

Sindikal Astekaria
Semanao Sindical
CES CIOSL CMT

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

ABERRI EGUNA



apirilak 6
6 abril



CONSEJO NACIONAL.—En este número de ELA-ASTEKARIA incluimos en la página tercera la crónica del Consejo Nacional celebrado en Bilbao el sábado día 22, así como un artículo del secretario general que sintetiza el contenido del informe. En la foto, de izquierda a derecha, la mesa del Consejo: J. M. Arambarri, tesorero confederal; J. M. Leunda, vicepresidente; A. Etxeberria, secretario general, y M. Zinkunegi, secretaria de actas

Ya hay acuerdo en el I Convenio de la Administración Local de Euskadi

Como demostración de lo que puede dar de sí la vía sindical, el trabajo constante y organizado, defendiendo derechos existentes o consiguiendo mejoras y derechos donde no los haya, superando la legalidad y, en muchos casos, en contra de ella, se ha negociado y se va a firmar en breve el I CONVENIO DE LA ADMINISTRACION LOCAL DE EUSKADI.

Este I Convenio colectivo, pues no es otra cosa el acuerdo al que se ha llegado y así lo reconoce la propia Administración (a pesar de que pretende "suavizarlo" con denominaciones más "administrativas"), es un hito importante para los trabajadores de la Administración Local y para todo el Sindicalismo de los Servicios Públicos de ELA.

ELA-ADMINISTRACION LOCAL ha impulsado, negociado y conseguido este Convenio. El siguiente paso será el ganar las Elecciones Sindicales en el sector para demostración de

nuestra real e importante implantación. Después, la aplicación del Convenio en todos y cada uno de los Ayuntamientos y Diputaciones, y la estructuración y consolidación de una organización potente y eficaz en el sector.

El pasado 20 de marzo, en los locales de la Diputación Foral de Alava, finalizaban las negociaciones de este I Convenio de la Administración Local de Euskadi.

El relativamente largo proceso de negociación, teniendo en cuenta las dificultades que ha habido que superar, concluirá en breve

con la firma de este Convenio, que posee una doble importancia: por un lado, la resolución de una serie de problemas reales que los trabajadores no hubiesen podido solucionar de otra manera y la iniciación de un proceso de homogeneización de las condiciones de trabajo del sector; por otro lado, el hecho mismo de la negociación, la conquista del modelo de Convenio Colectivo como modo de marcar las condiciones salariales y laborales del sector, acompañado del reconocimiento de los derechos sindicales elementales.

En la última página se reseñan los puntos que, prologados por la Declaración de Principios que ha enmarcado la negociación, constituyen el esqueleto del texto acordado.

(Última página)

● *Laudo en el Metal de Bizkaia.*

Páginas 4-5

● *Unión Cerrajera y Laminaciones de Lesaka.*

Páginas 4-5

● *El Estatuto de los Trabajadores.*

Página 6

El próximo número

Especial Estatuto de los Trabajadores

El próximo número de ELA-ASTEKARIA publicará el texto íntegro del Estatuto de los Trabajadores, que será completado con varios artículos sobre el mismo. Esperamos que este número monográfico, con la inclusión del referido texto legal, sea de mucha utilidad a todos los afiliados y en especial a quienes tienen responsabilidades sindicales y laborales.

Zarautzeko Herri

Baturaren serbitzu juridikoa

Joserramon Iturralderekin elkar hizketa

● "Militanteen kapazitatea gehitu egin behar dugu."



Zarautzeko Herri Baturako arduraduna, Jose Ramon Iturraldek 33 urte ditu. Zur Lanen sartzen ditu eguneko ordu gehienak. Ondoren, 7etatik 9etara bitartean lokalean dihardu, juridiko konsultak ematen batipat, hau baita bere eginkizun nagusia militant lanean. Konsultak atenditu, demandak egin, rekursuak ere, denuntziak sartu behar direnean, enpresetan dauden irregularidadeak zuzendu, hitz batean.

"Egunak izaten dituk bsteak baino lan gehiago ematen dituenak, dio berak. Hala ere, ez dek lanaren beldurrik hemen."

ELA-Astekaria egon da berearekin hizketan, Herri Baturako berri emateko, eta juridiko atenzion diharduenek, gai honetaz militante honen lana agertzeko.

"Nik juridiko arloa zaintzen diat batipat, esateko, hortara zuzentzen diat nere lan guztia. Herriko enpresetan afiliatuak dituzten problemak zuzentzeko. Gehienak, kotizazioari buruzkoak, baita inbalidezarenak ere. Tartean behin, despidoren bat edo beste egoten dek. Urtean zehar, garaian garaioak gertatzen dituk. Hase-ran komenioaren aplikazioak direla, gehienak jorنال aldetik. Udara arrimatzerakoan bakaziokoak. Epokan zer dagoen, hura erabiltzen diagu.

Kotizazio problema ugariena

—Heuk diokenez, kotizazio konsultak izaten dituk gehienean.

—Bai, gehienak horixek izaten dituk. Baja hartzen duela afiliatu batek, inbalidezarena kobratu behar duela beste batek, likidazioa eskatu duela edonorrek, kasu haue-tan, kotizazioko problema sor-tzen duk.

—Nominak ondo eginak izaten al dira?

—Hor zeok kokxa. Koti-zioa behar bezala, enpresa gutxitan egiten dek. Ezjakin-tasun haundia zeok nagusien

artean. Etortzen zaik bat baja garaian eta kotizazioa gaizki emana. Nomina berriak egin behar. Nagusiengana joan (askotan neu zuzenean) eta ar-re-glo batera neldu, batzutan gainera, denuntzia sartu behar.

Enpresarioak asuntu hau zeharo deskuidatu zeukatek. ATE dela, PROASA dala, zenbait gestoriak direla, bes-ten eskutan lagatzen die. Ma-kina bat nomina eginda neok, askotan nagusiak berak bale, esan behar. Bailara hontan, et-ze-gok sinisterik nolako ardu-ragabekeria dagoen nomina asuntuan.

"Nagusien artean ezjakintasun haundia zegoen"

—Nagusiak inportantzi gutxi ematen dute kotizazio-ari.

—Pentsa zak, hainbat eta hainbat espediente dagoen ga-raian gainera, orduan eta are-ago egiten duk.

Garbi dago, jendeak zere problema akartzen duen esku-tan, neurri handian aditzera ematen duela halako laneko irregularidade giroa.

Joserramon, lehen esan be-zela, Herri Baturako ardura-duna dugu, eta Urola-Kosta komarkaleko formazio juridi-koa du beregain ere. Lanetik kanpo sartzen du majiña bat ordu sindikalista arian. Beste okupaziorik gabe, hortara de-dikatzen da. Sei t'erdjetan ir-ten lantokitik, lokalera joan. Han bederatzi-bederatzi t'erdiak arte.

Herri Baturako gaian sar-tzen gara. Zein estruktura duen, nola organizatzen den...

"Beste herrietan bezalaxe, hemen ere, Komite Lokaka zeukagu, zortzi bat militantes osatua. Bata, tesoreria dik bere ardura, kuota kontua ematen duena. Bestea, forma-zioarena, beregain talde bat daukana eta komarkaleko pla-naren barruan funtzionatzen duena. Talde honetako bat Komite Lokalean zegoen, ber-tako arduraduna. Kanpora be-gira, herrira begira dauden egin beharretarako ere beste

bat zegoen. Propaganda arloa ihardutzen duena ere bai. Eta Komitearen izenean dagoen arduraduna, kasu hontan neu. Hortik aparte bazaudek izen-datuz gabeko kargo zehatzik ez duten militante batzuk ere.

Oinarrian, estruktura hon-en bueltan funtzionatzen dik Herri Baturak."

Urola-kostako formazio juridikoaren arduraduna

Zarautzeko afiliatuen juri-diko serbitzuaz aparte, Komarkaleko formazio juridikoa berak ematen du. Kurtsilloak bi mailatakoak dira. Bai zein militantei ematen zaie ikusi-ta, bai ikutzen diren gai alde-tik begiratu ere, ezberdinak dira.

"Kurtsillo bat komarkal mailan ematen diagu. Le-hengo hau herri bakoitzean juridiko serbitzua beregain dutenentzat egina dek. Do-zena bat lagunen artean za-baltzen diagu. Besteak berriz, asteko egunetan zehar lokale-tan egoten direnentzat egina, 50 bat lagunek hartzen ditek parte."

—Batean eta bestean, zer gai erabiltzen dituzue?

—Gai ezberdinak dituk, ez baiditek helburu berdina kurtsillo biel, Herrietako juridiko arduradunentzat nobedade edo aldaketarik balego lege al-detik, orduan bilten gaituk (kotizazio asuntua aldatzen dela e. a.). Sistematizatu gabe egiten dizkiagu. Zer aldaketa inportante egoten den ikusi ta huraxe erabiltzen. Batipat, al tanto erabiltzeko programatuak zeudek.

Besteak, jende gehiagontzat eginik aparte, ziklo baten bar-ruan egiten ari gaituk. Le-hengo udaratik eskeroz biltzen gaituk, gainera maila bara ere nahiko bajutik ematen dek. Gaien zerrendan, Seguridade Soziala, Laneko kontratua, nominak, komenioen inter-pretaketa e. a. Orain, azken partea bukatzeko, Langileen Estatutua aztertzen hasiko gaituk.

Sindikalistaren egunoroko lana

Azken kurtsilloa hauk ha-mabostero ematen dira, Az-koitia, Azpeitia eta Zestua-rrerentzat batzuk eta, Zumaia, Getari, Zarautza eta Oriota-rrerentzat besteak.

Gizon sendo hau bere ka-saka zaildu da gai hontan, au-todidakta bat dugu. Esaten duen bezla, bizioa da bveretzat lan hau.

—Nondik hartu dek forma-zioa Joserramon?

—Lehendik jurtsillotan ibi-lia nauk. Gai hontan kolezio osoa zeukat, CISena, "Legis-lación laboral geeneral". Mate-rial hori erabiltzen diat. Gero, komentarioak eta nobedadeak daudenean, ba, halako boletin ofizialean edo beste libururen batean dagoela ipintzen dik.

Donostiara joaten nauk or-duan, eta, liburuak erosi eso apunte batzuk jaso eta kopiak ataritzen dizkiagu.

Kurtsilloan zer gain eman behar degun ikusi ondoren, apunteak egiten dizkiagu, es-kema batzuk bota eta multiko-pisten ataritzen militarteen artean zabaltzeko. Horrela, pixkana pixkana, liburuak-aren bat osatzen joateko asmoa diagu."

Garbi da sindikalista honk denbora ataritzen duela bere lana emateko. Fanfarrokeri asko gabe esplikatzan du poli-ki poliki zer lan egiten duen, mantso mantso nola dijoan Herri Baturakjo martxa, kurtsilloen gorabeherak, patxada ederrarekin kontatzen ditu denak, manetofoiaren zinta ert-zeraino heldu da, "horrekin nahiko izango dek", dio be-rak. Ordu erdibatera afiliatu batekin gelditu da berarekin hitzegiteko. (izango du kotiza-zioko problemaren bat orain ere) Elkarrekin egon garen denboraldi hau, berarentzat, parentesi txiki bat izan da, pe-riodikurako berri ematea, no-bedadea. Hau amaituta, bere martxan jarraitzen du, eguno-roko lanean.

J. LARRAÑAGA

Zarauz: Labor interesante de atención jurídica de la Unión Local

Responsable de atención jurídica de la Unión Local de Zarauz, José Ramón Iturralde atiende las consultas de los afiliados, hace demandas, recursos, etc., una labor que resulta imprescindible para responder los problemas que se presentan a los trabajadores de cualquier empresa. Consultas de la cotización, invalidez, algún despido que otro, son los más frecuentes, según comenta él, aparte de los problemas comunes que se presentan en fechas determinadas del año (aplicación de los convenios, vacaciones, etc.).

Hay cantidad de empresas, dice Joserramón, que tienen descuidado por completo el tema de la cotización, el problema más urgente de la zona. Pocas nóminas vienen como es debido. Claro está, las consultas que se realizan reflejan la problemática de una comarcal.

La necesidad de una capacidad de resolver estos casos, el objetivo de adquirir un nivel mínimo de formación jurídica, ha llevado a la Comarcal de Urola-Kosta, tema del que es responsable Joserramón, a plantear entre los militantes un plan de cursos de temas jurídicos. La Seguridad Social, contrato de trabajo, nóminas, interpretación de convenios, en-

tre otros, son los que se están debatiendo entre los militantes que acuden durante los días de la semana a los locales respectivos de la Comarcal. Con un nivel asequible y metodología sencilla, van asistiendo casi un centenar de militantes de la zona a los cursillos que se imparten quincenalmente.

El primer ciclo, que prevén terminará para antes de las vacaciones, lo completará el análisis del Estatuto de los Trabajadores. De balance positivo lo califica el responsable de estos cursillos. "La gente acude con interés, con el objetivo de tener una mínima capacidad en el tema", dice él.

Un trabajo poco vistoso, de ir preparando, día a día, los apuntes, de recoger material de diversos libros, de estar al tanto de las innovaciones y cambios que surgen en la legislación laboral. Ir haciendo esquemas de los diferentes aspectos a desarrollar, repartir unos días antes de cada cursillo entre los militantes los apuntes sacados a multicopista. Todo un trabajo de base que, a la larga, se hará notar con eficacia. Esto es, en resumen, lo que abordamos en la entrevista mantenida en la Unión Local de Zarauz con Joserramón Iturralde.

Reunión del Consejo Nacional



“ELA progresa a pesar de las dificultades”

En el primer trimestre de cada año, en el Consejo Nacional, realizamos un balance general del año transcurrido, aprobamos los presupuestos, fijamos la revisión anual de la cuota y de las indemnizaciones de la Caja de Resistencia. Esto mismo nos lleva a efectuar una valoración global del desarrollo de ELA, de los objetivos que marcamos en el IV Congreso y a analizar las transformaciones que se van produciendo en el movimiento sindical. Para el próximo Consejo quedará el análisis sobre lo que ha sido el año en materia de negociación colectiva.

El desarrollo de una organización sindical muchas veces se expresa en datos, pero éstos son el resultado de la labor efectuada, de la línea y de las decisiones adoptadas.

Tarea difícil y trabajo constante

Con solamente tres años de legalidad, es normal que el movimiento sindical todavía no se encuentre fortalecido totalmente y es que la construcción de una sólida Confederación Sindical y el fortalecimiento orgánico e institucional del movimiento sindical es una tarea difícil que necesita tiempo y que supone un trabajo permanente y constante hasta conseguir la sindicalización de la mayoría de los trabajadores que haga posible que el sindicalismo tenga medios humanos y materiales suficientes para enfrentarse a los intereses de la patronal.

Para este fortalecimiento sindical no existe otro camino que el de agru-

par al mayor número de trabajadores en el movimiento sindical. Es utópico pensar que por vías externas al propio sindicalismo éste se pueda fortalecer. Las organizaciones que han abandonado la difícil tarea de la sindicalización, desde la base, desde el centro de trabajo y han recurrido a cualquier otro camino fácil y engañoso, se encuentran ahora en una situación de impotencia cuando tratan de hacer frente al esfuerzo que exige el dar una respuesta a los problemas reales de los trabajadores y, lo que es peor, si cabe, en una posición claudicante en cuestiones elementales y vitales para el movimiento sindical en las que nunca se debía haber cedido, como son los casos del Estatuto de los Trabajadores y del convenio marco.

Atrapados y sin credibilidad

Las organizaciones sindicales que esperan que por medio de los partidos políticos o que con la presencia en el poder de algún determinado partido se vaya a potenciar el movimiento sindical, descuidando el trabajo interno sindical, se encuentran con el resultado de ser cada vez más dependientes y de estar cada vez más atrapados por los intereses de los partidos que muchas veces son contradictorios y opuestos a los intereses del movimiento sindical.

Si optan por perseguir la consecución de un trato preferencial por parte de la patronal o del Gobierno, ven, al

ALFONSO ETXEBERRIA,
secretario general

cabo, hipotecada la potenciación sindical y se encuentran cumpliendo los dictados del Gobierno y de la patronal, dividiendo y debilitando al movimiento sindical. Es entonces cuando las confederaciones que han abandonado la auténtica vía del fortalecimiento, pierden la confianza de los trabajadores, se desprestigian a sí mismas y desprestigian al movimiento sindical.

La identificación y el apoyo de los trabajadores

También hay trabajadores no afiliados que creen que los sindicatos tienen que resolver todos los problemas y no se han preguntado el cómo. No han comprendido que los sindicatos son una agrupación de trabajadores, que dependen del grado de identificación y de apoyo de los mismos. Cuantos más trabajadores estemos agrupados, sindicalizados, apoyándonos con nuestro trabajo y con nuestras cotizaciones, más eficientes serán los sindicatos. Los sindicatos tienen que disponer de medios humanos y materiales suficientes para desarrollar su cometido siendo condición indispensable

ble el apoyo de todos los trabajadores.

No hay que olvidar que los resultados de las negociaciones colectivas, de las condiciones laborales, dependen, fundamentalmente, de la relación de fuerzas, en nuestro caso de la fuerza sindical. La clase empresarial directamente y por medio de sus representantes políticos, realiza últimamente esfuerzos para desprestigiar, por todos los medios, al movimiento sindical, ensalza al sindicato de turno que se ha plegado a sus exigencias. Intentan, por vía legal, establecer un tipo de relaciones laborales en la que los sindicatos se encuentren aislados de los trabajadores, fomentando órganos y estructuras laborales que impiden el desarrollo sindical. No pierden ocasión para debilitar el movimiento sindical. Pero todo ello da a entender que temen al movimiento sindical organizado a pesar de sus defectos y lagunas y que, solamente unos sindicatos sólidos, harán asimilar el hecho sindical que tarde o temprano va a resultar irreversible.

Progreso satisfactorio de ELA

Teniendo en cuenta todos estos datos y las consecuencias que se derivan de ellos, podemos afirmar que la progresión de ELA es satisfactoria, que ELA va respondiendo a pesar de las dificultades. Es evidente que todavía tendremos que trabajar duramente, porque el trabajo sindical nunca se termina, pero los avances

que hemos logrado suponen un salto adelante significativo. La sindicalización avanza en la mayoría de los sectores a pesar de la crisis económica, la estructura interprofesional con sus correspondientes servicios cubre ya todo Euskadi, las Federaciones van perfeccionando su organización, el funcionamiento de la Caja de Resistencia en los dos años de vida ha sido efectivo.

También la elevación del nivel de preparación

Todo esto hemos analizado en el Consejo Nacional. Hemos fijado el importe de la revisión anual de la cuota, así como las indemnizaciones de huelga. También hemos examinado la posibilidad, a medio plazo, de indemnizar las huelgas motivadas por los convenios provinciales del Metal de Guipúzcoa y de Vizcaya. Se ha visto que es necesario, en próximos Consejos, de elaborar un plan de formación particularmente orientado a la elevación del nivel de preparación de liberados y militantes, lo mismo que plantearse especialmente la adecuación del sindicalismo de ELA a la nueva realidad autonómica de Euskadi.

Es obvio, por tanto, que todos los militantes debemos continuar esforzándonos, y en estas circunstancias más, para que el sindicalismo vasco sea capaz de responder, adecuadamente, a los problemas que tiene planteados la clase trabajadora de Euskadi.

Crónica del Consejo

Como ya habíamos anunciado en números anteriores de ELA-ASTEKARIA, el sábado pasado, día 22, se reunió en Bilbao, en sesión ordinaria, el Consejo Nacional de la Confederación, máximo organismo intercongresos integrado por 116 miembros, 40 en representación de las Uniones Comarcales, 40 de las Federaciones y 36 del Comité Nacional.

Una vez leída el acta de la reunión anterior del Consejo, se analizó detenidamente tanto el balance de 1979 como el presupuesto para 1980, que fueron presentados por el tesorero, J. M. Aramberri.

Previsión de la cuota

El Consejo Nacional trató a continuación la revisión de la cuota sindical conforme al incremento del coste de la vida, como ya se ha venido haciendo de forma habitual por estas mismas fechas en años anteriores. A tenor de este criterio, los importes de los distintos tipos de cuotas quedan fi-

jados a partir del mes de abril en las siguientes cantidades, reseñadas en el cuadro adjunto.

Aumento de las cantidades de Caja de Resistencia

Seguidamente se decidió también la actualización de la Caja de Resistencia. En este tema el Consejo Nacional estimó que las indemnizaciones en caso de huelga o “lock-out” tuviesen un incremento medio del 17,5 %, lo que supone situar el importe de las mismas en un 70. % del salario mínimo interprofesional. Las cantidades de la Caja de Resistencia se reseñan, asimismo, en el cuadro adjunto.

En relación con el tema de la Caja de Resistencia, el Consejo Nacional abordó también el estudio de las condiciones para poder abonar las huelgas sectoriales del Metal de Bizkaia y Gipuzkoa, que hasta el momento no se indemnizan debido a la cláusula del

Reglamento que establece el 7 % de afiliación como límite para su pago. La decisión definitiva será tomada en el último Consejo del año.

Informe del secretario general

El secretario general, en su informe, hizo un análisis del desarrollo organizativo del año 1979.

Alfonso Etxebarria señaló que el sindicalismo considerado en su conjunto tiene que mejorar su relación de fuerzas con la patronal para poder afrontar con éxito la lucha sindical y que dos condiciones claves para ello son la autonomía sindical respecto de los partidos y la autofinanciación por medio de la cuota.

Refiriéndose a la situación interna de ELA subrayó los pasos importantes que se han dado en el último año. El desarrollo de las Federaciones y de las Uniones Comarcales, la consolidación administrativa y el progresivo afianzamiento de la afiliación consti-

tuyen, en opinión del secretario general, los logros más notables.

Elecciones sindicales

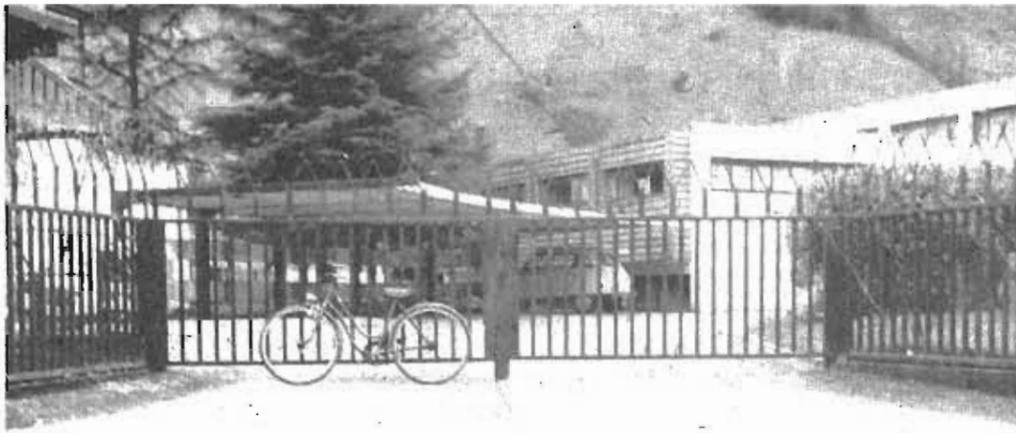
Otro de los puntos que trató el Consejo Nacional fue el relativo a las próximas elecciones sindicales, con el objeto de preparar éstas con la debida antelación. La planificación de las tareas ya iniciadas está orientada a la probable celebración de las elecciones en Euskadi en otoño próximo, elecciones que pueden constituir un paso decisivo en la definitiva clarificación sindical, de una gran importancia en lo relativo a la representatividad negociadora.

El Consejo Nacional acordó celebrar la próxima reunión en la segunda quincena de mayo o primera de junio e incluir en su orden del día los puntos siguientes:

- Situación de las Uniones Comarcales.
- Balance de las negociaciones.
- Planes para la próxima temporada.

Finalmente, no podemos dejar de mencionar en esta crónica del Consejo la ausencia de nuestro presidente, Manu Robles Arangiz, convaleciente de una reciente operación de cataratas, de la que se está reponiendo satisfactoriamente.

Cuota B	405 ptas.	
Cuota M	260 ptas.	
Cuota P	115 ptas.	
		+ 18 años —18 años
1.ª semana	3.000 ptas.	1.900 ptas.
A partir de la 2.ª semana	3.300 ptas.	2.100 ptas.
A partir de la 5.ª semana	3.600 ptas.	2.300 ptas.
A partir de la 9.ª semana	3.900 ptas.	2.500 ptas.



La solución de Laminaciones de Lesaka pasa por la equiparación con A.H.V., que debe comenzar con los salarios de 1980

Laminaciones de Lesaka o la cenicienta de A.H.V.

Este es el cuarto año consecutivo en que los trabajadores de Laminaciones de Lesaka tenemos que salir a la huelga por las posturas absurdas de la empresa. Se nos vuelve a ofrecer el 10 por ciento de aumento salarial, el mismo que A.H.V., pero sobre unos salarios más bajos, cuando el caballo de batalla de estos años es la equiparación con A.H.V., en lugar de alejarnos más que es lo que, en definitiva, nos propone la empresa. Las diferencias salariales con A.H.V. oscilan en torno al 20 por ciento y la jornada es también superior en 80 horas.

No se entiende en absoluto la política de la empresa que obliga, año tras año, a un largo conflicto por mantener a Laminaciones de Lesaka como la cenicienta del grupo: Laminaciones de Bandas de Echegarri ya ha ofrecido la equiparación desde ahora. ¿Seremos los hermanos pobres?

Lo que sí es claro, es que una política laboral de este

tipo vuelve radical hasta a quien no lo es y, además, pone en riesgo la rentabilidad de la empresa, ya que ¿quién puede ganar con uno o dos meses de huelga al año? El próximo año vendrán de nuevo con la centinela de las fuertes pérdidas.

Para intentar arreglar el conflicto, la empresa ha ofrecido que hará la equiparación a lo largo de cuatro años; pero, para empezar, nos ofrece un incremento salarial para 1980 de igual porcentaje que A.H.V., lo que incrementa la diferencia entre 12 y 15 mil pesetas, al aplicarlo sobre base inferior. Buena equiparación nos plantean!

La solución del problema de Laminaciones de Lesaka pasa por hacer la equiparación con A.H.V. —que ya lleva varios años de pérdida de poder adquisitivo— en un período más corto que el indicado y que debe comenzar con los salarios de 1980, que

equivale a decir que es preciso un incremento para este año netamente superior al aumento de salarios brutos de A.H.V. Toda otra solución enconará la situación y, termine como termine, generará una espiral conflictiva en el futuro de imprevisibles consecuencias.

No valen, por lo tanto, argumentos de limitaciones de la Administración cuando una sección de una empresa —que no otra cosa es Laminaciones de Lesaka respecto de Altos Hornos de Vizcaya— percibe salarios muy inferiores al resto de la empresa.

Si la dirección no tiene más imaginación, difícilmente se reducirá la conflictividad y la empresa seguirá contabilizando pérdidas y hablando de baja de productividad. Es difícil producir más cuando se acortan las horas de trabajo practicando una política empresarial que conduce, inevitablemente, a la huelga.

J. M. M.

Unión Cerrajera en huelga:

Pulso de fuerza

Las diferencias existentes en materia salarial, han motivado el inicio de una huelga indefinida, a partir del 17-3-80 en las dos plantas de Unión Cerrajera, S. A., Bergara y Mondragón, que afectan a unos 1.600 trabajadores y que, desde el primer momento, se prevé larga y dura.

Una vez finalizado el convenio provincial del Metal, los trabajadores presentan las reivindicaciones para el convenio de empresa, en las cuales solicitan un 18,3 por ciento de aumento salarial en media anual.

La empresa, por su parte, se niega a ofrecer más de lo que supone el convenio provincial —en este caso concreto 13,6 por ciento— a pesar de la tradición de largos años de convenio de empresa.

La empresa, con anterioridad a la huelga, ha dado sucesivamente dos argumentos para justificar la falta de una oferta superior, argumentos que no pudieron ser aceptados por los trabajadores, dado su partidismo y que motivaron la

● *Enpresak apostua jokatu du: ahalik eta errenta onena atara jornalak jatxiaraziz. Langileole ezin dugu inolaz ere ametitu.*

● *Horregatik, luze eta gogo iraungo du ekin dugun borrokak.*

ruptura de negociaciones.

En el primer momento adujo que no podía ofrecer más, por haberle ofrecido a la Administración, a cambio de una nueva Acción Concertada, que le proporcionase créditos, no superar las alzas mínimas del convenio provincial durante tres años. Tuvo que retirar dicho argumento al reconocer que la empresa sola, sin aceptación de los trabajadores, no podía ofrecer a la Administración tal reducción salarial y después chantajear a los trabajadores con dicha oferta.

Después aduce las habidas en 1979 para justificar su postura que no es admitir argumento válido a los trabajadores, dado el pico de dicho año.

Hay que tener en cuenta que Unión Cerrajera de la Acción Concertada ha realizado unas inversiones en 1979 muy modestas, han supuesto fuertes en 1979 pruebas y puesta de las mismas — chatarra, gastos fi

Firmado el convenio de Iberduero

Contra los acuerdos a media luz

Al firmarse el convenio de Iberduero para el año 1980, ha vuelto a demostrarse la invalidez del acuerdo-marco y cada vez mayor posicionamiento de los trabajadores en favor de participar más directamente en la elaboración del convenio que les va a afectar.

Ya augurábamos una negociación problemática por la presencia del acuerdo-marco como elemento distorsionador y la defensa que del mismo hacía UGT, confundiendo (por identidad) en la mesa de negociación sus argumentos con los de la empresa.

Pero de poco le ha servido esta postura. Ya desde la composición de la mesa de negociaciones, se fueron imponiendo los criterios que la Sección Sindical de ELA defen-

día, impidiéndose una presencia mayoritaria de los defensores de las limitaciones del acuerdo-marco. De esta forma, es como se ha llegado a los resultados obtenidos:

—incremento global del 19 %, (no incluyendo en este concepto el 1,7 que como revisión impuso la Consejería de Trabajo en laudo y desestimó la Dirección General de Trabajo de Madrid), creciendo algunos conceptos que en años anteriores se habían congelado, por encima del 35 %, como es el caso de antigüedad y horas extraordinarias y rondando el 30 % otros, como son la compensación de comida y el fijo del convenio.

—En lo que se refiere a jornada, se consigue un nuevo día festivo, manteniéndose las

40 horas semanales de trabajo.

Un salto importante en Iberduero ha sido el reconocimiento de la actividad sindical en la empresa. No hace todavía un mes, cuando la composición de la mesa negociadora, la empresa insistía en no reconocer a los sindicatos. En este convenio se reconoce su existencia en la empresa, su derecho a distribuir publicaciones en ella, y el papel del delegado sindical como representante de los afiliados. Delegado que dispondrá de las mismas garantías y horas retribuidas que los miembros del Comité de Empresa, teniendo acceso a los distintos centros de trabajo y debiendo ser informado antes de aplicarse cualquier sanción a un afiliado.

En otros aspectos, se han mejorado las pensiones de los jubilados y viudas de los trabajadores, pasando a ser de 24.550 al mes para éstas, y 36.000 para los primeros.

Un convenio que, en definitiva, se ha reconducido por un camino distinto al que se quería llevar por parte de algún sindicato. En relación con ello, comentaban algunos trabajadores, que si se habían alcanzado estos objetivos con el fantasma del acuerdo-marco de por medio, que se podría haber sacado si algunos componentes de la mesa hubiesen asumido el papel que como sindicalistas les corresponde. Otros iban más lejos en sus comentarios al encontrar explicación al hecho de que, en



Algunos miembros de la Sección Sindical de ELA

1980, Abril Martorell, no ha decretado congelación salarial.

Al final, los hechos y las realidades se imponen.

DANI G

Convenio provincial del Metal 1980

Laudo de obligado cumplimiento

Se ha dictado el laudo sobre el convenio provincial del Metal. Al no llegar a ningún acuerdo en las negociaciones, la patronal presentó el procedimiento del conflicto colectivo, que después del correspondiente proceso, desembocó en LAUDO DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia.

año 1979, provocativa, cerril, dilatoria y generadora de conflictividad.

Entregada la plataforma el 1-11-79 como se ha dicho, la patronal no dio su respuesta a la misma hasta el día 29 de noviembre, es decir, tardó casi un mes y estableció en la misma lo que sería ya su filosofía en las negociaciones de este convenio y que no variaría a lo largo de las mismas y que consistía en aplicar una cláusula de tratamiento especial o desenganche para aquellas empresas que no se encontrasen en buena situación, principio totalmente inaceptable desde el punto de vista sindical, ya que un convenio provincial debe establecer las condiciones mínimas para la provincia y el planteamiento patronal suponía establecer subcategorías de trabajadores.

Nuestra plataforma era realista, en el sentido de que, por ejemplo, en el orden económico se pedía el 15 %, es decir, la subida del índice de precios al consumo durante 1979 y otros puntos más que conformaban una plataforma moderada, pero la patronal, con su actitud cerril, sus notas catastrofistas, su incapacidad negociadora, su talante antidemocrático y su desconocimiento de la realidad social y sindical de Bizkaia, motivó las acciones y paros de los días 20 de enero y 21 de febrero, así como la decisión de que las negociaciones desembocaran en un laudo después de casi cuatro meses de infructuosas reuniones.

El laudo

Siempre se ha dicho y seguimos diciendo que los laudos son una salida no deseada ya que significan unas negociaciones infructuosas y que su contenido refleja pocos puntos en comparación con el de un convenio que, generalmente, recoge una problemática mucho más generalizada para los trabajadores de su ámbito.

Así, este laudo, se puede considerar como satisfactorio dentro de los límites señalados y su contenido se basa en los siguientes y principales puntos:

a) **JORNADA DE TRABAJO.**—El número máximo de horas de trabajo a efectuar en cómputo anual será de 1.980 horas.

En los casos de jornada continuada, tendrán consideración de tiempo efectivamente trabajado los descansos y tiempos de bocadillo que estén establecidos.

b) **NUEVAS TABLAS DE SALARIOS.**—El laudo establece nuevas tablas salariales que, en cómputo anual, vienen a significar un aumento medio del 15 %.

GARANTIA SALARIAL MINIMA ANUAL.—Para todos aquellos que el año 1979 viniesen percibiendo salarios superiores a lo establecido en las tablas del convenio del mismo año, el laudo establece unos aumentos mínimos por categorías profesionales.

c) El laudo, asimismo, excluye expresamente la posibilidad de descuelgues o desenganches y establece, en todo lo no previsto en él, el mismo texto fijado por el convenio del año anterior.

A modo de conclusión

El laudo establece que contra el mismo se puede establecer recurso de alzada en el plazo de quince días hábiles. A la hora de redactar estas líneas, es decir, a los ocho días de su entrega a las partes no hay noticias de que la patronal lo haya impugnado.

Una vez transcurrido este plazo y si no se diese el citado recurso en la Federación del Metal publicaremos el citado laudo y lo distribuiremos entre los afiliados, por medio de las reuniones que celebraremos en las distintas Federaciones Comarcales.

JUAN OLASKOAGA

Lo que han sido las negociaciones de 1980

Este año, la plataforma con las reivindicaciones, fue presentada a la patronal con mayor antelación que en los anteriores, ya que les fue presentada el 1 de noviembre, con el objeto que se firmara los meses de enero o febrero y así evitar las reclamaciones sobre los atrasos salariales que han sido una de las características de los convenios anteriores.

Pero de la misma manera que en los años precedentes, la patronal atrasó las negociaciones, con la pretensión de esperar y conocer las ventajas que los pactos sociales pudiesen significar para ella (en años anteriores fueron los pactos de la Moncloa y el Decreto de Congelación Salarial) este año retrasó las negociaciones esperando la salida del Estatuto del Trabajador y del acuerdo-marco Interconfederal fruto del conchaveo CEOE-UGT-PSOE-UCD, esperando las ventajas que le pudiesen facilitar los citados textos de cara a la negociación del convenio del Metal.

La actitud de la patronal y su influencia sobre las negociaciones, ha sido ampliamente explicada a través de las distintas hojas informativas, así como de los artículos que han sido publicados en ELA-semanal, por lo que no consideramos necesaria una explicación de la misma pero sí recordar sus aspectos más significativos.

La patronal ha mantenido una actitud similar a la del



Unión Cerrajera: Stop a los salarios. Así quiere sacar la rentabilidad

sin producción, etc.— cosa que se está ya logrando y con las cuales obtiene una gran rentabilidad.

Entendemos que el conflicto es un pulso de fuerza de la empresa, que desea obtener mayores rentabilidades, a base de reducir salarios, lo cual es inadmisiblemente para los trabajadores, máxime cuando ello puede implicar igual política salarial los dos próximos años.

Por todo ello, preveemos una lucha dura y larga por nuestros objetivos.

J. M. MENDOZA

Hila onetan 17tik hasi zuten Union Cerrajerako Bergara eta Arrasateko 1.600 langileek huelga eta enpresak agertzen duen gogorkeriagatik, itxurá osoa du luze duena grebak.

Langileek %eko 18,3 eskatzen dute. Nagusiek berriaz, probintzialak markatzen duena, %eko 13,6 hain zuzen. Zulo handiegia eskaintza onartzeko eta horregatik irten du huelgak.

Nork irabaziko pultsoa dela garbi dago. Enpresak, kreditoen aitzakiekin erabili nahi du jornalak igo ezina duela aideratzeko. Datozen urtetarako ere, adibide gerta leike jokabide hau eta, hori gerta ez dadin, lengileok ezin dugu inondik ere ametitu. Geure helburuak lortzeko gogor joka beharko dugu, gauza dagoen moduan ikusita.

Se ha llegado ya al acuerdo

Construcción de Gipuzkoa

Los puntos más importantes del acuerdo llegado en el convenio de la Construcción de Gipuzkoa son los siguientes:

2.—En lo referente a la antigüedad, una subida del 6,70 % anual y congelación del plus extrasalarial durante todo el año, pasando la parte del aumento al salario base.

3.—El calendario laboral 1980 para los trabajadores de jornada partida, cuya fecha de comienzo señala a partir del 24 de marzo, es como sigue, con dos modalidades para elegir en cada empresa:

1.—Incremento salarial sobre tablas de un 7,92 % desde enero y lo equivalente al aumento del IPC desde julio.

a) los que quieren seguir comiendo el bocadillo:

LUNES.....	8,45
MARTES.....	8,45
MIÉRCOLES.....	8,45
JUEVES.....	8,45
VIERNES.....	8

Total..... 43 de presencia y 41,45 efectivas de trabajo.

b) los que quieren prescindir del tiempo del bocadillo:

LUNES.....	8,30
MARTES.....	8,30
MIÉRCOLES.....	8,30
JUEVES.....	8,30
VIERNES.....	7,45

Total..... 41,45 efectivas de trabajo.

En cómputo anual son 1.960 horas de presencia y 1.903 horas efectivas de trabajo.

M. OLAZABAL

Homologado el convenio de la Madera de Bizkaia

En un número anterior damos información del acuerdo llegado en el convenio de la Madera de Bizkaia 1980, haciendo una breve re-

ferencia a los puntos más importantes conseguidos en el mismo. El pasado 6 de marzo ha sido ya homologado el convenio, de cuya tabla sala-

rial extraemos las percepciones de las categorías más sobresalientes.

PERS. OPERARIO	Base	Plus	Mensual	Anual	Jul.-Nav.-Marzo (gratificaciones)	Total
Ofic. 1.* (afilador)	958	528	40.225	482.699	39.06/16.350	565.349
Ofic. 2.* (ayudante)	876	495	37.045	444.541	30.450/15.225	480.126
Peón	769	457	-32.974	395.695	27.144/13.572	463.555
PERS. ADMINISTRATIVO						
Ofic. 1.*	1.050	553	43.555	522.652	35.786/17.893	612.147
Ofic. 2.* (viajante)	876	495	37.045	444.541	30.450/15.225	520.666

ESTADO

Aunque promulgado sigue siendo inaceptable

El Estatuto de los Trabajadores

El 14 de marzo aparecía, por fin, en el "Boletín Oficial del Estado" el texto del Estatuto de los Trabajadores que, a diferencia de otras leyes, entraba en vigor al día siguiente de su publicación. La crónica de las etapas por las que ha pasado este texto podría llevar estos capítulos: Las Cortes aprueban la Constitución (31-10-78), cuyo artículo 35 recoge aspiraciones formuladas con anterioridad: "La ley regulará un Estatuto de los Trabajadores. Después de vetar otros proyectos, 2-6-79, el proyecto gubernamental del Estatuto entra en las Cortes. Los debates sobre el Estatuto comienzan en la Comisión de Trabajo del Congreso el 29-10-79, en un clima de rechazo firme por parte de los trabajadores. El Comité Nacional de ELA se pronuncia manifestando un tajante rechazo del Estatuto en Comunicados del 17 y del 27 de noviembre. El 7 de diciembre, los trabajadores de Euskadi manifiestan su unánime repulsa hacia el Estatuto en una paralización absoluta de vida laboral y en una manifestación multitudinaria. A pesar de las insistentes muestras de disconformidad de los trabajadores el 27-2-1980, el Pleno del Congreso aprueba definitivamente el Estatuto.

"Papel mojado"

Se ha dicho que es el Estatuto de UCD contra los trabajadores, se ha dicho también que es el Estatuto de los empresarios. Lo que no admite duda es que la discusión y la aprobación del Estatuto marca la trayectoria a que se ha visto empujado UCD y su Gobierno por uno de esos extraños y oscuros compromisos que un día se manifiestan como claves para la revelación de la verdadera naturaleza de los intereses que condicionan la política del partido centrista. CEOE jugó fuerte, muy fuerte, porque sabía que UCD cedería, tenía que ceder a su presión. El porqué tenía que ceder un día quedará más claro aún de lo que ya ahora lo está. Puede afirmarse que UCD acabó estropeando su propio proyecto que, con todas sus deficiencias, era más presentable que el texto definitivo. Por aquellos días se repitió hasta la saciedad que acababa de sancionarse un texto de cuya efectividad se dudaba seriamente. Regresivo, incoherente, "papel mojado". No todo será "papel mojado", evidentemente, pero

si se ha perdido la oportunidad de hacer una ley que, en su viabilidad y sentido de la realidad socio-laboral, estuviera a la altura de la importancia que teóricamente reviste.

El porqué del rechazo de ELA-STV

A no pocos extrañó la dureza con que se manifestó contra el proyecto nuestra confederación. Quien quiera recordar las razones de nuestra postura puede releer los comunicados del Comité Nacional antes indicados. La óptica con que ELA enfocó la valoración de la ley fue clara desde el comienzo. El Estatuto no era una ley como para ir diluyendo en críticas de detalle los aspectos fundamentales del proyecto. Saltaban a la vista del más ciego los muchos puntos regresivos y negativos del Título primero en el que se aborda la relación individual de trabajo. Con todo lo importante y medular de esta ley lo constituían los aspectos, diríamos institucionales, hacia los cuales dirigimos, desde el primer momento, nuestra atención.

El sindicalismo y Euskadi

No podíamos aceptar el tipo de sindicalismo hacia el que empuja y el tipo de relaciones laborales que configura la ley. Algunos que en aquel momento no valoraron debidamente estos aspectos, ahora advierten que en este Estatuto nos jugamos el futuro, precisamente por lo dicho, respecto a la naturaleza de las relaciones laborales que puede hacer prevalecer, y al tipo de sindicalismo que puede contribuir a practicar.

Tampoco podíamos pasar por la aceptación del citado artículo 81 (artículo 83 en el texto definitivo), en el que se atentaba contra la autonomía de las relaciones laborales en Euskadi (también en otras regiones autónomas) y contra nuestro sindicalismo.

En la asimilación plena de estas críticas por parte de los trabajadores de Euskadi y en su identificación con ellas, estriba la razón de la movilización unánime de los mismos, el día 7 de diciembre. El desprecio de esa voz unánime ¿ha tenido eco en los resultados del día 9 de marzo?

ITURRIAGA

A botepronto

No sabemos qué puede haber de cierto en los rumores que en este sentido están circulando, pero hay, desde luego, datos que nos hacen pensar que está "groggy".

Hasta la fecha, el presidente ha tenido la habilidad de esquivar cualquier referencia a la situación económica encargando tales menesteres a su "sparring" favorito, Abril Martorell, faja dorado. Por esta razón, es un tanto alarmante que Suárez se haya metido en el terreno económico con unas declaraciones que no tienen desprecio. "A pesar de los numerosos problemas económicos que tenemos —ha dicho el presidente— el Fondo Monetario Internacional, en un informe que hará público dentro de pocos días, afirma que la economía española es la mejor dirigida del mundo".

Sin duda, el presidente busca un golpe sorpresa, y, mientras tanto, espera que la campana de los poderes factivos, léase financieros, le siga librando de tocar la lona.

Sus largas noches de insomnio, con partidas al mus incluidas, su poca afición al "footing" dialéctico en el foro parlamentario, explican estos golpes en el vacío.

Ahora contra la reforma fiscal

Hasta hace bien poco todavía, el empresariado español justificaba su atonía inversora diciendo que era preciso despejar previamente una serie de incógnitas socio-políticas. Era, ya lo sabíamos, una simple excusa, una forma de forzar la situación al máximo y sacar la mayor tajada.

Las incertidumbres a las que ha hecho referencia el empresariado, se han resuelto muy a su favor. El marco laboral regulado en el Estatuto se ha hecho a su dictado, la reforma fiscal ha sido muy moderada y está en constante moderación, y el proceso político económico ha consagrado la economía de mercado y la continuidad en el poder de un partido fiel a sus postulados.

Pues bien, el empresariado sigue sin invertir. Sin duda, buscará otros argumentos, mejor dicho ya los ha buscado.

La revista económica, "Fomento", en su último número señala, que es preciso dar la vuelta a la ley fiscal para animar al empresario, y Ferrer, en línea con este ataque, ha dicho que la reforma fiscal ha obedecido a motivos políticos y que ha castigado el ahorro y frenado la inversión.

Avezado lector, ya puedes intuir por dónde van a ir los tiros y cuál va a ser la suerte final de la tan cacareada reforma fiscal. Nada de nada.

KARABIZU



Patrimonio sindical: Lo que se niega a unos se regula a otros

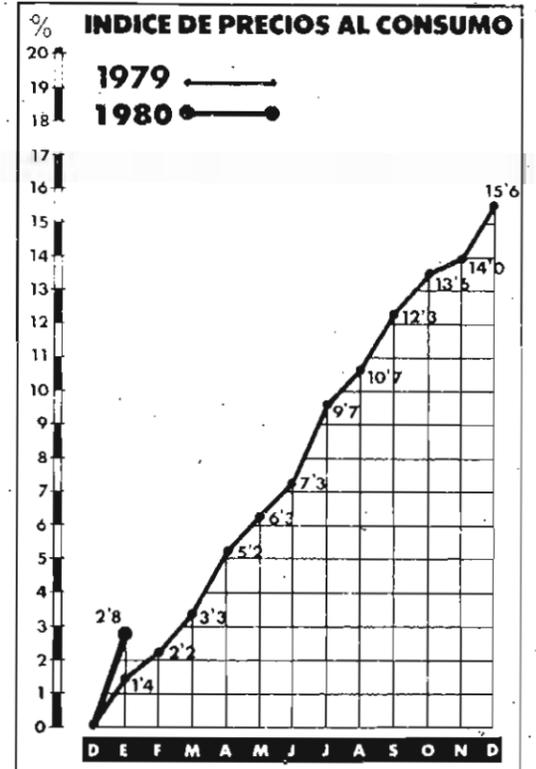
El pasado año, los sindicatos de ámbito estatal, recibieron, a cuenta del patrimonio, locales de la AISS. La entrega, en uso-fruto, era de una racanería tal, si tenemos en cuenta el volumen total de patrimonio y las necesidades de los sindicatos que no podían satisfacer las reivindicaciones en el tema en cuestión.

No obstante, a pesar de que con ello el Gobierno quería apuntarse un tanto propagandístico, algo es algo, máxime si tenemos en cuenta que tal iniciativa no se extendió a "provincias". Los sindicatos de las nacionalidades y, en concreto ELA, nos quedamos a dos velas, esto es, sin un metro cuadrado de patrimonio.

Pero la historia no ha terminado y el Gobierno, sin reparar la discriminación cometida, no parece que tiene ni intención de hacerlo; se ha acordado ahora de la CEOE y que la patronal tiene tanto derecho como el que más a un pedacito de patrimonio del viejo vertical. En efecto, según las últimas noticias, la próxima sede de la cúpula patronal, será el edificio que aparece en la foto. Todo un regalo cuya cobertura "legal" es, que la cotización obligatoria fue pagada, en parte, por la patronal. La consideración de coste de esta partida y la consiguiente repercusión en los precios, parece que es lo de menos.

Somos los mejores

Dicen que el presidente del Gobierno, señor Suárez, está al borde del K.O. técnico, debido a los golpes recibidos casi simultáneamente en Andalucía, Euskadi y Cataluña, y, en menor medida, al forcejeo que ha tenido que librar en las cuerdas del Parlamento en la votación de la ley de Centros donde ha estado a punto de que parte de su clan hiciese tongo en la votación.



2,8 % en enero

Los precios se disparan

Con mucho retraso, oficialmente imputado a las huelgas de los funcionarios, se ha hecho público el índice de precios del primer mes del año en curso. El IPC de enero ha registrado un fuerte incremento, nada menos que el 2,8 %.

Según el Ministerio de Economía, este alza espectacular, sin precedentes desde agosto de 1977, no es alarmante. Estas fuentes se han apresurado a señalar que si se deduce el aumento de los precios energéticos, la subida es similar a la del mismo período de 1979. No obstante, esta dosis de optimismo, la realidad de los datos es bien otra e incluso no sirve en esta ocasión el recurso fácil de decir que en el resto de los países industrializados el resultado ha sido el mismo. Unicamente Italia, Suecia y Gran Bretaña superan los dos enteros, mientras que son seis los países con tasa de inflación inferiores a la unidad. La media de los países de la OCDE es de 1,5 y de la CEE de 1,4 %, es decir, la mitad que la registrada en el Estado español.

Nuevas subidas en ciernes

Tampoco es válido el intentar minimizar este acelerón de los precios argumentando que febrero será mejor y que es muy posible que en el segundo mes del año la subida no rebase el 1 %. En este país las previsiones de los portavoces oficiales ofrecen poca credibilidad, basta recordar que el señor Leal, ministro de Economía, anunciaba, hace todavía poco, que la inflación en enero no rebasaría el 2 %. Además de todo lo señalado, es preciso tener en cuenta que el IPC, debido a la política gubernamental de controlar determinados produc-

tos, en concreto los agrícolas, está reflejando una situación en parte falso en la que se están acumulando tensiones de mucha importancia, no sólo económicas, sino también sociales.

En síntesis, el panorama no es nada alagüeño, ni por el lado del empleo, ni por la vertiente de los precios. Empieza a hablarse de una posible inflación acumulada del 17 % para 1980, de que no es descartable un endurecimiento de las políticas monetarias —lo cual no alivia precisamente el paro existente— y todo esto ocurre cuando los automóviles y las empresas eléctricas han solicitado nuevas alzas en sus tarifas, alzas que, de producirse, incidirán sin duda en el índice general de precios.

La improvisación gubernamental tiene mucha de la culpa

Tememos no confundirnos al afirmar que estos sectores tendrán mejor suerte que los agricultores y que sus demandas serán salisfechas. Tememos no confundirnos al pensar que la Administración y los empresarios seguirán con su cantinela de siempre pidiendo, como único remedio, la moderación salarial.

Nadie quiere prestar atención, pero los grandes males requieren otras soluciones y la improvisación no forma, precisamente, parte de éstas.

La inflación de enero ha sido muy alta, sin paliativos de ningún género, los responsables de la economía tienen, pues, exceso de adrenalina que les permite ver cualquier desastre por grande que éste sea con optimismo y esto es malo, porque en vez de tomar el pulso a la economía, están tomando el pelo a todos los ciudadanos.

J. ELORRIETA

Estatuto de los Trabajadores

Algunas novedades en la relación individual del trabajo

El día 15 de marzo entró en vigor la ley del Estatuto de los Trabajadores, al día siguiente de su publicación en el "B.O.E.", tal como dispone la disposición final novena de dicha ley. Aunque haya sido rechazada por los trabajadores y la dinámica social va por delante de la misma, formalmente dentro del derecho del trabajo es una de las normas básicas por las que va a regirse, en adelante, la relación laboral entre trabajador y empresario, sustituyendo a las principales normas que regían hasta ahora en materia de relaciones laborales.

Contenido de la ley

La ley se divide en tres títulos. El primero trata de la relación individual de trabajo, y viene a sustituir con su contenido a la ley de Contrato de Trabajo, ley de Relaciones Laborales y Real Decreto-Ley sobre Relaciones de Trabajo, regulando los derechos individuales del trabajador en materia de contratación, jornada, vacaciones, traslados, excedencias, despidos, etc.; también se regula la tramitación de expedientes de crisis, con variaciones de trascendencia respecto a la normativa anterior.

El segundo título trata de los representantes de los trabajadores, regulando el procedimiento de elección de delegados y comités, así como sus competencias.

Y, por último, el título tercero trata de la negociación y de los convenios colectivos.

Algunas novedades

1.—Posibilidad de contratos a tiempo parcial, es decir, durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas al día; y cotizándose a razón de las horas o días realmente trabajados; estos contratos quedan por ahora limitados a los perceptores de subsidio de desempleo, a los jóvenes menores de 25 años y a los trabajadores agrícolas desempleados.

2.—Nulidad de los pactos según los cuales todas las cargas fiscales y de seguridad social a cargo del trabajador deban ser satisfechas por la empresa.

3.—La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 43 horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida y de 42 horas semanales de trabajo efectivo en

jornada continuada. Y se entiende por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

4.—El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, 15 al mes y 100 al año.

5.—En ningún caso la duración de las vacaciones será inferior a 23 días naturales.

6.—La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria, es causa de suspensión del contrato, con derecho a reserva del puesto de trabajo.

7.—La indemnización, en caso de despido improcedente, es de 45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades; para empresas de menos de 25 trabajadores la indemnización se reduce en un 20 %.

8.—El plazo de prescripción del derecho a reclamar salarios se reduce a un año, y el plazo para reclamar contra el despido o resolución de contratos temporales caduca a los 20 días.

9.—El crédito de horas mensuales retribuidas para los delegados y miembros del Comité varía entre 15 para empresas de hasta 100 trabajado-

res y 40 para las de 751 trabajadores en adelante.

Leyes derogadas

Quedan derogadas, entre otras leyes, la ley de Contrato de Trabajo de 1944, la ley de Convenios Colectivos de 1973, la ley de Relaciones Laborales de 1976 y prácticamente todo el Real Decreto-Ley de 1977 sobre Relaciones de Trabajo.

Por otra parte, se prevé que el Gobierno apruebe un nuevo Texto Refundido de Procedimiento Laboral, así como un Código de Trabajo que recoja las distintas leyes orgánicas y ordinarias que, junto con el Estatuto, regulan las materias laborales.

Derecho transitorio

Según la disposición transitoria primera, toda extinción de la relación laboral producida con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto, se regirá, en todos sus aspectos, por las normas vigentes en la fecha en que aquellos hubieran tenido lugar; asimismo los procedimientos administrativos que estén tramitándose ante los organismos laborales en la fecha de entrada en vigor del Estatuto, se regirán en todos sus aspectos por las normas vigentes en el momento de iniciación de dicho procedimiento. La disposición se refiere, sin duda y principalmente, a los despidos y a los expedientes de crisis respectivamente.

B. HARRIOLA

Rescisión de contrato y despido en el Estatuto de los Trabajadores

Desde el plano individual quizás uno de los aspectos más negativos a resaltar del Estatuto del Trabajador sea precisamente el tema de las indemnizaciones por la pérdida del puesto de trabajo, bien sea despido, rescisión, etc., ya que rebaja y limita las mismas, de tal forma, que cualquier empresario puede sentarse en su despacho y calcular prácticamente hasta el último céntimo cuanto le va a costar el echar a la calle a uno o varios de los trabajadores de su plantilla, según cual sea el procedimiento que vaya a utilizar.

El Estatuto continúa distinguiendo, a efectos de indemnización por despido improcedente, entre empresas de más o menos veinticinco trabajadores fijos de plantilla, y para mayor inri, regula el que seamos nosotros mismos quienes financiamos estos despidos en las empresas pequeñas a través del Fondo de Garantía Salarial, como veremos más adelante.

Hemos de esperar a que todavía se den las distintas interpretaciones que del Estatuto del Trabajador se puedan dar, tanto en éste como en otros temas, en un primer y hasta que haya una cierta unificación de criterios o al menos jurisprudencia, dependerá en gran parte del juzgador, el que la interpretación sea restrictiva o progresista; pero de lo que no cabe duda, es que el Estatuto fija ya unos criterios en cuanto a indemnizaciones que van a pesar mucho, y que, de hecho, tendrán que concurrir muchas circunstancias para que las indemnizaciones varíen de las que figuran en los textos legales; y de todas formas hemos de tener en cuenta las limitaciones de años que presentan todas ellas.

Interesa que para el cálculo del salario día se tenga en cuenta la retribución bruta anual a efectos de facilitar el cálculo.

De todas formas, más adelante iremos viendo cuál es el desarrollo del Estatuto del Trabajador en este y otros temas, hoy vamos a reseñar, esquemáticamente, cuáles son los niveles indemnizatorios que el mismo fija:

Rescisión de contrato de trabajo

A) Expedientes de regulación de empleo (crisis)

Cuando o bien la Delegación de Trabajo autorice la rescisión de los contratos o el trabajador en base a una suspensión, etc., opte por la misma, la indemnización será: 20 días por año de trabajo, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

B) Modificación de las condiciones de trabajo

Cuando se dé una modificación sustancial en las condiciones de trabajo y la misma haya sido autorizada por la autoridad laboral pertinente, tanto en materia de jornada de trabajo, horario o régimen del trabajo a turno, y el trabajador opte por la rescisión de su contrato dentro del mes siguiente al de la modificación, le corresponde una indemnización de:

—20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

C) Por voluntad del trabajador

En los casos de rescisión de contrato instados por el trabajador ante la Magistratura de Trabajo por incumplimiento contractual de la empresa, vejaciones, etc., la indemnización será de una cuantía igual a la que le hubiere correspondido al mismo por un despido improcedente como vemos más adelante.

Despidos

A) Despido objetivo

En los supuestos de despido objetivo, que son prácticamente, aunque con alguna variación, los que ya recogía el Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977 sobre Relaciones de Trabajo, la indemnización se cifra en:

—20 días por año, prorrateándose por dos meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

B) Despido improcedente

1.—Empresas de más de 25 trabajadores fijos de plantilla

—45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y hasta un máximo de 42 mensualidades.

2.—Empresas de menos de 25 trabajadores fijos de plantilla

36 días por año (ya que lo que dice el Estatuto es que la cantidad anterior se reducirá en un 20 %) de los que sólo la cuantía correspondiente al 60 % pagará la empresa, debiendo hacerse cargo del 40 % restante el Fondo de Garantía Salarial que, a su vez, deberá pagarlo en el plazo de 10 días (actualmente el F.G.S. para pagar un expediente tarda más de cinco meses).

Mención aparte merece el capítulo de los salarios de tramitación, ya que igualmente limita el riesgo de la empresa a abonar únicamente dos meses de los mismos, es decir, que del tiempo que transcurre entre el despido y la resolución del mismo, la empresa tiene que pagar 60 días, con el agravante de que el Estatuto remite para el resto al Estado que como ente jurídico no existe, ¿qué quiere decir esto? pues que en provincias como Vizcaya en que la tramitación de un despido puede tardar, en algunas Magistraturas, del orden de ocho o nueve meses el trabajador sólo, y, en el mejor de los casos, va a percibir lo correspondiente a seis meses: dos del empresario y cuatro del Fondo de Garantía Salarial y el resto... a su cargo.

Y a la vista de todo esto ¿hay todavía quien se atreva a decir que en el Estado español no existe el despido libre? y, además, a precio de saldo.

I. FERNANDEZ

Un artículo de...

transición

N.º 17 - Año III - Revista Mensual - Febrero 1980 - 125 ptas.

1979: Año de la audacia del capital

Al revisar 1979 tratando de resumir brevemente los elementos más importantes que han marcado la escena económico-social de este año, se percibe una línea continua, muy precisa, que permite definirlo. Nosotros lo denominaremos "Año de la audacia del capital". En plena crisis capitalista, 1979 es el año en que se consolida el ataque de la patronal (y especialmente de la gran patronal) contra el nivel de vida de los trabajadores, por un lado, y contra el movimiento obrero en general, por el otro.

El capital se dispone a reestructurar el aparato productivo y recuperar la tasa de beneficios mediante una estrategia que comporta como uno de sus ejes centrales un ataque frontal contra la clase obrera y otras capas modestas de la población, tratando, además, de quebrar para muchos años las fuerzas del movimiento obrero (...). También la coyuntura internacional favorece la aplicación de modelos duros. En Europa se aplican planes drásticos en todas partes al amparo del avance electoral de la derecha (Thatcher, en Inglaterra; Barré, en Francia; Cossiga, en Italia).

La primera preocupación en esta fase será la aprobación de sus propuestas de principios, que se encuentran en el Plan Energético Nacional (PEN), el Plan Económico del Gobierno (PEG) y el Estatuto de los Trabajadores (ET).

Los elementos fundamentales

Los elementos fundamentales recogidos por estos programas son muy simples:

Primero.—El empresario como centro del modelo económico-social, lo que supone una defensa del mercado como mecanismo fundamental de organización del sistema económico y del beneficio como objetivo central del mismo (...). Esta exigencia por parte capitalista a la vuelta al libre mercado no supone, sin embargo, que los empresarios dejen de exigir la ayuda estatal cuando se encuentran con problemas que son incapaces de resolver por sí mismos. Consideraremos también las repetidas "exhortaciones" de los empresarios para que la sociedad reconozca la importancia y validez de la función social que ejercen.

Segundo.—Recomponer y profundizar el control sobre la fuerza de trabajo, por parte empresarial, en base a aumentar la disciplina, la movilidad, la flexibilidad de la misma. Esta tendencia es evidente en la lucha patronal contra el absentismo, por la productividad y el aumento de la disciplina laboral. En este contexto es también importante destacar cómo se está estimulando la aparición de una mano de obra marginal, consistente en trabajadores eventuales, a tiempo parcial, a domicilio, que se someten con mucha mayor facilidad a los deseos de los empresarios.

Tercero.—La inflación, como tema central y prioritario de la política económica. La adopción de ese objetivo como el fundamental conducirá a fomentar una política de contención de costes basada especialmente en la limitación de las alzas salariales, que implican una pérdida de poder real de los salarios. Hemos calculado que la pérdida de los salarios reales experimenta en 1978 y 1979 un 9,3 por ciento. Se justificará también la contención del gasto público que conforma el "salario social" y el ataque al nivel de renta de otros sectores subsidiarios (...).

Quinto.—La ausencia de reformas en profundidad que signifiquen transformaciones relevantes en la estructura de poder económico o en su orientación. Se congela de hecho la reforma salarial; se demora la democratización de organismos como la Seguridad Social; se cierra el paso a la democratización de la empresa; se desconoce cualquier posible reforma agraria; y así sucesivamente.

En definitiva, PEN, PEG y ET no hacen sino sancionar el recurso a los mecanismos capitalistas más tradicionales para salir del marasmo económico en el que ellos mismos nos han metido (...).

Lo que en definitiva se persigue, es ocultar que el objeto de todo programa no es más que el de adecuar la economía española a los intereses de las clases dominantes.

Este modelo fundamental, configurado por los tres programas, se inicia en 1979, aunque será en 1980 cuando funcionará a pleno rendimiento (...).

EQUIPO DE INFORMACION ECONOMICA

En Araba y Bizkaia crece rápidamente, Gipuzkoa se estabiliza y Nafarroa la menos afectada

El paro en Euskadi durante 1979

Según los datos elaborados por la Consejería de Trabajo del CGV en su "Informe sobre el paro en Euskadi", en el que analiza su evolución en 1979, la cifra total de parados suma la cantidad de 82.587, un 12,05 % sobre la población activa. La media estatal al 31 de diciembre de 1979, se cifraba en un 10,14 %, tal y como ya dimos a conocer en nuestro anterior número.

A tenor de lo que reflejan los gráficos adjuntos, la evolución en los cuatro territorios de Euskadi no ha sido la misma, tanto en lo que se refiere al índice del crecimiento del paro como en la evolución sufrida en los distintos sectores económicos, en la población trabajadora juvenil, femenina y del sector que no ha accedido aún al primer empleo.

En cuanto a su tasa de crecimiento, puede dividirse en dos bloques: mientras Araba y Bizkaia crecen por encima del 40 %, de enero a enero, Gipuzkoa y Nafarroa lo hacen en torno al 20 %. Gipuzkoa, que soporta la mayor tasa de paro de Euskadi, parece que estabiliza, en Bizkaia sigue degradándose aún más el desempleo con un índice ascendente que aunque no haya alcanzado los niveles de Gipuzkoa, a este ritmo lo hará rápidamente. Araba ya ha comenzado su carrera de regresión y Nafarroa es la que, aún, se resiste a ser afectada de manera tan importante.

A nivel global, el paro crece por igual entre los hombres que entre las mujeres, mientras que afecta principalmente y, cada vez con mayor fuerza,

al desempleo juvenil, tanto a los que anteriormente tenían trabajo como a los que lo buscan por primera vez.

El paro femenino registrado llega al 33 % del total, cifra de por sí relevantemente grave, que se ve aumentado si tenemos en cuenta que la población activa femenina aproximadamente el 28 % de la población activa total. Se constata, con ello, que el colectivo de trabajadores expulsados de la actividad económica, está compuesto, fundamentalmente, por mujeres.

En lo que hace referencia a la edad, el desempleo juvenil sigue teniendo particular gravedad, por cuanto supone el 56 % del total registrado, mientras que esa población alcanza sólo el 49 % de la población activa para el conjunto del Estado. Si a esto le añadimos el porcentaje del 29,6 % de los que no han accedido al primer empleo, con la añadida gravedad de no poseer derecho a la prestación del subsidio del desempleo, puede hacerse cargo de la importancia del bloque juvenil en el paro.

El sector económico más afectado por el paro es, sin duda, el de la construcción,

que alcanza por sí sólo el 20 %, cifra que sube al 28 % si eliminamos el grupo de parados sin empleo anterior. Si tenemos en cuenta que este sector acoge el 7,5 % de la población activa de Euskadi, sacaremos la conclusión de que el paro de la construcción es cuatro veces mayor que la media de Euskadi.

Hay que señalar que el sector de agricultura, con poca incidencia en el total del paro, acoge a la pesca, cuyo peso específico se ve de manera notable en Gipuzkoa y Pasajes fundamentalmente.

Después de hacer una lectura global de los gráficos reseñados, veamos cuáles son las características más sobresalientes que nos ha deparado durante 1979 la evolución en cada uno de los territorios.

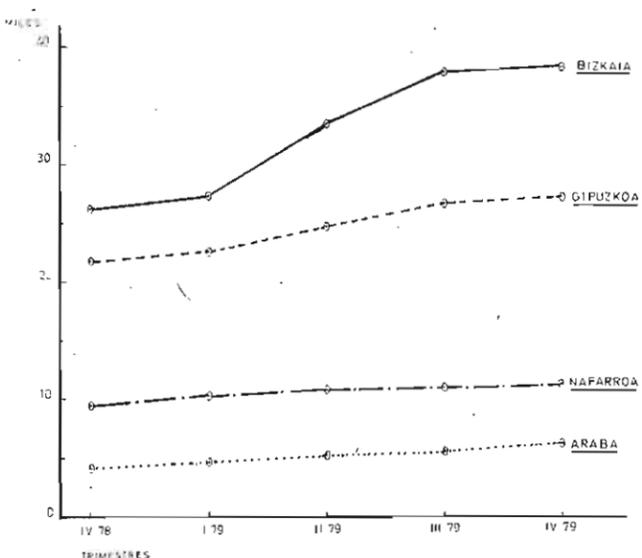
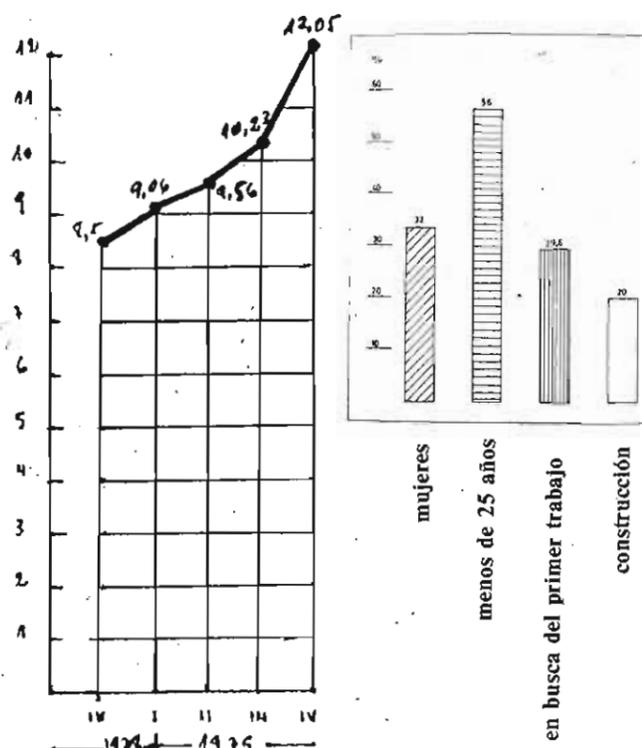
El aumento del paro en Araba, que ha llegado al 46 %, parece, según la tendencia, que va a continuar creciendo. Se ha centrado sobremanera, en el sector femenino juvenil y en el de los demandantes de trabajo sin empleo anterior. En cuanto a los sectores de producción, es el industrial el que ha registrado el mayor índice.

En cuanto a Bizkaia se refiere, su tasa de paro es menor que la de Gipuzkoa y superior a Araba, pero es el índice de crecimiento el dato preocupante de esta provincia. El paro masculino y femenino, a diferencia del de Araba, se mantiene de manera similar, mientras que el juvenil y aún el adulto, superan la media.

Hay que señalar, sin embargo, que se ha doblado la tasa de paro en los demandantes de trabajo sin empleo anterior. En cuanto a sectores de producción, es el de servicios el que mayor índice de crecimiento acusa. Aunque el industrial viene precedida hacia unos cinco años, éste de los servicios ha comenzado a sufrir con más fuerza el pasado año, lo que apunta una tendencia en este mismo sentido para los próximos años.

Gipuzkoa, lo hemos dicho ya anteriormente, es que mayor tasa de paro registra, pero con tendencia a estabilizarse, ya que el incremento es equivalente al de Nafarroa (22 % y 20 %, respectivamente). El ritmo de desempleo masculino es superior al femenino y, por edades, es la población comprendida entre los 25 y 39 años, la más atacada. Sin embargo, el índice de los jóvenes, menores de 25 años, y los de sin empleo anterior, han crecido en un 20 %, inferior en dos puntos a la media global. El sector de la pesca es el que mayormente ha sido afectado en esta provincia. Se centra en la flota de altura concentrada en Pasajes. También la construcción sobrepasa la media provincial.

Nafarroa es, comparativamente con las demás provincias, la más afortunada de los territorios vascos. Su índice de crecimiento se encuentra en el 20 %. Al igual que en Araba,



se destacar el desempleo juvenil y el femenino. El paro industrial observa un crecimiento por encima de la media provincial.

J. L. ZUBIZARRETA

Resumen de los puntos más importantes del I Convenio de la Administración Coral de Euskadi

I - Reivindicaciones del carácter social

—Creación de una Mutualidad para Vizcaya y Guipúzcoa, similar a la Mutualidad Foral de Alava, donde las cotizaciones y, por tanto las prestaciones, sean sobre el 100 % del salario real.

—Jornada máxima de 40 horas semanales ó 1.820 horas anuales.

—Adscripción a la plantilla de los trabajadores eventuales que, realizando una función de carácter permanente, hayan superado el límite de su primer contrato. Cotización al seguro de paro en todos los contratos eventuales.

—Cuatro mensualidades de salario real para aquellos que se jubilen al alcanzar la edad de jubilación voluntaria.

—100 % del salario real en caso de baja.

—Confección de nuevos reglamentos para los diversos cuerpos y servicios, en el Desarrollo del Estatuto de la Función Pública de Euskadi:

—26 días laborables de vacaciones, a disfrutar del 1 de mayo al 30 de setiembre, con una compensación de cuatro días laborables suplementarios para quienes no puedan disfrutarlos, en esas fechas, por necesidades del servicio.

II - Reivindicaciones económicas

—Subida salarial del 16 % sobre el total de retribuciones del año 79 (excluidas antigüedad y ayuda familiar). La subida será del 13 % para quienes estuviesen por encima del abanico 1 a 3, dentro de cada corporación.

—Tabla de salarios mínimos que todo trabajador debe alcanzar (excluidas antigüedad y ayuda familiar):

nivel 3 ó similares: 14 pagas de 50.000 pesetas/brutas/mes

nivel 4 ó similares: 14 pagas de 57.500 pesetas/brutas/mes

nivel 5 ó similares: 14 pagas de 65.000 pesetas/brutas/mes

nivel 6 ó similares: 14 pagas de 72.000 pesetas/brutas/mes

nivel 8 ó similares: 14 pagas de 80.000 pesetas/brutas/mes

En cada caso, la tabla vendrá corregida por el coeficiente x: 1.820, siendo "x" el número de horas anuales trabajadas por cada trabajador.

—En los casos que se determinen, pago de cantidades sobre la tabla de mínimos, en concepto de plus de toxicidad, peligrosidad, penosidad o nocturnidad.

—Para quienes trabajan en domingo o festivo: un día de descanso, en la semana anterior o posterior, más el 50 % de la remuneración de un día normal de trabajo, o abono de horas extras.

—Suspensión de las horas extras. En caso de absoluta necesidad, abono de éstas con el 75 % de recargo sobre el precio de una hora normal de trabajo (será del 100 % en caso de domingo o festivo).

III - Garantías sindicales

—Derecho a la libre sindicación.

—Derecho a constituir secciones sindicales.

—Derecho a elegir delegados de secciones sindicales con horas retribuidas en los siguientes casos:

n.º de trabajadores	% mínimo de afiliación	horas/mes
menos de 6	75 %	5
de 6 a 30	50 %	5
de 31 a 100	20 %	10
de 101 a 250	15 %	15
más de 250	10 %	20

—Derecho a elegir delegados de personal o Comités de Trabajadores en la siguiente cuantía:

N.º trabajadores N.º delegados o miembros del Comité

de 6 a 30 1 delegado

de 31 a 49 3 delegados

de 50 a 100 5 miembros

de 101 a 250 9 miembros

de 251 a 500 13 miembros

de 501 a 750 17 miembros

de 751 a 1.000 21 miembros

más de 1.000 2 ó más por cada 1.000 ó fracción

—Horas retribuidas para los anteriores, en la siguiente cuantía:

hasta 100 trabajadores 30 horas/mes

de 101 a 250 trabajadores 35 horas/mes

más de 250 trabajadores 40 horas/mes

—Derechos y garantías de funcionamiento para las secciones sindicales y los delegados de personal y Comités de Trabajadores.

—12 horas retribuidas anuales para asambleas generales, además de 6, 9 ó 12 horas para asambleas de las secciones sindicales representativas, según el tamaño de la corporación.

—Derecho a participar, con voz, en las comisiones relacionadas con el personal por parte del Comité o delegados y secciones sindicales representativas.

Elecciones sindicales
Celebración, en breve, de elecciones sindicales, según normativa electoral aprobada al efecto.

Javi García y
Yosu Arteagoitia