

Astekari Sindikala
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

No hipotecaremos la negociación de los convenios

Queremos una verdadera reestructuración de la siderurgia

La economía, dicen, necesita de una "reestructuración". La siderurgia también necesita de reestructuración. Y para ello, desde hace meses está dando vueltas la idea de una negociación siderúrgica para un Plan de Reestructuración del sector. Ante el fracaso del intento, no se sabe de quién, de incluir tanto a la siderurgia integral —la que empieza con mineral de hierro y carbón para producir acero— como a la que no es integral, hoy, en la así llamada "Comisión de Siderurgia", se está negociando alrededor de la problemática del sector integral, que incluye a 44.000 trabaja-

dores de los grupos Altos Hornos de Vizcaya, Ensidesa y Altos Hornos del Mediterráneo, que este ejercicio pasado han tenido, en su conjunto, unas pérdidas de 23.000 millones y unos gastos financieros de 26.000 millones.

El sector está mal, está descapitalizado y necesita de unos buenos arreglos. Nosotros estamos dispuestos a negociar una reestructuración, no un parcheo; tampoco admitiremos que todo siga igual, menos los salarios. Pero por aquí van los tiros: en primer lugar, querían que negociáramos una moderación salarial en Madrid, y parece que van a

continuar en su intento. Lo hemos manifestado claramente: no hipotecaremos la negociación de los convenios que ya se han iniciado en las fábricas.

Ahora, las empresas, que nos han llenado de números, han quedado en presentar propuestas para negociar. Veremos de qué se trata. Veremos si se contempla una reestructuración financiera seria, porque hoy las empresas no tienen beneficios, pero pagan muchos miles de millones de intereses, de gastos financieros. Veremos cómo se contempla el tema de las inversiones, de los precios, del capital

y de la gestión. Si estas cosas estuvieran bien en el sector, no habrá pérdidas y no tendríamos las condiciones actuales.

Todo eso, probablemente, seguirá igual, y encima se permiten ofertar un cuatro por ciento en salarios para el año 80. Nosotros no hemos condicionado la negociación de los convenios desde Madrid. Eso se verá y negociará en las empresas. Lo que nosotros vamos a intentar es negociar una reestructuración válida y seria. En caso de que no quieran eso, sobramos todos en la "Comisión de Siderurgia".

J. A. M.



Sindikalismoa neurtzeko bide egokienan egoziaketa lana nolakoa den ikustea da. Ez da nahiko aurpegiaren azala dotoretzea eta hortaz arduratzea. Ezpada azpiko lanik, ezpada barruko gairik, ezala ximurtua gelditzen da, azaleko gauza bihurtzen da. Ezken egunotan entzun dugu punta askotatik, komenio handia eta bat egiteak zein mesede dakartzan. "Hiru mila" egin beharrean, lana gutxiagotuz noski, bat denetzat hobe omen da. Kapitalistamunduan indartsuenak irabazten du, liderrak agintzen du, beraren hitzak jartzen du martxan makinaria osoa. Hemen, Ferrer Salát da izen hori lider hori, hitz hori. Sindikalismoa, berriz, erbat bada, horretxekin ez datorrena da, guztizkontrakoa. Behen oinarritua dagoelako, enpresa bakoitzean ari delako, alderantziz jokatzeko du. Momentuan momentukoa, tokian tokikoa, hartzen diren erabakiak eta jokaerak errealidadeak ematen neurrikoak dira. Gertatzen dena haxe da, ez dagoela "hiru mila" egiteko ahalmenik, kapazidaderik, nagusien beldurrik eduki gabe. Ondorena ezin garbiagoa: komenio bat egin "hiru mila" ez egitearren, norberaren sindikatuko hutsuneak eta ahalezinak tapatzearren. Eta beste sindikatuak bartertu nahiean, nagusien jokoa srtu, saldu

Próximamente se iniciarán las negociaciones del primer convenio a nivel de Euskadi en el sector

Entrevista con los responsables de ELA-Administración Local

En un número anterior de ELA-Astekaria, concretamente el 77, correspondiente al 19 de enero, hacíamos una referencia a la plataforma elaborada por ELA-Administración Local para el primer convenio de Euskadi de este sector, para cuyas negociaciones se instaba al Consejo General Vasco, a la vez que se hacía entrega de la misma.

Sería una perogrullada recalcar de nuevo la importancia de este convenio, que viene condicionado por las limitaciones legales existentes para el funcionariado, así como por el contexto de inmadurez autonómica en el que se van a desarrollar las negociaciones.

La negociación, firma y puesta en práctica de este primer convenio de la Administración Local de Euskadi pondrá la primera piedra para acabar con la marginación de los trabajadores del sector y establecer unos mínimos derechos, equivalentes al resto de los trabajadores. Esto es lo que vienen a decir los responsables de ELA-Administración Local que estarán presentes en las negociaciones.

Ultima página

La aplicación del IRPF en Araba

Los sindicatos han entregado su oferta

Al igual que el pasado año, los sindicatos pretendemos que este año la Diputación Foral de Araba se sienta a negociar la forma de aplicación del IRPF en la provincia. En este sentido ha sido presentada recientemente una propuesta.

El objeto de esta negociación no es otro que mantener, por una parte, el poder adquisitivo de los salarios, y por otra, el que las retenciones en la fuente se aproximen lo más posible a la cantidad resultante de la declaración del IRPF.

En la referida propuesta se fija una renta de 550.000 pesetas, por debajo de la cual a los preceptores de la misma se les subvenciona íntegramente la cuota que les correspondería ingresar a la Diputación.

Convenio del Transporte de Mercancías por Carretera de Bizkaia

Las centrales mayoritarias dan una salida al conflicto

Páginas centrales



● "Sí" o "no" a la autonomía de las relaciones laborales de Euskadi

Página 3

● Empleo, la mujer sigue discriminada

Página 6

● El trabajo nocturno (I)

Página 7

● El derecho al descanso

Página 7

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a los Secretariados Profesionales de Industria (SPI) siguientes:

Federación Internacional de los Trabajadores de las Plantaciones Agrícolas y Similares (FITPAS).

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA).

Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Telecomunicaciones (IPCTT).

Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET).

Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM).

Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM).

Federación Europea de Metalúrgicos (FEM).

Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestido y Cueros (FEITVC).

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: Barrercalle, 28-2
 Teléfono: 681 56 50 Durango

Formación

Formación: flexibilidad sin desatender el objetivo

Beharrezko bada hezketa lanak aurrera eramatea, beharrezko da baita ere, eta ez guttiago, ari garen lan egokia ahal den zarriten astertea. Ez bada nahikoa salo asko egitea, salo hauek ondo aukeratuak eta ditugun behareri erantzuteko eran antolatuta-koak izan behar dute. Gure sindikalgintzaren behar- rakk aldatzen dijoazenez gero, gure hezketa jardunaldiek ere aldaketa zenbaiten beharrik izango dute noski. Aldaketa hauk emateko dugun ahalmenean azalduko dugu gure heldutasuna.

"Los materiales de formación nos va ayudando mucho a niveles de grupos de estudio de las Uniones Locales, de todas formas nos cuesta profundizar en los temas."

"Hemos dado algunos pasos importantes dentro de la formación en la Federación, pero no hemos llegado aún a plantearnos la misma a nivel de secciones sindicales."

"Los cursillos son muy importantes, además de debatir los temas cambiamos impresiones sobre los problemas que tenemos y reflexionamos sobre la estrategia a seguir."

Podríamos confeccionar así una larga relación de frases muy frecuentes cuando trata-

mos de abordar y analizar el tema de formación. Es importante llegar hasta el fondo del tema, hasta la realidad que implica la manifestación de estas frases y profundizar en los aspectos que es necesario mejorar.

Todo proceso de formación tiene una serie de fases determinadas, fases o etapas consecutivas que se van observando a lo largo de su desarrollo, que parten de un punto de partida para llegar a otro de llegada.

El punto de partida lo tenemos en la política de formación a seguir que se concreta mediante un plan de formación, que avanza mediante una concreta programación y

que termina con la realización de las reuniones y cursillos.

Si importante es el tener en cuenta que cada fase se vaya cumpliendo, no lo es menos la labor de seguimiento del plan en su conjunto. Es este seguimiento el que nos conduce a la exigencia de un continuo análisis, una permanente revisión, una constante observación de lo que es acertado, de lo que falta, de los avances logrados y de los puntos a mejorar. Análisis que se extiende desde los temas seleccionados hasta los asistentes, desde el nivel en el que se tratan las materias hasta los métodos utilizados.

No podremos tener una visión global hasta que el curso se haya realizado en su totalidad, pero este puede ser un buen momento para un alto en el camino, para detenernos en esa reflexión necesaria para el análisis de lo que hasta el momento hemos desarrollado, de la evolución de nuestros programas de formación, que llegan ahora a medio recorrido de su curso, para que partiendo de este análisis podamos adaptar al plan las variaciones que consideramos necesarias en esta otra mitad de curso que nos queda aún por realizar, y para que aquellas otras que no nos sea posible introducir en el curso presente las tomemos en consideración para la planificación de los programas del curso próximo, que desde ya debemos empezar a planificar.

Todos cuantos de alguna forma estamos participando en la formación, en los cursillos, en los grupos de estudios, podemos y debemos aportar nuestro grano de arena para conseguir superar nuestros planes de formación.

MARITERE ZINKUNEGI

TXOKOAN

Zer esan nahi du?

Vamos a definir esta semana el significado de algunos términos relacionados con el comercio y que constituyen prácticas poco ortodoxas cuando no ilegales, lo cual no quiere decir infrecuentes.

BOICOT. Actitudes discriminatorias y medidas restrictivas de carácter económico contra las normales actividades comerciales de una empresa o país. Las razones de esta sanción económica pueden ser políticas, comerciales y también sindicales.

Un ejemplo de boicot político es el boicot de los EE. UU. hecho a Cuba desde 1961, fecha a partir de la cual el Gobierno de Norteamérica mantiene la prohibición de comerciar con el país caribeño. Los sindicatos realizan prácticas de boicot, bien rehusando a comerciar con bienes proporcionados por empresas, donde existe una disputa laboral, o bien instando a los consumidores a no comprar un determinado producto o en un determinado comercio. En concreto, ELA ha organizado boicots a empresas por represaliar a sindicalistas.

MERCADO NEGRO. Es el mercado que surge cuando el precio máximo de una mercancía se fija por decreto administrativo y queda fuera de la ley el comprar o vender por encima de ese precio que suele ser bajo. El mercado negro suele surgir en épocas de escasez de un producto que por su importancia suele ser racionado o cuando sencillamente está prohibida su venta.

También suele haber en determinadas ocasiones un mercado negro de trabajo cuando se contrata personal sin cumplir los requisitos es-

pecificados por la ley —trabajadores emigrantes, etc.—

DUMPING. Acción de vender en el extranjero a precios inferiores al mercado interior normalmente por debajo del coste real. Puede recurrirse al dumping coyunturalmente para eliminar unos excedentes de un producto que no se puede colocar en el mercado interior, cubriendo, aunque no todos, parte de los costes. También se practica el dumping cuando se quiere hundir a los fabricantes locales del país extranjero que se trata. Las prácticas de dumping están prohibidas.

ESPECULACION. Es comprar bienes y valores con la esperanza de que su precio aumente en un plazo de tiempo. La especulación se asocia a los beneficios fáciles realizados por personas o entidades que se diferencian de los clásicos jugadores, porque en vez de operar en los casinos o frontones operan sobre mercancías o valores. La especulación ha sido una práctica muy extendida en muchas empresas y sectores en el periodo anterior, lo cual no ha dejado de tener un efecto negativo en la estructura financiera de las empresas. El acto de comprar todos los stocks existentes de una mercancía para revenderla a un precio más alto se denomina acaparamiento, práctica asociada en muchas ocasiones por la especulación.

J. E. LIBANO

Boicot
BOIKOT
Mercado negro
MERKATU BELTZA

Dumping
DUMPING
Especulación
ESPEKULAPEN

Unión Local de Deusto

La formación y organización de las uniones locales tiene, dentro de nuestra confederación, una importancia considerable. Así lo hemos entendido en Deusto, y durante bastante tiempo estamos dentro de la dinámica de fortalecimiento de nuestra unión local.

Durante todo el tiempo de funcionamiento que llevamos hemos abordado temas básicos, como son: afiliación, formación y, en definitiva, todos los temas que necesita una Unión Local para su potenciación. Pero como sabemos que esta labor es de continuidad, tenemos en proyecto unos

planes que nos sirvan para seguir fortaleciendo nuestra Unión Local.

Por todo ello, estamos preparando una campaña de afiliación que nos sirva para introducirnos más todavía en las empresas y lugares de ambiente que marcan la dinámica de Deusto.

En cuanto a la formación, se está desarrollando un ciclo de charlas sindicales atendidas por los militantes de la Unión Local y por los responsables de la Unión Comarcal. Dentro de este plan de formación quedan por desarrollar los tres últimos temas entre los 12 que se habían programado. Di-

chas charlas tienen lugar los martes de cada semana, a las siete y media de la tarde. Aprovechamos estas líneas para invitar a las mismas a todos los afiliados de Deusto.

Por otra parte, y dentro del mismo tema de formación, el día 5 de febrero habrá una reunión de delegados en la que, entre otros asuntos, se tratará la campaña de afiliación, organizando a tal fin los medios necesarios y enfocando la campaña a las empresas y sectores de menor incidencia, e ir penetrando y fortaleciendo el sindicalismo de ELA.

HUMOREA

"PUEBLO"



RAMON

Para programar la actividad de 1980

Reunión del CESA

Los días 23 y 24 de enero se ha reunido en Bruselas la Comisión Ejecutiva del Comité Europeo de los Sindicatos de la Alimentación (CESA). Se trataba de una de las dos reuniones que con carácter ordinario tienen lugar anualmente. Y en ella ha participado una delegación de ELA-STV, como único integrante, hasta la fecha, de dicha Comisión por parte del sindicalismo del Estado español.

A lo largo de un apretado horario de trabajo se agotó un amplio orden del día, del que entresacamos algunos puntos de la actividad a nivel europeo para 1980 en este sector.

Por parte de un representante de la Comisión de la CEE se hizo una exposición sobre el reparto del trabajo, las consecuencias económicas y sociales de una redistribución del mismo. Podemos decir que Europa camina hacia la jornada semanal de 35 horas. La CEE está elaborando un documento base de las deliberaciones del próximo Consejo de Ministros de Tra-

bajo y Asuntos Sociales, por una parte, y del Consejo de Ministros de Asuntos Económicos y Financieros, por otra. De ambas discusiones surgirá un documento preparado por la Comisión europea para su discusión en el Consejo de Europa.

El director del Instituto Sindical Europeo (ISE), Günter Kopke explicó la estructura, tareas y objetivos del mismo, haciendo hincapié en el aspecto de instrumento del sindicalismo europeo en la resolución de los problemas que nos enfrentamos (inflación, paro, multinacionales...). Para 1980 se ha constituido un Co-

mité sectorial del CESA para la industria del chocolate y de la confitería y se va a incidir con mayor fuerza en las negociaciones colectivas en las industrias del tabaco y alimentación, para lo cual se encarece a todas las organizaciones afiliadas, el envío de los convenios colectivos que se firmen a la central en Bruselas y al ISE.

Igualmente, se aprobó el informe financiero de 1979 y el estudio presentado por los censores de cuentas, junto con el presupuesto para 1980 y las cotizaciones establecidas.

Por último, fue elegido un nuevo vicepresidente ante la situación presentada en el CESA por la jubilación anticipada de Jan Van Otterloo y la muerte de su suplente, Jaap Hubrestse, veterano sindicalista holandés y buen amigo de ELA, a quien recordamos con pesar en estas líneas. Esta elección recayó en el compañero de la FNV, Lakerveld.

ALEX AGUIRREZABAL



Cuando se están negociando convenios

¿Un gran convenio o tres mil convenios?

Nada acaba definiendo un sindicalismo como su práctica sindical y más precisamente su práctica negociadora. Lo demás, todo lo demás, como declaraciones, ponencias... van bien, separados de la práctica, para cubrir el expediente y de paso mantener imagen. Hasta que la desvergonzada práctica deja todo al descubierto y la imagen se viene al suelo. No sé qué emperador, dotado, desde luego, de un gran sentido de la eficacia, llegó a decir, el bestia de él, que su sueño consistía en que sus enemigos tuvieran una sola cabeza para podérsela cortar de un único gran tajo.

Ese tal se adelantó muchos años a los planificadores del trabajo con ahorro de movimientos y tiempo. Tiene muchos herederos también en el terreno sindical. Porque quien dice un tajo dice una única firma o un único convenio. Lo malo es que los enemigos acostumbran a tener cada uno su cabeza.

¿Un convenio o tres mil convenios?

A lo largo de estas últimas semanas se ha puesto toda clase de música a la alabanza de las ventajas de un único convenio. De ese gran convenio que encauzará y a poder ser evitará la negociación de los también ya tópicos "tres mil convenios". Se firma uno solo y se evita la negociación de tres mil. Y el resto del tiempo a trabajar, "que buena falta hace". Puesto así, hasta parece que por qué no. Visto más despacio, no se puede evitar la sospecha de que en la formulación de este procedimiento quasi-mágico se agazapa el espíritu de los famosos motores de agua cuyo único fallo era que no funcionaban, o algún residuo de pasados centralismos (no tan pasados) y de recientes tentaciones a vestir de uniforme a todo ciudadano. Eso que nos debía proporcionar un imperio tampoco funcionó. Esté procedimiento del convenio único promete también tanto, que más que un procedimiento parece una de esas simplificaciones de la realidad que acaba poniendo al descubierto su vacuidad.

Se comprende que por parte empresarial dominen esos criterios simplificados. Los empresarios —poco demócratas ellos— tienden a funcionar en forma piramidal. El sector empresarial dominante, que es estrecho, se encastilla en una cúpula dirigente desde la que interpreta, a su manera, los intereses empresariales para luego imponer esa interpretación al conjunto del empresariado. La ley del más fuerte, del grupo más fuerte, es la norma de la selva empresarial (capitalista). Y, generalmente, como guinda de la cúpula, un líder, el hombre fuerte del momento, el Ferrer Salat de turno. Un gesto, una firma, un gran acuerdo. Muy bien. Muy eficaz (?), muy piramidal, muy capitalista. Y para cumplirlo, si hace falta, muy imperativo.

El buen sindicalismo va a por todas

El buen sindicalismo, que no es simplificador por estar bien arraigado

en la trama laboral, tiene un gran sentido de la realidad y de su funcionamiento. También tiene profundo sentido democrático. El buen sindicalismo se prepara para toda eventualidad y elige en cada momento el procedimiento, el tipo de convenio y el interlocutor que los trabajadores consideran más adecuados a sus intereses y a la operatividad de acuerdo. No rehuye, por principio, el gran único convenio, pero está listo y es capaz de negociar los "tres mil". Y no considera que ir a por los tres mil sea una desgracia si interesa esa vía a los trabajadores. No le asusta esa alternativa si los empresarios no ofrecen garantías y quieren jugar con exceso de ventaja por los acuerdos más concentrados. Creemos que sólo es posible un único buen y gran convenio cuando se está preparado para hacer esos tres mil. Hay sindicalismos acostumbrados a negociar los "tres mil"



convenios; lo practican y les va muy bien. A ellos, a la sociedad y, sobre todo, a los trabajadores. Pero es que están capacitados para ello: afiliación, estructura, medios, agilidad y coherencia funcional. No quedan triturados, sino potenciados. Y, por otro lado, esos mismos sindicatos son los que pueden hacer uno de esos grandes convenios sin caer en la burocracia y en el despego e indiferencia de los afiliados y de todos los trabajadores.

Acuerdo-trampa

Pero cuando con un convenio de esos grandes y de los que "ahorran tres mil" se quiere suplir deficiencias sindicales estructurales o se quiere, en colaboración con los empresarios, utilizar un atajo para ponerse a la cabeza de las demás centrales, simulando un protagonismo no avalado por la realidad sindical subyacente, entonces ese gran acuerdo es una trampa, en primer lugar para los mismos que lo han firmado.

A la larga tendremos el sindicalismo que configuremos con nuestra práctica cimentada en realidades que la sustenten. Nosotros queremos un sindicalismo sin trampa, sin atajos y sin fallas. Esas fallas, parecidas a las geológicas, que luego acarrearán derrumbes, hundimientos y tardíos reconocimientos de errores.

V. ELORZA

UGT y PSOE tienen que aclararse

"Sí" o "no" a la autonomía de las relaciones laborales de Euskadi

Progresivamente va multiplicándose el número de sectores que lo piden y la fuerza con que lo exigen: Hay que negociar en Euskadi. Es el rechazo en el campo de acción sindical de un centralismo demodé y preconstitucional. Es la afirmación del principio de la autonomía de las partes en las relaciones laborales antes de que una camarilla lo burocratice. Es lógico que la reivindicación autonómica, plasmada y consagrada en el Estatuto de Autonomía, se refleje y tenga contenido coherente en el mundo laboral. La posibilidad de negociar en Euskadi sin condicionamientos impuestos desde fuera es un derecho que nos asiste a los trabajadores de aquí. Y requerimos que se nos reconozca sin recortes ni trapechos en los hechos.

Antiautonómico

La firma del "acuerdo-marco" por parte de UGT y CEOE con la intención de imponerlo en Euskadi, es un rechazo palmario de esta aspiración coherentemente autonómica. Dicho acuerdo no es más que la concreción de lo tramado entre CEOE y UGT y recogido luego en el Estatuto de los Trabajadores que está a punto de entrar en vigor. El carácter antiautonómico de lo que en todo ello se ha plasmado ha sido denunciado en detalle y documentalmente por ELA-STV. La falta de convicción con que se nos ha respondido y las evasivas respecto al punto fundamental en todas las alternativas que se nos ofrecían, sólo han servido para poner más en evidencia lo correcto de nuestro análisis y lo fundado de nuestra denuncia. No basta con que se nos garantice el que, cumplidos ciertos requisitos, los sindicatos de comunidad autónoma puedan estar presentes en los convenios

que se negocien a ámbito estatal. Es claro que la mera presencia de parlamentarios vascos en el Congreso de Madrid, siempre que en Euskadi consigan el número de votos suficientes, no hace la autonomía de Euskadi. En el terreno laboral, lo menos que puede significar este autogobierno autónomo, es la capacidad no mediada de negociación en el ámbito de la comunidad autónoma. Que las partes implicadas no encuentren obstáculos para esa negociación si se ponen de acuerdo en realizarla. En base al Estatuto de los Trabajadores, esa posibilidad puede ser obstaculizada (cor. art. 83, antes 81). El acuerdo-marco es una de las formas posibles —no la más eficaz con todo— de interponerse y obstaculizar.

Por eso no comprendemos a qué juega el PSOE en Euskadi. Por un lado vota autonomía, proclama la defensa de un marco de relaciones laborales propio, autónomo, en Euskadi (como lo ha hecho a través de miembros representativos y en altos cargos del CGV), y a la vez apoya el Estatuto de los Trabajadores, considerando, por añadidura, como lo más válido del mismo, el título II donde precisamente se crea la posibilidad de cercenar la autonomía de las relaciones laborales de Euskadi. A qué juega el PSOE en Euskadi, a qué juega UGT queriendo imponernos su acuerdo-marco. ¿Sí o no a la autonomía?, ¿sí o no a la posibilidad de unas relaciones laborales realmente autónomas en Euskadi? Las denuncias que en su día hizo ELA están en pie y a las mismas no puede responderse con sólo palabras y gestos declamatorios. No se ha corregido nada de lo denunciado y ciertas declaraciones han perdido credibilidad.

ITURRIAGA

HEMEROTEKA

Sindicalización de profesionales asalariados

"Los profesionales se están volviendo más partidarios de la sindicalización y adoptando el proceso de negociación colectiva a sus propias necesidades profesionales. En USA los trabajadores profesionales están sindicándose en un alto grado y participan en la negociación colectiva más que cualquier otro grupo dentro de la fuerza trabajadora del sector servicios. En efecto, se calcula que el 45 por ciento de los profesionales sindicalizables —es decir ni directores ni empleados por propia cuenta— están ahora participando en la negociación colectiva por medio de los sindicatos. El Departamento para Empleados Profesionales de la AFL-CIO registra una afiliación superior a los 7 millones de miembros.

Esta sindicalización choca con determinados prejuicios. Cuando médicos, abogados o profesores que trabajan por cuenta propia se unen por medio de sus "asociaciones" para establecer normas y tarifas en una forma unilateral, la gente lo considera muy aceptable. Tal acción es considerada como una demostración de interés profesional por la dignidad y solidez de la profesión. Pero, si los profesionales asalariados se reúnen en sindicatos y buscan por medio de la negociación de un contrato con sus patronos, establecer reglamentos y tarifas (salarios), esto es considerado por esta misma gente como antiprofesional.

Cuando los médicos y abogados conjuntamente rehúsan prestar sus servicios en situaciones en las cuales consideran que son una amenaza para sus niveles profesionales, no se les ve como huelguistas, sino como practicantes ejerciendo sus derechos para defender sus profesiones y al público en general. Cuando los médicos, abogados, maestros y otros profesionales asalariados que están sindicalizados hacen lo mismo, son criticados.

Pero la negociación colectiva es simplemente un instrumento usado por un sindicato para mejorar las condiciones de sus miembros".

("Boletín Sindical". Enero 1980)

Creadores de desempleo

Son los monopolios quienes, según el memorándum, limitan la demanda a causa de su estrategia de los precios y de los beneficios, impidiendo así un reajuste económico más elevado y la creación de un suficiente número de puestos de trabajo. No se puede negar que la monopolización ha aumentado, que las grandes empresas son las fuerzas dirigentes de la economía y que disponen de enorme poderío. Pero todo ello no ha empezado en los años setenta. En realidad, fue inmediatamente después de la segunda guerra mundial, como más tarde, cuando la monopolización se convirtió en un factor determinante en las economías de los países occidentales. Pero, ¿por qué,

por ejemplo, un crecimiento suficientemente elevado y el pleno empleo resultaron posibles en el curso de los años sesenta, durante la monopolización, mientras que ahora, diez años después, han dejado de serlo? ¿No estribará más bien la verdad en que una reserva de parados constituye un estado de cosas normal en una economía capitalista, y que ello no apareció antes por la sencilla razón de que se daban las particulares condiciones favorables de la postguerra (a saber: "El milagro económico")? ¿Estamos encaminándonos de nuevo hacia esta "normalidad" que determinaba toda la evolución capitalista anterior? En tal caso, el mantenimiento del paro nada tiene que ver con la restricción de la demanda mediante políticas monopolísticas de los precios y beneficios, sino que, como máximo, se debe a las posibilidades que tienen las grandes empresas (monopolios), de proceder a fusiones, a racionalizaciones y a exportaciones de capitales, que resultan destructoras de empleos.

("Mundo del trabajo libre". Noviembre 1979)

Para la aplicación del IRPF en Araba

Los sindicatos han entregado la propuesta a la Diputación Foral

Por segundo año consecutivo, las centrales sindicales mayoritarias intentamos negociar con la Diputación la forma de aplicar el IRPF en Araba. Hoy estamos a la espera de comenzar las negociaciones, una vez presentada nuestra propuesta a dicha corporación el pasado día 16 de enero.

Como todo el mundo sabe, el IRPF es un impuesto de carácter directo y naturaleza personal que grava la renta de los sujetos pasivos en función de su cuantía y las circunstancias personales y familiares que concurren en éstos.

La ventajosa situación en la que se encontraban los trabajadores de Araba, debido a los conciertos económicos, resultaba problemática ante el planteamiento, durante el año pasado, de aplicación de tablas de carácter general. En caso de llevarse a la práctica dicho planteamiento, se verían agravados considerablemente los intereses de los trabajadores.

Por este motivo, por mantener la situación que viene rigiendo durante años, los sindicatos intentamos negociar una salida al tema con la Diputación Foral para el año 1979, cuya fórmula fue la siguiente:

1.º Para hallar el porcentaje de retención se tomaría en consideración únicamente el salario base, pagas extras y vacaciones, obtenido en 1978, aplicándose sobre los rendimientos que se obtengan durante 1979.

2.º Para las rentas inferiores a 475.000 pesetas se aplicaría una subvención de 25.200 ptas./año.

Para las rentas que superen las 475.000 y sean inferiores a 725.000 las subvenciones varían según la situación personal y familiar. Así, para solteros y casados sin hijos, les corresponden 16.100 ptas./año. Para casados con uno o dos hijos, 16.800 ptas./año y 18.200 ptas./año para los casados con tres hijos.

Para las familias numerosas, sin tener en cuenta el límite de la renta percibida, les correspondía 25.200 ptas./año los de 1.ª categoría, y 35.000 los de 2.ª

Planteándose la negociación de la fórmula de aplicación para 1980, hemos elaborado una propuesta que la presentamos el pasado 16 de enero pasado a la Diputación. Los objetivos que hemos tenido en cuenta al realizarla han sido, por una parte, mantener el poder adquisitivo de los trabajadores, y de que las retenciones en la fuente se aproximen lo más posible al resultado final de la cantidad a abonar en el momento de pre-

sentar la correspondiente declaración—por el IRPF, por otra. Dicha propuesta consiste en los siguientes puntos:

1.º Se establecerá el límite de renta de 550.000 pesetas, por debajo del cual, a los preceptores de la misma les será subvencionada íntegramente, la cuota que en aplicación de las normas del IRPF les correspondiera ingresar a la Diputación.

2.º Para las rentas inferiores a 800.000 pesetas, las subvenciones son tal y como se especificó para 1979, y para las mismas situaciones: 18.676 ptas./año para solteros y casados sin hijos; 19.488 ptas los de uno o dos hijos; y 21.112 para los de tres hijos.

En cuanto a las familias numerosas, recibirán 30.000 pesetas los de 1.ª categoría y 40.000 para los de 2.ª, quedando exentos aquellas que ostenten la categoría de familia numerosa de honor.

3.º Para el sistema de retención en la fuente se hace la siguiente propuesta:

—Se calculará el índice de retención en la fuente del preceptor en función de sus rentas de trabajo totales y de los porcentajes de aplicación en el régimen general.

—En la aplicación del porcentaje sobre las percepciones mensuales de 1980, se deducirá la subvención que les corresponda, dividida en catorce mensualidades.

EDU MARKINEZ

Convenio del Transporte de Mercancías por Carretera de Bizkaia

Las centrales mayoritarias dan una salida al conflicto

Las vicisitudes del convenio del Transporte de Mercancías por Carretera de Bizkaia, han ocupado de forma casi constante las primeras planas de los periódicos. Por nuestra parte, reflejaremos el proceso seguido en el transcurso del mismo y valoraremos las posturas sindicales habidas, así como la actitud poco limpia y obstinada de la patronal.

En noviembre del 79 se presentaron las plataformas de convenio para 1980, por una parte ELA, CC. OO. y UGT, y por otra, las minoritarias. En estas circunstancias la patronal dio largas al asunto, sin que accedieran a negociar.

El 2 de enero las centrales minoritarias lanzan una huelga por el retraso de las negociaciones. Tres días más tarde, en los locales de la Consejería de Trabajo, se firma, por parte de todas las centrales, un acuerdo en la composición de la mesa negociadora (75 % para ELA, CC. OO. y UGT, y el 25 % para el resto).

A pesar de este acuerdo, las minoritarias se reafirman en la huelga hasta que se firme el

convenio. Aún no habían comenzado las negociaciones con la patronal.

La incidencia de la huelga es nula, supone el 5 % de la totalidad de los trabajadores del sector. A la reivindicación de la firma del convenio se le añade la petición de libertad de los detenidos. Las posiciones de los que secundan el paro van radicalizándose, con lo que se hace necesaria la convocatoria de una asamblea entre todos los trabajadores para decidir (aunque la realidad decía ya que tanto por cien estaba a favor de continuar el paro) la desconvocatoria o no del paro.

Esta se realiza en La Cañilla, el día 16 de enero. Se decide

realizar la votación de decisión que no fue por el sector que es del paro. La postulación fue mayoritaria a favor de la desconvocatoria que tampoco la ace-

En vista de que la se radicalizaba, la C de Trabajo convocó a una reunión el 17 de enero, con objeto de negociar. En dicha reunión tomaron parte las centrales. La patronal aprovechó la ocasión para hacer ofertas de un 9,3 % de incremento sobre las tablas del anterior, y de los restantes, nada. En el fondo de la patronal era un laudo que fue favorable a sus intereses.

Las centrales muy sopesando la situación que se había llegado a una obstinada y turbia de negociación, por una parte, la antiunitaria de las

asociaciones, añadiéndose los autónomos, a los que afecta el convenio, el problema de tratamiento completamente diferente dar una salida a la r. día 26 de enero, sá

mayoritarias recurre al conflicto colectivo ante la Comisión Territorial de Trabajo solicitando de laudo, a las siguientes condiciones:

a) Readmisión de despedidos.

b) Incremento salarial del 16 %.

c) Semana laboral de 40 horas para los de jornada de 42 horas para la continua. Posibilidad de un sábado de cada dos.

d) Ampliación y en, licencias retribuidas de seguridad e higiénica de empleo, derivadas, etc...



Luis Mari Portillo, como militante de ELA, tuvo oportunidad de expresar los criterios en favor de la desconvocatoria de la huelga

Convenios de Papeleras en Bizkaia

En la actualidad existe un convenio colectivo estatal de Pastas, Papel y Cartón, pero que en toda la provincia de Bizkaia tiene una mínima incidencia, ya que todas las empresas papeleras de esta provincia se rigen por su propio convenio de empresa, a excepción de la Papelería del Carmen —Amorebieta—, con 135 trabajadores, que se sigue rigiendo por el convenio estatal.

La situación de los convenios colectivos de empresa papeleras se encuentran en fase de consulta a los trabajadores afiliados, habiéndose presentado ya a la empresa el de Celulosas Moldeadas Hartmann, S. A. La plataforma reivindicativa:

Revisión semestral con el índice de precios al consumo al 1.º de julio.

26 días laborables de vacaciones.

Licencias retribuidas. Ampliación.

Incremento de un 19 % en las tablas de 1979.

Acción sindical. Tiempo de 40 horas para el delegado sindical.

Jornada de trabajo: 40 horas. Fijación de un número de horas anuales.

El convenio de Sancel, S. A., está terminado y solamente falta que la semana del 28 al 2 de febrero se ratifique por los trabajadores.

En este convenio se piden los siguientes puntos:

Revisión semestral.

26 días laborables de vacaciones.

Número de horas máximas anuales. 40 horas semanales.

Ampliación de las licencias retribuidas.

Incremento pendiente de consulta (16-19).

Acción sindical. Mismo tiempo libre para los delegados sindicales que para los delegados del Comité de Empresa.

Unificación a una sola columna todos los conceptos retribuidos.

El convenio de Papelería Española, S. A., Aranguren, está también pendiente de ratificación por parte de los trabajadores afiliados, y las peticiones son análogas con el de Sancel.

El resto de las papeleras de la provincia de Bizkaia se encuentran en fase de finalización de anteproyectos, a excepción de Celulosas del Nervión, en la que han dimitido los miembros del Comité de Empresa.

Este compás de espera abierto plantea dos alternativas: la primera el celebrar de inmediato las elecciones, y la segunda, la que ha propuesto ELA, que consiste en nombrar una comisión paritaria para negociar el convenio y posponer las elecciones a la finalización de las negociaciones.

FELIX GARZIA

Federación de Construcción y Madera, de Gipuzkoa

Urte haro honetan beti bezala negoziaketak izanen dira gairik aipagarrienak.

Gipuzkoan, gaur egun, esan daiteke gure federazioan beintzat ez direla berogarri oraindik akorkioak.

Eraikintzako komenioak hartzen du bere neurritz, garrantzi handiena gure federazioan.

Nahiz eta sektorea bere-mentu oherenean ez eurkitu, aurkeztuak ditugu gure errepresentatibitateak ugazabari. Sail izango zaigu, akordio markoa dela ta soldatak beren neurrrian eustea, aurtan bestalde, aldaketa batzuekin ditugu eskaldietan, adibidez, ardura handia heman diegu juridiko alderdiei kontratoko, likidapenak, finikitoak, eta abar. Dakigunez, sektore honetan ezberdintasun handiak sortzen dira eta ezjakinez ta garbita-

sun faltaz langilea saldua gera oí da.

Bestalde, baditugu Buztingintza ta "Vidrio" negoziaketak, bata hasia, ta bestea prestatuak daukagu, konkretoki zerbait dugunean albisterik izango duzue.

Para conocimiento de todos los afiliados de la Federación de Construcción y Madera informamos brevemente de los pasos dados hasta la fecha sobre lo que a negociaciones se refiere.

Señalaremos, en primer lugar, el de la Construcción. La plataforma ha sido presentada a la patronal y esperamos en breve comenzar a negociar.

Dado que el sector atraviesa alguna dificultad, hemos planteado unas reivindicaciones orientadas a defender el poder

adquisitivo de los s. Este año cabe señalar aspectos jurídicos de la plataforma, como tipos de contratación, los de contrato, de fi así como fórmulas de ción, etc.

Estos, planteamientos debidos a la inseguridad del trabajador en su puesto bajo, dada la movilidad de la contratación en el sector se presta a infinidad de des por las oscuras relaciones jurídicas existentes.

Para terminar, señalemos que se está haciendo el convenio de mica y, asimismo, se está preparando el de las in del Vidrio. Cuando ter al menos en la primera ellas, ofertas concretas formaremos puntualmente

MIKEL OLA

En los convenios de empresa, se logran las mejores conquistas

Puntos reivindicativos prioritarios

Han eta hemen enpresetako komenioen negoziaketak hasiak daude. Denetan plataformak emanak behinik bein. Batzutan akordiotara allegatuak ere. Bizkaiako metalari dagokionez, lantegi bakoitzeko sekzio sindikalak gogor arl dira nagusiekin errel-
bindikapenak negoziatzeko. Diru aldetik, % eko 16tik 20ra bitartekoak dira gehienak. Lanorduen aldetik, asteko 40 ordu eskatzen da. Batzutan 43 eta bestetan 42 lortuak daude. Eskubide sindikalei buruz, delegatu sindikalaren onartzea eskatzen da indar gehienez. Komitekoek dituzten ordu bereak izatea behintzat. Nagusiek ez dute beraien enpresan negoziatzerik nahi. Probintziak izenpetu arte itxaroteko, diote. Langileek hadakite zein terrenotan joka, non lorpen gehiago atara naguslari.

En una época de renovación de convenios como la que estamos atravesando, la mayoría de las empresas están negociando o a punto de negociar convenios propios. El sector que vamos a analizar, el metal de Bizkaia, está viviendo, a nivel provincial, la negociación del convenio en el que los sindicatos han convocado, para el día 29 un paro de 24 horas, como medida de presión ante la patronal, día en que se reanudarán las negociaciones.

Junto a esta realidad del convenio provincial, una parte importante de los trabajadores metalúrgicos están ya negociando o próximo a ello, convenios de empresa.

Cada vez más empresas con convenio propio

Cada año son más las empresas que negocian su propio convenio como única forma de conseguir mejoras sustanciales superables al provincial, tanto en el tema salarial como en lo social y sindical. Es lógica esta tendencia dado el carácter de mínimos del convenio provincial y la necesidad de ajustar la negociación a cada situación concreta de empresa o centro de trabajo.

Los convenios de empresa que se plantean para 1980 por primera vez, son un ejemplo

de la dinámica que se está marcando: Hijos de Ortiz, Mesa, Fitasa, Odi-Bakar, Alvarez Vázquez, Malibi, Autonerviñón, Zaga, Ormazabal e Iriñondo, etc.

La Federación del Metal, una vez estudiados y analizados convenios anteriores, ha elaborado una plataforma modelo desarrollando los puntos prioritarios de carácter global. Plataforma que sirve de guía, con la particularidad de que en cada empresa, según la realidad de ésta, vaya adecuándose a los distintos puntos que se negocien.

Puntos básicos de la plataforma

Resumiendo ésta y en lo que respecta al tema salarial, las subidas van desde el 16 al 20 % aproximadamente. Es el caso de Lince y GAC que están negociando aumentos del 23 y el 16,5 %.

La revisión semestral se introduce en todas ellas con el fin de ir paralelo al incremento del IPC.

En cuanto a la jornada, cuya petición se centra en las 40 horas, la zona del Gernikésado tiene ya conseguidas 42, en Hijos de Ortiz han logrado 43 para 1980. Poco a poco se va avanzando en la reducción de jornada, punto éste reivindicado para, entre otras razones, disminuir el paro.

En lo que se refiere a puntos sociales, destaca la de la jubilación a los 60 años, petición que en el caso de Pradera Hnos., la empresa ha realizado esta oferta con 30 años de antigüedad y al 100 %.

Reconocimiento de la figura del delegado sindical

Por último, queda señalar que en cuanto a los derechos sindicales, se ha hecho hincapié en el reconocimiento de la figura del delegado sindical con atribución de las mismas horas que los miembros del Comité. Por otro lado, se ha querido dar importancia a la Sección Sindical en el sentido de que las sanciones, los finiquitos de los afiliados a centrales tendrán que ser requisados antes por el delegado sindical. Ya en el convenio del 79 se reconocían las 40 horas para el delegado en empresas como Metalquímica y Laurak.

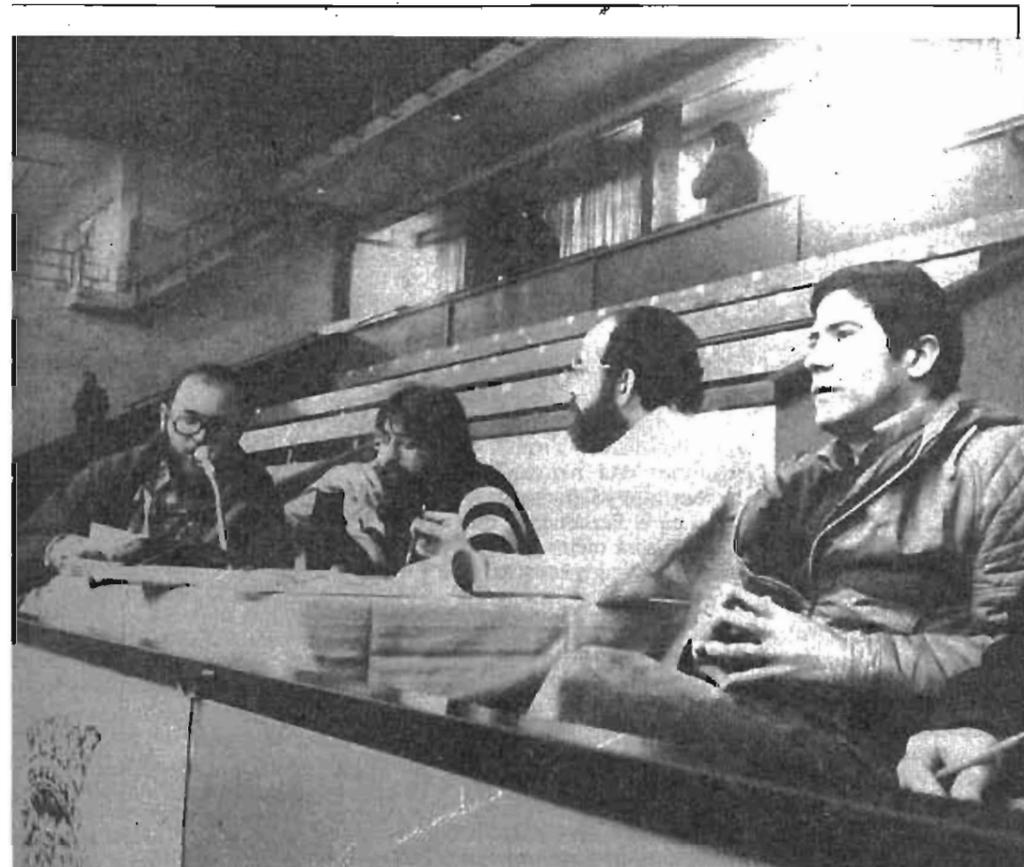
Cara a cara

La patronal no quiere negociar convenios de empresa. Es lo que teme, porque sabe que es ahí donde los trabajadores pisan fuerte y logran sus mejores conquistas.

Es curioso al respecto, que un empresario de la comarca del Cadagua, como integrante de la CGEV, dijese a unos sindicalistas que no se negociaran convenios de empresa o, al menos, se espere hasta tanto se firme el provincial.

ELA ha mantenido de forma constante el objetivo de negociar convenios, empresa por empresa, como la mejor manera de conquistar mejoras a la patronal en su terreno. La dinámica sindical que se está realizando, comprueba lo dicho. Al fin y al cabo, esta realidad es la que mide la fuerza y desarrollo sindical existente. Las secciones sindicales de ELA están trabajando firmemente en ello.

J. LARRAÑAGA



En la foto, el responsable del Transporte de ELA, Javi Murua, dirige la palabra a los asistentes de la asamblea de La Casilla

“La patronal ha mostrado su total desinterés en iniciar las negociaciones”.

Después de hacer una valoración de los acontecimientos que se han desarrollado en torno de este convenio, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

No hemos estado de acuerdo con esta huelga, ya que evita el mantener reuniones con la patronal y, por tanto, el negociar con ésta. No estamos de acuerdo por razones de procedimiento y eficacia. No se puede lanzar y mantener una huelga sin conocer la contraoferta patronal. Nuestro procedimiento sindical es el siguiente:

Primeramente se entrega a la patronal la plataforma de los trabajadores y a continua-

ción se inician las negociaciones. Si no hay posibilidad de acercamiento por negociación, es entonces cuando tenemos que lanzar la huelga para saltarnos los topes que pretenda imponernos la patronal.

En cuanto a la representatividad, quedó claro el acuerdo firmado por todas las centrales el 5 de enero. La actitud de las minoritarias ha conseguido sacar la huelga fuera del terreno de la eficacia sindical, conduciendo a los trabajadores afectados por la huelga a una situación de frustración, dando la posibilidad a la patronal de hipotecar el convenio por un laudo a su medida.

La patronal ha mostrado

claramente su total desinterés en iniciar las negociaciones. No contentos, además, con dar la negativa a las negociaciones, ha realizado, una vez iniciadas éstas, una oferta totalmente insuficiente y ridícula para firmar un laudo a su medida. No es nuestro objetivo buscar culpables, pero tenemos que decir que la patronal ASETRAVI, por su falta de organización y negligencia en sus decisiones, no ha hecho lo mínimo para terminar con la situación de paro: era fácil presuponer que el final del conflicto —de cuyas consecuencias tanto se han lamentado— pasaba por la negociación de un acuerdo con las mayoritarias.

En definitiva, la intransigencia de la patronal y de las centrales minoritarias nos ha traído al terreno del laudo, que ha sido solicitado por las mayoritarias sobre los puntos que más arriba indicamos.

J. L. ZUBIZARRETA

ARIN

Metal Nafarroa

La patronal quiere descolgarse

La pasada semana han continuado las negociaciones del convenio provincial del Metal de Navarra, en la que, como ya hemos indicado en anteriores números, participa junto con el resto de centrales representativas ELA-STV.



Si bien la oferta económica de las patronales ANEM y APMEN es ya en estos momentos un 16 % y un 15 % respectivamente, los últimos acontecimientos ocurridos en la mesa de negociaciones no hacen presagiar una salida válida sindicalmente.

En efecto, en la última de las reuniones celebrada el pa-

sado sábado, día 26, las patronales han puesto encima de la mesa unas cláusulas de desenganche, calco del acuerdo-marco, totalmente inaceptables para un convenio provincial.

La patronal pretende, ni más ni menos, que el convenio no se aplique a aquellas empresas que hayan tenido

pérdidas contables en los ejercicios 1978 y 1979, y las que prevean, igualmente, pérdidas para el año en curso. Esto es algo así como el dejar la aplicación del convenio al libre criterio de los empresarios que no tendrán mayor inconveniente en arreglar los “papeles” en la medida que necesiten. Ante tales cláusulas no cabe más que el firme rechazo.

Los gestores no quieren negociar

Los gestores administrativos de Guipúzcoa no quieren negociar el convenio provincial. Prefieren remitirse al convenio estatal. ELA-STV les ha emplazado para que

contesten de forma individual a la propuesta que les hemos formulado con el fin de que se sienten en la mesa a negociar. Resulta que, a juzgar por las posturas que han mostrado los gestores administrativos, los centralistas no sólo están en Madrid.

IBERDUERO

Hay que sentarse

La UGT, con el apoyo de USO, se ha negado a aceptar la plataforma unitaria del convenio IBERDUERO-1980 y está intentando negociar por su cuenta con la dirección al margen de los trabajadores, máxime cuando dicha plataforma ha sido refrendada mayoritariamente en los centros de trabajo que posee la empresa en todo el Estado. ELA,

al igual que las restantes centrales y representantes del departamento 3.º hace una llamada a UGT y USO para que reconsideren su postura en favor de la unidad que se requiere en estos momentos para arrancar de la empresa un buen convenio.

Por otro lado, la patronal ha hecho declaraciones en el sentido de que no admite a las centrales sindicales como representantes de los trabajadores. El respaldo dado a la plataforma unitaria pone en descrédito lo dicho por los portavoces de la empresa y desvela su demagogia.

El único camino es emprender cuanto antes las negociaciones y evitar consecuencias que, inútilmente, podrán achacarse después a los que estamos intentando por todos los medios el buscar una salida al convenio, salida que se encuentra en iniciar rápidamente las negociaciones.

ESTADO

Detrás de todas las explicaciones

Tres quiebrós en falso

El Gobierno de UCD se desengancha de sus compromisos autonómicos, y de cualquier otro compromiso; la patronal se desengancha de la negociación colectiva; UGT se desengancha de la acción sindical. Se dice que todo esto ocurre porque el Gobierno quiere abandonar el modelo italiano de consenso y de política posibilista y adoptar el modelo francés de política diferencial y firme, porque la patronal necesita recuperar su tasa de beneficio para reactivar la economía, y porque la UGT se ha vuelto responsable.

En una palabra, el Gobierno piensa que cada vez hay que tener menos reparos para hacer una política de derechas rabiosamente centralista, como en los viejos tiempos, la patronal que la sacrosanta libertad de las partes, recogida en letras de molde en el estatuto de los trabajadores, juego muy a su favor, sobre todo con una UGT desmarcada, la UGT que ya que su partido no ha accedido al poder es mejor arreglarse con el que ahora lo detenta y capear el temporal como sea.

Complejo de inferioridad acusado

En el fondo de este triple quiebro, objetivamente convergente aunque por razones

Hitza eman eta ez egin. Hauxe da UCDren jokabidea autonomiek. Patronala berdin negoziaketa kolektiboekin. UGT berriz, beste hainbeste ekintza sindikalez. Dirudenez, Italiako konsensu bideak eta posibilista politikak ez dio neurri onik ematen Madrilo gobernuari. Orain frantziar eredua datorkie beren aginterako trajerik onena, politika gogorra eta konsensu gabekoa.

Ez du gobernuak eskubitar politika emateko lotzik orain. Ezta patronalak, hainbestetan adierazi duen nego-

e intereses distintos, que pone proa al desarrollo democrático y a la consolidación del movimiento sindical, hay un fuerte complejo de inferioridad o de inseguridad que hace funcionar los mecanismos de defensa a tope, decir y hacer los mayores desatinos.

La UCD siempre ha sido, sólo ha sido un sindicato de intereses aferrados al poder como única garantía de supervivencia y después de tres años de prometer, de consensuar para ir tirando, para ganar tiempo para tener una imagen presentable, ve precisamente su continuidad en seguir fielmente las indicaciones del poder financiero. El contexto internacional, la situa-

ziaketzeko alde bateko eta bestekoen askatasuna errespetatzen ere. UGT hor dago, bere alderdia ez dela agintera iritxi eta, goian dagoenaren belaunetara makurtuta.

Iruki edo tringulo honek zerbait erakusten badu, beronek duen txiki konplejua da, "inferioridade" konplejua. Bakoitza beren interesak zaintzearen, demokrazi bidea eta sindikal mugimendua arrisku latzean jartzen ari dira. Ez dakite beste erara egiten. Eta gaur bizi dugun giroak, krisiak beste erantzun bat behar du langileen aldetik eginda.

ción económica sin salidas dentro del modelo son vientos favorables a esta derechización. La patronal, por su parte, no ha perdido el pánico a los sindicatos y, dado que su legalidad no puede cuestionarse, opta por falsear una y otra vez la dinámica que surge en el mundo laboral.

La propia estructura de la CEOE es la mejor prueba de su impotencia para funcionar como una organización patronal vis a vis con las confederaciones sindicales obreras, ya que por no tener no tiene ni la más mínima organización sectorial. Todo es ficción menos el poder compensatorio desarrollado por la cúpula con una idea mercantilizada de la democracia y del sindicalismo.

Muchas chapuzas en poco tiempo

Finalmente, UGT, fracasada la alternativa de poder encarnada en las pasadas legislativas por el PSOE con los anteriores resultados de las elecciones sindicales pesando como una losa, no ha visto prudente el practicar el único sindicalismo de verdad que hoy es posible trabajar en la lenta tarea de apuntalar la deficiente realidad interna. El acuerdo marco y el estatuto se han convertido así en simples sucedáneos sin futuro.

Este cúmulo de cosas, mezcla de vértigo a la democracia, de poca confianza en las propias fuerzas y recursos, lleva, no hace falta decirlo, al desencanto y es imposible que una vez que éste se expande, pueda ser recogido con posterioridad en su totalidad.

Si es de lamentar la división sindical, la irresponsabilidad de un Gobierno que no sabe discernir entre el ejercicio del poder y el abuso del mismo, la incapacidad de aclimatación de una patronal, no por ello tenemos que cejar en el empeño. Digan lo que digan los voceros de turno, que no son de nuestra clase, la vía democrática, el sindicalismo pasan por otras coordenadas y en esta coyuntura sólo el que retiene, tiene.

J. ELORRIETA

A botepronto

● El Gobierno de la UCD practica con mucha frecuencia la máxima pronunciada por aquel galo en la corte castellana de "ni quito ni pongo rey, pero ayudo a mi señor". En esta ocasión, el Gobierno exige, para apoyar la reactivación de la construcción, que los sindicatos se avengan a aceptar el acuerdo marco. Pronto, si seguimos esta marcha, los incrementos salariales se fijarán en el Parlamento, que siempre será mejor que por decreto ley, al menos existe la garantía de la "leal oposición" del PSOE.

● Hablando de leal oposición, parece que el Estatuto del Trabajador va a pasar por el Senado sin sufrir la más mínima modificación. La razón no es otra que cualquier modificación retrasaría su entrada en vigor al tener que volver nuevamente al Parlamento y la UCD y el PSOE tienen mucha prisa porque CEOE está cada vez más impaciente. El atropello es doble a los trabajadores, y al propio Senado, pero no hay más remedio que aceptar las mayorías impuestas por la Banca.

● El gobernador civil de Vizcaya ha tomado la decisión de prohibir a los trabajadores de la flota de Altos Hornos de Vizcaya secundar la huelga de la Marina Mercante. Análoga medida ha adoptado el gobernador de

Sevilla declarando ilegal la huelga del campo andaluz. Los representantes gubernamentales ignoran que carecen de atribuciones para tomar tal decisión o sabiendo, les importa un rábano. En una palabra, les traiciona su pasado o su inconsciente que viene a ser lo mismo.

● Comienza a decirse ya por boca de los propios firmantes, que el convenio marco —a propósito, los trabajadores piden más convenio y menos marco— dará resultados a medio plazo, que a corto las posturas maximalistas llevan ventaja. Es una forma técnica, recurso patentado por el PSOE, para reconocer que las cosas no están saliendo tal y como estaban previstas. El personal está ya casi de vuelta de todo y no tragan lo que le echen.

● Por el hilo se saca el ovillo, bueno éste es un decir que también sirve para entender el alcance del acuerdo marco. El secretario general de la UGT de Euskadi declaraba recientemente que el acuerdo con la patronal era de mínimos y pocas horas más tarde, uno de los padres de la criatura, Zufiaur, decía que el acuerdo era de máximos. A decir verdad, el acuerdo es un poco de las dos cosas, pero justo lo contrario un convenio de máximos muy mínimo.

KARABIZU

MUNDO

Menos oportunidades de empleo

La mujer sigue discriminada

Una conferencia internacional que recientemente ha reunido a casi un centenar de especialistas europeos y americanos para estudiar el tema de la reinserción de la mujer en el mercado de trabajo, ha elaborado al respecto un balance totalmente negativo.

En los cinco países analizados —EE.UU., Suecia, Gran Bretaña, República Federal Alemana y Francia— la mujer sigue siendo considerada como una reserva de mano de obra postergada a los últimos lugares en las prioridades dadas por los Gobiernos a la creación de empleo en situaciones como la actual de crisis. En todos los casos, los hombres adultos o los jóvenes sin empleo tienen un tratamiento preferente.

En EE.UU. sólo las mujeres cabezas de familia pueden beneficiarse de medidas específicas de empleo haciéndose extensible este tipo de ventajas a las mujeres abandonadas, viudas o divorciadas. Por el contrario, las mujeres casadas carecen prácticamente de apoyos para reincorporarse a la actividad laboral.

La situación es análoga en el resto de los países referidos y solamente Suecia puede decirse que es diferente. En este

país nórdico las mujeres representan ya casi la mitad de la población activa —45 % incluyendo las que trabajan a tiempo parcial— gracias a una serie de medidas tales como: La imposición fiscal separada de la pareja que evita una penalización por doble salario, el desarrollo alcanzado en las guarderías infantiles y la posibilidad indistinta a que el padre o la madre disfruten de vacaciones y, reducciones de jornada por el cuidado de los hijos.

No obstante, en la misma Suecia y a pesar de todas estas iniciativas, no puede hablarse de una equiparación si nos atenemos de que son el doble las mujeres en el desempleo que los hombres —42 % frente al 20 %.

En la mayoría de los países, las mujeres tienen dificultades para acceder a los niveles de formación reservados a los parados indemnitzados y a aquellos que hayan tenido

una actividad profesional anterior. Esta discriminación es, generalmente, extensible para aquellas mujeres que tienen el cónyuge en el desempleo.

Por supuesto, que la ausencia de una política de empleo tendente a eliminar los handicaps tradicionales que obstaculizan la incorporación y la reincorporación de las mujeres a la actividad laboral no ha impedido que haya aumentando en todos los países la proporción de mujeres que ejercen una actividad remunerada.

Es esta una cuestión distinta más relacionada con las necesidades del mercado de trabajo que con otra cosa. El boom económico del pleno empleo ha permitido la incorporación de mucha mano de obra femenina al igual que ha movilizado importantes contingentes de mano de obra emigrante en estos países.

Las conclusiones de la conferencia han puesto, pues, en evidencia, una vez más, la diferencia entre los principios proclamados y la realidad y también la diferencia entre la situación en unos países y otros. Como hemos podido comprobar, Suecia es más la excepción que la regla.

K. ASLA



Pese a las declaraciones de principio, la mujer sigue considerada en los países industrializados como una fuerza de bajo periferia

LABUR

Ricos y pobres

Mientras todos hablan de repartir mejor el pastel entre empresarios y trabajadores y entre países ricos y pobres, las estadísticas demuestran que el proceso es precisamente el contrario.

Según el atlas publicado por Banco Mundial, mientras que 29 países con 572 millones de habitantes controlan un PNB de 4.547.000 dólares, los 149 países restantes, con una población casi siete veces superior, apenas alcanzan los 3.233.000 dólares.

Kuwait, con una renta per cápita de 12.690 dólares y Bangla Desh, con una renta de 80 (ochenta), ocupan el

primer y último lugar de la lista.

British Steel: El Gobierno empieza a mojarse

Pese a la reiterativa negativa del Gobierno conservador de mediar en el conflicto de la empresa pública British Steel después de casi un mes de huelga, M. Thatcher se ha entrevistado con los líderes sindicales y con la dirección de la empresa por separado.

El Gobierno se apresuró a señalar que ambos encuen-

tros no tenían carácter negociador, pero esta aclaración obligada para seguir guardando la imagen de inflexibilidad en el no intervencionismo, no puede ocultar que el desafío de los sindicatos es muy grande para que el Gobierno se arriesgue a abandonar a su suerte a una empresa como la B. S. No hay que olvidar que las pérdidas día originadas por la huelga se evalúan en torno a un millón de libras (ciento cincuenta millones de pesetas más o menos). Aunque de momento no hay nada confirmado, no se descartan que pueden reanudarse las conversaciones bajo la presencia del servicio de conciliación y arbitraje (ACAS).

Dentro de la "jornada continua"

Derecho al descanso

Jornada jarraitua deritza ekinaldi batean eta ete-naldirik gabe egiten danari. Hala ere legearentzako jornada jarraitua edo erabatekoa da "zein ere, lanaldien hasieratik eta amaiera arte, ez baitu tartean eten unerik ordu erdi baino areagorik". **Hau da:** nahiz eta eten unean egon, ordu erdiz goragokoa ez baldin bada, jornada jarraitutzat edo etenik gabekotzat hartzen da, eta eten unea ordu erdiz goragokoa danean bakarrik kontsideratzen da jornada etena bezala.

Laneko jornada normala jarraitua edo eten gabea danean eta bost orduz goragokoa, langileak tarteko atsedendaldia bat egiteko eskubidea dauka, hamabost minutukoa, edo haundiagoa. Ordenanzak edo konbenioak horrela agindu ezker.

Atsedendaldia hori lanaldi bezala ordaindu behar du ugazabak, eta lanalditzat kontsideratu gainera, dan ondorenerako dala; kasu batzutan ezik.

Azpimarkateko da Langilearen Estatutoak, arlo hau ikutuzerakoan, ez duela aipatzen atsedendaldirik egiteko eskubiderik, hain gutxi atsedendaldia ordaindu beharrekorik.

Regulación y concepto

Se encuentra actualmente regulada esta materia en el artículo 23-6 de la ley de Relaciones Laborales y por el real decreto de 18 de junio de 1976. Según la ley, se entiende como jornada continuada "la que desde el momento de comenzar el cómputo de tiempo de trabajo y hasta su terminación no esté interrumpida por un periodo intermedio superior a media hora". Será, pues, jornada partida o discontinua aquella jornada de trabajo en la que existe periodo de descanso intermedio de duración superior a media hora.

Descanso forzoso

Cuando la jornada normal

de trabajo, que se realiza de forma continuada, es de una duración superior a cinco horas, el trabajador tiene derecho a un periodo de descanso de 15 minutos u otro de mayor duración, si así lo establece la Ordenanza Laboral o el convenio colectivo.

El periodo de descanso forzoso será retribuido como tiempo de trabajo, sin incluir los complementos salariales de cantidad y calidad y será computable como jornada de trabajo a todos los efectos, con las siguientes excepciones:

1.—Si el número de horas de trabajo real a la semana en carácter normal es de 42 horas y media o inferior, es exigible el descanso intermedio, pero ni se retribuye ni se computa como jornada.

2.—Si el número de horas de trabajo real a la semana estuviese comprendido entre 42 horas y media y 44 horas, los descansos sólo se pagarán y contarán como jornada hasta el límite de 42 horas y media de trabajo real a la semana. (Por ejemplo, si la jornada normal en la empresa es de 43 horas y cuarto, los trabajadores tienen derecho a descansar cada día los 15 minutos, pero sólo cobran y se les cuenta como de trabajo efectivo los descansos hechos tres días a la semana, que suman tres cuartos de hora, y es el tiempo en que se supera las 42 horas y media de trabajo real, mínimo garantizado al empresario).

Excepciones al descanso

La empresa puede negarse, previa autorización de la Delegación de Trabajo, a dar los 15 minutos de descanso cuando no sea necesario por la índole del trabajo o no pueda interrumpirse el mismo.

—Si se niega por no ser necesario el descanso por la índole del trabajo (por ejemplo, trabajos de vigilancia o control, que no exigen esfuerzo), la empresa ha de pagar 15 minutos más a precio normal.

—Si se niega por no poderse interrumpir el trabajo (por ejemplo, trabajo en altos hornos, donde el coste de la interrupción es elevado), la empresa ha de pagar los 15 minutos no descansados con el 50 % de aumento, además, lógicamente, del salario correspondiente a la jornada completa.

B. HARRIOLA

El trabajo nocturno (I)

Se ha doblado en los últimos diez años

Entre el 8 y el 15 % de los trabajadores de los países industrializados hacen horario de trabajo nocturno. A lo largo de la última década este número de trabajadores se ha duplicado. Las causas que han podido estar en el origen de este llamativo incremento son de distintos órdenes. Una clasificación elemental de estos factores podría ser la siguiente:

1.—Sociales

El desarrollo de las sociedades industrializadas de Occidente ha llevado consigo un notable incremento del sector de "servicios". Y es precisamente en este sector donde el trabajo nocturno encuentra una amplia demanda. Un trabajo justificado fundamentalmente por la necesidad de atender ocupaciones de carácter social: establecimientos sanitarios, asistencia a situaciones de emergencia: bomberos, etc.

2.—Culturales

Las sociedades desarrolladas en la última época, sobre todo, han incrementado la formación de grandes aglomeraciones urbanas. El aumento del trabajo nocturno está también en relación con las formas de vida individual y de convivencia a que han dado lugar la formación de las grandes urbes. Las formas características de expansión, de diversión, etc., exigen ser atendidas por una extensa red de servicios. Lo que suele denominarse ordinariamente "vida nocturna" está mantenida, lo que muchas veces se olvida, por el trabajo cada vez

trabajadores y trabajadoras.

3.—Técnicas

Causas centradas en el mismo proceso de producción. Es una razón aducida con frecuencia para implantar este tipo de trabajo: a veces tienen una verdadera justificación técnica, otras, lo técnico es un mero pretexto. Algunos procesos físicos, químicos u operacionales de producción realmente exigen una continuidad que no puede romperse sin costosos inconvenientes. Es el caso, por ejemplo, de los altos hornos. Muchos trabajos que se realizan en continuo podrían, sin grandes dificultades técnicas, ser interrumpidos, aunque se pre-texen razones de este tipo para organizarlos así.

4.—Económicas

Es la causa más general. Las motivaciones económicas son las que inducen en general a las empresas a organizar el trabajo nocturno. Equipos costosos cuya amortización quiere realizarse con rapidez, sometiéndolos a una producción continua. Inversamente: la posibilidad de montar sin dificultad el turno de trabajo nocturno induce a la adquisición de estos equipos costosos. La operación se enmascara, frecuentemente con la disculpa de crear más puestos de trabajo. Así, resulta que el desarrollo del trabajo nocturno y el desarrollo del paro son presentados como hermanos gemelos que han nacido, en gran parte, de la crisis y de las necesidades de reestructuración.

El coste

Estos últimos años, y simultáneamente con la extensión del trabajo nocturno, se ha extendido la preocupación por investigar sus consecuencias sobre el trabajador, teniendo en cuenta factores como los ritmos biológicos o los condicionamientos del sueño. La investigación se dirige en tres direcciones:

1.—Efectos sobre el trabajador individual

Una opinión generalizada es que el hombre puede adaptarse a las circunstancias más diversas. Sin embargo, hoy se va descubriendo con más claridad el precio que tiene que pagar el trabajador en su salud y en su psicología (según edad, sexo o temperamento) para aclimatarse al trabajo nocturno.

2.—Efectos sobre la vida familiar

Concediendo una especial atención al trabajo nocturno cuando es alternante.

3.—Efectos sobre la vida social

La irregularidad de los horarios, la ruptura del ritmo de vida y la falta de sincronización con el ritmo de vida ambiental tienen especial incidencia sobre un efecto de repliegue que se da en el trabajador sobre sí mismo.

El examen del coste del trabajo nocturno merece un espacio más amplio. Se lo dedicaremos en un próximo número de nuestro semanario.

MURU

Un artículo de...

EL CAMBIANTE CLIMA MUNDIAL

Aspiraciones del movimiento laboral en USA

Las metas y esperanzas laborales durante los próximos años en USA no se alejarán mucho de los aspectos que vamos a mencionar a continuación:

Legislación, creación de empleos

Debido a que los EE. UU. se recuperan lentamente de la recesión económica, la creación de empleos tiene prioridad absoluta para los trabajadores. Los sindicatos pidieron un mayor gasto federal en obras públicas, más empleos en servicios públi-

cos, subsidios a la vivienda, ayuda al empleo para los jóvenes y en obras públicas federales a los Gobiernos estatales y locales.

Sin embargo, la creación de empleos en el servicio público y en obras públicas constituye el meollo de las demandas laborales de empleo, ya que estos programas son los que crean empleos del modo más directo.

Organización y negociación sindicales

La clave de las esperanzas de organización laboral la constituye la reforma de la ley nacional de Relaciones obrero-patronales, que data de 41 años, la cual garantiza el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente. Los sindicatos afirman que los patronos han retorcido las reglas de la ley para poner limitaciones a las campañas de organización. Los sindicatos también quisieran que la ley negara contratos federales a los violadores habituales de leyes laborales y permitiera que los trabajadores demandasen a estos patronos por daños y perjuicios.

Piquetes de huelga en lugares colectivos de trabajo

Los sindicatos quieren gozar del derecho a establecer piquetes de huelga en la totalidad de la obra en construcción cuando existan disputas con contratistas particulares. Estos sindicatos arguyen que si no hay posibilidad de cerrar totalmente un lugar

de trabajo, sus huelgas contra contratistas individuales son, en gran medida, ineficaces. Este tipo de piquetes de huelga son más importantes para los sindicatos de la construcción y los conductores de camión que llevan materiales y suministros a los lugares de construcción.

Legislación sobre salarios mínimos

El interés laboral por una legislación de salarios mínimos y aumentos garantizados es particularmente intenso en los sindicatos que representan una gran proporción de trabajadores de bajo salario, tales como el de Trabajadores de la Industria Textil y del Vestido, o de la Federación de Empleados Estatales, de Condados y Municipales.

Negociación por los empleados públicos

Los intereses sindicales en materia legislativa no están limitados a cuestiones relacionadas con el empleo y el salario. Aspiran a que las leyes tengan en cuenta la

condición de consumidores y de ciudadanos que tienen los trabajadores. Las proposiciones de reformas generales en materia fiscal y de beneficencia, de seguro nacional de la salud y de precios estables en materia energética atraen la atención del movimiento sindical.

Negociación de contratos

Las demandas de una mayor seguridad de empleo figuran en lugar destacado, el más destacado, en la lista de prioridades, debido al numeroso desempleo de los últimos años.

El nuevo y popular modelo usado para satisfacer las demandas sindicales de seguridad de empleo, es una cláusula conquistada por el Sindicato Unido de Trabajadores de la Industria Automotriz, que acorta el tiempo de trabajo sin disminuir la paga, arreglo destinado a eliminar despidos y a imponer nuevas contrataciones de persona. Esta cláusula dispone de concesión de 13 días extra de licencia en un periodo de tres años.

Otro concepto, más audaz todavía, es la demanda de seguridad vitalicia formulada por el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Acero: salario y empleo garantizados para toda la vida. La proposición de los obreros siderúrgicos representa la primera vez que un sindicato hace una demanda semejante como cuestión de principio y de derecho, sin relación alguna con problemas de una industria específica. Pocos sindicatos cuentan hoy con algo equivalente a garantías de seguridad vitalicia mediante puntos, tales como cláusulas de prohibición de despido contenidas en los contratos, o de garantías de empleo vitalicio en industrias como la imprenta, como respuesta a la mayor modernización y automatización de la industria.

Cualquiera que sea el resultado a una negociación particular, los puntos que acabamos de mencionar habrán de permanecer innegablemente en primera lista en el evolutivo clima del trabajo en USA.

BONNIE POTTER

Comienzan las negociaciones del convenio estatal de Seguros

Se han iniciado las negociaciones del convenio estatal de Seguros para 1980. En la mesa negociadora participa ELA-STV de acuerdo con la decisión tomada a este respecto por los afiliados del sector. Los objetivos de este convenio son:

- Carácter de mínimos, es decir, la posibilidad de renegociación a niveles inferiores.
- Incremento salarial del ICV más tres puntos.
- Reducción de 56 horas en la jornada laboral.
- Reconocimiento del delegado sindical.

Igualmente se trata de evitar cualquier recorte a los derechos adquiridos por aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión sectorial de seguros de ELA informará puntualmente a los afiliados de la marcha de las negociaciones.

Araba: Comienzan las negociaciones del comercio textil y del comercio del mueble

Se está negociando ya, en Araba, las negociaciones del convenio provincial del comercio del textil y del comercio del mueble.

En ambos convenios se ha solicitado un incremento salarial del 18 % anual, con revisión semestral automática según el ICV.

En la plataforma se incluye también la petición de una reducción de la jornada laboral que contempla librar todos los sábados por la tarde.

En el aspecto sindical, los sindicatos que integramos la mesa negociadora, reivindicamos 40 horas semanales para el delegado sindical.

Construcción de Bizkaia: Convocatoria de paro para el día 4

Las centrales sindicales que componen la mesa negociadora del convenio provincial de la construcción ha decidido convocar una jornada de paro para el día 4. La razón de esta convocatoria está en la actitud de la patronal claramente dilatoria y cerrada a presentar contraofertas mínimamente aceptables.

La federación de la construcción de ELA tiene previsto celebrar ese mismo día una asamblea, a las 10 de la mañana, en los locales de Alda. Urkijo, a la que convoca a sus afiliados con el objeto de tratar la marcha del convenio provincial.

Gipuzkoa: Acuerdos de empresa en el Metal

Como complemento al convenio provincial, se ha observado en los últimos días, un aumento de la dinámica reivindicativa en las empresas. Varias inician ahora las negociaciones, otras la están ya desarrollando y otras han llegado a acuerdos. De entre estas últimas, citamos algunas a modo de muestra:

Josemaría UCIN, de Usúrbil: 19 % de aumento salarial (164.000 aprox.) de media.

—Jornada: 43 horas para los trabajadores a normal y a relevos y 42 horas para los de tres relevos.

—Delagado sindical: 20 horas/mes retribuidas.

SPRINT, de Azpeitia: 10 % de incremento aproximado (de 10,5 a 11 % en enero y la misma cantidad de pesetas en julio).

TXUKUN, de Azpeitia: Aumento salarial aproximado del 10: En enero y la subida del IPC en julio.

Próximamente se iniciarán las negociaciones del primer convenio a nivel de Euskadi en el sector

Entrevista con los responsables de ELA-Administración Local

(viene de primera página)

Para Yosu Arteagoitia y Javi García es imprescindible la regulación de las relaciones laborales así como la institucionalización, de la vida sindical y la negociación colectiva en el sector.

“Internacionalmente, por medio de la OIT —comentan— está reconocido el derecho de los trabajadores públicos a la actividad sindical, tanto si se trata de negociación, como de huelga, como de representación sindical, etc.”

Sobre la situación legal de la Administración estatal española, dicen:

—En el Estado español hay trabajadores públicos con diferentes status. En la Administración Local existen los laborales con derechos sindicales semejantes a los de la empresa privada. Por otra parte, están los funcionarios sin reconocimiento legal de sus derechos sindicales. Poseen, únicamente, el derecho a afiliarse y a la elección de unos representantes por estamentos dentro de cada corporación. Esta división es totalmente incoherente, que unos y otros tengan distintos derechos. De todas formas, con la posible extinción de los “laborales”, sólo existirá el status funcional.

“Naturalmente, estamos en contra de esta normativa, de esta situación legal —añaden Yosu y Javi— y la postura del sindicato ha sido implantar “de hecho” la vida sindical en las corporaciones. Más o menos esporádicamente, se han hecho huelgas, se han negociado convenios, celebrado elecciones sindicales”.

—Váis implantando el sindicalismo por la vía práctica, allí donde haya afiliación y fuerza sindical.

—Efectivamente. Nuestro planteamiento sindical no permite aceptar la legalidad administrativa en este tema y, en tanto en cuanto la fuerza nos permite, vamos desarrollando y logrando conquistas en los



Josu Arteagoitia

distintos Ayuntamientos y Diputaciones. El convenio que vamos a negociar tiene, precisamente, un objetivo claro: El institucionalizar las relaciones laborales y homogeneizar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores públicos.

Establecer unas bases mínimas, en especial en las condiciones salariales, ya que hay una gran diversidad entre unas corporaciones a otras. Esto se debe, por una parte, a la diferente estructura financiera (caso de Araba por los conciertos económicos), al desigual desarrollo sindical (en unos sitios se han negociado convenios los dos últimos años, en otros están con los decretos de Madrid). Existe otro punto reivindicativo que no puede resolverse en el ámbito de un solo Ayuntamiento o Diputación. Nos referimos al tema de la mutualidad.

—Este punto lo habéis incluido en la plataforma del convenio.

—Este problema que se centra en las percepciones pasivas y médico-farmacéuticas, afecta tanto a los trabajadores de la Administración Local como a los de Administración Pública en general.

Teniendo en cuenta que se cotiza por el sueldo base (actualmente por debajo del salario mínimo interprofesional en los niveles 3 y 4 en los que se integran la mayoría) hemos planteado una solución realista. Esta pasa por la creación de una mutualidad, ya que de esta forma, la jubilación se percibiría por todo el salario al cotizarse éste en su totalidad. Es la salida más realista y con más posibilidades que la entrada en la Seguridad Social.

—¿Qué objetivos habéis tenido en cuenta a la hora de confeccionar la plataforma?

—La plataforma consta de tres bloques. El primero, el social, en el que incluimos la mutualidad antes explicada, el horario, vacaciones, política de empleo, etc. Los hemos abordado desde una perspectiva de regularizar estos puntos y terminar con las diferencias que existen de una corporación a otra.

Con el bloque económico se pretende garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores, homogeneizando los salarios mediante una tabla de mínimos.

En lo que hace referencia al de los derechos sindicales,

hemos tenido que desarrollarlo detalladamente al no existir reglamentación alguna al respecto. Todo ello con la filosofía de que lo que se va a negociar a este nivel son cosas globales y que la aplicación de éstas, así como la negociación de otros puntos que no se tocan en la plataforma, habrán de ser negociadas en cada Ayuntamiento o Diputación.

La negociación de este convenio para Araba, Bizkaia y Gipuzkoa es importante por el mero hecho de negociar. Por ello se pide a los trabajadores que la apoyen y que soliciten de su corporación el cumplimiento de lo que se negocie.

—Entramos en otro tema. El nivel de afiliación e implantación sindical del sector.

—En dos años ha pasado de la práctica inexistencia sindical a una fuerte implantación en el sector, con un nivel de sindicación cada vez en aumento, en especial de ELA que se ha convertido en “el sindicato de la Administración Local de Euskadi”. Lo estamos demostrando en el trabajo que estamos realizando en casi todas las corporaciones. Los trabajadores, es una constatación clara, están por los sindicatos de clase, en un sector que ha sido “propicio” a los sindicatos corporativos y de rama.

—¿Cómo estáis organizados dentro del sector?

—Nuestro funcionamiento es el siguiente: A nivel de corporaciones estamos organizados en secciones sindicales. A nivel de zona o comarcal, está conformado un comité compuesto por los representantes de las distintas corporaciones de la zona. A su vez, miembros de estos comités constituyen el Comité de la Administración Local de Euskadi.

Yosu Arteagoitia y Javi García comentan las últimas noticias sobre el convenio.

J. L. GABILONDO



Javi García