta de los trabajadores por debajo del índice del Coste de la Vida, produce —según ellos— dos efectos: desaceleración de la inflación e incremento de la tasa de beneficio empresarial, aumentado con ello las expectativas de negocio, lo que reactiva la inversión y por lo tanto, absorbe el paro.

Esta argumentación nuestra una coherencia, aparentemente muy rigurosa; no obstante, si la analizamos desde un ángulo distinto determinado por una posición de clase, ineludible a toda valoración económica de este tipo, llegamos a quebrar la solidez del razonamiento sin salirnos de la propia lógica marcada por el sistema.

En primer lugar, es básico fijar nuestro punto de partida. El alza de los precios crea un desfase entre el salario nominal y el salario real. Los incrementos anuales o semestrales son un intento de recuperar el poder adquisitivo perdido. De estas dos consideraciones se deducen dos conclusiones claras:

- Que los trabajadores somos los primeros interesados en contener la inflación.
- Que los aumentos salariales no empiezan el ciclo inflacionario; se limitan simplemente, a cubrir los efectos producidos por éste.

En segundo lugar, si bien es cierto que los aumentos de los precios constituyen el factor determinante del nivel salarial mínimo, por el que los sindicatos deben luchar, no es correcto establecer una correlación directa en sentido inverso. En el coste de producción de partidas importantes del Índice de Precios, la mano de obra no tiene una incidencia relevante. La elevación del precio de estos artículos, no es el resultado de aumentos salariales, sino el producto del control

del mercado que ejercen los monopolios, lo que les permite fijar libremente los precios de muchos bienes.

En tercer lugar, un programa anti-inflacionario, centrado en la limitación de las negociaciones colectivas; que no modifique la estructura financiera reduciendo las tasas de interés; mejorando los canales crediticios, etc.) y la desinversión de 1978, es precisamente, el gravamen que ha supuesto para las empresas los costos financieros.

Finalmente, el control de los precios no constituye un remedio válido para garantizar un programa anti-inflacionario que se limita a jugar con el binomio precios-salarios. Siempre que se ha recurrido al control de precios, este ha hecho agua. La experiencia en otros países con mecanismos mucho más perfeccionados, confirma que el control de precios no es un remedio eficaz, y que produce muchas de las veces, efectos contrarios.

## Un nuevo Pacto de la Moncloa es contraproducente

Hay núcleos de opinión, conscientes que la política anti-inflacionaria, tal y como se ha planteado y tal y como algunos sectores quieren plantear en el futuro inmediato, descansar fundamentalmente en el sacrificio de los trabajadores. Pero estos entienden que esta es la lógica implacable del sistema y, que desconocerla, sería tan ingenuo como peligroso. Según ellos, a la negociación del Pacto no hay alternativas; o se da un pacto social pactado —valga la redundancia— o hay pacto forzado.

Exponer la aceptación del pacto en estos términos constituye un error. Quienes así re-

zonan, no valoran la fuerza del sindicalismo, ni comprenden la lógica del mismo, que tiene en la negociación y en la lucha, uno de sus instrumentos más eficaces. El ejemplo del sindicalismo británico, que ha retado con toda energía la política salarial del Gobierno, exigiendo la libertad de negociación, es un ejemplo muy significativo y actual en este sentido.

Se puede responder que la comparación no sirve' dado que Gran Bretaña es un país donde la democracia está estabilizada y donde la estructura económica descansa sobre bases sólidas; mientras que en el Estado español se debe afrontar la crisis económica distinta, política y económicamente. Sin que esto deje de ser cierto, no debemos olvidar una cuestión, que precisamente, en estas circunstancias es de vital importancia. La actitud responsable, no es sinónimo de congelación de convenios, de reemplazar sistemáticamente éstos con consensos o pactos, porque con ello, al mismo tiempo que eliminamos el conflicto o su posibilidad, inherente a toda sociedad democrática, nos estamos cargando la propia democracia.

Bastante se ha deteriorado la credibilidad sindical con el Pacto de la Moncloa, como para resignarse a aceptar como inevitables unos nuevos acuerdos trazados con el mismo patrón, hechos desde la lógica de un Gobierno de derechas, ajustados a una patronal que no acaba de comprender la verdadera dimensión de la democracia y las funciones del auténtico sindicalismo, apoyados por una cobertura de intereses alicortos y electoralistas de determinados partidos políticos.

Frente a los pactos que de forma rígida establecen topes salariales, nuestra alternativa es la libertad de negociación, única garantía de defender los salarios y el nivel de empleo de los trabajadores.

Jose ELORRIETA



Gobierno y patronal quieren jugar con todas las ventajas a la hora de negociar un nuevo pacto

Existe un alto índice de accidentes laborales

# Grados de invalidez

En los casos de accidentes de trabajo, las secuelas que puedan derivar de los mismos, son numerosas y pueden dar origen a diferentes grados de invalidez, en relación con el trabajo habitual del trabajador, oscilando estos grados entre los siguientes que destacamos a continuación.

**Lesiones permanentes no invalidantes**

Las lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo que sin constituir invalidez permanente, supongan una alteración o disminución en la integridad física del trabajador, se indemnizan por una sola vez, según baremo existente. Este baremo, oscila entre 112.000 pesetas, que corresponde a la pérdida anatómica de la nariz de una mujer (no así en los hombres, que en este mismo caso le corresponden 54.000 pesetas) y 6.000 pesetas, en los casos de rigidez de un dedo.

La Comisión Técnica Calificadora Provincial correspondiente, a la vista del Expediente iniciado por la Mutualidad Laboral, Mutua Patronal o Fondo Compensador a A.T. y E.P., declara el derecho que en estos casos corresponde al trabajador.

**Invalidez permanente parcial**

Se recibe por una sola vez

una indemnización a tanto alzado que asciende a 24 mensualidades del salario real del trabajador. El derecho a percibir esta prestación, lo declara la Comisión Técnica Calificadora Provincial, a la vista del Expte., tramitado ante la misma por la Mutualidad Laboral, o Mutua Patronal si se trata de accidentes de trabajo o del Fondo Compensador si se trata de Enfermedades Profesionales. El pago de la indemnización la efectúa una de las Entidades anteriormente mencionadas.

Puede ocurrir, en estos casos, que la Mutua Patronal no quiera iniciar el expte., por lo que si se da este caso, corresponde al trabajador iniciarlo.

Esta invalidez, corresponde en aquellos casos, en que como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad Profesional, el trabajador haya descendido en su rendimiento de trabajo habitual en un 33 por ciento como mínimo.

En los supuestos de que, las Comisiones Técnicas no declaren al trabajador afecto a una

Invalidez Permanente Parcial, se puede recurrir a la Magistratura de Trabajo y declarar ésta el derecho que le asiste al trabajador de cobrar dicha indemnización, condenando a ello a la Entidad que le corresponda.

**Invalidez permanente total**

En estos supuestos en que el trabajador, como consecuencia del accidente de trabajo o Enfermedad Profesional, no pueda seguir trabajando en el mismo puesto de trabajo, y se le baja de categoría o de salario, la Comisión Técnica Calificadora o en su caso la Magistratura puede fijar este derecho que le asiste al trabajador, consistente en una pensión vitalicia equivalente al 55 por ciento del salario real del trabajador y se percibirá la misma, mientras subsista la incapacidad y con carácter vitalicio.

Esta pensión es compatible con el trabajo por cuenta ajena, y constituye requisito indispensable en el caso de pensionistas por Enfermedad Profesional, solicita autorización del Fondo Compensador de accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales, que la concede en el caso de que se trate de trabajos en los que no exista riesgo de enfermedad profesional y sean compatibles con el estado de salud.



«La indemnización no recupera al accidentado»

- **Es preferible prevenir el accidente que indemnizar al inválido.**
- **Hay que definir el grado de invalidez para determinar la cuantía de la indemnización.**

Las pensiones, son pagadas mensualmente por las Delegaciones Provinciales del Insti-

tuto Nacional de Previsión, como entidad gestora del fondo de Pensiones, que recibe los capitales coste de las pensiones de accidentes de trabajo.

**Incremento de la pensión por Invalidez Permanente total**

A petición del interesado o cuando se presuma, a la vista de los datos recogidos en el Expte., la Comisión Técnica Calificadora puede incrementar esta pensión en un 20 por ciento sobre el mismo salario que haya servido para fijar la pensión. En todo caso se conceden cuando el trabajador haya cumplido la edad de 55 años.

**Invalidez permanente absoluta y gran invalidez**

Este grado de invalidez, se produce cuando el trabajador ya no puede realizar ninguna tarea o trabajo, o bien en el segundo caso de gran invalidez, necesite de otra persona que le ayude.

La cuantía de la pensión consiste en un 100 por cien del salario real, y como en los anteriores casos, es la Comisión Técnica Calificadora quien declare el derecho.

En los casos de Gran Invalidez, la cuantía es del 150 por ciento, incrementándose precisamente ese 50 por cien en base a la otra persona que tenga que ayudar al inválido.

I.TELLERIA

Ante un abuso que se generaliza

## El recargo en los atrasos salariales

Es notoria la frecuencia con que, últimamente sobre todo, las empresas vienen dejando de satisfacer los salarios, o los abonan de forma parcial o impuntual. Las razones de éste habría que buscarlas tanto en la actual situación económica como en la «cara» de algunos empresarios que se amparan en la misma.

En estos casos lo que resulta evidente es que, aunque termine cobrando, quien sale perdiendo en definitiva es el trabajador. Efectivamente, éste se ve privado por una parte de disponer en su momento de un dinero que es suyo y que puede necesitarlo precisamente entonces y, por otra, el dinero que en última instancia recibe, vale ya menos de lo que valía cuando debió percibirlo, dada la pérdida de poder adquisitivo de los salarios. La tardanza de resolución de las reclamaciones ante Magistratura no hace sino agravar esta situación.

**Recargo por demora**

Lo cierto es que las Magistraturas de Trabajo tienen en su mano el mecanismo legal para compensar la pérdida del poder adquisitivo del dinero y para resarcir al trabajador, al menos parcialmente, de los perjuicios que el impago le haya ocasionado. En efecto, el artículo 75 de la Ley del Contrato de Trabajo, en su apartado tercero, establece que «en caso de demora en el cumplimiento de esta obligación (se refiere a la de «satisfacer

convenida») indemnizará al obrero en una cantidad cuya cuantía fijará el magistrado de Trabajo, teniendo en cuenta el importe de la remuneración, cargas familiares del trabajador y causas que hubieran motivado el retraso». El tope de esta indemnización se fija en el 50 por ciento de la cantidad adeudada.

A pesar de ello, las Magistraturas vienen siendo, en general, reacias a la imposición de recargos, salvo casos de flagrante descaro, con el consiguiente perjuicio del trabajador e impunidad del patrono infractor y moroso.

**Cláusula para los convenios**

Por ello, hemos pensado que posiblemente fuera una buena medida para paliar, al menos, los efectos nocivos de la morosidad pagadora de las empresas el imponer en convenios o acuerdos de empresas cláusulas por las que se establezcan recargos para los salarios impuntualmente abonados. El criterio del recargo podría ser el aumento del I.C.V. correspondiente a cada mes de retraso, o, incluso, un porcentaje estimativo fijado de antemano.

Ello supondría el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, así como el que cada empresario se planteara seriamente la cuestión antes de posponer el abono de unos salarios. Será un tema a tener en cuenta para futuros convenios y pactos de empresa.

Un artículo de...



## AFL-CIO Noticiero del Movimiento Sindical Libre

### Inflación, salarios y convenios

Es interesante y útil para responder a determinados razonamientos porvenientes del campo patronal constatar como aprecia desde una óptica de economía de mercado la relación de inflación, salarios y precios un sindicato americano.

La habilidad de los trabajadores para mantener a sus familiares esta siendo amenazada por fuerzas que ellos no pueden controlar. En el primer trimestre de 1978, la tasa de inflación, según ha sido calculada por el Índice de Precios al Consumidor (CPI), alcanza a más de un 9 por ciento. Las partidas principales del índice —(15.8 por ciento de aumento en el precio de los alimentos, 9.9 por ciento de aumento en el costo de la vivienda, 11.4 por ciento de aumento en combustible, y 8.9 por ciento de aumento en el costo del cuidado médico)— no son el resultado de los aumentos de salario. En estas áreas, el costo del trabajo tiene un impacto insignificante sobre los aumentos de precios. En realidad, en una de las industrias de mas intensivo trabajo el costo del vestido aumentó solamente un 1 por ciento.

**No son los salarios los que empiezan**

Los aumentos de precios, sin embargo, constituyen el factor determinante de los

sindicatos deben procurar. Cuando un sindicato se sienta en una mesa de negociación, debe procurar un salario que permita a sus miembros afrontar los aumentos de precios que ya han tenido lugar. Los aumentos de salario son un intento de ponerse al día y cubrir los gastos, ellos no empiezan el ciclo de la inflación. Las cláusulas del costo de la vida operan sólo para cubrir parcialmente los costos ya impuestos por los aumentos de precios.

**Ya hemos advertido a la Administración**

Hemos subrayado esta realidad a la Administración. Hemos señalado que muchos aumentos de salario están ligados a los precios, al consumidor: cuanto más bajos son los aumentos de precio, mas bajos resultan los incrementos de salarios. (...)

**Política ineficaz y autodestructiva**

Una política antiinflacionaria que ataque los aumentos

mientras que ignora los continuos e injustificados aumentos de precios sería más que injusta: resultaría ineficaz. Un programa anti-inflacionario que centre su puntería sobre las negociaciones colectivas mientras que no hace intentos para aminorar las exorbitantes tasas de altos intereses y las ganancias en espiral, sería más que ineficaz; resultaría autodestructivo.

**Los sindicatos han asegurado tres cosas**

Hemos asegurado tres cosas a la Administración:

1. Que estamos dispuestos, deseosos y preparados para cooperar a la identificación de los factes inflacionarios y para apoyar programas destinados a pedir las presiones específicamente inflacionarias.
2. Que no trataremos de engañar al Presidente comprometiendo al movimiento sindical a ninguna clase de cálculo fijo o porcentaje de incremento pre-determinado. Un cálculo así invalidaría el proceso de concesiones futuras que caracteriza a la negociación colectiva, y exacerbaría las desigualdades existentes. En última instancia, esas decisiones están realmente en

miembros de sindicatos afectados por más de 50.000 acuerdos de negociaciones colectivas cada año.

**Los controles no sirven**

Hemos pedido a los consejeros del Presidente que no socaven sus esfuerzos anti-inflacionarios mediante referencias veladas a pautas o controles, cuando de hecho el Presidente sabiamente ya los ha rechazado. La presente ola de aumentos de precios evidencia que las empresas norteamericanas están incrementando deliberadamente los precios en anticipación a un programa de control.

Esos aumentos de precio sin causas inflacionarias específicas tienen toda la apariencia de tácticas de fijación de precios y relleno de ganancias. El incremento de ganancias que se repotó en 1977 — 15.5 por ciento después de pagados los impuestos — demuestra que la promoción de ganancias es una causa importante de inflación.

El Presidente esta absolutamente en lo cierto cuando se opone a los controles. No han sido eficaces; no pueden serlo y no lo serán.



Las cuestiones mínimas previas para que la empresa comience a resultar viable, son el incremento de la productividad, aumentar la eficacia en la organización productiva, mejorar el mercado, subida de los precios en un 15 por ciento aproximadamente, y con todo, sería imprescindible una «credibilidad» entre ambas partes para el buen funcionamiento

Joyería y Platería, S.A. de Gernika

## Una empresa con problemas

Gernikaldean bada orain ere, irtenbiderik ematen ez ba zaio etorkizun iluna duen lantegia, JYPSA. Nahiz eta igaz, langile eta nagusien artean egin akordia enpresa aurrera ataratzeko, gaur berriro, momentu larrian aurkitzen da.

Lantegiaren organizapen beldurgarri txarra, finantziabide-tan dagoen zuloa, merkatuetan produktoak saltzeko dituen problemak eta barruan dauzkan hainbat eta hainbat desegokitasunak dira enpresa egoera hontan egotearen arrazoietakoz batzuk.

Hori dela medio, zentral sindikalak sakon aztertu dute bertako egoera eta puntu premia-koenak agertu dituzte lehengo pausoak ematen hasteko. Langile guztiak ontzat eman beharko dute zentralak proposatzen dituzten erabakiak.

Dada la grave situación de la empresa y en vista de la imposibilidad de llegar a unas negociaciones normales entre la Dirección y el Comité de Empresa —debido a las posturas encontradas y radicalizadas—, las centrales sindicales presentes en la fábrica, hemos mantenido en estas últimas semanas constantes reuniones con la Dirección, cara a lograr unos acuerdos mínimos.

Vamos a dividir en cuatro grandes bloques lo tratado en dichas reuniones: a) Viabilidad futura de la empresa. b) Productividad c) Comisión de Control. d) Reestructuración de los mandos intermedios y e) el tema del convenio. Iremos analizando brevemente estos puntos.

### Viabilidad futura de la empresa

El problema hasta ahora ha sido la falta de datos fiables y verídicos, imputable a la desorganización más grande vista en una empresa, heredada de la anterior dirección... En este sentido, se ha realizado un gran esfuerzo en el último Ejercicio, en base a poseer una única contabilidad fiable.

Una de las consecuencias negativas de la marcha de estos últimos años, ha sido la pérdida del mercado exterior.

Las razones de esta pérdida se centran en la competencia asiática con la que es imposible competir; la mala política de precios de la propia empresa haciendo vender el cubierto a precio inferior al coste; la desatención del mercado y un largo etcétera.

mente en peor situación que nosotros.

Además, su comercio extranjero ha desaparecido, y la estatal funciona deficitariamente llegándose a eliminar a alguno, aunque parece reanimarse mínimamente el mercado estatal. A todo ello, se le une la cada vez más competencia (como en el caso de IDURGO) repercutiendo en su retroceso.

Desde otro punto de vista se deduce que, dada la capacidad productiva —150.000 unidades diarias—, el tamaño de la empresa lógicamente, es demasiado amplio para el mercado y el producto que producimos.

En esta enumeración de los problemas existentes, no hay que olvidarse de la situación financiera, con deudas de 700 millones a los acreedores congelados para 7 años y la que se nos debía a nosotros los trabajadores que ascendía en diciembre del 77 a los 90 millones.

Para paliar estas deudas, la empresa realizó una ampliación de capital de 100 millones más 65 millones recibidos por medio de créditos. A pesar de esto, lo cierto es que ya se han ido esos 165 millones en atrasos pendientes, nóminas, materias primas etc.

### Incremento de productividad

Sin meternos en las características del «Pacto de Talde» del pasado año, por el que se comprometía a subir en un 25 por ciento la productividad, lo cierto es que no ha habido ni un punto de incremento.

El incremento de la productividad constituye el punto básico, aumento cifrado en 16,3 por ciento de media ponderada.

## ● Cuestiones previas que se exigían a la empresa: comisión de control, reestructuración de mandos intermedios y la firma del Convenio.

también como media ponderada. En actividad 80 Bedaux, se incrementa el precio desde 70 a 75 pesetas.

Esto se daría de forma provisional hasta la implantación de unos cronometrajes hechos por profesionales, acompañado por un mejora de la calidad, tanto durante el proceso productivo como en el producto final, y mejorar al mismo tiempo, el nivel de rechazos, porcentaje muy elevado en estos meses.

Como contrapartida, se le exigía a la empresa:

1. La creación de una Comisión de Control.
2. Reestructuración de los mandos intermedios, y
3. La firma del convenio.

### La Comisión de Control

Se constituye una Comisión con representación de tres miembros de entre los trabajadores y otros tres miembros de la empresa, así como un representante por cada central sindical, esta última durante seis meses, pudiendo ser prorrogables.

Su misión consistirá en recibir información que utilice la propia dirección y el Consejo de Administración sobre las cuentas de explotación, balances, cartera de pedidos etc. Por último, el profundizar en la reestructuración de los

### Reestructuración de los mandos intermedios

Siempre ha sido uno de los temas que más problemas ha planteado en la empresa. Para su puesta en marcha, se consideran necesarios los pasos siguientes:

— Realizar un nuevo organigrama con reestructuramiento de funciones.

— Traslada de cuatro encargados a puestos sin mando.

— Concurso para cubrir dos nuevos puestos de encargado.

— Puesta en marcha de un plan de formación de estos mandos intermedios.

— Y algo que ya hemos comentado en lo referente a las funciones de la comisión de Control: revisión constante y de forma periódica, de la efectividad de las medidas adoptadas en esta materia.

### Firma del convenio

El único punto discordante en el Convenio, es el de los pluses voluntarios. En los puntos restantes, existe prácticamente un acuerdo. En el aspecto salarial una subida de 63.000 pesetas más 30.000 (a cobrar cuando se pueda), entrando a formar parte en salario desde enero en vistas a las futuras subidas.

La Dirección y el Comité de Empresa cogieron el compromiso de intentar arreglar el punto conflictivo en 15 días, y en caso contrario, entraríamos a discutir las Centrales Sindicales.

Nuestro posicionamiento es claro: los incrementos por tal concepto de este año, se reparten por cada categoría de forma igual y a salario base. Las cantidades resultantes de otros años, se vayan también integrando en salario base, a base de un plan corrector de 2 ó 3 años.

Estos son los puntos más destacados de todo lo hablado en estas reuniones, que queda pendiente de aprobación en una próxima asamblea a realizar entre todos los trabajadores.

En todo esto, nosotros los trabajadores somos la parte fundamental, y en nuestra mano tenemos gran parte de las posibilidades futuras de la empresa.

# ELSTVA

Sindikal astekaria / Semanario sindical

## Ultima hora

### Parquet de Mungia

Los trabajadores de Montajes de Parquet, empresa maderera de Mungia, cansados de promesas incumplidas, ha decidido salir a la calle.

El lunes pasado, la casi totalidad de la plantilla (135 trabajadores) se desplazaron a Bilbao para entregar en mano sus exigencias a los miembros del Consejo de Administración (Banco Guipúzcoano, Banco de Bilbao, Olarra y Saez Cortabarria). Así mismo, entregaron un dossier de su situación a las Consejerías de Trabajo e Industria del Consejo General Vasco.

### Convenio del Metal de Bizkaia 1978

De las 203 empresas que se desengancharon del Convenio Provincial del Metal, son ya 69 las que se han reenganchado. Otras 59 no han entregado a los trabajadores la masa salarial bruta en el plazo dado por el delegado de Trabajo, por lo que automáticamente quedan enganchadas.

Restan, por lo tanto, 75 empresas fuera del convenio. ELMA de Mondragón

### Hoy decide el Consejo de Administración

Hoy martes, por la tarde, el Consejo de Administración de ELMA decidirá su postura sobre la entrada o no de todos los trabajadores.

Dada la situación de la empresa, y el largo proceso de deterioro del clima laboral, la decisión a la que se enfrenta el Consejo es grave, y en el caso que fuera negativa, las consecuencias serían imprevisibles. Ello pondría en evidencia el que por parte de la empresa existiera una actitud difícilmente conciliable con la voluntad de encontrar una solución comprensible para los trabajadores.

## Oharrak — Notas — Oharrak

### Reunión de delegados del Comercio de Bizkaia

Las ramas del Metal, Textil, Químicas y Alimentación del Sindicato del Comercio de Bizkaia convocan a todos los delegados, a una reunión que tendrá lugar el próximo lunes día 23, a las 8 de la tarde, en los locales de Formación sitos en Alameda de Urkijo, 28-3º de Bilbao para tratar asuntos referentes a la negociación de los convenios.

Dada la importancia de la convocatoria, se pide la asistencia a la misma. En caso de poder acudir, llamar al teléfono 443.18.00

### Reunión de delegados de Artes Gráficas de Bizkaia

El próximo día 25, a las 10 de la mañana y en los locales de Formación de la Alameda de Urkijo 28-3, está previsto celebrar una reunión con todos los delegados de Bizkaia de Artes Gráficas.

La reunión, programada para toda la jornada, tiene por objeto tratar el siguiente orden del día:

1. Estructura del Sindi-

### 2. Problemática actual del sector.

### 3. Cursos de Formación (en lo referente a nóminas etc).

### Reunión de los delegados de empresa de la Bilbao

La Unión Comarcal de Bilbao, comunica a los delegados de empresa la celebración de las reuniones que tendrán lugar durante los días 24, 26, 27 y 31 de octubre, así como los días 2, 3 y 7 de noviembre. El lugar y hora de dichas reuniones serán en el Local Comarcal, sito en Barroeta Aldamar a las 9.30 de la mañana respectivamente.

### Cambio de teléfonos

En los últimos números, hemos venido publicando las direcciones y los teléfonos de los locales, y en ellas incluimos a los locales de Bilbao de Federaciones y de Formación. Ahora sus teléfonos han sido cambiados. Los nuevos son los siguientes:

Local de Federaciones: 443.18.00

Local de Formación: