

Astekari Sindikala
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELSTVA ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



La primera semana de discusión del Estatuto de los Trabajadores

Un primer tiempo de tanteo

En la primera semana de debate del proyecto de Estatuto de los Trabajadores ha habido de todo: mucho tanteo, enfrentamiento los primeros días y cierta distensión al final. Se han discutido 39 artículos, todos ellos pertenecen al título primero: De la Relación Individual del Trabajo quedan 20 artículos de este primer título y los títulos segundo, tercero y cuarto. Queda lo más conflictivo.

La convicción de que en la comisión no se fija el texto definitivo (el proyecto tiene que pasar todavía por el Congreso y Senado), sino que más bien ahí se fijan las posiciones, ha conducido el debate al terreno de la prueba de fuerza: UCD ha abusado de la mayoría puramente numérica frente a la oposición de izquierda, apoyando en alguna ocasión, para demostrar que lo puede hacer, enmiendas más regresivas que el texto; la oposición, cuyas enmiendas sistemáticamente iban al cesto, ha amenazado con retirarse, con ir a las movilizaciones, etc. Realmente, esta primera semana han hecho un texto indigerible por los trabajadores.

UCD vuelve a sus extrañas formas de proceder, en las que mezcla improvisación, incoherencia y avasallar con el garrrote del voto mayoritario que está en su mano. Luego llega el momento (parece que en la discusión de este Estatuto ha llegado ya) en el que todos se convencen de que no se puede seguir así y comienzan a co-

erse acuerdos y pactos en discretas cenas. Al terminar la semana oía a cocido.

Una muestra de temas

Vamos a repasar algunos de los temas que se han despachado en la comisión en la primera semana de debates.

—**Excluidos totalmente o parcialmente del Estatuto:** Funcionarios, trabajadores civiles al servicio de la Administración militar y servicio doméstico.

—**Horas extra:** No más de dos al día, 15 al mes y 100 al año.

—**Fiestas laborales:** No más de 14 al año. UCD vuela los "puentes" porque trasladará las fiestas de entre semana al lunes.

—**Descanso semanal:** Día y medio mínimo ininterrumpido.

—**Paga extra:** Dos al año: una en Navidad, la otra a convenir, lo mismo que la cuantía.

—**Salario-hora:** En los convenios debe constar la remuneración anual en función

de las horas anuales de trabajo.

—**Tiempo de trabajo:** El comienzo y el final se computan con el trabajador en sus puestos de trabajo y dedicado a él.

—**Seguridad Social:** A cargo del trabajador. Es nulo todo pacto en contrario.

—**Fuentes para la regulación de las relaciones laborales:** Las disposiciones legales y reglamentarias del Estado; los convenios colectivos; lo estipulado en los contratos de trabajo; los usos y costumbres locales y profesionales. Se aplican tres principios: El de jerarquía normativa, el de indisponibilidad de los derechos y el de aplicar el más favorable al trabajador en caso de conflicto entre dos normas.

—**Discriminación en el trabajo:** Son nulos los preceptos reglamentarios, cláusulas de convenio o pactos individuales que contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo.

—**Remuneración y sexo:** A trabajo igual, salario igual: tanto por salario base como por los complementos, sin discriminación alguna por razón de sexo.

—**Fondo de Garantía Salarial:** Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo.

Todo lo anterior no es más

que un muestrario de los temas tratados, pero en las actas ha quedado reflejado un dato muy significativo, cuando se reconocen como representantes legales de los trabajadores tanto los delegados del personal como los comités de empresa o las Secciones Sindicales: ¿Puede decirse que por ahí se da una pista de lo que se cuece?

La CEOE campea a sus anchas

—*Ultimamente estamos asistiendo a una ofensiva patronal en toda regla. La CEOE no pierde oportunidad para encauzar toda iniciativa gubernamental e, incluso, alguna sindical en su propio provecho. Razones de tipo político unas, de orden financiero otras; están haciendo posible en el momento presente este protagonismo que, desbordando sus propias competencias, invade campo ajeno, convirtiéndose en juez y parte.*

—*Nosotros pensamos que nadie, y mucho menos señor Cuevas, es quién para fijar las reglas de juego de las futuras relaciones laborales, tomándose el atrevimiento de condenar a los extramuros de nada a quien no acatase o no encaje en los planes de la CEOE.*

—*No es tampoco, precisamente, Ferrer el más indicado para juzgar qué sindicatos están más próximos al modelo europeo, porque para ello la propia óptica patronal debe estar impregnada de un tinte abierto y flexible, del cual carece el presidente de la CEOE.*

—*Estas pasadas, los acuerdos secretos de la CEOE-UGT, que dejan a la propia UCD en un segundo plano, menos beligerante —aunque no por ello menos responsable—, la nueva versión de pacto de la Moncloa que CEOE quiere vender embaldada en el llamado acuerdo-marco, son sólo algunos ejemplos ilustrativos de la doma en la que se ha empeñado la gran patronal.*

—*Hay, empero, posiciones fuertes, convicciones profundas, intereses prioritarios para defender desde y para la clase trabajadora, para no ceder a flirteo con la gran patronal, para discernir una negociación del pasteleo a dos bandas. Siempre hemos sido partidarios de lo primero, nunca podemos caer en lo segundo. Ni la crisis económica, ni mucho menos el miedo propio, puede justificar tal maño fraude a la clase trabajadora.*

—*Con la misma energía, pues, que denunciaremos una patronal que nos quiere dar gato por liebre aprovechando el color de la salsa, denunciaremos connivencias encaminadas a hacer del sindicalismo, de las reivindicaciones, de la acción sindical, algo vacío de contenido, donde sólo las formulaciones genéricas tienen cabida.*

Laister negoziaketak hasiko dira

1980rako Bizkaiako Metal Komenioaren plataforma egina eta nagusiei emana da

Aurtengoa bere garaian denuntziatua izan denez gero, 1980rako Bizkaiako Metal Komenioaren plataforma egina da zentral sindikalen partetik ELA, UGT, CC. OO. eta USO.

Azaroaren lehen egunean eman zitzaizen nagusiei eta hila honen 16rako ipinita dago negoziaketak hasteko eguna.

Datorren urterako plataforma honek zein aldaera dituen igazkoaz gonbaratuz, zein puntu diren interesgarrienak... simple simple esanda, hiru dira aipatzekoak:

Jornalaren buruzkoa lehena. Sueldo basea handitzeko asmotan, tablako 1 eta 3 kolumna batu egin dira. Bestalde, bizitza igo den neurrian eskatzen da soldaten altxaera.

Bigarren puntua lanordueña da. Asteko 40 ordu eskatzen dira eta oporretarako 26 laneko egun. Puntu hau gaur dagoen lankezairen egoera kontutan hartuta egin da. Lehenik eta behin, lanari heustearren.

Azkenik, sindikal eskubideen puntua da azpimarratzekoa. Sekzio Sindikalak onartzea, delegatuen funtzio eta atribuzioak eskuratzea. Esan beharrik ere, azken puntu honek duen garrantzia. Periodikaren bidez komenioaren gora beheren berri emango dugu. Oraingo ale hontan, erdiko horrietan, plataformaren punturik pisutsuenak dakartzagu, nahiz eta metaleko afiliatuak laister izan beren eskuetan plataforma osoa.

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 (FITVC)

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
(Semanario Sindical)

Edita: ELA-STV

Director: J. Elorrieta

Redactores: V. Bengoa

J. Larrañaga

Imprime: Iparraguirre, S. A.

Ibarsusi, 3. Telf.: 4155200

BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrencale, 28-2

Teléfono: 681 56 50

Durango

Formación sindical

Ni profesor ni alumno

Al programar nuestros cursos de formación, centramos normalmente nuestra atención en los temas que vamos a desarrollar en los mismos, convirtiéndose en el foco central de la programación precisamente las materias a desarrollar. Pero además del QUE, hay otro aspecto tanto o más importante a tener en cuenta y es el COMO desarrollar ese programa, es decir, la metodología a utilizar.

El concepto tradicional de formación

Tradicionalmente al hablar de formación se plantea una operación dual:

- Uno enseña.
- Otro aprende.

Al primero se le llama maestro o profesor y al segundo alumno. Entre ambos existe la potestad magisterial y una subordinación del alumno frente al maestro.

Es un esquema frecuentemente utilizado. Se le considera al alumno como una vasija que hay que llenar con las convicciones del maestro y elimina la posibilidad de que el alumno pueda participar activamente en la evolución de la formación, en la formulación de las ideas, en la confrontación de los conocien-

tos. No se trata de que alumno reflexione, sino que se trata de que memorice. No se trata de analizar realidades, de interpretarlas, sino al contrario se busca el saber mucho.

Esta experiencia practicada fundamentalmente en la educación infantil, trata de aplicarse en la educación de adultos e incluso de los trabajadores. Frases como: "Hay que enseñar a los trabajadores", "Hay que dar cursos de formación a los trabajadores..." son escuchadas con cierta frecuencia.

En realidad es una forma equivocada de entender un verdadero desarrollo de formación.

Nuestro concepto de formación

Nuestra interpretación de la formación rompe estos moldes tradicionales.

No existe nadie que pueda ser considerado propiamente como alumno o como maestro. En realidad todos los participantes en un curso de formación tienen algo que aprender y algo que enseñar, porque en un proceso de formación enseña:

—La experiencia propia de cada participante.



En un cursillo de formación todos tienen algo para enseñar y algo para aprender

—La problemática diaria de la vida real.

—Las condiciones en las que se desarrolla el trabajo de cada uno.

—La organización en la que se milita, sus circunstancias y sus problemas.

Y los cursos de formación tienen que ayudar e impulsar a cada militante a partir de esa realidad.

Ayudar a:

Analizar

Distinguir

Entender

Interpretar

Transmitir.

Impulsar:

La acción sindical.

La motivación para la acción.

En base a esta interpretación de la formación, el proceso de formación tiene que ser activo y continuado. No es un proceso que se realiza en una, en diez, en veinte reuniones. Es un proceso diario, desarrollado mediante una buena organización y una adecuada programación de cursos y reuniones.

El militante necesita profundizar en los datos conocidos o recibidos, interpretar más claramente los hechos, conocer más información, profundizar más en los análisis y ver la forma de dar respuestas válidas a los problemas planteados.

Esta es la finalidad principal de las reuniones en un proceso de formación: El trabajo

en común de los militantes sobre determinadas materias, a partir de las realidades que vive cada uno. Pero estas reuniones, para que puedan cumplir con su objetivo necesitan utilizar una metodología activa. El hecho de que el militante es agente de su propia formación plantea la utilización de métodos nuevos y eficaces. Es necesario que exista una verdadera colaboración de todos, que nadie quede sin participar. Tenemos que utilizar para ello todos los mecanismos y procedimientos que favorezcan y garanticen la incorporación y la participación de cada miembro del grupo en la DINAMICA de un proceso de formación. El militante, en lugar de ser simple receptor, tiene que convertirse en agente activo de la formación. Es necesario fomentar así en nuestras sesiones de formación métodos tales como:

- Debates
- Trabajo en grupos
- Estudio común de un texto determinado
- Dirección rotativa de las reuniones
- Lecturas comentadas
- Contestación individual de encuestas con posterior puesta en común, etc., etc.
- Todo ello desarrollado de forma debidamente organizada y con un responsable de grupo o monitor que trate de coordinar, orientar y sintetizar la labor del grupo, con el fin de conseguir llegar a unas conclusiones que permitan una más fácil proyección de la acción sindical y la autoformación.

MAITERE ZINKUNEGI



Josemari Larrañaga, ELAko Erainkin eta Zurgintzako Federakundearen ordezkari bezala egon da aleman sindikatuaren kongresoan

El sindicato alemán de la Construcción (DGB) celebró su XI Congreso

Una representación de ELA formada por el responsable de la Construcción y Madera, Josemari Larrañaga, y el encargado de Relaciones Internacionales, Josemiguel Leunda, han asistido al XI Congreso de la Federación de la Construcción del sindicato alemán de la DGB.

Con más de medio millón de afiliados, el sindicato de la Construcción alemán cuenta con una potencia y organización enormes. Durante el 79, el sector de la Construcción ha pasado por una coyuntura favorable, habiendo aumentado el volumen de obra en un 21% sobre el del 78, orientado, sobre todo, hacia la edificación de las viviendas multifamiliares.

El Congreso, que ha constituido una interesante experiencia para la Federación de ELA, ha sido un alarde de preparación anterior. Solamente las 523 mociones presentadas dan fe del trabajo realizado por los delegados, dándose en las votaciones un nivel bajo de abstenciones.

Es éste un sindicato muy consolidado entre los trabajadores y con una estructura bien montada, que le dan una característica de fuerza y estabilidad.

No podemos dejar de subrayar la especial atención que ha recibido el sindicalismo vasco y el excelente trato recibido por los representantes de ELA en el Congreso.

JOSEMARI LARRAÑAGA

Normas para la asistencia a los servicios jurídicos

Los servicios jurídicos, enmarcados en la acción sindical de ELA-STV, tienen por objeto asesorar y defender en el campo laboral, a los trabajadores afiliados, tratando sus problemas desde una perspectiva sindical, en colaboración con las organizaciones profesionales, asumiendo su defensa ante las instancias laborales necesarias y colaborando en la formación permanente de todos los afiliados.

1.—Todo afiliado que requiera la atención de los servicios jurídicos, deberá presentar previamente y en cada consulta, su carnet confederal.

2.—El carnet de afiliado, solamente dará derecho a la atención de los servicios jurídicos, cuando esté provisto de los sellos que acrediten su situación de pago de cuotas al día.

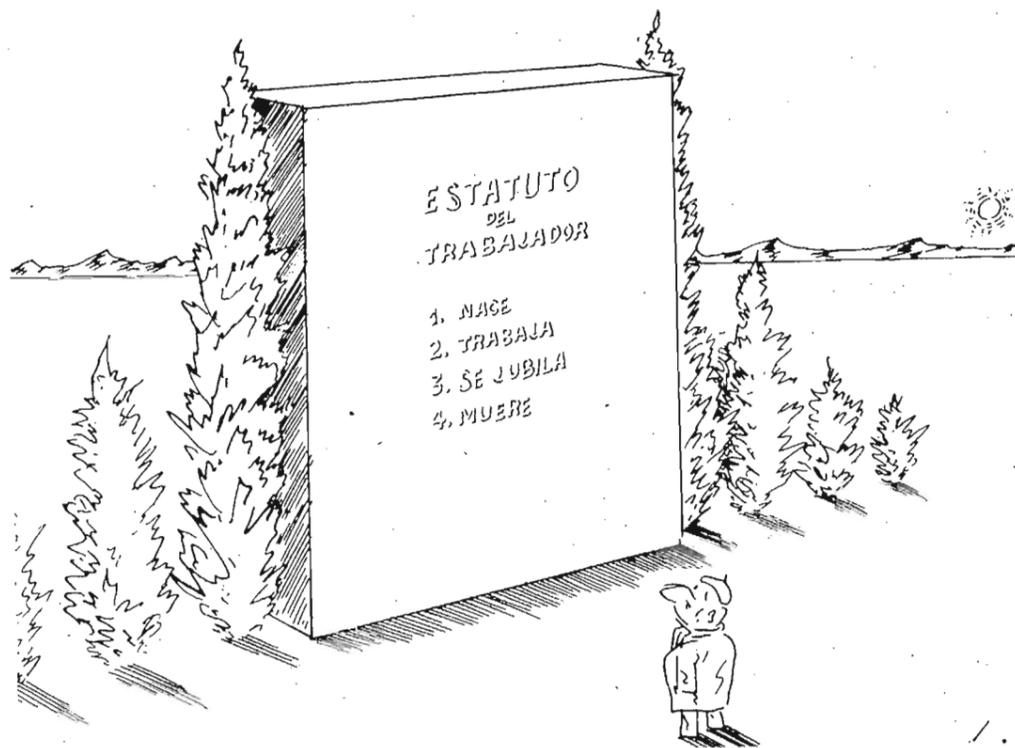
3.—Dado el carácter nominal e intransferible del carnet confederal, la atención jurídica se limitará al titular del mismo.

4.—Los afiliados que requieran atención jurídica, deberán acudir a las Uniones Locales o Uniones Comarcales correspondientes donde serán atendidos y en caso necesario, orientados a los servicios jurídicos regionales.

5.—A partir del 1-1-1980 para tener derecho a todos los servicios que abarca la atención jurídica, será necesario, contar con una antigüedad mínima de 4 meses como afiliado.

Quienes no cuenten con tal antigüedad, sólo tendrán derecho a consulta, pero no a defensa ni tramitación de procedimiento alguno, en tanto lleguen a cumplir el período de afiliación exigido.

HUMOREA



-Máximo-

Estatuto de los Trabajadores: Todavía frío

Discusión con grandes interrogantes

La prensa se ha hecho eco de la discusión del proyecto de ley del Estatuto de los Trabajadores en la Comisión de Trabajo del Congreso. El artículo 35 de la Constitución dice: "La ley regulará un estatuto de los trabajadores". Después de haber rechazado un proyecto presentado por otros, el que ahora se está discutiendo fue presentado por el propio Gobierno de UCD. Es un proyecto largo, cuya descripción ya se dio en este semanario.

Las enmiendas presentadas por los partidos han sido numerosas.

Que sea "respetable"

No vamos a restarle un ápice de importancia a esta ley, pero tampoco hay que atribuirle un valor normativo absoluto. En principio, parece que la ley se hace para que sea cumplida, respetada. Pero no será respetada sino es "respetable". Y para que una ley sea respetable, ella misma ha tenido que respetar previamente un principio de realismo. La ley no se puede dictar de espaldas a la realidad, so pena de que la práctica social la ignore o haya que imponer su cumplimiento por vía policial. Y más en el campo de las relaciones laborales. Franco encontró en Girón, Solís y otros, fecundas máquinas de firmar decretos y leyes que sistemáticamente eran ignoradas en el mundo del trabajo. Con todo no hay que frivolar demasiado e ignorar que una mala ley puede constituir un obstáculo serio, que un mal Estatuto de los Trabajadores sería un obstáculo más para nuestros intereses y una dificultad suplementaria en el ya nada fácil desarrollo de nuestro sindicalismo.

No le vamos a pedir a UCD que patrocine un estatuto a favor de los trabajadores, pero sí hay que exigirle al Gobierno que no añada obstáculos al desarrollo de las instituciones democráticas (v. gr. los sindicatos) y no se dedique, en una ley de este rango, a destrozar las posibilidades (que las

hay) de normalizar (por una normativa sensata) las relaciones laborales.

Que, por lo menos, no nos ate las manos

La ley no nos va a hacer ni una sola Sección Sindical, pero lo que la ley no debe hacer es vaciarlas de sentido totalmente. No nos va a sacar ninguna castaña del fuego, pero que tampoco nos ate las manos para que las saquemos nosotros.

La ley tiene que ser para el sindicalista un punto de apoyo legal para frenar a algunos empresarios o sectores sociales que aún siguen con mentalidad medieval; Quien haya visto la película "Norma Rae" sabe lo que quiero decir. Pero en la actual situación, sabemos también que la ley será empleada contra nosotros, contra reivindicaciones justas nuestras: Otra película, "La sal de la tierra", expone también este aspecto.

Quiero decir que la ley fija unos mínimos que en una sociedad como ésta ya no pueden ser negados, pero tiene que dejar abierto el sendero del progreso. Un par de líneas más para explicar esto último.

Tipo de negociación, tipo de sindicalismo

La ley ésta del Estatuto de los Trabajadores, en la parte que se ha discutido hasta ahora, fija algunas cuestio-

Exactamente, 803. Hasta el momento de escribir estas líneas, UCD, apoyándose en CD, va imponiendo a golpe de voto, su mayoría en la comisión. Como aún queda, después de la comisión, el que el proyecto pase a discusión en el Pleno del Congreso y el Senado, y aunque es

alarmante ver lo recortados que quedan nuestros derechos de trabajadores en estos primeros artículos discutidos, no parece ser todavía el momento de hacer un juicio valorativo de los resultados.

V. ELORZA

nes cuantitativas (horarios, vacaciones... siempre como niveles mínimos) y algunas cuestiones de procedimiento (v. gr. en el contrato de trabajo). Pero más tarde vienen cuestiones en las que, como en la negociación colectiva, se habla de mecanismos y estructuras de negociación. Esta es la parte más importante. La CEOE, por ejemplo, tiene unos propósitos claros: Sacar la negociación colectiva de la empresa (en lo cual seguramente están de acuerdo la mayoría de los empresarios), y situarla en el nivel más alto posible, el estatal, borrando, o por lo menos subordinando, a la misma, todos los niveles inferiores. Nosotros, sindicalmente, nos oponemos a ello. Esta negociación de arriba-abajo configuraría también un sindicalismo del mismo estilo. A esto nos oponemos: Nosotros queremos acercar la negociación lo más posible a la empresa y, siempre que sea posible, introducirla en la misma.

Pero en esta pretensión de la CEOE (que pretenderá instrumentalizar a UCD), late una cuestión que rebasa los intereses sindicales y afecta vitalmente a la autonomía de Euskadi. De seguir adelante los intentos de la CEOE, el marco negociador de Eus-

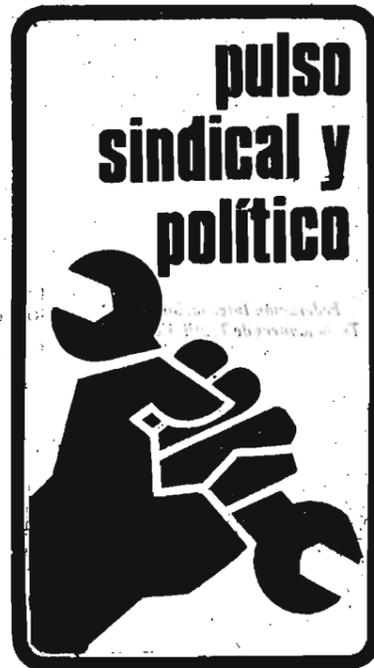
kadi o quedaría, en ocasiones, anulado o por lo menos, siempre, quedaría totalmente subordinado. Aquí se podría negociar lo no negociado a nivel estatal y siempre habría que realizar la negociación en Euskadi dentro de los términos dictados en "Madrid".

Lo lamentable es que a este centralismo se apuntan también PSOE y UGT. La autonomía que se defiende por un lado se vacía de contenido socio-laboral por otro. Este es un punto clave para nosotros como "sindicalistas vascos" en la discusión del actual proyecto del Estatuto del Trabajador. Esta cuestión se planteará cuando la comisión que lo debate llegue a los artículos en los que se habla de la negociación colectiva.

Mecanismos y estructuras institucionales

Algunos otros puntos también merecen nuestra atención: Por ejemplo, el del reconocimiento de la capacidad negociadora a las Secciones Sindicales. En este punto, que como ya lo hemos tratado en otras ocasiones, lo dejamos ahora, las posiciones de UGT se acercan cada vez más a las nuestras.

En general, como ya se ha indicado, lo que en esta ley puede tener más importancia son los mecanismos



(negociación, conciliación...), y las estructuras institucionales que ponga en pie, que los datos concretos que fije en cuanto a determinados puntos de las condiciones de trabajo. Porque esos mecanismos y estructuras propiciarán u obstaculizarán el desarrollo del sindicalismo (un sindicalismo fuerte no hallará dificultades en negociar mejores condiciones de trabajo que las marcadas por esta ley). Y también, en nuestro caso, porque el contenido y la capacidad de negociar que tengamos en Euskadi dependerán de los mecanismos de negociación que se implanten.

La Administración juega con el futuro de los trabajadores

Aparente incoherencia y falta de negociación

Desde los medios de comunicación, partidos políticos de oposición, y gran número de intelectuales han denunciado repetidas veces la gravedad de la carencia por parte del Gobierno de una política económica y sindical coherentes. Desde el punto de vista sindical esta aparente carencia adquiere un alcance específico de gran importancia porque la práctica nos demuestra que sí existe una política económica y sindical totalmente coherente al servicio del gran capital.

Pero esta convivencia gran capital-Gobierno hay que mantenerla en la sombra para que a las relaciones con los trabajadores se las pueda revestir con visos de negociación.

El rapto de la negociación

Nos encontramos con demasiada frecuencia delante de planes económicos y sindicales, parciales o no, que nos entregan a los sindicatos para su teórica negociación, cuando la realidad es que a nuestras espaldas ya se está decidiendo sobre ellos. Los trabajadores somos, con mucho, el sector mayoritario de esta sociedad a la cual dicen servir. Sin embargo, sustraen a la verdadera negociación con nosotros materias de nuestro máximo interés y cuyo futuro es decidido en oscuros conciliabulos con la gran patronal.

La Administración prepara desde hace tiempo anteproyectos y proyectos de legislación sindical que a veces nos entregan para conocimiento a los sindicatos, pero cuyo debate no comienza en tanto haya ajustado, con la complicidad de quien sea, el consenso político a medida de sus intereses.

Parcheo

Después de meses de gestación en la sombra se echa a la luz un Plan Económico acompañado de una declaración de propósitos de plena satisfacción del capital y, naturalmente, previo conocimiento del mismo por la CEOE. Naturalmente la CEOE manifiesta su satisfacción.

Se prepara el Plan de Actuación Industrial Siderúrgica y se entrega a los sindicatos cuando está ya pactado con el gran capital de las empresas integrales; se montan reuniones a las que se las denomina "negociadoras", siendo así que el pacto patronal-Administración está ya consumado previamente. En vez de una negociación los trabajadores nos encontramos ante un "chantaje" y sobre las empresas vienen una cadena de "parcheos".

No se aborda una política de reestructuración industrial, que es lo que habría que negociar si de verdad hubiera voluntad de ajustar a

● *La clave de un proceder aparentemente incoherente.*

● *No se negocia, no se reestructura; se escamotea y se parchea.*

● *Dime con quién andas, y te diré quién eres.*

● *Los sindicatos vamos a imponer la negociación, que para eso estamos.*

una nueva situación la capacidad productiva, por medio del trato entre las partes. El sendero elegido es el del "parcheo": Los ojos lentos de la Administración se fijan en una serie de empresas con dificultades, se arbitran una serie de procedimientos —créditos extraordinarios, sociedades anónimas laborales, etc.— con un denominador común: Con el pretexto de que todas las partes implicadas aporten algo, encubren fuertes recortes salariales, sin que, en la práctica, el empresario ponga nada de su parte, pero recoja luego los frutos de una empresa ya rentable.

Falsas apariencias

Estos y otros ejemplos que podrían multiplicarse, demuestran que la política del "parcheo" y la del consenso son totalmente coherentes. Así es: Aquello que en apariencia podría juzgarse como falta de resolución, de determinación, de carencia de objetivos en la Administración a la hora de tomar decisiones, encubre una decidida toma de partido por practicar una política que favorezca el incremento de las tasas de beneficio del capital.

Cuando se quiere practicar este tipo de política, la negociación, la

verdadera negociación con los sindicatos está de más. La suerte está echada. Pero, con todo, se llama a los sindicatos como "convidados de piedra" con objeto de que su presencia en unas charlas con la Administración legitimen ante la opinión pública tal comportamiento. Los medios de comunicación (¿en qué manos están?) hablarán de "negociaciones", la opinión pública se lo creará porque las apariencias y el cinismo de algunas declaraciones no parecen dejar lugar a dudas. Los sindicalistas que hemos estado allí sabemos que de negociación, nada.

¿A quién interesa la democracia?

Y no es que queramos amenazar, ni revestirnos de agoreros, cuando decimos, porque es verdad, que una sociedad no puede cometer peor error que el intentar vaciar de contenido a las instituciones y trucar el juego de las mismas. Los sindicatos tienen que jugar un papel activo en la defensa de los intereses de los trabajadores. Y los sindicatos que se estiman lo están haciendo. A ver quién es capaz de afirmar de una Administración que intenta ignorarlos en su papel negociador, que esté construyendo y consolidando la democracia.

J. M. MENDOZA



En la reunión del Comité Sectorial de Sanidad y Seguridad Social se abordó la problemática laboral del sector en el próximo año

Los trabajadores de la Seguridad Social queremos negociar en Euskadi

La Federación de Servicios Públicos (SPF-ELA) va avanzando en su organización interna. A pesar de los esfuerzos para potenciar y consolidar la militancia federacional, no se olvida la importancia de las negociaciones colectivas y se acomete, paralelamente, la estructura de los comités de sector, en especial, de aquellos que funcionan a nivel de Euskadi.

A mediados del pasado mes de octubre se celebró a nivel de Euskadi, el primer contacto entre la militancia de Servicios Públicos, pertenecientes a la Seguridad Social, para analizar la problemática laboral del sector en el año próximo.

En el aspecto organizativo, se perfiló la inmediata composición del comité sectorial de la Sanidad-Seguridad Social que, incluyendo a militantes de todo Euskadi, será quien aborde:

- La confección de la plataforma reivindicativa.
- La negociación del convenio colectivo.
- La elaboración de la información que recibirán los afiliados.
- La elaboración de la información que recibirán los afiliados.
- El análisis de la proble-

mática del sector.

—El estudio de las necesidades sindicales de los trabajadores de la Seguridad Social.

Por otro lado, en el aspecto estratégico, una cuestión fundamental unánime asumida por los presentes, que va a condicionar la labor sindical a realizar por la Federación de Servicios Públicos (SPF-ELA) en este sector: El ámbito de la próxima negociación colectiva.

La opinión unánime que Euskadi debe ser este ámbito, desechando la negociación a nivel estatal, va a marcar la dinámica a seguir:

- a) Por un lado, la exigencia al ente autonómico que va a

gestionar la Seguridad Social de que asuma el papel que le corresponde ante los trabajadores.

b) Por otro, una mentalización de los trabajadores del sector ("quemados" por la existencia de una nefasta dinámica sindical) por su integración en la vida sindical de Euskadi.

Con esta clara definición de los militantes de la Seguridad Social, "queremos negociar en Euskadi", se abren nuevas expectativas, cuyo desarrollo paralelo al del proceso autonómico, el Comité Sectorial de la Sanidad-Seguridad Social concretará próximamente.

JAVI GARZIA

Revisión del convenio de Sanidad de Gipuzkoa-9,23 % a partir del 1 de julio

Tras una serie de problemas con la Asociación de centros y clínicas privadas de Gipuzkoa, que han retrasado considerablemente la firma, se ha presentado en la Delegación de Trabajo el acta de revisión del convenio de Sanidad.

Según lo marcado en el Art. 3.º del convenio vigente, corresponde el 9,23 % de aumento, obtenido de añadir un 2 % a la cifra de 7,23 % que es la subida de los precios desde el 1 de enero al 1 de julio de este año.

Los afiliados afectados por el convenio, pueden pasar por los locales de ELA, para obtener un ejemplar de las nuevas tablas salariales vigentes desde el 1 de julio.

Convenio de la Madera de Araba

Una vez finalizada la negociación del convenio provincial de la Madera de Araba, es momento oportuno para comentar las incidencias más importantes del mismo y aprovechar así las posibilidades para extraer una serie de conclusiones.

La negociación de este convenio ha estado caracterizada por la voluntad de la patronal de retrasar cualquier acuerdo hasta el mes de diciembre, cuando el convenio debería haber entrado en vigor ya en el mes de agosto.

Precisamente, esta actitud ha provocado la huelga de todo el sector que ha paralizado el mismo durante seis días. Esta presión ha sido suficiente para que el sindicato empresarial FEAMA ofreciese diversas mejoras satisfactorias para los trabajado-

res.

Indudablemente, esta actitud de la patronal ha sido debida, en gran parte, al hecho de que la huelga haya sido la primera del sector y que haya contado con el apoyo generalizado, incluso de aquellos trabajadores que se rigen por pacto propio.

Puntos conseguidos

Entre los puntos conseguidos hay que destacar la creación de comités de seguridad e higiene en las empresas mayores de 50 trabajadores, así como un delegado responsable de los mismos en las empresas menores. Se ha conseguido también un 100 % en caso de accidente de trabajo durante los seis primeros meses y, en cuanto al aumento salarial, se ha logrado un 17 % sobre la masa sala-

rial del año 78, que corresponde al siguiente incremento en las categorías:

- Peón, 64.731 pesetas.
- Ayudante, 70.998 pesetas.
- Oficial 2.ª, 77.216 pesetas.
- Oficial 1.ª, 80.456 pesetas.

Conquista sindical

Otra reivindicación de carácter sindical conseguida que no puede pasar desapercibida ha sido el conseguir para los representantes de las secciones sindicales 5 horas al mes para realizar las tareas propias de su cargo.

En suma, la valoración del convenio es positiva, habida cuenta la dispersión del sector y de la dimensión pequeña de gran parte de las empresas.

OTXOA

Ha sido elaborado y entregado a la patronal el anteproyecto del convenio del Metal de Bizkaia para 1980

Para el día 16 está previsto el inicio de las negociaciones.

Tras haberse denunciado el convenio a su debido tiempo, tal y como se marcaba en el mismo, se ha confeccionado ya la plataforma del convenio del Metal de Bizkaia para 1980, elaborada entre las centrales sindicales ELA, UGT, CC. OO. y USO. El primer de este mes fue entregada a la patronal y, como está previsto, a los 15 días, el 16 de noviembre comenzarán las negociaciones entre las partes.

¿Qué se puede destacar de esta plataforma? ¿Cuáles son los puntos que más interesan, en las que ha habido cambios de consideración? Aún a riesgo de simplificar, éstos serían los más importantes, resumidos en tres:

a) **Salarios.**— Se unifican la primera y tercera columna de la tabla salarial con el fin de potenciar el sueldo base. Por otra parte, y en el punto económico también, se plantea un incremento salarial que garantice el mantenimiento del poder adquisitivo.

b) **Jornada de trabajo.**— En cuanto a la jornada laboral, se solicitan 40 horas semanales. Además, se pide 26 días laborables de vacaciones. Estas reivindicaciones tienen además también un objetivo claro e importante, que se ha tenido en cuenta: el mantenimiento del puesto de trabajo.

c) **Derechos sindicales.**— No olvidemos el apartado de los derechos sindicales, principalmente, el que hace referencia a las Secciones Sindicales. El reconocimiento de estos órganos y las atribuciones y garantías para los delegados sindicales son los puntos más sobresalientes de los mismos.

Dejando aparte los canales de información de la propia federación del Metal, el periódico irá dando cumplida noticia del tema y todo lo que concierne a las negociaciones del convenio. De momento, los responsables de la federación han establecido, por medio de las comarcales, una serie de reuniones informativas y se ha visto la manera de que todos los afiliados puedan a través de la federación tener información y participación en todo el proceso.

(Publicamos, a continuación, los puntos más sobresalientes de la plataforma, de la que se va a hacer una distribución entre los afiliados de la federación en breve).

Art. 3. Salarios y revisión salarial

I) Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio será incrementadas en el mismo tanto por ciento en que haya aumentado el índice del costo de la vida provincial o nacional, pudiendo acogerse al más favorable de ellos.

Además, modificar las tablas salariales, integrándose la columna plus-convenio en la de salarios diarios de convenio en la proporción que corresponda a su incidencia por el número de días de aplicación de la misma.

II) Revisión salarial el 1 de julio, incrementándose los salarios en el mismo porcentaje que aumente el ICV.

Las mismas devengarán y harán efectivas en la forma y cuantía pactadas, sin distinción alguna por razón de sexo.

Art. 12. Vacaciones

El personal sujeto al presente convenio disfrutará de un período anual de 26 días laborables, que se iniciarán el primer día laborable de la semana, y su abono será a salario real como si se trabajara: Salarios reales de los 75 días últimos laborables x 26 : 75, más el importe correspondiente a domingos y festivos.

Si en el transcurso de estos 75 días el trabajador estuviera

de baja por enfermedad o accidente, se sustituirán los días que haya durado la misma por otros tantos de alta inmediatamente anteriores al período considerado dentro del año en curso.

Cuando las vacaciones se disfruten por turnos, éstos deberán ser necesariamente rotativos, quedando anulado cualquier derecho en la prelación de disfrute que se viniera observando con anterioridad.

Art. 14 Viajes y dietas

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta en la que radica la empresa o centro de trabajo y que les impida efectuar comidas o pernoctar en domicilio, tendrán derecho a percibir independientemente del salario las siguientes dietas:

Por día completo: 1.500 pesetas.

En el mismo día: desayuno, 100 pesetas.

En el mismo día: cena, 350 pesetas.

Si por las circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

Viajes: Se realizarán con billete de primera, siendo abonado dicho importe por la empresa.

● Se unifica columna de fin de potenc

Art. 17. Jornada de trabajo

La jornada laboral de todas las empresas y trabajadores afectados por el convenio será de 40 horas semanales.

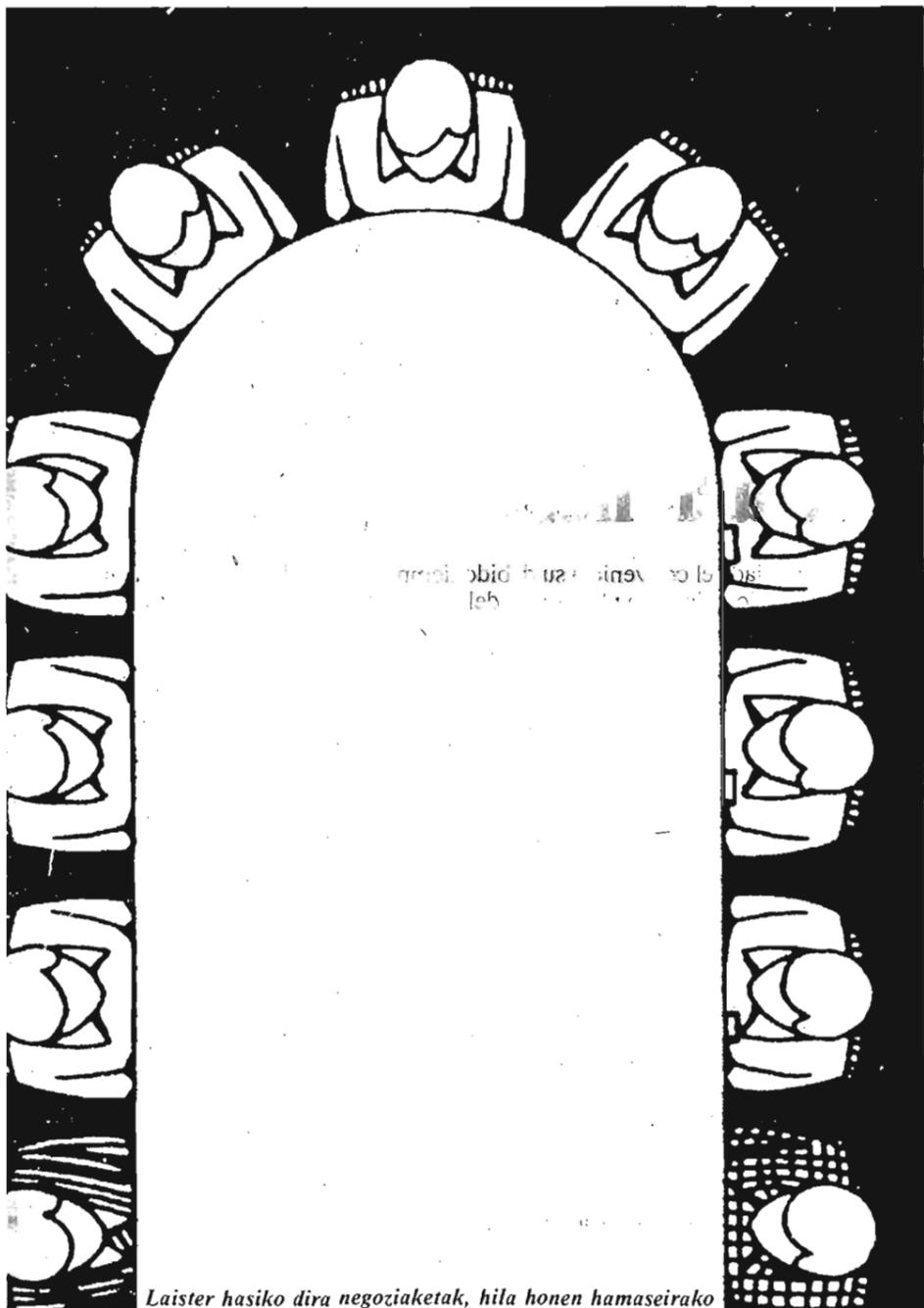
Las empresas que no estén establecidas o en el futuro establezcan tres turnos de trabajo con descanso intersemanal dominical, por razones técnicas, económicas o organizativas, podrán efectuar el convenio anual.

Para una mayor claridad de la jornada, fie vacaciones, deberá elaborarse un calendario anual de trabajo.

Los calendarios anuales de los horarios de trabajo se establecerán de acuerdo con la nueva jornada laboral, todos los supuestos serán sometidos a la aprobación del organismo competente registrado. Los pactos en materia de horario tendrán el mismo rango legal que el convenio.

Para todo el personal que trabaje en jornada continuada de más de 7 horas, existirá un descanso de media hora al día.

Seguirá manteniéndose



Laister hasiko dira negoziaketak, hila honen hamaseirako

**era y tercera
ularial, con el
ldo base.**

ida de verano reconocida
distintas categorías pro-
nales.

s jornadas establecidas
empladas en cómputo
il, podrán absorber y
pensar cualquier reduc-
de jornada que con ante-
lud hubieren concedido
mpresas, excepto aquellos
ntos de vacaciones o re-
iones de jornada que ha-
sido concedidos a título
nual o por antigüedad en
presa.

s retribuciones de este
enio se fijan para los pro-
res cuya jornada anual
abajo se obtenga por
do de multiplicar por 6h.
n, todos los días natura-
e cada año con exclusión
omingos y festivos com-
didos en el calendario la-
oficial aprobado por el
nismo competente y de
eriodos de vacaciones de
onvenio.

personal que por distin-
ausas disfrutará de hora-
más beneficiosos conti-
á con los mismos sin que
presa pueda reducir las
uciones.

**t. 23.
rantía
nima**

n independencia de los
ptos señalados en el Art.
garantiza a todos los tra-

bajadores afectados por el pre-
sente convenio, un incre-
mento salarial mínimo equi-
valente al experimentado en
cómputo anual para cada ca-
tegoría.

**Art. 24
Excedencias**

Los trabajadores con un
año de servicios podrán solici-
tar la excedencia voluntaria,
con un plazo no inferior a tres
meses ni superior a cinco
años, no computándose el
tiempo que dure esta situación
a ningún efecto.

Las peticiones de exceden-
cia serán resueltas en el plazo
máximo de un mes. Los tra-
bajadores que soliciten exceden-
cia, tendrán garantizada la in-
corporación a su puesto de
trabajo en el momento que fi-
nalice la misma.

Estas vacantes serán cubier-
tas por otros trabajadores o
trabajadores con calidad de
interinos, si un mes antes de la
finalización de la excedencia
no ha solicitado su ingreso ha-
brá perdido la reserva del
puesto de trabajo, pasando a
ocupar dicho puesto, en cali-
dad de fijo, el que estaba con
carácter interino.

**Art. 33.
Garantías
sindicales**

Secciones sindicales.

a) En todas las empresas,
independientemente del porcen-
taje de afiliación y número de
trabajadores, tendrán las si-
guientes garantías:

—Reconocimiento de las
Secciones Sindicales de em-

presa.

—Recaudación de cotiza-
ciones dentro de las horas de
trabajo.

—Locales de reunión dentro
de las posibilidades de la
empresa.

—Convocar asambleas de
afiliados.

—Tablón de anuncios.

b) Las Secciones Sindicales
de empresas que superen el
15 % de afiliación, tendrán
además los siguientes dere-
chos:

—Locales para cada sec-
ción sindical.

—Utilización de expertos
sindicales de la organización a
la que pertenezcan, siempre
que lo soliciten las respectivas
Secciones Sindicales.

—Excedencias para ocupar
cargos en su sindicato por el
tiempo que dure su mandato,
con reserva de puesto de tra-
bajo.

—Licencia de 15 al año no
retribuidos para asistir a con-
gresos, cursos y reuniones del
sindicato, no pudiendo ser
dado de baja en la Seguridad
Social.

Información trimestral de la
marcha de las empresas: ba-
lance, cartera de pedidos,
cuentas de explotación, etc.
etc.

—Reconocimiento de un
delegado sindical con las mis-
mas garantías que los miem-
bros del comité de empresa en
aquellas empresas que tengan
más de 100 trabajadores y el
índice de afiliación a la cen-
tral sindical sea al menos del
15 % de los trabajadores.

Las empresas de menos de
100 trabajadores y el 17 % de
afiliación, tendrán 16 horas.

**Expedientes de regulación de
empleo**

(hasta setiembre inclusive)



En lo referente a la peti-
ción de los expedientes o,
dicho de otra manera, del
contenido de los mismos,
se llegan a las siguientes ci-
fras (totales, abarcando en
lo que ve de año, hasta se-
tiembre inclusive).

56 empresas por suspensión de contrato.
100 empresas por rescisión de contrato.
20 empresas por reducción de jornada y
1 empresa por jubilación anticipada.

| Hila/mes | Con acuerdo | Sin acuerdo | Total empresas | N.º trabajadores |
|------------------|-------------|-------------|----------------|------------------|
| Urtarrila/enero | 17 | 4 | 21 | 191 |
| Otsaila/febrero | 15 | 3 | 18 | 466 |
| Martxoa/marzo | 11 | 5 | 16 | 230 |
| Apirila/Abril | 9 | 8 | 17 | 157 |
| Maiatza/mayo | 23 | 5 | 28 | 2.081 |
| Ekaina/junio | 20 | 6 | 26 | 227 |
| Uztaila/julio | 19 | 12 | 31 | 222 |
| Abuztua/Agosto | 4 | — | 4 | 151 |
| Iraila/setiembre | 21 | 7 | 28 | 160 |

Santa Bárbara, cuando truena... sobre los beneficios

Pastelero, a tus pasteles

Con esto de la economía en
crisis, de la falta de trabajo y
de la multitud de empresas en
crisis, estamos asistiendo a
muchas "reestructuraciones"
de empresas y a otros muchos
fenómenos curiosos.

Empezando por un Go-
bierno que no contempla una
política económica ajustada a
la realidad y a los problemas,
nos encontramos con actua-
ciones empresariales del más
diverso tipo. No es lo mismo
ser trabajador de Babcock o
de la calderería de la esquina.
En la empresa grande y me-
diana se puede sacar ruido y
en este país, con el ruido toda-
vía, a veces, se consiguen
cosas. Si eres pequeño o sois
pocos, poco se puede hacer.

Dentro de esta multitud de
casos, abundan empresas que
ofrecen "participación".
Desde elegantes empresas
como Tubacex hasta peque-
ñas que ofrecen la empresa a
los trabajadores para conver-
tirla en sociedad anónima la-
boral, empresas que con
"muy buena voluntad", como
Sukalde, o por abandono del
empresario, desean una **parti-
cipación** de los trabajadores.
Participación que es, también,
ofrecida en casos de "reestruc-
turación" de empresas para
que "todos juntos saquemos al
barco" o para que los trabaja-
dores controlen la gestión.

Conflicto

Pero una empresa no es un
barco, y en una empresa unos
trabajan otros organizan el
trabajo, unos trabajan y otros
deciden, donde trabajo yo,
unos ponen el trabajo y otros
se dedican a la famosa "toma
de decisiones", y esas decisio-
nes son, por ahora, facultad
del empresario. Trabajadores
y empresarios: Intereses distin-
tos, actuaciones distintas,
funciones distintas, y eso si-
gue igual si los trabajadores
tienen un 10 por ciento del ca-
pital.

No se puede decir que Ola-
rra haya repartido muchos di-
videndos; entonces ¿de donde
tiene su patrimonio?

Una cosa es participación
en el capital y otra cosa es
participación en las decisiones.
Para controlar las decisiones
hay que controlar, al menos,
el capital. Y esa es otra histo-
ria. Porque las "participacio-
nes" que nos ofrecen en esta
crisis son:

a—Si la empresa está en
quiebra y sin viabilidad, nos
dan todo el paquete;

b—Si la empresa vale o
puede valer, nos ofrecen una
pequeña parte del paquete: No
controlamos, en este caso, ni
el capital ni la toma de decisio-
nes:

"Paz social"

En caso de pequeña partici-

pación en el capital lo único
que se pretende realmente es
la "paz social" y el colabora-
cionismo. Un diez por ciento
puede dar derecho a que un
trabajador se siente en la mesa
del Consejo de Administra-
ción. Pensar que con un con-
sejero se puede fiscalizar la
Administración. Pensar que
con un consejero se puede fis-
calizar la gestión muestra una
enorme ingenuidad. Multitud
de consejeros "capitalistas" en
empresas no se enteran de la
fiesta y cualquier ejecutivo
medianamente brillante en co-
laboración con el grupo que
realmente controla la em-
presa, puede mantener en
raya y sin que se entere, el
Consejo de Administración.

Si lo que queremos es "sa-
car el barco adelante", sentar-
nos en los asientos del Con-
sejo, enterarnos de algunos
números sobre la marcha de
la empresa, seguir con la
berza del control de la gestión
y no hacer nada, vale lo de la
"participación"; si queremos
defender los intereses de los
trabajadores, fiscalizar a la
empresa con nuestra actua-
ción, mantener las distancias
que requiere el hecho de que
hay intereses conflictivos en la
empresa y aburrirnos menos,
en ese caso, la participación
sobra. Nosotros, a lo nuestro
y... pastelero a tus pasteles.

ESTADO

Las cuentas del Gran Capitán

El presupuesto de la Seguridad Social para 1980

Se conocen ya los datos del presupuesto de la Seguridad Social para el año 1980. El montante total para el próximo año de este tinglado mastodónico asciende a 1,7 billones de pesetas, una vez de haber desgajado de la Seguridad Social la partida correspondiente al seguro de desempleo, cuyos 94.000 millones de pesetas pasan a engrosar los Presupuestos Generales del Estado.

Mucho se ha escrito acerca de las cuentas de la Seguridad Social: de las que sólo se conoce la cuantía total de las mismas. Son algo así como las cuentas del Gran Capitán, de cuya administración nada se sabe al estar dispersa en nada menos que en 32.000 cuentas corrientes, con otras tantas personas con firma para manejarlas.

Este estado de cosas, caracterizado por el fraude y despilfarro, puede explicar que, pese al elevado volumen global del presupuesto, éste sea insuficiente para hacer frente a las prestaciones precisas. Así, por ejemplo, se observa que aunque el 52,7 del presupuesto va destinado a las pensiones —para 1980 se calcula que habrá 4.525.000 jubilados—, el 80 % de sus perceptores disfrutan de unos ingresos inferiores al salario mínimo.

Indudablemente que éstas y otras deficiencias deben de ser atribuibles no sólo a la desafortunada gestión de la Seguridad Social, sino también al hecho de que la estructura de ingresos de la misma es del

● **Un tinglado mastodónico, mal controlado y deficiente, con un presupuesto de 1,7 billones de pesetas.**

todo regresiva. Llama la atención en este sentido la baja participación del Estado en la financiación de la Seguridad Social. El Estado, con una aportación del 8,3 %, sólo tiene previsto llegar a un 20 % el año 1983, quedándose incluso después de esta fecha por debajo de la media europea.

En una situación de crisis como la actual, que amenaza prolongarse durante los próximos años, la composición del

ingreso de la Seguridad Social es ciertamente preocupante, porque al descansar sobre la cotización de las empresas, en vez de sobre la imposición directa, tiene el gran riesgo del impago. El montante actual que las empresas adeudan a la Seguridad Social en el momento presente asciende a una cifra que se puede evaluar en los 300.000 millones de pesetas, cantidad que difícilmente puede pensarse que se va a reducir.

Teniendo en cuenta lo que antecede y cara al futuro, es lógico que sean varias e importantes las dudas que nos quedan. La primera es saber si de una vez por todas se va a poner en orden la gestión de la Seguridad Social, la segunda, saber si la reforma sanitaria va a tener un carácter progresista. Los primeros datos —ya lo señalábamos en un número anterior— apuntan hacia una privatización de la Seguridad Social.

Mucho nos tememos que las medidas eficaces que según los actuales responsables se van a tomar a corto plazo se reduzcan a regular las dietas que se entregan a los enfermos, a suprimir los auxilios sociales, a reordenar las prestaciones de protección a la familia y poco más, en cuyo caso no deja de ser peor el remedio que la enfermedad.

K. ASLA

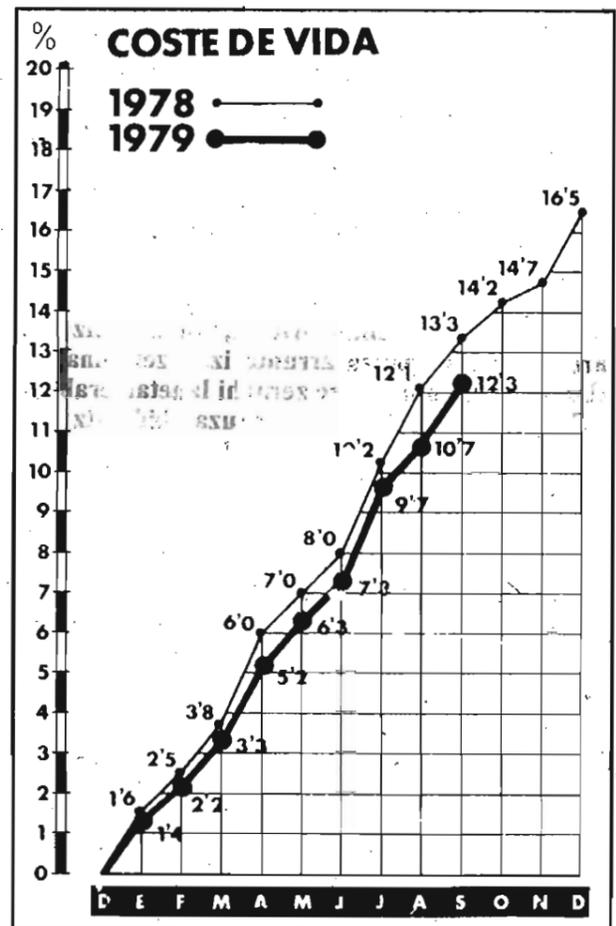
1,3 % en el mes de setiembre
Los precios siguen subiendo

Aunque el primer avance informativo estimaba que el incremento de los precios no superarían el mes de setiembre el 1 %, los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística muestran un aumento del 1,3 %. Con esta subida, el índice de coste de vida, en lo que va de año, asciende al 12,3 %, que hace un acumulado para los 12 últimos meses del 15,3 %.

A falta pues de dos meses para completar 1979, hay ya pocas dudas de que la inflación no se iguale o se aproxime mucho a la del pasado año. Basta que para ello el aumento medio mensual sea del 1,4 %.

Este alza del índice de precios es tanto más significativa si tenemos en cuenta que en el Estado español, a diferencia del resto de Europa, los precios están controlados. Esto es tanto como decir que frente a la inflación oficialmente registrada, la propensión del crecimiento de los precios es aún mayor.

A la vista de estas tasas de incremento de los precios de los bienes de consumo, uno no puede olvidar el tope del 12,5 % de aumento salarial fijado por el Gobierno para el sector público para 1980. De materializarse esta medida, el trabajador del sector público sufriría por tercer año consecutivo un serio recorte en su poder adquisitivo.



No hay que descartar, por otra parte, que este techo salarial con algún punto de holgura podría ser tomado por el Gobierno como referencia indicativa también para el sector privado, todo lo cual no haría sino crear fuertes tensiones en las próximas negociaciones colectivas. En este horizonte, convenios marco aparte, la defensa del poder adquisitivo aparece una vez más como un objetivo sindical prioritario, junto con el empleo.

K. ASLA

Según un estudio realizado

Mandan las eléctricas y las multinacionales

Recientemente, una revista de economía, concretamente "Dinero", ha publicado un curioso ranking de las 250 mayores empresas privadas.

Según los datos recopilados por esta revista, 177 de estas empresas han repartido dividendos en 1978, y sólo 44 han registrado pérdidas. El resto, es decir, 29, han tenido beneficios tan bajos que no han destinado ninguna cantidad a dividendos —retribución del capital.

Varias son las conclusiones que se pueden sacar a la luz de las cifras que aparecen en la referida revista, no obstante, vamos a comentar sólo algunos aspectos concretos muy significativos y para ello nos limitaremos a analizar el cuadro adjunto, en el que aparecen clasificadas las 10 empresas que mayores beneficios netos han obtenido el pasado año.

Lo primero que llama la atención de esta relación es que seis empresas, de las 10, pertenecen al sector eléctrico, acumulando un beneficio neto de 34.016 millones de pesetas. Es obvio que a la luz de estos resultados las compañías eléctricas hayan tenido mucho interés para que el plan energético no modificase su "status quo", status ganado a pulso en el franquismo, habiendo

LOS MAYORES BENEFICIOS NETOS

| EMPRESAS | BENEFICIO NETO | RENTABILIDAD |
|---------------------|----------------|--------------|
| Telefónica | 18.637,1 | 5,12 |
| Hidroeléc. Española | 10.707 | 7,82 |
| Iberduero | 9.973 | 6,52 |
| Fecsa | 3.877,2 | 4,82 |
| Unión Eléctrica | 3.608,4 | 6,17 |
| Sevillana de Elect. | 3.355 | 7,28 |
| Philips Ibérica | 2.779 | 30,16 |
| Fenosa | 2.495,7 | 4,99 |
| Nestlé | 2.400 | + |
| IBM España | 2.377 | — |

participado presuntamente incluso en la financiación de la reciente campaña electoral.

Este beneficio acumulado de las seis eléctricas es tanto más indicativo si consideramos, a modo de comparación, que las 18 mayores empresas con participación mayoritaria del INI que han obtenido beneficios —para llegar a este número de empresas públicas con beneficio ha habido que recurrir hasta el puesto 33 en el ranking público— ofrecen un resultado acumulado bruto de sólo 8.938 millones de pesetas.

El segundo dato del cuadro que llama también la atención es que, excepción hecha de este compacto grupo eléctrico y Telefónica, las otras tres em-

presas son multinacionales: Philips, Nestlé e IBM. Curiosamente, ni Nestlé ni IBM han facilitado datos sobre su rentabilidad o sobre el total de dividendo repartido.

La tercera de las multinacionales que figura en el cuadro si ha suministrado estos datos. La rentabilidad sobre sus recursos propios se ha elevado al 30,16 %, lo que equivale a decir que con este ritmo iguala en ciclos que no llegan a cuatro años los beneficios a los recursos propios. El total de dividendo distribuido por Philips ha ascendido a la nada despreciable cifra de 820 millones de pesetas.

Aunque no figuran en el cuadro que adjuntamos, hay algunos datos en el informe de

la revista "Dinero" que corresponden a empresas ubicadas en Euskadi y merecen también ser conocidos. Entre las empresas que han facilitado la información requerida hay 14 que han obtenido una rentabilidad sobre los recursos propios superior al 20 %; pues bien, en este grupo se incluyen: Industria Navarra del Aluminio, con una rentabilidad del 83,47 %; Eroski, con una rentabilidad del 62,88 %, y Orbaiceta, con una rentabilidad del 29,52 %.

En suma, que aunque hemos analizado el informe como sardina sobre ascuas y aunque los datos considerados tengan lagunas y deficiencias, una cosa sí está clara. En el coltajo industrial del Estado español mandan las eléctricas y las multinacionales, con permiso de los siete magníficos de la Banca, que no han sido incluidos en el informe.

No hay que olvidar, además, que los beneficios facilitados corresponden a los datos oficiales y que, por lo tanto, de haber un sesgo entre lo que se dice y lo que es, éste esconde mayores beneficios, lo contrario sería favorecer el trabajo a los inspectores de Hacienda.

J. ELORRIETA

MUNDO

Con 2.083 horas anuales de trabajo

Los japoneses en cabeza

Todos los milagros, al menos los económicos, parecen tener truco, como lo demuestra un reciente estudio sobre el total de horas trabajadas en los distintos países.

Según este estudio, el llamado milagro japonés tiene su explicación, en parte en el hecho de que el trabajador japonés es el que más horas trabaja en relación con los 14 países del área capitalista de economía más desarrollada.

Frente a las 1.808 horas anuales de los trabajadores austriacos, las 1.810 de los belgas y las 1.812 de los alemanes, los japoneses dedican a las tareas productivas nada menos que 2.083 horas anuales. Tampoco los trabajadores del Estado español salen bien parados en este ranking de horas trabajadas, ya que con un promedio de 2.008 horas ocupan la decimoprimer posición, delante de suizos y japoneses. Mientras que en la mayor parte de los países europeos occidentales, EE. UU. y Canadá la semana laboral desciende a 40 horas, en el Estado español ésta se sitúa entre las 42-44 horas de trabajo. Solamente en lo referente a días festivos y vacaciones el trabajador español es más afortunado, aunque en el cómputo horario anual esta ventaja relativa no le compensa.

En relación a las vacaciones, mención aparte merecen los casos nipón y norteamericano. El trabajador japonés que lleva un año en plantilla tiene sólo siete días de vacaciones y solamente con una antigüedad superior a 10 años puede disfrutar de cuatro semanas. En cuanto a los EE. UU., aunque pueda parecer sorprendente, no existe ninguna ley que obligue a los empresarios a dar vacaciones pagadas o días libres fijados en estas cuestiones en las negociaciones colectivas.

Ante trabajos especialmente peligrosos, insalubres o penosos

La ley, los jóvenes y las mujeres

Zentzu komunak agintzen duena da emakumezkoak eta adinez osatu gabekoak ezin ditezkea edozein lan klasetan aritu eta aritu erazi. Ugazabeei ordea zentzu komunak ez baina dirubideak agintzen die eskuarki. Orain ehun urtetsu, industrializazioaren hasieran, gauza arrunta izan zen emakumezkoak eta aré umeak ere zernahi lanetan erabiltzea. Geroago legeak ezarri dira gauzak bideratzeko. Alare gaur egun bada ugazabarik legearekin gogortzen eztanik, segun zertarako. Orain dela gutxi hoietako bat izan zen hemezortzi urtez berakoa eta okindegian gabaz lana egiten zuen mutil bati, despido objetibo delako egin ziona, adin horretakorik gabaz lan egiterik legez ezin ditekela; eta mutil horrek ordurako bigarren urtea zuen okindegi hartan gabaz lanean ari zala.

La ley de Relaciones Laborales dispone que podrán ser excluidos para la mujer los trabajos especialmente peligrosos, insalubres o penosos, así como los que puedan afectar a su situación de embarazo o a la maternidad; asimismo, dispone que los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos que se declaren insalubres, penosos, nocivos o peligrosos tanto para su salud como para su formación moral. Dichas prohibiciones vienen también dispuestas en convenios internacionales de la OIT. La concreción de dichos criterios a casos particulares viene establecida en diversas normas más o menos antiguas, como la ley de Contrato de Trabajo, en decreto de 26 de julio de 1957, etc.

Concreción legal de las prohibiciones

Queda prohibido, en general, a los menores de 18 años y a las mujeres cualquiera que sea su edad:

1.—Trabajos subterráneos; trabajos de andamios; fabrica-

ción, manipulación y empleo de productos químicos tóxicos; trabajos relacionados con la fundición y colada de metal en altos hornos de fusión; forja, soldadura y corte con soplete; trabajos de excavación en minas, canteras, etc.

2.—El engrase, limpieza, examen o reparación de las máquinas o mecanismos en marcha que resulten de naturaleza peligrosa.

3.—El manejo de prensas, guillotinas, zizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos y, en general, cualquier máquina que, por las operaciones que realice, o las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo, represente un marcado peligro de accidentes, salvo que éste se evite totalmente mediante los oportunos dispositivos de seguridad.

4.—Cualquier trabajo que se efectúe a más de cuatro metros de altura sobre el terreno o suelo, salvo que se realice sobre piso continuo y estable, tal como pasarelas, plataformas de servicio u otros análogos, que se hallen debida-

mente protegidos.

5.—Todos aquellos trabajos que resulten inadecuados para la salud de estos trabajadores por implicar excesivo esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales.

6.—El trabajo de transportar, empujar o arrastrar cargas superiores a determinado peso. En el transporte a brazo los límites son:

—Varones hasta 16 años, 15 Kgs.

—Mujeres hasta 18 años, 9 Kgs.

—Varones de 16 a 18 años, 20 Kgs.

—Mujeres de 18 a 21 años, 10 Kgs.

—Mujeres de 21 años o más, 20 Kgs.

Se prohíbe a las mujeres hasta 21 años, el transporte en carretillas o en carretones de mano de dos ruedas.

7.—Trabajo nocturno: La regla general es que la mujer ha de disfrutar de un descanso que comprenden entre las nueve de la noche y las cinco de la madrugada (D-L de 15 agosto 1927). Las horas de descanso, sin embargo, admiten excepción en el caso de albergues, hospitales y clínicas... En cuanto a los menores, les está prohibido el trabajo nocturno, entendido por tal, el que tenga lugar desde las ocho horas de la tarde hasta las siete de la mañana siguiente. (LCT-D.I.156/1960, de 2 de junio).

Según la ley, cuando la causa de la prohibición sea la producción de vapores o emanaciones tóxicas o de polvos perjudiciales, o bien el peligro de incendio o de explosión, se entenderá en general que no



sólo se prohíbe el trabajo activo, sino también la simple permanencia en los locales en que aquél se ejecute.

Intervención de la Inspección de Trabajo

Corresponde a las respectivas Inspecciones de Trabajo determinar en cada caso particular la medida en que deben aplicarse los apartados b), c), d) y e) citados. También corresponde a las inspecciones la

posibilidad de autorizar el empleo de los menores de 18 años y de las mujeres de menos de 21, siempre que, mediante contrato de aprendizaje o tratándose de trabajo específicamente adecuado a sus condiciones, queden plenamente garantizadas la salud y la seguridad del trabajador.

Efectos de la prohibición

La violación de estas normas prohibitivas por el em-

presario, hace que incurra en infracción sancionable administrativamente, que normalmente se traducen en multas.

El Código Penal, por otro lado, configura como un tipo de delito de lesiones el cometido por quienes por infracciones graves de las leyes de trabajo ocasionan quebranto apreciable en la salud, en la integridad corporal de los obreros; las leyes infringidas pueden ser precisamente las normas sobre trabajos prohibidos a la mujer o a los menores.

Pero el tema principal es el de qué ocurre con un contrato de trabajo en que se incurra en las prohibiciones legales mencionadas. Un contrato celebrado precisamente para la ejecución del trabajo prohibido, es ilícito; lo que quiere decir que la mujer o el menor lo puede romper en cualquier momento y que, desde luego, puede exigir del empresario la indemnización por todos los daños y perjuicios que haya sufrido como consecuencia del trabajo que ha realizado contra las prohibiciones legales, incluidos desde luego los que derivan de la extinción

del contrato. Cabe también entender que el contrato permanece válido pero para ejecución de una actividad no prohibida, de tal forma que se obligue al patrono a cambiar al trabajador a otro puesto no prohibido. En todo caso, debería ser el trabajador el que optase por cualquier de las dos soluciones.

B. HARRILOLA

Salarios: Garantías (I)

La mora

Es un tema de gran actualidad hoy, el de las garantías del salario, ya que son muchas las empresas, que en situación de crisis, o sin ella, dejan de pagar salarios a sus trabajadores, consiguiendo de este modo, lo increíble de esta sociedad: un crédito sin interés.

La mora

Lo que nuestro derecho constituye la garantía de puntualidad en el pago de los salarios, se llama "mora".

Así en la Ley de Contrato de Trabajo se dispone que es obligación del empresario satisfacer puntualmente la retribución convenida y, en caso de que se retrase, el Magistrado de Trabajo señalará a su arbitrio una indemnización que no podrá ser superior a la mitad de los salarios dejados de percibir.

A simple vista, tal regulación tiene un carácter enérgicamente protector del trabajador, pero no nos engañemos, la práctica asegura a los patronos que el coste de tales créditos no será excesivo.

Una cosa es la ley, pero otra es... financiar empresas

Para asegurarles estos créditos a bajo precio, está el desastroso funcionamiento de las Magistraturas: una demanda

por atrasos de salarios tardará en llegar a juicio diez meses. Pero si con ello no fuera suficiente, aun le queda a la patronal la esperanza de que el Magistrado de "turno" no señale indemnización o señale una menor que el interés que le hubiera cobrado un banco.

Así nos encontramos con algo inaudito: los trabajadores financiando empresas con sus salarios, cuando no tienen ni para comer y cuando ningún banco se arriesga a conceder un crédito a tales empresas.

Se institucionaliza la demora

Sin embargo, cuando ya era unánime en la doctrina, y sentida por la clase trabajadora la necesidad de un sistema de mora automática (recordemos que la ley de 1931, establecía un recargo por mora automática del 5 por ciento semanal) que permita a los trabajadores calcular perfectamente los intereses, pudiendo liquidar con su patrono los atrasos, sin esperar diez meses a que salga el juicio, a pesar de ello decimos, la gran frustración: el Proyecto de Estatuto, nunca mejor calificado "contra los trabajadores", en su artículo 27.3 establece que el interés por mora en el pago del salario será el exigible en las obligaciones civiles, es decir el 4 por ciento según esta-

blece el art. 1108 del Código Civil. Si el Proyecto sale adelante mucho nos tememos que la demora en el pago de salarios se institucionalice, llenando nuestras asesorías jurídicas de recalaciones sobre todo en empresas pequeñas y medianas. Estas reclamaciones llegarán a juicio a los 10 meses y los trabajadores no obtendrán sino un 4 por ciento de intereses.

Ya tenemos a los trabajadores convertidos en entidades de financiación más baratas que las Cajas de Ahorros.

Una nueva cláusula en los convenios

Frente a un futuro tan pobre, únicamente nos queda la alternativa de luchar más fuerte, y dado que el artículo 1108 del Código Civil permite pactar un interés más alto que el legal, debemos plantearnos para las negociaciones de Convenios que están encima, la inclusión de un nuevo artículo en su redacción que contemple un recargo automático por los atrasos de salarios, que a nuestro juicio debe superar sin duda, los tipos de interés vigente en la actualidad para los créditos que concede la Banca privada. Las razones son obvias.

L. GOITIA

Derechos sindicales, reivindicación de primer orden

Sector Químico: Negociaciones de empresa

Kimikako sektoreak alderdi askotako lan era eta produkzio diferentekoak hartzen ditu. Orain arte sakabanatuak egon badira ere, gaur, Kimikaren Komenio Generala 25 bat industria motatan zaitzen da. Hau etatik inportanteenak, kautxo, plastikoa, jaboia, pintura, gas eta azidoak e. a. Langile numero aldetik, Euskal Herriko sektore aurrenetakoa da, larogei bat mila denetara, Bizkaian erdiak daudelarik (hemengoak dira Firestone, Dow Chemical, Dunlop Iberica, Cepsa...). Afiliazio aldetik, ELA du indarririk handiena sektore honetan. Datozen komenioetako estrategia enpresetakoetan finkatzea da, estalari uko egitea. Bi helburu dira komenio hauei begira: ekonomik lorpenal egin eta jornalaren baliotasunari heutsi, bizitzaren igoera haina lortu alde batetik, eta sindikal eskubideak, Sekzio Sindikalenak, gero eta gehiago eskuratzen segi.

El abordar un sector tan heterogéneo y de la importancia como el de la Química no es trabajo fácil. Abarca en su seno a numerosas actividades industriales o ramas con características y condiciones de trabajo muy diferentes unas de otras.

En lo que atañe a Euskadi, las más desarrolladas y que cuentan con población laboral importantes son el caucho (Michelin, Firestone, Dunlop Iberica...), el de los ácidos y gases industriales (Dow Chemical, Seo, Argón, Ugimica...), jabones y detergentes (Bilore, Tapia...), así como el de colorantes (Ripolin, Artiach, Prisma...) Bizkaia es la que más trabajadores acoge (casi un 50 %) y en ella residen la mayoría de las grandes empresas.

Desde una perspectiva sindical, vamos a analizar este sector cara a las negociaciones que se plantearán próximamente y valorar los realizados durante este año.

Fuerte presencia de ELA

La representación sindical, podemos decir, está repartida entre las tres centrales mayoritarias de Euskadi: ELA, UGT y CC. OO. Destaca, sin embargo, la fuerte presencia de ELA en el sector con una implantación en todas las empresas, grandes y pequeñas.

No al convenio estatal

En cuanto a la estrategia de las negociaciones ha habido una experiencia que ha resultado positiva: realizar los convenios de empresa. El pasado año quedó muy clara una cosa: los trabajadores no aceptaron el convenio estatal porque no tienen aplicación alguna en Euskadi, (aparte de alguna que otra pequeña empresa), por mucho que algunas centrales no

quisieron ver esta realidad.

Esa fue la razón por la que ELA optó con todas sus fuerzas a negociar convenios de empresa y romper la vía estatal.

● **En empresas donde hay fuerza y organización, se realizan buenos convenios.**

● **El convenio estatal no puede adaptarse a la realidad de Euskadi.**

● **Hay que ir concretando en los convenios las reivindicaciones sindicales.**

Convenios de empresa

Se hicieron convenios de empresa y, en algunos casos, consiguiendo puntos muy interesantes en el aspecto no sólo económico, sino también en lo sindical.

En este sentido, hay que recalcar otro aspecto, que es el siguiente: si en una empresa hay fuerza sindical, hay organización, en esa empresa se podrá hacer buen convenio. Si no se da esto, muy difícil.

Avance en cuanto a los derechos sindicales

Los convenios realizados eran fundamentalmente pactos económicos con la empresa. El objetivo prioritario era el mantener el poder adquisitivo con los topes salariales impuestos por el Gobierno como fondo. Podemos decir, con toda franqueza, que allá donde ELA ha pisado fuerte han podido superarse los topes salariales.

Esta ha sido una constante



Komenio estatalak ez du balio Euskal Herrirako. Ez da aplikagarria

venios, la primera cuestión de batalla en la empresa.

Se han conseguido también otros puntos que se adecúan a las condiciones de y será en los próximos con-

jador cualquiera, son canalizados por los afiliados a través del delegado sindical. Consecuentemente, los no afiliados o los no sindicados tienen, en este sentido, más problemas para ser atendidos.

O también, como lo conseguido en la empresa Formica. El delegado sindical de ELA firma el convenio al igual que lo hace el comité. Resulta que este delegado es miembro del comité, pero en este caso firma, no como miembro del comité, sino como delegado de la sección sindical de ELA de Formica. Otro ejemplo encontramos en la empresa Arasolo, en la que la sección sindical de ELA ha podido conseguir capacidad negociadora, una conquista muy importante.

Y otro detalle que ilustra el papel que tienen los sindicatos en la empresa, entrando poco a poco a regular todos los aspectos de las relaciones laborales en cada una de ellas: en la empresa Unión Farmacéutica Guipuzcoana, para que tengan validez los contratos de tiempo limitado es necesario que sean supervisados por el sindicato.

Objetivos

Esta es la dinámica que hay que imprimir, que hay que marcar. Hacer que los sindicatos funcionen como tales dentro de la empresa. Y que por ello, hay que ir realizando y preparando reivindicaciones concretas en los convenios. En cada uno de ellos teniendo en cuenta la situación real, el grado de organización de la sección sindical, la fuerza sindical existente, etc. Habrá tiempo para valorar el trabajo que se está realizando en este sentido, en el de las secciones sindicales en concreto.

I. LARRAÑAGA

**Para el
sector público de la Construcción
Naval**

Firmados los acuerdos a medio plazo

El lunes, día 5 de noviembre fueron firmados, en Madrid, los acuerdos a medio plazo para los astilleros del sector público entre los representantes de centrales sindicales, empresas y Administración. Estos acuerdos se centran en cuatro puntos, a saber:

- 1.—Demanda y financiación.
- 2.—Puestos de trabajo alternativos.
- 3.—Marco de seguimiento y.
- 4.—Sector Naval (privado).

En el primer punto se habla de la coordinación entre las empresas afectadas de cara a una gestión equilibrada, la dotación suficiente de fondos para créditos a armadores nacionales, como la aportación de nuevos capitales a las empresas para mejorar la estructura financiera. El objetivo de las medidas financieras y las actuaciones empresariales es el asegurar unos decrécimientos económicos decrecientes, de forma que se alcance el equilibrio en un plazo de dos a tres años. Otro apartado del mismo punto hace referencia a la descentralización de actividades vistas a una mejora en la competitividad de la construcción naval.

En cuanto al segundo punto, que hace referencia a los puestos alternativos de trabajo, se pondrán en práctica medidas de apoyo a empresas que se desarrollen en algunas áreas afectadas por la crisis naval, así como otras medidas para proveer la creación de puestos de trabajo alternativos necesarios para hacer posible la recolocación de los excedentes (la evolución previsibil de la demanda a lo largo de los tres próximos años habrá un excedente de 6.000 puestos de trabajo en el sector).

En este sentido, la Administración colaborará con las administraciones autonómicas y las empresas, con el apoyo del I contribuirán a la creación de 1.500 puestos de trabajo en dos tres años. Como complemento a las anteriores medidas, se mantendrán los procedimientos de jubilación anticipada.

El tercer punto habla de las funciones que va a tener la Comisión de Seguimiento para hacer cumplir los acuerdos firmados entre las partes. Vigilar y seguir de cerca todo el desarrollo de los acuerdos y hacer que cada una de las partes se comprometa a realizar su papel debidamente.

La comisión seguirá la evolución económica y financiera de las empresas, situación de mercado, programas de creación de puestos de trabajo y criterios generales de recolocación de trabajadores.

En cuanto al sector Naval que no afecta a los grandes astilleros, es decir, de las empresas privadas, los acuerdos tendrán entre otros efectos positivos como resultado de las medidas financieras y de apoyo a la demanda. En caso de que se diera una crisis en estas empresas, las partes implicadas entrarían en negociaciones para solucionar los problemas que se derivasen.

Hasta aquí el contenido de los acuerdos. Nada más firma estos acuerdos, vamos a dejar para un próximo número un comentario sosegado y detallado de lo que puede analizarse de mismos. Ahora, a vista de pájaro, nos queda reflejar unas impresiones de los acuerdos.

Para llegar a la firma, se ha tenido que llevar un proceso nada fácil, y superar las dificultades que iban poniendo la empresa y la Administración. Estas tenían como objetivo encontrar soluciones y de ir sacando adelante el sector sin respetar los derechos de los trabajadores.

Está claro que mientras vayan adoptándose las medidas pugnadas en el plazo marcado, se garantiza el mantenimiento del puesto de trabajo.

Es de destacar también que se abre un proceso descentralizado para hacer efectiva la gestión, creando las comisiones de dirección industrial, dando entrada en ellas a los órganos autonómicos.

ELA deja claro, así como las demás centrales firmantes, que se mantendrá vigilante para que el cumplimiento se garantice al pie de la letra, a través de la Comisión de Seguimiento y por los medios que sean oportunos en cada momento.