

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELA-STV

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

Maiatzaren 3an eta 4ean, Bilbon,
APD-k eraturik

Negoziaketa Kolektiboari buruzko jardunaldiak

Maiatzaren 3 eta 4ean egin dira Bilbon, «Asociación para el Progreso de la Dirección» (APD) delakoak eraturik, Negozia-keta Kolektibo eta Konfliktuari buruzko jardunaldiak.

Eraketa honen helburua Euskadiko Sindikatu eta Patronalaren arteko ikuspegiak elkarren artean eztabaidatu eta aurrez aurre jartzea izan da. Hirugarren alderdi bat ere egon zen, hau da, gai berezietako espezialistek-emandako hitzaldiena.

Egun hauetakoari buruz gauzaren bat esatera jarri ezker, hauxe: nagusiek etzutela aurpegi-rik eman, apenas hitzaldi ondorengo elkarhizketetan hitzik atara zutenik.

Ale hontako erdiko horrietan dakargu, oso osorik, ELAren izenean, J. M. Mendoza eta J. Elorrietak (biak Ejekutibo-koak) Negozia-keta Kolektiboari buruz eman zuten txoztena. Konfliktuarena berriz, etzen aukerarik izan, emateko astirik ez baizegoen.

Mendozak eta Elorrie-

tak lau gai nagusi ikutu zituzten:

Lehenbizi Negozia-keta Kolektiboaren oinarriko printzipioak zeintzuk diren adierazi. Bata, alde biek (sindikatu eta patronala) negoziatzeko eduki behar duten autonomia. Bestea, sindikatuen gain egotea maila guztietako negoziaketaren era. Eta azkenik, negoziaketa beraren izate plurala, zein sektore edo enpresa eginkoa.

Bestalde, garbi ipini zuten baita ere, negoziaketarako Euskadik marku edo inguru autonomoa suposatzen duela, ELAk duen eragina azpimarratuz.

«Procedimientos de Resolución de Conflictos» deritzaiona izan zen aipatutako beste puntua, gaur egun garrantzi txikia ez duena, administrazioak norainoko eskubidea izan behar duen gai hauetan muturra sartzeko aztertuz.

Bukatzeko, Negozia-keta Kolektiboaren Gobernuak egin duen Aurreproiektuaren kritika.



Argazki hau, orain hilabete batzuz, CESeko Idazkari Nagusia den Mathias Hinterscheid jauna Euskal Herrian egin zuen bisitaldian eginikoa da. Berarekin batera agertzen dira Alfonso Etxeberria, Idazkari Nagusia eta Jose Miguel Leunda, Presidente ordekoa, aurten, CESeko Kongresuan presente biak.

Del 14 al 18 de mayo en Munich se celebra el Congreso de la CES

Por ELA asisten el vicepresidente y secretario general.

Cumbre Sindical Europea

● **La semana de 35 horas** pág. 3

● **La asistencia médica privada** pág. 7

● **Cambio de puesto de trabajo** pág. 7

● **Artes Gráficas, Manipulados y Editoriales de Bizkaia** pág. 8

Esta semana, del 14 al 18, J. M. Leunda, Vicepresidente y Alfonso Echevarría, Secretario General, representan a ELA-STV en el III Congreso estatutario de la CES (Confederación Europea de Sindicatos) que tiene lugar en Munich.

ELA, miembro de la Confederación desde 1974 y a cuyo Comité Ejecutivo pertenece, ha colaborado activamente en la plasmación de la línea programática definida como política sindical europea en el segundo congreso de la CES reunido en Londres en abril de 1976.

«Este tercer congreso, en palabras del Secretario Ge-

neral, es un momento en el que las economías pasan por una profunda crisis a la que acompaña un paro muy elevado; en el que la naturaleza, la función y las condiciones de trabajo se transforman; en el que la Comunidad Europea está en trance de ampliación y en vísperas de las primeras elecciones directas del Parlamento Europeo».

En este contexto concreto, pero no meramente coyuntural, el III Congreso de la CES decidirá la línea de acción que guiará su política sindical hasta el próximo Congreso.

la historia de Europa; en clave del capitalismo mundial y en consecuencia un punto en el que la solidaridad sindical tiene que alcanzar un elevado grado de integración y la acción sindical coordinada un gran nivel de eficacia. Es preciso evitar que esta Europa sea la de los tecnócratas, del gran capital y de las empresas multinacionales como primer paso en el camino de la realización de las aspiraciones de los trabajadores. Esta coordinación y esta eficacia hoy por hoy pasan por la CES cuyas estructuras interesa vigorizar, la acción potenciar y acelerar la maduración.

laridad más que la importancia real de la noticia, son en general bastante miopes a la trascendencia de los hechos sindicales. La vida sindical no tiene en ellos el reflejo al que por su entidad tendría derecho. El Congreso de la CES pasará, nos lo tememos, con alguna somera referencia en algún hueco sin mayor relieve. Puede afirmarse, sin embargo, sin miedo a exagerar que la reunión de esta semana en Munich a la que asisten los representantes de nuestra Confederación, merece ser destacada como un hecho social descolante y merece también la máxima atención de los trabajadores por ser un hito en el es-

ELA^{STV}

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 (FITVCC)

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



Edurne Atela

Se celebró en Madrid el seminario sobre La Mujer en el Mundo del Trabajo

Edurne Atela, trabajadora de la banca, ha representado a ELA en el seminario realizado en Madrid durante los días 2, 3 y 4 de mayo sobre el tema «La Mujer en el Mundo del Trabajo», a la que ha asistido juntamente con representantes de otros sindicatos, empresarios y de la administración.

En este seminario se trataron temas tales como la situación actual del trabajo y empleo de la mujer, la incorporación de las mujeres a la población activa y sus efectos económicos y sociales y

Se trató de los planes de formación y la normativa de los servicios jurídicos

Reunión del Comité Nacional

El pasado miércoles día 9 se reunió en Bilbao el Comité Nacional, tratando entre otros puntos los siguientes: Tareas de organización a abordar después del IV Congreso Confederado, planes de Formación para el año 1979-1980 y la normativa para los Servicios Jurídicos.

En relación al primero de los puntos el Comité Nacional marcó como tarea prioritaria el abordar a fondo la organización de Federaciones y de los Comarcales para acometer de inmediato la institucionalización de las mismas.

Esta preferencia señalada responde a que una vez cubierta ya la etapa de la consolidación institucional y funcional de la Confederación, no sólo es lógico, sino inaplazable, orientar los esfuerzos y la atención militante en el asentamiento de las Comarca-

les y Federaciones. Cualquier demora en el cumplimiento de estos objetivos no puede reportar más que obstrucciones y atascos en la dinámica seguida por el sindicalismo en el momento presente.

En relación a los planes de Formación se concretaron tanto los niveles como los textos básicos. En el ámbito de la Federación se plantean tres grados de formación: liberados, comités nacionales de cada Federación y delegados de las Secciones Sindicales y Comités de Empresa. En el campo Interprofesional la Formación se va a articular también en tres niveles: liberados, militantes comarcales y cursillos y grupos de estudio a niveles locales. Los temas que se prevee que estén preparados para el próximo setiembre se ha concretado en estos ocho:

-Que es el sindicalismo.

-Organización y medios para la acción sindical.

-Nuestro sindicalismo.

-La negociación colectiva.

-Economía de empresa.

-Economía General.

-Derecho del Trabajo.

-Metodología y dinámica de grupos.

Finalmente otro de los temas tratados por el Comité Nacional fue el referente a la normativa de los Servicios Jurídicos. El objetivo de la misma es, manteniendo la total gratuidad para los afiliados, fijar los requisitos que regulen su funcionamiento. En relación a este punto. El Comité Nacional decidió postergar la aprobación de la normativa para la próxima reunión a celebrar el lunes día 21 con el fin de estudiar mejor el proyecto presentado.

J.E.

TXOKOAN

Preparando el IV Congreso Confederal

Debatir a fondo todas las ponencias

Estamos ya casi en la recta final del IV Congreso, ya que, aunque, aun falta un mes largo para su celebración, es precisamente este mes de mayo el período abierto para enviar las enmiendas a las distintas ponencias ya remitidas a todos los delegados y que van a ser uno de los ejes centrales del Congreso.

Se han empezado ya a recibir las enmiendas al Programa General, Pleno de Organización, Bases para el desarrollo de las relaciones laborales y Política reivindicativa. Así mismo, han llegado peticiones de los delegados para recibir las ponencias en euskara.

No obstante, en relación a ambos temas y para facilitar las tareas administrativas de secretaría y de la comisión de enmiendas, sería conveniente de que no se esperase hasta los últimos días señalados para remitir las enmiendas, enviándolas a medida que se vayan preparando.

Igualmente, recordamos que todos los delegados que precisen alojamiento en Vitoria debido a los problemas de desplazamiento que pudieran tener, envía cuanto antes el formulario recibido para poder preveer así con la suficiente antelación las necesidades del hospedaje.

Durante esta segunda quincena del mes de mayo se enviará también el material del congreso a todos los militantes invitados por las Uniones Comarcales y Federaciones, asimismo se han confirmado las delegaciones extranjeras que van a enviar sus delegaciones para asistir al IV Congreso Confederal, esperando que la misma sea amplia y representativa de todo el espectro sindical mundial y de las organizaciones internacionales.

Por su lado, José Manuel Alberdi, junto con el resto de la comisión de organización, están concretando ya todos los detalles de la misma (cartel anunciador, comidas etc.).

J.E.

4. ZEMBKRIA

Información de las Secciones Sindicales

NUMERO 4

Acabamos de recibir el cuarto número del boletín interno de la Sección Sindical de ELA de Laminaciones de Lesaca (grupo Altos Hornos de Vizcaya), en el que se informa con todo detalle sobre todo el proceso de las negociaciones del último convenio, incluyendo la huelga y las tablas salariales.

El boletín que tiene una cuidada presentación con varias fotografías incluye así mismo varios artículos en euskara sobre la huelga y la importancia que ha tenido en su sostenimiento la Caja de Resistencia de ELA.

Dada la importancia del tema tratado, los compañeros de la Sección Sindical de Lesaca han enviado ejemplares a las delegaciones comerciales de todo el estado español.

No cabe más que felicitarles por el éxito de la huelga y la confección del boletín, animándoles a que sigan trabajando a fin de fortalecer progresivamente la sección sindical.

Se celebró en Brest (Bretaña) entre los días 7 al 12 de este mes Representación de ELA en el 38 Congreso Confederal de la CFDT

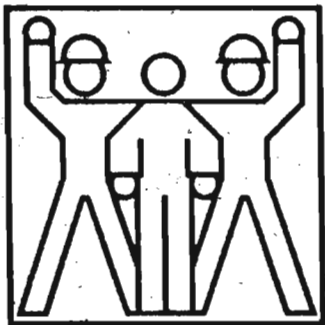
Entre los días 7 al 12 de este mes se ha celebrado en Brest (Bretaña) el 38 Congreso de la Confederación Francesa Demorática del Trabajo, CFDT, a la que asistieron en representación de ELA, Alex Agirrezabal y José Elorrieta, miembros de la Comisión Ejecutiva.

Posiblemente, el lema del Congreso «Reconstruir la esperanza» es lo que mejor resume cuál ha sido el eje central de este congreso, calificado por el propio Secretario General como el más importante de los celebrados en esta década.

Con el telón de fondo del fracaso electoral de la izquierda en los Comicios Generales el marzo del pasado año, el informe general de Edmond Maire (Secretario General) que incluye autocritica sobre la estrategia seguida por la Confederación, presenta como única alternativa válida el «recentrage». Con este término se trata de tomar la iniciativa, reactivar toda la política reivindicativa sindical, pegada a las luchas cotidianas de los trabajadores.

Es esto lo que, en último término, ha aprobado una mayoría de los 1.800 congresistas asistentes.

Entre las delegaciones extranjeras, cabe destacar la intervención realizada por el presidente de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Oskar Vetter, así como la del representante de la OIT, que abordaron en sendos discursos la problemática sindical europea y las



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS
EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION
DEN EUROPEISKE FAGLIGE SAMORGANISASJON

3eme CONGRES STATUTAIRE

Munich, 14 - 18 mai 1979

Tercer Congreso de la CES

Una cita con Europa

CES: una de las siglas que en el ámbito internacional sindical despierta más interés. Es una realidad en alza, caminando paralela al proceso de integración europea y aún adelantándose. El 8 de febrero de 1973 nació la Ces (Confederación Europea de Sindicatos) con ánimo de agrupar las organizaciones sindicales europeas, decidiendo «representar y promover en común los intereses sociales, económicos y culturales de los trabajadores al nivel de Europa». (Estatutos, Preámbulo). «La Confederación Europea de Sindicatos elabora un programa de base y coordina la actividad de las organizaciones afiliadas por medio de programas de acción europea» (id. id.).

Su propósito fundacional ha conducido a que la CES se

haya propuesto ser, en primer lugar, un organismo en cuyo seno pueda realizarse la confrontación de las situaciones experimentadas y de las iniciativas avanzadas por los sindicatos de los diferentes países y pueblos. La CES, en segundo lugar, quiere ser un instrumento de elaboración de las reivindicaciones comunes; y por último, también se propone convertirse en un vehículo de acción coordinada en el mundo europeo del trabajo.

El tercer congreso estatutario que se celebra en Munich estos días (14-18 de mayo) reúne a 31 organizaciones federadas de 18 países europeos con 40 millones de adherentes. Las sesiones del congreso se centrarán principalmente en la discusión del informe de actividades presentado por el Secretario Ge-

neral, M. Hinterscheid, en el debate sobre el programa de acción y objetivos para los años 1979-1982 y en el examen de las peticiones de afiliación, entre las que está la de CC.OO.

Antes de terminar el Congreso se producirá la elección del nuevo presidente (probablemente Wim Kok, presidente actual de la FNV holandesa, en la que se han fusionado recientemente los sindicatos «católicos» y «socialistas»), del nuevo Secretario General y del Secretario General Adjunto.

El horizonte de 1982

Si el período entre el primer y segundo congreso se caracterizó por la constitución y rápido desarrollo de la organiza-

ción, entre el segundo y tercer congreso el comienzo de una etapa de intensa actuación impulsada por la nueva ejecutiva y en base a los criterios unificadores que se han elaborado con resultados altamente positivos.

En el horizonte de 1982, hacia el que se proyectará este congreso, los principales aspectos sobre los que incidirá la estrategia continental de la CES serán los siguientes: el empleo, la semana de 35 horas, las empresas multinacionales, las condiciones de salario y trabajo, los derechos sindicales y las nuevas formas de actuación sindical en el marco europeo.

Doble telón de fondo

En el escenario de este

Congreso de la CES, todos los temas que se aborden se proyectarán inevitablemente sobre el telón de fondo de la crisis y de las próximas elecciones (10 de junio) que, para el Parlamento europeo, tendrán lugar por primera vez en los países de la Comunidad Económica. Si la crisis urge las exigencias de solidaridad firme de los trabajadores europeos y una actitud cada vez más coherente y de más personalidad sindical, las elecciones al parlamento impulsarán, como ya antes del congreso se viene observando, la tendencia a exigir neta independencia sindical respecto a partidos y gobiernos, tendencia esta que tome cuerpo cada vez con más fuerza en el seno de la CES.

ITURRIAGA

En la agenda reivindicativa del sindicalismo europeo

La semana de 35 horas

Este «1 de Mayo» una reivindicación obrera se ha oído con vigor en las calles y en las plazas de Europa: ¡Trabajo! Paradójicamente gran parte de la clase trabajadora no puede trabajar. Para el trabajador, el trabajo, lógicamente, es lo primero. Por eso no comprendemos que en un mundo por trabajar exista un sistema que genera paro sistemáticamente, es decir por vicios de estructura. Mientras tanto la burguesía, cínica, se pregunta sobre la tasa de paro que puede absorber esta sociedad sin desintegrarse. Brutal y peligrosamente juega con fuego. Los técnicos aseguran que el desempleo alcanzará su nivel más alto hacia la primavera de 1980.

En algo somos ya europeos

Europa es zona de paro intenso y creciente. Por eso también Europa está sometida a una fortísima tensión social: las instituciones europeas se degradan rápidamente. En esto compartimos con Europa, juntamente con el paro, los síntomas de una sociedad que cruge y chirría: se difunden actitudes sociales de escepticismo y descontento profundo, fenómenos de desinterés social, de inadaptación cultural y política, de rigideces institucionales y consecuente pérdida de representatividad. Los viejos consensos, sin ser reemplazados, saltan hechos añicos y oleadas de confusión y equivocados radicalismos barren de cuando en cuando como un vendaval las calles de nuestros pueblos y ciudades.

Los sindicatos desde el primer momento de la crisis económica nos fijamos como reivindicaciones básicas, el salario y el empleo. La crisis no nos ha sorprendido: sabemos que

el sistema no aprende, las crisis se repiten y sus consecuencias no varían: paro y pérdida de salario. No caeremos en reacciones primarias y ciegas que acaban devolviéndonos el golpe. Ni nos cerramos en formas defensivas de reivindicación a ultranza. Reivindicamos, si y también defendemos, como se ha dicho, el salario y el empleo, pero de la misma manera adelantamos fórmulas y alternativas en torno a las cuales nos movilizamos.

Trabajar menos para que trabajen todos

El movimiento sindical europeo, dentro del cual nos integramos activamente, mira a la reducción del trabajo como una de las reivindicaciones hacia las cuales hay que apuntar con creciente fuerza. Se considera que, tras el análisis de las causas de crisis, hay que plantear la reducción de los horarios de trabajo de cada uno para que todos puedan trabajar: repartir el trabajo existente.

Alrededor de esta reivindicación se han tanteado diversas formulaciones concretas y se seguirán intentando: alargar las vacaciones, bajar la edad de jubilación, prolongar la edad escolar, etc. Sin renunciar a ninguna de ellas, una formulación concreta se ha elevado como reivindicación unificadora y con fuerte carácter movilizador: «Semana de 35 horas». Se inscribe ya como objetivo reivindicativo en el horizonte de 1979 de forma parecida a como hacia finales del siglo pasado gritaban la «utopía» de las ocho horas las manifestaciones obreras reprimidas a tiros por las fuerzas del orden. No pocos de los del orden más tecnócrata ac-

tual han adivinado también que las consecuencias de una semana de 35 horas de trabajo pueden resultar verdaderamente subversivas para «su» orden. Pero no vamos a fijarnos ahora en eso. Únicamente interesa hacerlo constar para facilitar la comprensión de las resistencias que va a encontrar, esta ya encontrando, una reivindicación racionalmente inobjetable.

Recientemente se ha celebrado en París un encuentro sindical europeo bajo el lema: «Para crear más empleos: 35 horas». Pudieron constatar, entre los participantes, todos ellos dirigentes sindicales, notables convergencias que por las perspectivas que abren las vamos a resumir.

Una constatación

La crisis es profunda y estructural. No se puede aguardar al relanzamiento para luchar contra el paro. Los niveles actuales de paro, además de intolerables para nosotros los trabajadores, constituyen un peligro para la existencia misma de nuestras organizaciones. Consecuentemente se impone una redistribución entre más trabajadores, entre todos los trabajadores, de la cantidad disponible de trabajo.

Reivindicación unificadora y movilizadora

Las «35 horas» entran en los proyectos reivindicativos de la clase trabajadora europea como uno de los objetivos medulares hacia los cuales hay que caminar decididamente. No es un slogan, pero tampoco un elemento entre otros de la

tabla reivindicativa. Se trata de un objetivo unificador al que no llegaremos de una vez, ni de la misma manera o por los mismos pasos, ni al mismo tiempo; pero al cual hay que dedicar atención y esfuerzo desde ahora, ya. Es un objetivo desencadenador de un sistema nuevo de reivindicaciones aún claramente formuladas, pero evidente articuladas con él. Las formas de reducción del tiempo de trabajo son múltiples y hay que tentarlas. Pero ya no se puede renunciar a este horizonte de las «35 horas». Los sindicatos belgas ya han definido como adelantados lograr 36 horas en 1980.

El precio

Situar la reivindicación de las «35 horas» en el catálogo reivindicativo es decisión adoptada, igual que en un tiempo se formuló la de las «8 horas», como respuesta de clase a un reto histórico. Esta redistribución del trabajo disponible o simplemente esta limitación del tiempo de trabajo aunque es un proyecto realista (ni fácil, ni próximo) exigirá un precio de esfuerzo y de solidaridad que pondrá a prueba el nivel de conciencia de clase de los trabajadores europeos. Los sindicalistas sabemos que el plantar esta aspiración sólo tiene sentido en el caso de decidimos a aunar esfuerzos en una lucha por los salarios más bajos y por el cierre de los abanicos de salarios, excesivamente abiertos en no pocos casos.

No hacerse ilusiones

La reivindicación y la lucha por las «35 horas» tiene, que alcanzar di-

mensión europea ya que de no plantearse en todos los países europeos, el esfuerzo, por frágil y limitado, no podrá superar las resistencias que despierta. Los órganos directivos europeos y las patronales bien conscientes de lo que esta reivindicación significa como recodo histórico que abre perspectivas realmente nuevas al movimiento obrero, no van a facilitar el camino. La resistencia ofrecida a la huelga de los metalúrgicos alemanes el invierno pasado es un índice de lo que las patronales van a responder. El sindicalismo europeo tiene pues, por delante la necesidad de dotarse de formas eficaces de coordinación y solidaridad crecientes, de medios de presión vigorosos y la urgencia de crear cauces continentales de negociación.

Se espera que la CES (Confederación Europea de Sindicatos) desarrolle un importante papel.

Conciencia europea

Esta crisis económica va a llevar al despertar de una nueva conciencia de clase europea. A lo cual va a contribuir la evidencia de que existen unos objetivos de clase ineludibles y que, por razones de eficacia, solamente pueden plantearse a ámbito europeo. Los sindicalistas y los sindicatos que tengan conciencia clara del momento tienen que vencer resistencias, romper inercias y trabajar en esta conciencia de clase europea que del campo de los principios tiene que pasar al terreno de los hechos, convertirse en operativa y encauzarse orgánicamente a través de instituciones sindicales como la CES

V. Florza

Los días 3 y 4 de mayo se han desarrollado en Bilbao unas jornadas organizadas por A.P.D. (Asociación para el Progreso de la Dirección) en torno a la Negociación Colectiva y el Conflicto. El objeto de estas jornadas no era otro que el de contrastar las posiciones y puntos de vista de la patronal y de los sindicatos representativos de Euskadi. Diversas ponencias de expertos en las materias referidas completaban el programa.

Aunque el desarrollo de las jornadas permite sacar algunas conclusiones, entre las que se puede destacar la pasividad de la patronal que prácticamente no participa en los debates, consideramos de más interés el reproducir íntegramente la intervención de los representantes de ELA (J.M. Mendoza y J. Elorrieta) en torno a la Negociación colectiva ya que el otro de los temas, el Conflicto, no fue tratado por los representantes de las Confederaciones sindicales por problemas de tiempo.

I Principios básicos de la Negociación Colectiva

Introducción

Los principios básicos de la negociación colectiva los podemos resumir en tres:

- autonomía negociadora de las partes, es decir, de los sindicatos y de la patronal.
- la exclusividad negociadora de los sindicatos a todos los niveles.
- el carácter múltiple de la negociación, esto es, la libertad de fijación de ámbito, según la voluntad de las partes.

A continuación, vamos a desarrollar brevemente los puntos señalados.

A) Autonomía negociadora de las partes

La autonomía negociadora de las partes viene definida a dos niveles:

- no intervención de los entes públicos.
- independencia de los sindicatos de empresarios y trabajadores respecto de instancias políticas gubernamentales o de otro tipo.

En relación a la no intervención de los entes públicos, diremos que entendemos esta en un sentido, a su vez, doble:

- los entes públicos deben limitarse a crear las condiciones que garanticen la libertad y el derecho de la negociación, a través de un desarrollo normativo mínimo adaptable a cada realidad y a cada situación. Es decir, la normativa jurídica reguladora de la negociación colectiva adquiere sentido y operatividad únicamente si da rango legal a realidades de hecho, a prácticas habituales; si se orienta en el sentido y tendencia de éstas; o si, finalmente, no constituye obstáculo alguno a que las partes puedan acomodarse, a través de acuerdo su práctica a la

normativa. Una ley que, por su rigidez, o por su orientación, tienda a forzar la realidad, a coartar la actuación de las partes, a proyectar desarrollos contrarios a la dinámica social, está condenado al fracaso, a la inoperancia, sobre todo, en aquellos contextos donde el sindicalismo tiene un mínimo de entidad. En estos casos, únicamente se aumenta el grado de conflictividad innecesariamente.

- Los entes públicos no deben interferirse tampoco en el desarrollo mismo de la negociación. Es decir, son totalmente inaceptables las pretensiones gubernamentales que tiendan a hacer de los procedimientos de resolución de conflictos (mediación, conciliación y arbitraje) recursos obligados, sustitutivos de las negociaciones. Igualmente, los requisitos de homologación etc, constituyen formas de injerencia de los entes públicos, no admisibles.

Ni tutelaje ni hordago

Limitando como hemos hecho, el papel de los entes públicos en la negociación colectiva a su mínima expresión, es lógico que defendamos que el protagonismo máximo en ésta corresponde a las partes, que deben de tener amplias competencias para definir el ámbito, establecer los procedimientos, a través de acuerdos a diferentes niveles y a tenor de la realidad social, relación de fuerzas, prioridades que se marquen.

Analizando los tres años transcurridos, lo más lamentable no es, por lo tanto, el que el Gobierno no haya adoptado una serie de medidas tendentes a regular la negociación colectiva, aunque ella no deja de ser grave, sino que no se

han dado una serie de negociaciones más o menos periódicas y continuadas entre los sindicatos representativos y los empresarios, a fin de llegar a acuerdos sobre cómo enfocar, en sus múltiples facetas, la negociación colectiva. En las relaciones sociales, cuando estas tienen un mínimo de dinamismo, no vale ni confiarse al tutelaje del Gobierno, ni jugar al hordago.

No se trata de un simple ajuste

En relación a la autonomía negociadora de las partes, hemos indicado asimismo, la necesidad de independencia por parte de éstas respecto a partidos políticos, a gobiernos u otras instancias.

Rotundamente nos declaramos a favor de que los sindicatos no estén mediatisados, ni en la negociación colectiva, ni en el resto de funciones que les competen, por instancias ajenas al mismo; por estrategias o prioridades no elaboradas por el mismo sindicato.

Esto no debe interpretarse como que la negociación es un mero ajuste económico o una simple cuestión técnica más o menos compleja, sino que quienes participan en ella, aunque entienden la misma como la búsqueda de un equilibrio siempre inestable dado por la relación de fuerzas de cada momento, (lo que confiere un componente claramente político), deben tener plena autonomía para que la negociación no se instrumentalice con fines ajenos a la misma (electoralistas, etc).

Entendemos que la realidad en la cual se mueven

La negociación

las negociaciones colectivas, no están exentas de estas intromisiones, ante las cuales nuestro posicionamiento es de denuncia y oposición.

B) La exclusividad negociadora de los sindicatos a todos los niveles

Dentro de la diversidad que presenta la negociación colectiva en los países industrializados se da una tendencia inequívoca en el conjunto de ellas, con más o menos retraso, y que consiste en hacer de los sindicatos los representantes exclusivos de la negociación.

A diferencia, pues, de planteamientos contrarios o posiciones ambiguas, nosotros nos pronunciamos de forma rotunda en favor de que la parte negociadora en representación de los trabajadores sea, en todos los casos, fuera y dentro de la empresa, el sindicato.

Convenios de ámbito superior al de la empresa

En relación a los convenios de ámbito superior a la empresa, la exclusividad negociadora del sindicato no es cuestionable ya por nadie. En relación a este punto, únicamente vamos a señalar nuestra posición contraria a la posibilidad que abre el proyecto de ley para que se puedan constituir coaliciones sindicales en las negociaciones de convenios sectoriales. Esta postura de negativa se debe

a que consideramos que a lo largo de todo el proceso negociador, cada sindicato representativo debe aparecer con plena soberanía y responsabilidad. Esta es la razón por la que defendamos también que las decisiones que se toman en la mesa no tengan carácter vinculante y que, por lo tanto dejen en todo momento a cada sindicato el derecho de adoptar sus propias decisiones.

Convenios de empresa

En cuanto a los convenios de empresa, frente a nuestra posición de que sean los sindicatos los órganos negociadores, constatamos que además de la oposición de la patronal y de algunos sindicatos, el propio proyecto de ley cierra esta posibilidad. Es precisamente, en este punto, donde el proyecto de ley refleja con más claridad su falta de adecuación al mundo sindical, su rigidez, lo que le condena a ser papel mojado. Y ello por varios motivos, además de la tendencia general que se da en otros países que ya hemos señalado:

- se da una incongruencia entre la interlocutoriedad negociadora dentro y fuera de la empresa, lo que comporta la dificultad de llevar a la empresa acuerdos o criterios de ámbito superior, o simplemente, de coordinar posiciones negociadoras a distintos ámbitos.
- en Euskadi se da una realidad sindical con un peso específico relativamente importante en la que predomina una actitud favorable a que sean los sindicatos los órganos negociadores.

Se celebraron en Asociación para el

Por todo ello, pensamos que no es viable pretender cerrar a los sindicatos la entrada en las empresas que es peregrino argumentar que esto conduciría a una politización de las relaciones laborales, cuanto efecto es, precisamente opuesto.

A modo de conclusión diremos que de una parte la ley debería dejar menos, la libertad de sean los propios trabajadores quienes decidan por u otra alternativa y, otro lado, que sería más positivo la realización de encuentros sindicatos-patronales para tratar temas con profundizado realismo, dejando a un posiciones apriorísticas.

C) El carácter múltiple de la negociación

Junto a la tendencia impulsar la negociación colectiva de ámbitos de niveles inferiores a otros superiores (del de rama a nivel interprofesional, etc.), está dando también tendencia en sentido inverso, incluso, más marcada que la primera; tendencia favorable a la negociación de empresa.

II Euskadi autónoma la negociación colectiva

Una vez de haber señalado, siquiera esquemáticamente, cuáles son los principios básicos de la negociación colectiva, ELA-STV, interesa también abordar cuál es el papel que puede representar Euskadi como ámbito en la negociación colectiva.

Para nosotros, en el momento, Euskadi reúne condiciones objetivamente importantes para ser el marco autonómico de la negociación colectiva:

- se da, en primer lugar, una homogeneidad socio-económica.
- existe, por otra parte, una realidad sindical claramente diferenciada de



Jornadas de la Asociación de la Dirección

La negociación colectiva

segundo hecho tiene
las causas:

convenio colectivo de
no puede tener en
ta las condiciones
ticulares que se dan
cada empresa, y no
ede, por lo tanto,
templar más condi-
nes mínimas.

que determina las
cesiones de la patro-
á nivel sectorial no
evidentemente, la ca-
idad de las empresas
s prósperas.

convenio firmado a
el de rama está
cho más próximo a
texto legislativo que
un acuerdo de em-
sav

síntesis, la negocia-
le los convenios de
sa, ajustan ésta de
más precisa, lo cual
e niveles de concre-
ucho mayores.

Euskadi la penetra-
ndical en las empre-
e la suficiente entí-
mo para plantear en
s de ellas la negocia-
n-este ámbito. No
te el ámbito de em-
o es el único posible
negociación de las

tiene que fijar el ám-
cada caso. Si la pa-
quiere evitar la du-
de negociación,
reconocer, por lo
a los sindicatos la ex-
dad negociadora.

arco
para
ión

resto del Estado, ya
hay una mayor tasa
afiliación y, también
ay que remarcarlo,
mapa sindical dis-
). Si a nivel del Es-
), podemos hablar de
sindicatos represen-
tos, en Euskadi este
ero hay que am-
arlo a tres.

al futuro inmediato,
ay que olvidar la in-
ncia que va a tener
institucionalización
tica que se va a
retar en un Estatuto
autonomía.

ica específica

rando ya una dinámica es-
pecífica, que nos confir-
man:

- en sentido positivo, los convenios ya negociados a nivel de Euskadi, y
- en sentido negativo, el fracaso de los convenios estatales que en Euskadi, o bien no se han aplicado o han arrojado serias resistencias manifestadas a través de huelgas.

A modo de conclusiones, dos podrían ser las propuestas de ELA-STV:

1. Extender gradualmente los convenios sectoriales

a nivel de Euskadi, de forma que regulen las condiciones mínimas y permitan una progresiva homogeneización de las mismas.

2. Iniciar los contactos para ir creando las condiciones propicias para un convenio interprofesional a nivel de Euskadi que regule los procedimientos, criterios de representatividad, etc, de tal forma que el marco de las relaciones laborales pueda quedar definido en función de la realidad social y económica de Euskadi.

III

La Negociación Colectiva y los P.R.C.

En relación a los Procedimientos de Resolución de Conflictos, Mediación, Conciliación y Arbitraje, consideramos importante hacer las siguientes puntualizaciones previas:

- 1) los procedimientos de resolución de conflictos no deben entenderse como sustitutivos de la negociación.
- 2) los procedimientos de resolución de conflictos no niegan el conflicto ni la dinámica resultante del mismo.
- 3) su utilización responde a la complejidad del sistema productivo y a la complejidad, por lo tanto, de las relaciones laborales de una socie-

dad industrializada. Reflejan, en este sentido, un mayor desarrollo de la negociación colectiva.

Actitudes inaceptables

Hechas estas aclaraciones, hay que decir que es totalmente inaceptable:

-que la Administración tenga atribuciones para decidir en determinadas circunstancias la intervención de árbitros o mediadores, que de esta forma mediatizan la libertad de las partes y atentan contra el principio de voluntariedad (el Instituto podría intervenir en casos de carácter general o grave trascendencia).

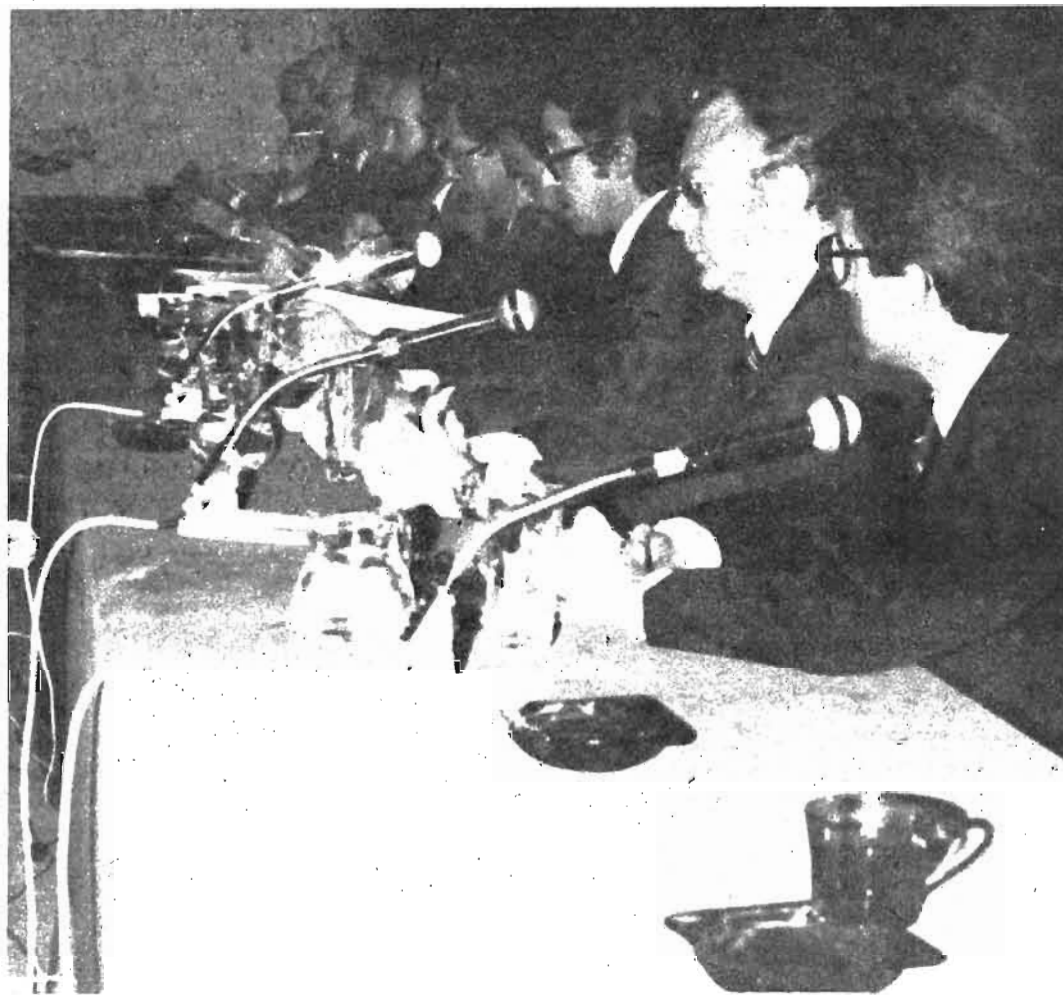
-que un sector de la patronal pretenda lisa y llanamente, como lo ha intentado en el convenio Provincial del Metal de Bizkaia, reemplazar de hecho la negociación por estos procedimientos señalados. La exigencia de establecer el arbitraje obligatorio como condición previa a la iniciación de las negociaciones, constituye un serio retroceso en el establecimiento de un marco libremente aceptado por ambas partes.

En resumen, somos partidarios de los procedimientos de resolución de conflictos, siempre que éstos formen parte de la negociación colectiva, y siempre que ésta adquiera un desarrollo tal que el arbitraje, la conciliación y la mediación sean, ni más ni menos, una exigencia de la misma y no el recurso sustitutivo del proceso negociador.

Entendemos, pues, que los criterios comunes a todos los PRC deben ser: a) voluntariedad, b) autonomía de las partes, c) no interferencia del Estado, d) canalización sindical y e) que sean, por lo tanto, resultado de las negociaciones.

● **Hay que ir hacia un convenio interprofesional a nivel de Euskadi, que concrete el modelo de relaciones laborales.**

● **Los entes públicos deben limitarse a crear las condiciones que garanticen la libertad y el derecho de negociación.**



Los empresarios no participaron en los debates en las jornadas de APD sobre la Negociación Colectiva y el Conflicto, pese a que uno de los objetivos previstos era el intercambio de planteamientos. El mutismo empresarial sólo permite dos interpretaciones: su falta de posicionamiento o su rechazo a un modelo de relaciones laborales democrático. En uno u otro caso, no deja de ser lamentable. En la foto, la mesa que presidía el mitin empresarial, celebrado en la Feria de Muestras de Bilbao hace algunos meses.

IV

Juicios sobre el Proyecto-Ley de Negociación Colectiva

A lo largo de la exposición, hemos ido ya apuntando nuestras diferencias en puntos esenciales con el Proyecto de Ley, viciado ya en su origen al ser una decisión unilateral no negociada tomada por el Gobierno. Resumiendo brevemente, destacamos como aspectos más negativos de este Proyecto de Ley, dos puntos:

EXCESO DE CONTENIDO INTERVENCIONISTA

Este aspecto se manifiesta, tanto en el arbitraje obligatorio, como en otros puntos: obligatoriedad de publicación, capacidad de suspender reglamentos, el hecho de que la autoridad laboral «podrá extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores, siempre que exista especial dificultad para la negociación, o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito aceptado», todo ello interpretado unilateralmente.

MARGINACION DE LOS SINDICATOS

No reconocimiento de la capacidad negociadora de

los sindicatos dentro de la empresa, cerrando incluso la posibilidad de ello. Prohibición o limitación de asesores sindicales.

MARGINACION DE LOS SINDICATOS DE NACIONALIDADES

Al margen de cualquier otra consideración, y sólo refiriéndose a una cuestión práctica, ello ocasiona la imposibilidad o dificultad de que puedan aplicarse determinados acuerdos en el ámbito de una nacionalidad. Entendemos que el requisito del 10 por ciento, que aceptamos como criterio válido para definir el nivel de representatividad de un sindicato, debería referirse, en todo caso, al ámbito de actuación del mismo.

LA NO INCLUSION DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS

Este es un tratamiento discriminatorio y que infringe el principio de libertad sindical, que no puede utilizarse contra todo un sector tan importante como lo es, el conjunto de los trabajadores de la Administración.

Vanguard o la incapacidad de una patronal

**«Ponga un Vanguard en su vida»
«Ponga una solución en Vanguard»**

«Ponga un Vanguard en su vida» es el slogan de la empresa en los medios publicitarios. «Ponga una solución en Vanguard» es lo que exigen sus trabajadores de San Sebastián actualmente en huelga desde el pasado día 2 de mayo, en defensa de unas mejores condiciones de trabajo. La situación de los trabajadores de Vanguard en San Sebastián es la consecuencia de una estructura empresarial que hace caso omiso a las justas reivindicaciones de los trabajadores.

Empresas que no negocian

Los trabajadores de numerosas delegaciones comerciales se encuentran con una empresa en la que no existe un interlocutor válido para dar una respuesta válida a los problemas que se plantean. El delegado es, en general, un vendedor, un hombre preocupado por el desarrollo de la actividad comercial e impotente para afrontar con profundidad la resolución de los problemas. En lo que a lo laboral respecta, es un recadista entre delegación y empresa.

Y es este el caso de Vanguard, donde desde el pasado día 2 de mayo, la empresa no ha accedido a entablar una negociación aduciendo razones que no justifican esta actitud. Fruto de todo ello es la falta de regulación de una serie de problemas que han originado la tercera huelga en lo que va de año.

La ley de la fuerza

No es necesario asistir a las películas del Oeste para constatar las consecuencias que se derivan cuando se actúa por la

ley de la fuerza. Cuando en el mes de febrero se plantearon una serie de reivindicaciones salariales y salieron a la huelga, la empresa no tuvo mejor idea que sancionar a varios de los trabajadores con la suspensión de empleo y sueldo por una semana. Posteriormente, y ante la huelga de solidaridad por los obreros sancionados, la empresa ha reaccionado más duramente con sanciones tales como: traslado de un trabajador a la delegación de Cáceres y Almería, y suspensión de empleo y sueldo a tres trabajadores por una semana. Medidas que, desde luego, distan mucho de estar acordes con las exigencias de la sociedad democrática en que vivimos. Traslados y deportaciones han sido fruto de la dura represión política vivida hasta el momento, sin que por ello pueda decirse que haya desaparecido. Ahora, pretenden implantar las deporta-

ciones por razones laborales. «Usted se va a Cáceres y si la idea no le agrada... a la calle».

Hay que organizarse

Esta es la conclusión. En la medida en que los trabajadores de la delegación de Vanguard en San Sebastián han sabido encuadrarse y organizarse sindicalmente, las posibilidades de una eficacia en la lucha son mucho mayores. No sólo son unos trabajadores aislados los que están «dando guerra» sino que la patronal habrá de enfrentarse con organizaciones sindicales, entre otras la nuestra.

El nerviosismo de los clientes, la paralización del servicio postventa, el eco que el conflicto ha tenido en la prensa... son factores que juegan a favor nuestro. Sin embargo, lo importante, está visto, es la organización.

M. UGALDE

Firmado el Convenio Provincial de Gipuzkoa

**Agencias de Aduanas y
Consignatarios de Buques**

Después de tres largos meses de negociaciones y tras un conflicto colectivo para obligar a la patronal a sentarse a negociar, se ha firmado el Convenio de agencia de Aduanas y Consignatarios de Buques de la provincia de Guipúzcoa.

Los que hemos negociado este Convenio creemos que es satisfactorio para los trabajadores, teniendo en cuenta la situación de crisis actual del sector y ante una patronal, que venía con la intención de arrebatar a los trabajadores, puntos que duramente se consiguieron en años anteriores. Al final hemos mantenido el poder adquisitivo e incluso se han logrado incorporar nuevos puntos de índole social y sindical.

Dentro de las Incapacidades transitorias, producidas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa completará hasta el 100 por cien del salario real, las empresas pagarán durante los tres primeros días de baja por enfermedad común o accidente no laboral el 100 por cien de su salario.

Las tres principales categorías del sector quedan de la siguiente manera:

Tema económico.— Subida del 8,5 por ciento para Irún y 7,66 por ciento para Pasajes, sobre sueldo base Julio-78 y en Julio revisión automática igual al I.C.V.

Las gratificaciones especiales

un incremento igual al I.C.V. en el año 1978.

«TABLA A»

	Irún	Pasajes
Jefe Negociado	43.395	43.140
Ofc. Administ.	38.157	37.933
Aux. Administ.	32.920	32.727

«TABLA B»

	Irún	Pasajes
Jefe negociado	867	779
Ofc. Administ.	762	685
Aux. Administ.	658	591

«TABLA C»

	Irún	Pasajes
Jefe Negociado	44.262	43.919
Ofc. Administ.	38.919	38.618
Aux. Administ.	33.578	33.318

VALOR TRIENIO

	Irún	Pasajes
Jefe Negociado	2.170	2.157
Ofc. Administ.	1.908	1.897
Aux. Administ.	1.646	1.636

Tema social.— En las vacaciones se ha logrado un avance importante.

Irún: 30 días, de los cuales 26 al menos tendrán que ser laborables.

Pasajes: Para compensar las diferencias salariales existentes en relación a Irún, dispondrán de 33 días, de los cuales al

menos 29 serán laborables. A efectos de vacaciones los sábados serán considerados como medio día laborable.

Revisión médica para todos los trabajadores que lo soliciten. Los trabajadores en el período de excedencia, tendrán derecho al reintegro automático en la empresa en su anterior puesto de trabajo, o el que más se asemeje.

Garantías Sindicales.—

En este capítulo, además de consolidar dos importantes pasos dados en Convenios anteriores, se ha logrado un avance importante al conseguir la acumulación de horas de Delegados Sindicales en el ámbito de la empresa. Esto puede suponer en la práctica, una dedicación casi total para un sindicalista del sector. Ello, no cabe duda, repercutirá favorablemente en el nivel organizativo y en la eficacia sindical en el sector.

Carlos YUBERO

ARIN

Lock-Out de Lacteos Larrea

Con el objetivo de forzar a la patronal de Lácteos Larrea, a que levante el lock-out así como de empezar a negociar el pacto de empresa planteado por los trabajadores y ante la negativa de la patronal de no querer negociar ningún punto del pacto, planteándose incluso que desde el momento que entren a trabajar serán automáticamente despedidos todos.

Con el fin de forzar esta posición de la patronal, los

trabajadores de Lácteos Larrea piden tu colaboración y solidaridad para hacer ceder a la patronal, por eso te pedimos que hagas un boicot activo de todos los productos en todo Euskadi:

YOGUR YOPLAIT, LECHE Y BATIDOS KAIKU, QUESO ENVASADO DE LARREA-SANTI-HEREDIA, MANTEQUILLAS PAGOETA y ASTURIANA, CREMA COVADONGA, CREMA LA FLOR DE LA MONTAÑA, QUESO FRESCO DE BURGOS SANTI.

Tu que perteneces a una familia trabajadora, sabes lo que supone un despido; boicotea estos productos ya que amparan actuaciones como los de Lácteos Larrea.

Convenio provincial de mayoristas de frutos y productos hortícolas de Gipuzkoa

Ha sido firmado el convenio provincial de Mayoristas de Frutos y Productos Hortícolas, cuyas mejoras principales han

sido las siguientes con respecto al convenio anterior:

Duración: 1 año.

Subida salarial: 14 %

Revisión: coste de la vida (semestral)

Garantías sindicales: Dadas las características de este sector en el cual la mayoría de las empresas no llega a 5 trabajadores, se ha conseguido agruparlas por la formación de la sección sindical, en cada Mercado Central.

Asambleas: 10 horas y 10 asambleas durante la vigencia del convenio.

Salario mínimo: para trabajador mayor de 18 años 30.584,0 pesetas.

Comercio del Metal de Bizkaia

Próxima ya la finalización de las negociaciones del convenio del comercio del metal de Bizkaia, llega el momento de tomar decisiones. Este artículo sirve de exposición de la situación de las últimas propuestas. Tenemos que decidir sobre las mismas.

Proceso 78-79

Las negociaciones del convenio anterior reflejaron las siguientes características:

1) Retraso en el inicio de las negociaciones de 6 meses sin establecer un calendario de las mismas.

2) Negativa por parte de la patronal de sentarse a negociar, estando únicamente presente el abogado de la CGEV.

Estos aspectos supusieron graves dificultades a la hora de abordar el contenido del convenio de una forma realista. En el examen de esta situación pasada, nos ha conducido a plantear el actual convenio corrigiendo vicios anteriores. Por ello, se hizo la entrega del anteproyecto del convenio dentro del margen establecido en el anterior convenio, lo cual ha supuesto que las negociaciones se hayan iniciado antes de la fecha de prescripción del mismo, y nos haya permitido plantear las negociaciones con un realismo y profundidad mayor en todos los aspectos del mismo.

Inicio de las negociaciones

A la vista de lo reseñado anteriormente, la primera condición por parte de las centrales sindicales fue la de exigir la presencia de la patronal en las negociaciones; petición esta que ha sido cumplida, ya que en la mesa se encuentran diferentes representaciones de empresarios del sector.

Como primer trabajo, se abordó, dentro de la mecánica de negociación, el establecimiento de un calendario. Fijando fecha, hora y duración de las negociaciones, así como el levantar actas de las mismas por ambas partes, controlando a día la objetividad de las mismas. El desarrollo de las negociaciones, que se han planteado sobre 7 capítulos, nos ha llevado a la siguiente situación.

Situación actual de las negociaciones

En cuanto al capítulo 1) que se refiere al **AMBITO DE APLICACION, VIGENCIA Y DENUNCIA**, queda de la misma forma que en el convenio anterior, estableciéndose una **REVISION SALARIAL** durante los seis primeros meses, en el caso de que el Incremento del Coste de Precios de Consumo fuera superior al 6,5 por ciento.

En el capítulo 2) se mantienen las condiciones más beneficiosas, establecidas, y la **GARANTIA MINIMA ANUAL** ofrecida por la patronal se cifra en 60.000 pesetas año para los mayores de 18 años y de 44.000 pesetas año para los menores, frente a las 70.000 pesetas año y 52.000 pesetas año planteadas por los trabajadores. En este punto no se ha llegado a un acuerdo.

Capítulo 3) La retribución de las vacaciones se hará sobre salario de calificación, más la antigüedad, más la media de las primas y pluses de los tres meses anteriores a su disfrute.

Las gratificaciones de Junio, Navidad, Beneficios y Setiembre se abonarán a salario real, es decir, por todas las percepciones salariales.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75 por ciento las normales y un 200 por ciento las de los domingos y festivos, siendo previo el aviso y consentimiento por parte de los delegados o comité de empresa.

El plus de transporte —no incluido en el convenio anterior— que se solicita, del abono de un viaje de ida y vuelta, no se concede por la patronal, siendo otro de los puntos en que no hay acuerdo.

Las dietas se establecen en 1.500 pesetas diarias, que se desglosan en 100 pesetas desayuno, 600 Pesetas comida, 350 pesetas cena y 450 por dormir.

Los gastos no justificados se abonarán a 110 pesetas el mediodía y 180 pesetas el día completo.

El kilometraje —no incluido en el convenio anterior— se abonará a razón de 9 pesetas kilómetro.

El capítulo 4) referente a la **JORNADA LABORAL**, se mantiene en las mejores condiciones establecidas, pero hasta el momento la patronal no cede en este punto. Es pues otro de los puntos en que no hay acuerdo.

En cuanto a la **jubilación**, para aquellos que lo hagan voluntariamente teniendo 20 años de antigüedad en la empresa se les abonará 15 pagas a salario real a los 60 años, 12 a los 61, 9 a los 62, 6 a los 63, 3 a los 64 y 2 a los 65.

En el capítulo de **garantías y derechos sindicales** no se han iniciado las negociaciones.

En cuanto a las **tablas salariales** la última oferta de la patronal es de un 17,4 por ciento de media sobre todas las categorías.

Convocatoria

En definitiva, las negociaciones llegan a su final. Por ello te convocamos a una reunión **informativa y decisoria** del convenio para el día 17 a las ocho de la tarde en nuestros locales de Alameda de Urquijo 28-3ro.

Queremos recordarte, que por el presente convenio se van a regular tus condiciones laborales para todo un año, por lo que creemos de suma importancia tu asistencia a dicha reunión, para que entre todos decidamos las medidas a adoptar.

Alex GARATE

Cambio de puesto de trabajo

El cambio de puesto de trabajo es uno de los aspectos en que se concreta el poder de dirección del empresario; y al estar actualmente el poder de dirección de la empresa en manos exclusivas del empresario, conviene saber al menos los límites hasta los que llega ese poder de dirección y de decisión del patrono en este caso.

Principios generales

Como queda ya más o menos apuntado, la regla general es que el patrono, en virtud de la facultad de organizar prácticamente el trabajo dentro de su empresa, puede proceder a cambiar al trabajador de puesto de trabajo. Este principio de la facultad exclusiva de la empresa de organizar el trabajo se completa con los principios denominados de «plena ocupación» y de «saturación de la jornada» por los que la empresa señala las tareas y máquinas que debe atender el trabajador de manera que esté plenamente ocupado, aunque dichas tareas no sean las habituales del trabajador, pero sí análogas.

Respecto a las condiciones económicas

El cambio de puesto de trabajo y de tareas no puede perjudicar económicamente al trabajador, quien debe seguir percibiendo al menos lo mismo que en el puesto anterior; naturalmente si el nuevo puesto es de categoría superior se le tendrá que abonar el salario correspondiente a esa categoría superior. Si en la empresa existe valoración de puestos de trabajo, normalmente se garantiza el salario de calificación pero no la prima; ésta será la que alcance en el nuevo puesto.

Respecto a la categoría profesional adquirida

Es otro límite a la facultad y poder de organización de la empresa. El patrono no puede ordenar trabajos correspondientes a categoría inferior a la que uno tiene reconocida, ya que ello supone un perjuicio para la formación y categoría profesional del trabajador; la empresa no puede modificar unilateralmente por sí sola la categoría profesional legítimamente adquirida; y sería nulo el pacto según el cual el obrero se compromete a realizar permanentemente trabajos inferiores a los propios de la categoría profesional que ostente en la empresa. Por ello, en todo caso estos cambios de puesto de trabajo sólo podrían ordenarse con carácter provisional y transitorio, o sea en casos excepcionales. Según el artículo 78 de la Ley de Contrato de Trabajo, además, es causa justa para que el trabajador pueda por su voluntad dar por terminado el contrato en que se le exija trabajo distinto del pactado, salvo caso de urgencia.

Respeto a las condiciones de trabajo

El nuevo puesto no puede suponer una modificación de las condiciones de trabajo en cuanto a lugar, horario de trabajo, etc. La empresa en este caso necesita previamente una autorización de la autoridad laboral, ante quien ha de justificar la modificación de condiciones de trabajo.

Reclamaciones

En cuanto a las reclamaciones, si se trata de cantidades, hay que dirigirlas a la Magistratura de Trabajo. Si la reclamación es por perjuicio a la formación profesional o porque el patrono ha modificado unilateralmente las condiciones de trabajo, pueden dirigirse indistintamente a la Magistratura de Trabajo o a la Delegación de Trabajo, aunque ésta a menudo se declare incompetente y se inhiba a favor de la Magistratura.

Por lo demás, está claro que la actual situación de preponderancia del empresario ha de dar paso a otra en que los trabajadores organizados tomen parte y tengan responsabilidades en el planteamiento de su propia situación de trabajo, y codecidan en la elaboración de reglas concernientes a la organización interna de la empresa.

J.B. HARRIOLA

Uno de los más importantes contenidos del ámbito protector de la Seguridad Social es el derecho de los beneficiarios a la asistencia sanitaria. Esta asistencia deberá prestarse dentro de los servicios de la Seguridad Social, salvo en los casos excepcionales en que la propia S.S. prescriba la asistencia o internamiento en un centro ajeno.



Para realizar el reintegro de gastos hay que hacer una solicitud a la entidad obligada, exponiendo las circunstancias que llevaron a la utilización de la medicina privada, pudiendo recurrirse contra las resoluciones denegatorias.

La asistencia médica privada

Reintegro de gastos

Plantea situaciones especialmente problemáticas la asistencia sanitaria prestada en instituciones privadas por iniciativa del propio beneficiario o de sus familiares cuando se pretende que por parte de la S.S. se reintegren y abonen los gastos ocasionados por aquélla.

Norma general

Como norma general debe señalarse que, cuando el beneficiario, por decisión propia o de sus familiares, utilice servicios distintos de los que le hayan sido designados, las Entidades obligadas a prestar la asistencia sanitaria no abonarán los gastos que puedan ocasionarse, excepto de los dos supuestos siguientes:

Excepciones

1.- Cuando las entidades obligadas a la asistencia sanitaria la hubieran denegado injustificadamente. En estos casos el beneficiario podrá reclamar el reintegro de gastos, con las siguientes condiciones:

a) Ante la no prestación de asistencia deberá haber reclamado ante la entidad correspondiente (INP, Mutua Patronal o Empresa colaboradora) y habersele denegado la asistencia por ésta.

b) Deberá notificar a la entidad correspondiente de las indicadas en el apartado a) la iniciación de la asistencia sanitaria dentro de los 15 días siguientes a la misma.

2.- Cuando la necesidad de una asistencia urgente de carácter vital no haya permitido acudir a las instituciones de la S.S. en razón de que tal tardanza hubiera puesto en peligro la vida del enfermo.

Urgencia del carácter vital

Especiales problemas plantea la interpretación de lo que deba entenderse por *urgencia de carácter vital*, máxime cuando la decisión de acudir al centro médico más cercano deberá ser tomada con carácter inmediato, la mayoría de las veces por personas carentes de conocimientos médicos y ante la impresión de circunstancias que produzcan la natural alarma (pérdida de conocimiento, hemorragias, etc.). Sería deseable una interpretación

extensiva de esta exigencia que valore, con criterio amplio, las particulares circunstancias que concurren en cada caso, interpretación que, aunque con limitaciones, viene dándose por la Jurisprudencia. Así, deben entenderse como de urgencia vital aquellas situaciones que, sin poner realmente en peligro la vida del enfermo, pueden poner en peligro su curación definitiva.

Procedimiento

El procedimiento para el reintegro de gastos es el de la solicitud a la entidad obligada, con exposición de las circunstancias que llevaron a la utilización de la medicina privada, pudiendo recurrirse contra las resoluciones denegatorias. G. KORTABERRIA

Un artículo de...



Unión General de Trabajadores de Suecia

A fin de crear las condiciones de trabajo adecuadas para los dirigentes sindicales locales y para fortalecer su seguridad de empleo, se dictó la ley sobre fuero sindical, que entró en vigor en 1974. La protección y el derecho rigen cuando el dirigente desempeña actividades sindicales.

Tarea y empleo

Por actividad sindical se entiende, en primer lugar, las tareas que tocan en forma directa el interés de los empleados frente al empleador. Esto se refiere no sólo al trabajo oficial de negociaciones con la parte patronal sino también a las

condiciones y a las conversaciones informales entre los trabajadores y el patrón que son necesarias para el cumplimiento del mandato sindical. Incluso las tareas sindicales que no atañen directamente a la relación con el propio empleador se consideran como actividad sindical, si ellas tienen importancia para los empleados en ese lugar de trabajo. Los estudios sindicales se consideran también actividad sindical. La ley fortalece, además, la seguridad de empleo del dirigente sindical. No se puede dar al dirigente sindical, por razones de su mandato, peores condiciones de trabajo de empleo. Cuando al

se le asegura el mismo o una similar posición en relación a las condiciones de empleo o de trabajo, sin tomar en cuenta el que haya tenido a su cargo una misión sindical de confianza. El empleador tiene, además, la obligación de procurar que el delegado disponga del local que requiere para el trabajo sindical.

Tiempo

Una de las cláusulas más importantes contenidas en la ley sobre fuero sindical es que el dirigente sindical tiene derecho al tiempo libre que necesita para cumplir su misión sindical. Este derecho a tiempo libre tiene tanto

que se desarrolla en el propio lugar de trabajo como para otras actividades sindicales. El empleador no puede, por ejemplo, negar el tiempo libre al dirigente que realiza actividades en las seccionales o en la Unión Nacional respectiva. Cuando se trata de actividades en el propio lugar de trabajo y que atañen a la relación con el propio empleador, éste debe, además, remunerar al delegado con salario completo durante el tiempo que se extienda el permiso.

Valoración

La ley sobre fuero sindical ha desempeñado un papel extraordinariamente importante en los esfuerzos por renovar la vida laboral. Sin esta ley, las organizaciones sindicales difícilmente habrían podido llevar a cabo las reformas de la vida laboral que se han realizado. Los empleadores, por el contrario, han expresado sus

negativos sobre ella. En términos generales disgusta naturalmente a los empleadores el tener que compensar económicamente a personas que cumplen tareas sindicales.

Ampliación

Las organizaciones sindicales tienen, como se ha dicho, experiencias positivas de la ley. Esto no significa, sin embargo, que ellas estén satisfechas con todas sus disposiciones. Las organizaciones sindicales han solicitado, por ello, una ampliación de la ley. Los problemas son, en realidad, manifiestos, cuando se trata de utilizar la ley sobre fuero sindical para realizar actividades sindicales en lugares de trabajo más pequeños.

Un comité parlamentario ha redactado un proyecto que contiene una propuesta para modificar la ley. Esta proposición contempla, en

cales. En ella se propone que la ley de fuero sindical sea completada con lo siguiente:

- Las organizaciones sindicales deben obtener el derecho a organizar reuniones sindicales en horas de trabajo pagadas.
- Los dirigentes sindicales regionales deben tener libre acceso a los lugares de trabajo más pequeños.
- Las organizaciones sindicales deben tener el derecho a recurrir a consultores, que puedan asesorar a los delegados sindicales en cuestiones donde se requiera el conocimiento de un experto.
- Los investigadores de la vida laboral deben tener libre acceso a los sitios de trabajo para realizar investigaciones, si las or-

El fuero sindical

Artes Gráficas, Manipulados y Editoriales de Bizkaia

Los representantes de la CEOE no quieren negociar

La marcha de las negociaciones de Artes Gráficas, Manipulados y Editoriales de Bizkaia llevaron a los sindicatos a convocar una huelga de sector, que en estos momentos llega a su cuarta semana. De nuevo, y, como en otros sectores, el protagonista principal sigue siendo la patronal vizcaína que con su actitud a la sombra de la CEOE, manifiesta su talante antidemocrático en la mesa de la negociación, situación agravada por la existencia de intereses divergentes en su seno por parte de la pequeña patronal. Uno de los puntos de batalla, al que los empresarios no quieren ceder radica en la reivindicación de los sindicatos en torno a la reunificación en una columna de los conceptos de Módulo Proporcional y Plus Lineal. Hagamos una pequeña historia del convenio.

Antes de iniciarse las negociaciones con la patronal, la primera cuestión que hubo de solventar fue la de determinar si se daba prioridad al convenio provincial o se esperaba a realizar primero el estatal.

Convenio provincial

Se realizaron los primeros contactos entre los sindicatos para unificar criterios y confeccionar el anteproyecto del convenio y nos encontramos con el primer problema: UGT y CCOO optaban por dar prioridad al estatal.

Los delegados de ELA hicieron ver que para nosotros, era prioritario la negociación con todas sus consecuencias del convenio provincial. Los sindicatos antes mencionados seguían en sus trece y convocaron una asamblea de todos los trabajadores de Artes Gráficas con el fin de que se decidiera en la misma la cuestión. La asamblea, por aplastante mayoría, ratificó la postura tomada por los compañeros de ELA, siguiendo así la trayectoria de años anteriores.

Justas reivindicaciones

El convenio de 1979 se sitúa en unos momentos en el que el sector no se encuentra en su mejor momento. Las empresas, de manera especial las pequeñas, son afectadas sensiblemente por la crisis económica que se está atravesando. Su cartera de pedidos se ha visto reducida de manera notable.

Siendo conscientes de ello, hemos elaborado un anteproyecto de convenio que contempla reivindicaciones, de ningún modo exageradas, de acuerdo con las circunstancias actuales. Es un sector de los menos remunerados y con una enorme diversificación de pequeñas empresas, en las que escasean condiciones de Seguridad e Higiene, Seguro de Vida, etc.

Puntos de nuestra plataforma

Los puntos más importantes de nuestra plataforma han sido estos:

Tostartekos vizcaínos:

Un buen motivo para organizarse

Nuestro Sindicato de Pesca ha dirigido al Delegado Territorial del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social de Vizcaya un escrito de protesta por la reciente aprobación de las Bases Reguladoras para la cotización a la Seguridad Social de los arrantzales vizcaínos.

Así como en Guipúzcoa nuestro Sindicato ha participado en las negociaciones para la determinación de estas mismas bases, en Vizcaya se nos ha marginado. A tenor de los resultados, parece, que la representación de los intereses patronales no ha debido andar muy lejos de las personas o entidades que, finalmente, han decidido el asunto.

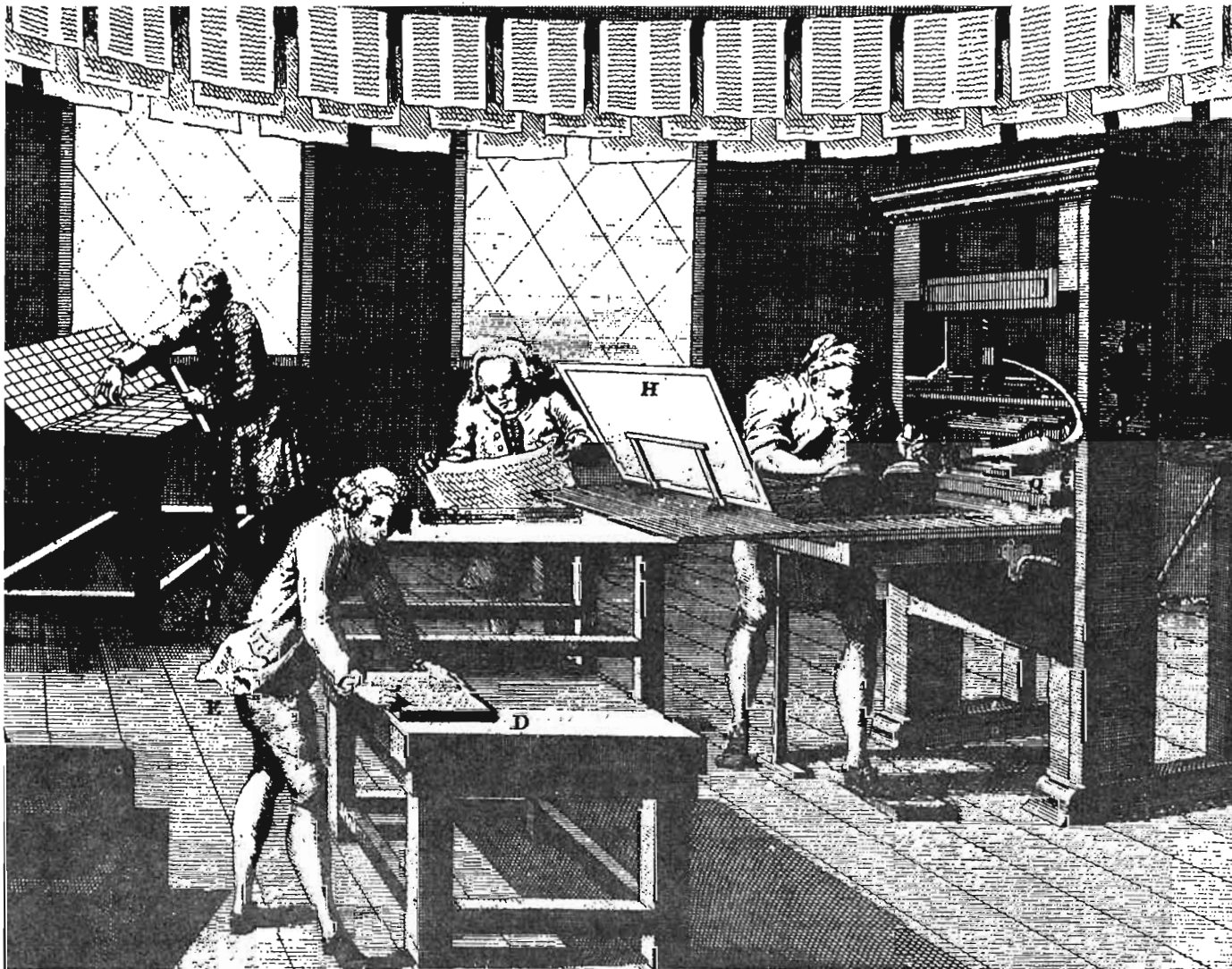
Ante las graves consecuencias que para los arran-

tzales tiene esta decisión, nuestro Sindicato ha manifestado al Delegado de Seguridad Social y Sanidad lo siguiente:

Primero. — Que el párrafo tercero del artículo vigésimo de la Ley de Seguridad Social del Mar, establezca que la determinación de la Base Reguladora se efectuará «sobre la base de los valores medios de remuneración percibidos en el año precedente».

Segundo. — Que difícilmente ha podido aplicarse este sistema, ya que nos consta que las cantidades percibidas en el año 1978 en muchos barcos ha sido superior a las 26.000 y 22.000 pts. que Vd. ha aprobado.

Tercero. — Que en la pro-



Bizkaian, sektore hontako enpresa gehienak txikiak dira. Ez dira dezena batera ailegatuko handiak (Grijelmo, Ibe, Imprenta Industrial, Zubiri, Cartisa, Vascoamericana e.a.). Erdiak baino gehiago 20 langile baino gutxiagokoak dira.

1. Unificación de los conceptos MODULO PROPORCIONAL Y PLUS LINEAL en una sola columna. A partir de aquí se discutiría el porcentaje a aplicar.
2. Oficios complementarios femeninos. Se persigue la devolución de la función

asignada a cada categoría, que, por el hecho de ser mujeres, era reducida la asignación. Consistiría en subir en un 15 por ciento a la puntuación de 1,05 (la mínima actual de la mujer), con lo que quedaría en un 1,22.

3. Derechos y garantías sindicales.
4. Jornada laboral de 42 horas semanales.
5. Duración del convenio del 1 de enero del 79 al 31 de diciembre del 79, con la aplicación de los puntos del convenio a partir del 1 de abril del 79.
6. Seguridad e Higiene.
7. Política de empleo.

Grandes y pequeños empresarios, intereses divergentes

En las negociaciones, iniciadas el 21 de marzo, estaban presentes los grandes y pequeños empresarios por parte patronal. Hay que hacer esta diferenciación, debido a que los intereses de unos y otros divergen y, con ello, van a condicionar la marcha de las negociaciones. De las 250 pertenecientes al sector en Bizkaia, no llegan a una docena las grandes empresas (GRIJELMO, IBE, IMPRENTA INDUSTRIAL, ZUBIRI, CARTISA, VASCOAMERICANA etc), los cuales han llevado la voz cantante en las negociaciones con la ayuda de la asesoría del CGEV (entiéndase CEOE).

Actitud provocativa de los grandes empresarios

ver las ventajas que obtendrían

como respuesta a la plataforma trabajadora, no acepta ninguno de los puntos importantes llevados por las centrales sindicales: no aceptó la unificación de las dos columnas, así como el punto de los complementos de oficio de las mujeres (posponiéndolo hasta octubre la puntuación del 1.16). No digamos nada de los derechos sindicales, la reducción de la jornada laboral etc. que ni siquiera lo contemplaban.

Esto no es una negociación

Tras la convocatoria realizada por parte de las centrales sindicales de una huelga a partir del 25 de abril y llevada a la práctica (situación que continúa), patronal realizó una última oferta por la que las cosas continuaban en la misma situación que antes.

De las negociaciones habidas, pueden sacarse las siguientes conclusiones:

Unas conclusiones

1) Los grandes empresarios, que monopolizaban en las negociaciones la representación patronal, no ha negociado. Su actividad ha sido una provocación.

2) La única contestación a los diferentes puntos del anteproyecto que se iban presentando, era un no rotundo. Incluso, hubo temas como el del «euskara» y de las «jubilaciones anticipadas», en los que las centrales sindicales les hicieron ver las ventajas que obtendrían

aceptaban. En los restantes, discusión, ni argumentación. 3) Lo único que han hecho es transmitir los consejos enviados por la CEOE, representados en la mesa por el Presidente de la Asociación Artes Gráficas de Bizkaia y Asesor Técnico de la CGE conocido este último en las negociaciones de otros muchos sectores que se han realizado en Bizkaia con triste memoria para los trabajadores.

4) Es significativo que dichos representantes (de gran patronal) justificaran su actitud ante los sindicatos, argumentando que eran meros portavoces de sus empresarios afiliados, de la base, cuando ha demostrado que la gran mayoría de los pequeños empresarios no sabían nada de las ofertas que realizaban los sindicatos y que fueron éstos, los sindicatos, quienes, precisamente, tuvieron que informarles de la situación y marcha de las negociaciones.

5) Se podría, por último haber ahorrado esta huelga (que por estas fechas lleva a el inicio de su cuarta semana si hubiera habido alguna disposición de negociación de no ser por la actitud provocadora de la gran patronal.

A este respecto, no es mer casualidad el que nos traiga la memoria las situaciones a la que se llegó en el Convenio del Metal y otros en Bizkaia precisamente, cuando en otras provincias de Euskadi (Gipuzkoa y Araba por ejemplo) las cosas se han desarrollado de otra forma muy distinta. La organización y la capacidad de negociación de la patrona eran bien distintas.

BASES DE COTIZACION PARA 1979 MARINERO

Gipuzkoa	30.000 Pts./mes	Vizcaya	26.000 Pts./mes
36.000 Pts./mes	27.000 Pts./mes	26.000 Pts./mes	22.000 Pts./mes
33.000 Pts./mes	24.000 Pts./mes		

JUBILACION MAXIMA AL 31-12-79 PARA UN MARINERO

Guipúzcoa.....27.283 Pts. Vizcaya21.428 Pts.

INDEMNIZACION MAXIMA POR INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL PARA UN MARINERO

Guipúzcoa864.000 Pts. Vizcaya624.000 Pts.

PENSION VITALICIA MAXIMA POR INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA PARA MARINERO

Guipúzcoa30.857 Pts. mensuales Vizcaya22.286 Pts. mensuales

PENSION DE VIUDEDAD POR ACCIDENTE LABORAL CON 2 HIJOS PARA UN MARINERO