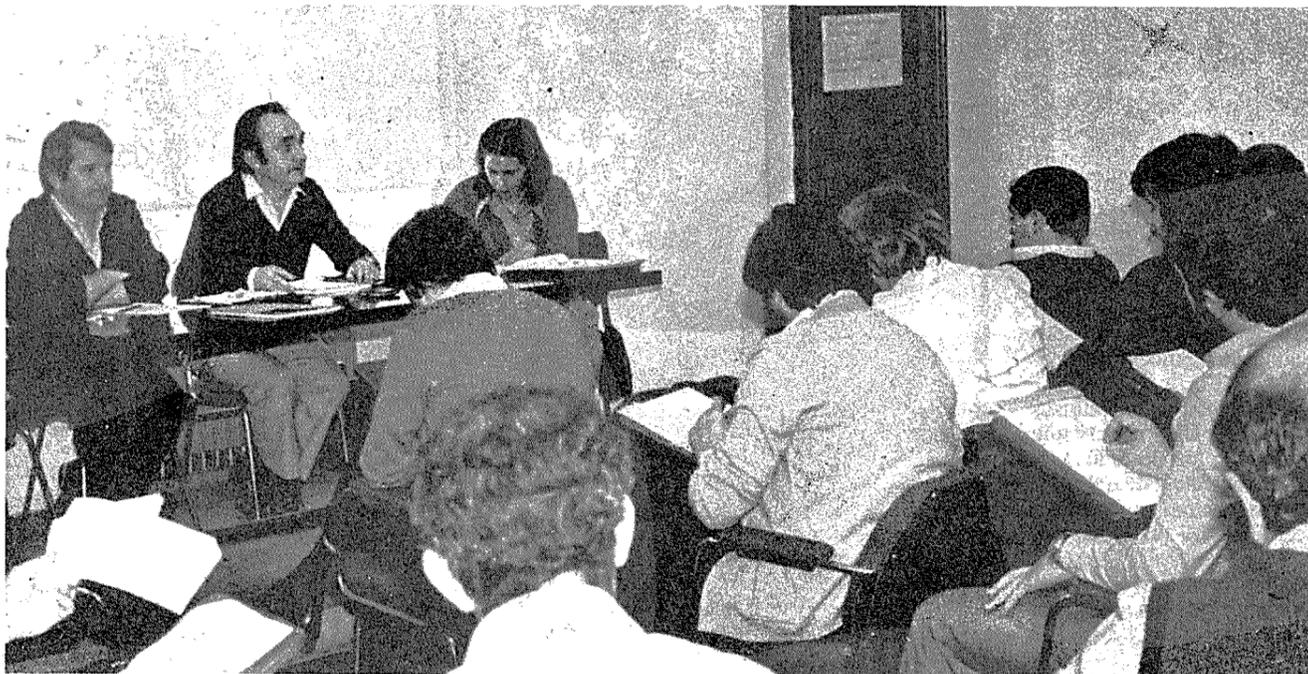


Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Nazional Kontseiluko mahaiean, Josemiel Leunda, Alfontso Etxebarria eta Maritere Zinkunegi

Se reunió el pasado día 21, en Bilbao

Consejo Nacional

El balance de la negociación colectiva, las elecciones sindicales y los planes de formación para la próxima temporada han sido los puntos más importantes tratados por el Consejo Nacional en la reunión ordinaria celebrada en Bilbao, el pasado sábado, día 21.

Eusebio Alberdi y J. M. Mendoza responsables de acción reivindicativa, presentaron un detallado informe en el que se recogían las características más interesantes de la negociación colectiva a lo largo del año 1980, año considerado de transición y marcado por la crisis económica.

Precisamente refiriéndose a este carácter de transitoriedad, Alberdi y Mendoza llamaron la atención en el sentido que tal adjetivación no es sinónimo de no haber pasado nada digno de mención. Al

contrario, a lo largo de este año se han acentuado una serie de rasgos que no puede pasar desapercibidos.

La extensión de la negociación colectiva a nuevos sectores, incluidos la administración pública, la mayor clarificación en la composición de las mesas negociadoras de forma que la representatividad sindical ha tenido en la casi generalidad de los casos un peso definitivo, pueden ser citados al respecto.

En otro orden de cosas hay que apuntar que negociar en Euskadi ha pasado de ser un slogan a ser una realidad con muy contadas excepciones, banca entre ellas, que precisan, cara al futuro, un esfuerzo adicional y una estrategia adecuada a fin de que también en estos sectores se negocie a ámbitos más adecuados.

En cuanto a los contenidos de la negociación, Alberdi y

Mendoza señalaron que las reivindicaciones salariales se han situado en torno o por encima del incremento del índice de precios de forma prácticamente general.

No obstante, en este apartado de logros conseguidos en la negociación los responsables de acción reivindicativa valoraron como insuficientes los derechos sindicales conseguidos, indicando que es preciso profundizar más en este tema con el objeto de llenar de contenido el reconocimiento de los delegados y secciones sindicales.

Las elecciones sindicales que tendrán lugar entre el 15 de octubre y 30 de noviembre tuvieron también una atención preferente en el consejo. Los diferentes responsables dieron cuenta de la situación de todos los trabajos preliminares, organización, propaganda, publicaciones, etc.

En este punto de las elecciones sindicales el secretario general, Alfonso Etxebarria intervino para subrayar que hay que asumir desde ahora, y haciendo el máximo esfuerzo militante, todas las tareas con el objeto de que ELA obtenga los mejores resultados. El hecho de que para la representatividad negociadora se exija el requisito de tener como mínimo el 10 % de los delegados de cada sector aumenta el interés de las próximas elecciones.

Mari Tere Zinkunegi, responsable de formación, abordó por su parte la cuestión referente a la formación, señalando que en la próxima temporada hay que dar un paso cualitativo, llevando adelante un plan sistemático que ponga especial atención en la formación de los militantes y permanentes del sindicato.

Negociar y dialogar no son equivalentes

Hay que negociar. Y se negocia. Aunque todavía menos de lo que se debiera y, sobre todo, peor de lo que se debiera. Se negocia a todos los niveles y en todos los ámbitos de la vida pública. Existe la mesa para comer y existe, casi tan nombrada como ella, la mesa para negociar. Entre empresarios y trabajadores la "negociación colectiva" es ya un procedimiento o institución primordial de relación.

Quienes piensan en la negociación colectiva como un instrumento válido simplemente para armonizar opiniones distintas, exaltan la eficacia de la negociación si en ella se pone sobre la mesa sinceridad, buena voluntad y ánimo de arreglar las diferencias. Son los que creen en la magia del diálogo. A éstos les molesta, les resulta fuera de lugar, que al hablar de negociación se hable de presión, movilización, huelga, etc. Esa versión de la negociación colectiva es aceptada por el cupo de despistados que nunca falta en cualquier grupo humano.

(continúa en página tercera)

Erainkintzako Gipuzkoar Komenioa

¿Nola ordaindu behar didate atzeratutako dirua?

Nahiko nahaste bada erainkintzako langile artean atzeratutako soldatak nola ordaindu behar dizkien jakin nahiez. Badirudi, horrenbeste denbora igaro ondoren, ez dugula asmatzen gauzak errazten, asko baidira deitzen dutenak nola den hau edo bestea galdeginaz.

Horretarako ahalegindu gara, erdiko horrietan dakargun artikularen bidez, hiru galdera nagusieri erantzuna ematen. Merezi du gauzak garbi lagatzea, zeren eta ugazaba askok ondo aprobetxatzen baidu ezjakintasuna, bere erara gauzak egiteko.

Erdiko orrietan

Se realizó el seminario ELA-CEE durante los días 13 y 14 de junio.



CEEko arduradunak luzez aritu ziren gure militantei Europako berri eman nahiez

Balance de la reunión

● Formación: Revisar y programar

Página 2

● El trabajo sindical en Nafarroa

Páginas 4-5

● El IRPF en el banquillo

Página 6

● Bizkaia eta Gipuzkoar Kontserbatako langileak

Azken orrian

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 (FEITIVC).

Federación Internacional de 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).

Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE).

Publicación: ELA-STV (Semanario Sindical)
 Edita: ELA-STV
 Director: J. Elorrieta
 Redactores: V. Bengoa J. Larrañaga
 Imprime: Iparraquirre, S. A. Ibarsusi, 3. Tel. 4155200 BILBAO-4
 Dep. Legal: BI-3312-1977
 Redacción: Barrencale, 28-2 Teléfono 681 56 50 Durango

Unión Local de Zalla

Nos comunican el cambio de dirección de la Unión Local de Zalla. La nueva es la siguiente: Valentín Maté, s/n.

Unión Local de Zorroza

En la última lista de locales publicado por el periódico dábamos un error en el teléfono de la Unión Local de Zorroza. El número es el que sigue: 4995038.

Seminario ELA-CEE: Un pequeño balance

Según lo previsto celebramos en Fuenterrabía el seminario sobre la Comunidad Económica Europea. La delegación de la Comunidad que acudió para dirigir el cursillo está compuesta por: Evaristo Pérez, jefe de división de Información Sindical; Pierre Servoz, del mismo departamento; Konrad Schwaiger, jefe de la división del Comité Económico Social, y Angel Alonso, de la división de Administración.

Por parte del Secretariado de la CES, les acompañaba Iñaki Bustamente.

El temario abordado fue el siguiente:

1.— "Instituciones y funcionamiento de la CEE."

El tema fue desarrollado por Pierre Servoz, mediante un dossier audio-visual que se compone de dos partes:

a) El por qué de la Comunidad.

b) El para qué de la Comunidad.

En el desarrollo del tema, además de exponer la composición de la CEE y los objetivos y funcionamiento de cada una de las instituciones, se destacaron algunos puntos interesantes tales como:

—La crisis de motivaciones para la construcción de Europa.

—Las dificultades reales para dar respuestas efectivas a problemas muy concretos que se tienen planteados: Pesca, paro, la energía nuclear, el problema agrícola, etc.

—Las grandes dificultades de construcción de una Europa real, si no se parte del respeto a las peculiaridades de los diferentes pueblos que la componen.

2.— "La ampliación de la CEE vista desde el Comité Económico y Social".

Fue Konrad Schwaiger, quien explicó la composición del Comité y su funciona-

miento y expuso cómo después de diferentes estudios la conclusión de este Comité ha sido favorable a la ampliación, indicando las razones en las que se fundamentaba este posicionamiento y que son:

—Razones políticas: Necesidad de una mayor consolidación de la democracia europea.

—Necesidad de un reforzamiento de la CEE para lo que es necesario fortalecer los medios de consulta y de trabajo y de investigación, en definitiva hacer una CEE más operacional.

—Razones económicas: Conseguir un mejor nivel de vida general.

3.— "El papel de los trabajadores en la construcción de Europa".

Fue el tema desarrollado por Iñaki Bustamente, quien hizo una breve historia del desarrollo de la CES, apuntando que es un organismo que abarca a dieciocho países, es decir, más amplio que la CEE, pero que incluye a su vez a todos los componentes de la CEE.

Expuso las posibilidades, dificultades y problemas que existían para el ejercicio de una influencia sindical real en los diferentes organismos de la CEE. De todas formas, y considerando que la CES es una organización relativamente nueva (1973), y mucho más reciente que la CEE, se puede hablar, dijo, de un desarrollo progresivo e interesante y con posibilidades de ejercer una influencia favorable a los trabajadores a diferentes niveles.

4.— "La política regional de la CEE" fue otro de los temas tratados, no como exposición sino fundamentalmente como diálogo, dirigido por Evaristo Pérez y Angel Alonso.



ELAko militanteek gogoz entzun zuten CEEko arduradunen jardunaldia

Ante las diversas cuestiones y preguntas formuladas, plantearon las conclusiones siguientes:

a) De los logros que consiga cada nacionalidad dentro de su propio Estado dependerá el tratamiento que reciba de la CEE.

b) Hay una constatación real y es que dentro de la CEE los desarrollos regionales están adquiriendo una evolución importante.

c) EL País Vasco tiene dos perspectivas importantes:

—La frontera comunitaria está en el País Vasco.

—Las autoridades del País Vasco podrían antes del ingreso de España, conseguir por vía democrática su presencia real en el seno de la CEE.

Cabe destacar que hubo en este seminario un aspecto muy importante que es el alto grado de participación de los asistentes y el interés por profundizar temas muy concretos e importantes para el sindicalismo vasco. Fueron muchas las interrogantes planteadas y

no todas ellas tuvieron respuesta suficiente. Creo que se ha abierto un campo y una te-

mática a profundizar en sucesivos cursos formativos.

MARITERE ZINKUNEGI

Zituen helburuak bete ziren

Gure astekari honen azken zenbakian esaten genuenez, hilaren 13 eta 14ean, Europako Ekonomi Elkarteko talde baten zuzendurikako jardunaldi bat izana degu.

Elkarte, honek zituen atal eta organuak, eta euren jokaera ezagutzea gendun helburuetako bat, eta baita ere langileriak eta herrialde edo nazionalitateak zer nolako tratamendu eta posibilitateak zituzten erakundearen barnean aztertu nahiean ginen.

Jardun aldía amaitu on-

doren, esan genezakegu bere helburuak nagusiki bete dituela eta bertan parte hartzeko aukera izan genuenok, Elkarte hori xehetasun geiagokin ezagutuaz atera ginela. Baina, Elkarteari buruz ikasitakoaz gainera, interesgarri izan dira bertan eduki diran elkar-hizketa eta planteatu diren zenbait galdera, agertu diren galdera denek behar hainbat sakonduetako erantzunak izan ez baldin badi-tuzte ere. Beste zenbait jardunaldi eta saiakeretan aztertzeko zenbait oinarri agirian gelditu dira.

Formación: Revisar y programar

Gure kurso honetako jardunaldiak amaitu aurrez, beharrezko dugu egin dugunaren eta oraindik egingen ari geranaren azterketa bat egitea. Joan zen urtearen urrian hasitako gure kursoak helburu batzuk zituzten ipiniak. Orain bukaerara itxtean helburu hauetako zeintzuk bete ditugun ikusi behar dugu, eta ez bakarrik bete ahal ditugun balziki eta nola lortu ditugun ere bai. Era honetan, datorren kursoaren programaketa egitean, erru berdinetan erori ez galtezen eta beste alde, ongarri izan zaizkigun alderdiak kontuan hartu ditugun.

Cuando en nuestras reuniones y cursillos hablamos de la importancia de la organización para el desarrollo de toda labor sindical, planteamos con frecuencia la importancia del hecho de evitar la improvisación. Es éste un aspecto a cuidar también para nuestra tarea de formación para

el desarrollo de nuestros cursos.

El evitar la improvisación conlleva dos aspectos fundamentales:

1.—La revisión

Revisar cuanto se ha hecho y cuanto se debía hacer y no se ha conseguido realizar. Revisar para evitar

los mismos errores en próximos cursos y para vistos los aciertos, analizar las razones de los mismos que nos podrán servir de orientación para programaciones futuras.

2.—La programación

Programar con tiempo suficiente, partiendo de necesidades reales y de planes posibilistas. Marcar objetivos y etapas para su consecución.

Hoy vamos a centrarnos en el primero de los aspectos, el de la revisión.

Aún no habiendo finalizado nuestros planes de este curso, es necesario hacer una revisión a fondo del desarrollo de los mis-

mos, pues los planes de formación requieren un continuo y regular control y puesta al día.

Al comienzo del curso nos propusimos unos objetivos concretos en la formación en cada una de nuestras estructuras: Interprofesional y federaciones. Ahora tenemos que analizar si esos objetivos se han cumplido o no, estudiando, asimismo, las causas y las razones de su consecución o no.

A título orientativo, he aquí algunos de los aspectos que pueden facilitarnos esa labor de revisión:

a) Organización:

Ha sido suficientemente programada o por el con-

trario se ha ido improvisando. Ha sido labor asumida desde la propia estructura organizativa como labor propia o se ha considerado como tarea a realizar por los responsables confederales de formación.

b) Temas desarrollados:

Han sido adecuados a nuestras necesidades reales o no. Se les ha dado un tratamiento adecuado o no. Se ha profundizado en los mismos y se han debatido o simplemente nos hemos limitado a escuchar lo que se nos decía del tema.

c) Metodología:

Hemos utilizado métodos más tradicionales o hemos tratado de buscar la participación de los asistentes.

Existe la predisposición necesaria para la introducción de métodos más activos para los temas que lo precisen o, por el contrario, hay resistencias para utilizarlos.

d) Asistencia:

Ha habido o no una asistencia regular. Las faltas han sido debidas a razones justificadas o no. Se ha valorado suficientemente la formación o no. La actitud y el objetivo se ha centrado en el saber más, en el debate profundo, en el análisis de los problemas... ¿requiere un cambio de actitud de los asistentes?

Cada estructura a su nivel es quien debe extraer sus conclusiones.

Negociar y dialogar no son equivalentes

La negociación basada únicamente en razones fracasa

(viene de primera página)

Negociación y diálogo no son equivalentes

Pero ha sido puesta en circulación por quienes, interesada e hipócritamente buscan tachar el ejercicio de presión —a la cual ellos nunca han renunciado— como de falta de sinceridad y quieren hacer caer, sobre los trabajadores que practican la huelga, la tacha de irresponsabilidad. La huelga, vienen a decir, es ya anacrónica, una vez que la negociación es práctica corriente; es, también, un "último recurso" al cual los trabajadores debemos acostumbrarnos a renunciar. Este querer desvincular la negociación colectiva como acto realizado alrededor de una mesa por representantes de los trabajadores y de los empresarios, de la presión, la movilización y la huelga en la que toman parte todos los trabajadores, es un claro ejercicio de insinceridad interesada, de irrealismo y de manipulación de la opinión pública. Así como nos parece inapropiado y cargado de intenciones denominar "diálogo" a las relaciones Norte-Sur, nunca aceptaremos el que, aún terminológicamente, la negociación colectiva sea equiparada a un diálogo.

Las razones de la fuerza

Si algo deja en claro nuestra experiencia de negociación con los empresarios es que la negociación en ningún momento ha sido eso que pueda parecerse a un diálogo: un hablar, exponer razones, sopesarlas y convencer o dejarse convencer y aceptar un acuerdo. La negociación en ningún momento es una confrontación de ideas, un acto académico de llegar a dar con la verdad o la formulación justa. Los que hemos practicado la negociación es una confrontación de intereses y en el fondo, aunque la forma pueda dar a entender otra cosa, un encuentro de fuerzas. Y nada de una armonización con pretensiones de durabilidad, sino simplemente la laboriosa búsqueda de un punto inestable y dinámico de equilibrio de fuerzas. Por eso a la mesa de la negociación colectiva cada parte va con la fuerza de sus razones y con las razones de su fuerza.

La negociación aceptada como es

La realidad, señor, aunque no guste y sea ingrata, es así. Y no estamos aquí para pintar mundos que no existen. Nosotros acudimos a la negociación con nuestras razones sí —recuérdese que la exigencia de justicia siempre ha estado por parte de los trabajadores— pero también, y de entrada simplemente para que se nos tome en consideración, con nuestra fuerza de organización, de presión, de movilización, etc. Los empresarios vienen con sus razones —rentabilidades, etc.— y su fuerza: que si existe, y tanto que, hoy por hoy, es superior a la nuestra, y no dudan en utilizarla sin demasiados escrúpulos éticos o de responsabilidad social.

No compartimos, por supuesto, la alergia de algunos sectores por la negociación, por toda negociación (¿será porque no la entienden?). Pero tampoco, como queda claro, comulgamos con eso de la simple negociación como sinónimo de mero intercambio de palabras y razones y toda la buena voluntad que se quiera de por medio. La negociación la consideramos hoy por hoy necesaria. Pero, guste o no

guste, tomada como es en su complejidad e "impureza". Lo demás es trampa y afeite ideológico y comulgar con ruedas de molino.

Los consejos de un duro

Brzezinski, consejero de Carter para la Seguridad Nacional, es duro, sincero y no se anda por las ramas. No es que nos guste, pero puede resultar útil y clarificador citarle en una de sus recientes intervenciones. Brzezinski se refiere a las negociaciones de USA con la URSS. Piensa, y le inquieta, que se observa un creciente incremento del poderío ruso. Sin embargo, no se puede ir a la guerra con Rusia: hay que coexistir, convivir, relacionarse en tareas conjuntas, en definitiva hay que negociar. Y Brzezinski formula a los responsables yanquis tres preguntas que él califica de fundamentales:

Primera, ¿qué se necesita para disponer de un poder de disuasión estable a todos los niveles en las condiciones previsibles de los años 80?

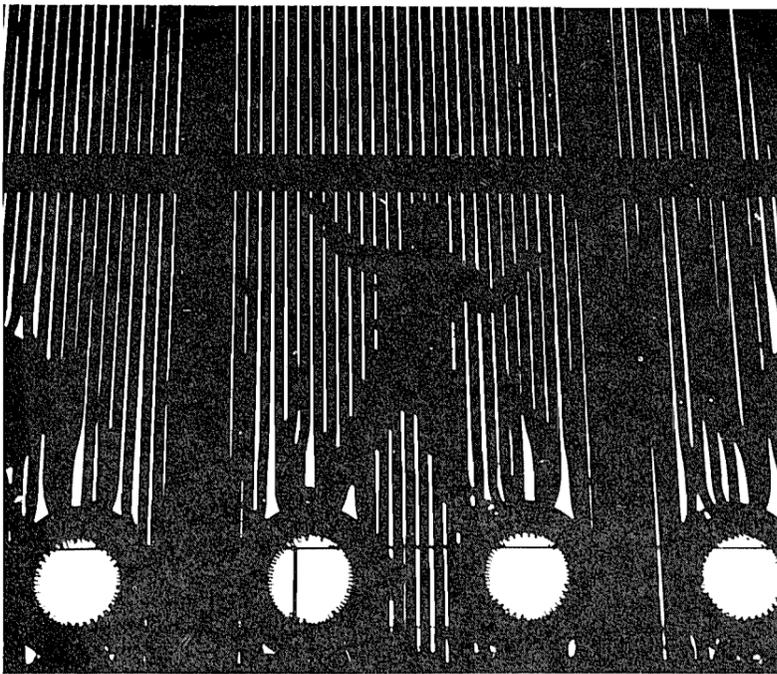
Segunda, ¿qué se necesita para negociar eficazmente en situaciones de crisis en las condiciones previsibles de los años 80?

Tercera, ¿qué se necesita para frontar con eficacia y en términos fundamentalmente políticos, un conflicto planteado en las condiciones previsibles de los años 80?

Brzezinski es también realista. Al hacerse eco de la inquietud reflejada en esas tres preguntas intenta, y es lo que nos interesa, aumentar la capacidad de negociación y acrecentar la gama de posibilidades sin tener que recurrir al "último recurso" que en su caso es la guerra o el conflicto abierto y la ruptura. Para eso estima necesario prever la evolución de la relación de fuerzas y disponerse a afrontar situaciones difíciles.

Para negociar, pocas palabras y más fuerza

Nosotros los trabajadores con au-



mentar nuestra fuerza incrementamos nuestra capacidad de negociación y enriquecemos la gama de posibilidades, nuestra gama de recursos, sin necesidad de recurrir de buenas a primeras a la confrontación abierta o al "último recurso". Y contribuimos, que duda cabe, a la dinamización democrática de nuestra sociedad. Pero ese es otro cantar para otra función. Lo que si interesa volver a subrayar es que todo lo que sea dejarnos a los trabajadores sólo con nuestra palabra —por muy libre que sea— y con nuestras razones —que si están de nuestra parte— es atarnos las manos y ponernos la soga al cuello. No crear una gama de salidas a situaciones de conflicto (que se dan y se darán) es exponer a las relaciones laborales a un tratamiento espasmódico de traumas permanentes sin ventajas para nadie. Existe una campaña, desarrollada no sin cierto éxito, por dividir, desorientar y arrastrar a los trabajadores al gesto desesperado, a la crispación y a la falta de recursos negociadores. No estaría mal que para enriquecer nuestra capacidad de respuesta y de "diálogo" miráramos hacia los años 80, nos hiciéramos las tres preguntas anteriormente transcritas y dedujéramos consecuencias. Y aquel que a estas alturas no acierte con las líneas maestras de la respuesta, el que aún no haya aprendido en qué consiste el incremento y la permanencia de nuestra fuerza, la de los trabajadores, es mal alumno en la escuela de la experiencia de nuestras luchas.

V. ELORZA

Crisis, fisco y trabajo negro

La peste amenaza, se extiende. Los brutales economistas de la escuela monetarista de Chicago no son ajenos a su propagación. Pero las teorías de M. Friedman y sus discípulos sobre el "trabajo negro" apenas habrían llegado a la calle si no hubiera soplado la crisis con la fuerza que lo hace. La falta de trabajo empuja a millones de hombres y mujeres necesitados de trabajo a agarrarse a un clavo ardiendo. El "trabajo negro" no paga impuestos, ni cotiza a la Seguridad Social. Las ganancias potenciales son inmensas y aunque el circuito que hay que montar desde la producción hasta el consumidor, al margen de la ley, no es siempre fácil de gestionar, se ve que, además de inspectores de la ley de escasa eficacia, abundan "empresarios" con habilidad y falta de escrúpulos. El "trabajo negro", el "trabajo al margen de la ley" se extiende como una marea negra, como la peste, a medida que avanza la crisis.

Piratería

Se cree que Italia ocupa el primer lugar en la escala del número de trabajadores sometidos a la esclavitud del "trabajo negro". Para colocar la mercancía trabajada clandestinamente se ha llegado a utilizar con cierta regularidad el avión y el para-

caídas. En Alemania se calcula en billón y medio de pesetas el volumen de este tipo de trabajo. Francia no y muy atrás. Y en el Reino Unido la firmeza de su sistema impositivo está siendo un pretexto para que los ingleses pierdan su tradicional respeto a la ley. La crisis está dejándonos a los trabajadores sin trabajo y a los burgueses sin moral ni dignidad. Suiza sus benévolo Bancos constituyen un escondrijo seguro de estos beneficios.

No es necesario jurar para hacernos creer que nuestros pueblos —uno más otros menos— ven proliferar por las casas esta forma de trabajo que el empresario se hace además agradecer. La crisis está sometiendo el clima social a presiones cuyos riesgos los empresarios y los dirigentes de nuestra economía tratan de neutralizar no por la vía correcta de solucionar los problemas, sino por la de romper la clase obrera, dinamitar sus posibilidades de solidaridad, discriminar, violar derechos básicos, etc.

Vamos, que los empresarios abominan de la expresión "lucha de clases" como portadora de no se sabe qué odios y divisiones, pero practican miramientos y con la mayor técnica esa "lucha de clases".

ITURRIAG.

HEMEROTEKA

"No se nos va a aparecer la Virgen de Lourdes"

Javier García Egocheaga
(consejero de Industria)

"La crisis industrial en Euskadi es una crisis profunda que tiene algunos defectos de estructura importantes y que, por otra parte, está sumamente influida por la crisis internacional y por la crisis específica de la economía española", explica a "Cambio 16", Javier García Egocheaga, el donostiarra que dejó la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, en Madrid, para hacerse cargo de la Consejería de Industria del Gobierno vasco.

"Esta crisis, sin duda extraordinariamente aguda, tiene una sola salida, que en definitiva pasa por una concienciación global y un esfuerzo colectivo", opina García

Egocheaga.

Los primeros pasos de la Consejería de Industria son, por ahora, una labor de organización de una administración fluida, flexible y eficaz. "Ya en el terreno de las actuaciones —agrega García Egocheaga— el elemento fundamental va a ser el de promoción, tanto en el aspecto empresarial y financiero como el aspecto tecnológico como en la vertiente de la pequeña y mediana empresa."

García Egocheaga, formado en la Universidad de los jesuitas de Deusto y profesor allí después, fue director general de la empresa Tubacex desde 1970 hasta 1978, que entró en el Ministerio. Reconoce que se ha producido un cierto éxodo de empresarios fuera del País Vasco, aunque "este éxodo hay que matizarlo".

A la hora de buscar soluciones. García Egocheaga cree que lo que hay que hacer es "llevar a cabo un proceso de saneamiento industrial y, por otra parte, apuntalar seriamente lo que hay y desarrollar lo que pudiéramos llamar las líneas de fuerza".

El consejero de Industria confía

en el sector de los bienes de equipo, donde hay un gran potencial dentro de la economía vasca. "Lo que no se nos va a aparecer es la Virgen de Lourdes".

"CAMBIO 16"

Primer punto: El paro

Mario Fernández Pelas
(consejero de Trabajo)

"El punto primero que debe abordar el Gobierno vasco es el paro", indica Mario Fernández Pelas, consejero de Trabajo. "los índices de paro en Euskadi —añade— crecen a un ritmo superior a los índices de paro en el conjunto del Estado. Probablemente va a haber problemas de suspensiones de pagos y de expedientes de regulación de empleo muy im-

portantes. 1980 va a ser peor que el año 1979".

A la hora de buscar soluciones contra el paro, Fernández Pelas cree que hay que ser realista y no crear falsas ilusiones. "Mientras al Gobierno vasco no se le transfieren las facultades correspondientes, no se negocie y empiece a funcionar el Concerto Económico, el Gobierno vasco lo que podrá hacer es estudiar el problema, presionar a la Administración central, pero no encontrar soluciones propias".

Como consejero de Trabajo, señala a esta revista que sus primeros pasos van a ser "establecer un modelo de solución para la reestructuración de empresas en crisis".

Respecto al tema de la conflictividad laboral, el consejero de Trabajo quiere rebatir esa imagen de Euskadi como un polvorín. "No es cierto que en el País Vasco la conflictividad de carácter laboral sea notablemente superior a la que puede existir en el resto del Estado". Esto lo atribuye al espíritu de negociación observado por sindicatos y patronales guipuzcoanas.

"CAMBIO 16"

Las elecciones sindicales del sector condicionarán la negociación del convenio 1981

Hostelería de Araba

En el convenio provincial de Hostelería, de Alava, se ha llegado prácticamente a un acuerdo con la patronal a falta solamente de la firma del mismo. Convenio en el que la patronal ha intentado negociar con UGT exclusivamente, con la finalidad de hacerlo dentro de las límites del acuerdo marco. ELA ha estado negociando en la mesa a pesar de que la patronal exigiera, como excusa, una representatividad para excluirla de la mesa. Se demostró la fuerza de ELA en el sector y se ha logrado superar el acuerdo marco. Baste indicar que el 2 de mayo pasado se realizaron elecciones en el hotel Canciller Ayala. Los cinco delegados elegidos, de ELA.

Antes de comenzar las negociaciones del convenio hubo unas reuniones preliminares entre ELA y UGT (las dos centrales presentes en la mesa), cara a la elaboración de la plataforma reivindicativa, y a la composición de la mesa negociadora, llegándose al acuerdo de que estaría compuesta por tres trabajadores de cada central más su correspondiente asesor.

Después de elaborada la plataforma y compuesta la mesa negociadora, se le emplaza a la patronal para comenzar las deliberaciones del convenio. En esta primera reunión, la patronal exige de las centrales presentes en la mesa que demuestren su representatividad para la negociación, según indica el Estatuto de los Trabajadores para la próxima reunión.

Transcurridas dos semanas, se celebra la segunda reunión en la que de nuevo la patronal exige la representatividad de las centrales sindicales. Sin embargo, se deja entrever (cosa que a lo largo de la reunión se ve claramente), que la patronal ha mantenido reuniones secretas con UGT con el fin de negociar el convenio

provincial del año 1980, dentro de los límites del Acuerdo Marco, aduciendo para ello que la UGT era la única que había planteado la representatividad.

En dicha reunión demostramos nuestra representatividad y mostramos nueva total y más rotunda desaprobación de los métodos utilizados por la patronal con consentimiento de la UGT.

Después de dejar nuestra postura muy clara comienzan las negociaciones (en la mesa y no en los pasillos), tras las cuales se llega a los siguientes resultados:

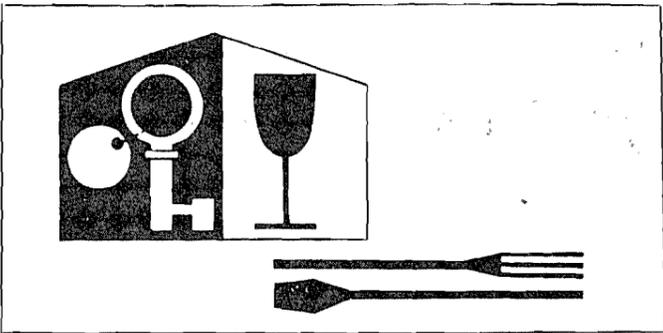
- 1.—Aumento salarial 16 %
- 2.—Jornada laboral 43 horas semanales con un cómputo anual de 1.970 horas (el

cómputo anual está pendiente de consulta a la Consejería de Trabajo por entender los empresarios que es de 1.990).

- 3.—Vacaciones 30 días.
- 4.—Garantía salarial un 16 % sobre la masa salarial para los trabajadores que están por encima del convenio.
- 5.—Duración un año.
- 6.—Seguro de vida un millón en caso de muerte y de un millón y medio en caso de invalidez total y absoluta.
- 7.—Licencias y permisos: 17 días en caso de matrimonio.
- 8.—Garantías sindicales: reconocimiento de las secciones sindicales.

Hay una enseñanza que hemos de adquirir de este convenio, la importancia que van a tener las próximas elecciones sindicales de cara a la negociación de los convenios de 1981, donde se va a exigir como condición imprescindible para negociar el 10 % de los delegados. Los primeros pasos se están dando ya. Durante la negociación del convenio se celebraron elecciones sindicales en la empresa hotel Canciller, el pasado 2 de mayo con cinco puestos a cubrir, saliendo elegidos los cinco, delegados de ELA.

YOSU ELKORO



Primeros pasos de implantación y consolidación sindical sector

Firmado el convenio de Almacenistas de Frutas y Verduras de Bizkaia 1980

Ha sido firmado para 1980 el convenio colectivo de Almacenistas de Frutas, Productos Hortícolas y Almacenistas de Plátanos de Bizkaia, en el que se han logrado puntos importantes para los (aproximadamente 500) trabajadores del sector.

Mercabilbao constituye el punto de referencia más importante del mismo en el que la sindicación es aún bastante baja y los trabajadores se encuentran discriminados en pequeñas empresas bajo unas condiciones de trabajo (salariales, de jornada, etc.) duras y las relaciones laborales no están ni mínimamente regularizadas. Los derechos sindicales de éstos están ausentes y los patronos, que no llegan a ser tales, imponen, en la práctica, unas reglas de juego que han abierto pocas posibilidades de exigencia de derechos elementales en el trabajo por parte de los trabajadores.

No a los descuelgues

El problema más grave que se les presentaba a los sindicatos cara a la negociación de este convenio

era que el 50 % de las empresas se descolgaron por su cuenta del cumplimiento del convenio anterior firmado en 1978. Todo un ejemplo de la tala de empresarios. Para este año había que obtener que estos descolgados estuviesen comprometidos y vinculados en su totalidad al nuevo articulado del 80 en todos sus detalles.

¿Qué más puntos había que conseguir para este año? En el aspecto salarial, superar el porcentaje limitado por el acuerdo marco, así como otros puntos como el de la reducción de jornada y vacaciones (cerrar el abanico de los meses a disfrutar las vacaciones), puntos sociales (que en caso de enfermedad o accidente laboral el trabajador percibiese el 100 % de su salario) y otros aspectos.

"Profesionales del incordio"

Eramos conscientes de con quién estábamos negociando. En este caso "negociar" sería un decir cuando en realidad no están acostumbrados a ello ni dispuestos a actuar sin comportamientos salvajes tal y

como lo demostró el pasado año (se dura y larga la actual. Quizás, cho reflexiona huelga, aparte sindicatos, este sentaban con experiencia.

Su mentalidad (las sesiones de sido un simula bate pugilístico a la del diálogo ciación. Los si representantes en este caso, s propias palab: voltosos y uncles del incordio

Hay que si nuestros co de trabajo

El hecho presente con conseguido muy import base de partic turo. Son l pasos que los tamos dando en su implan solidación. I elecciones si tituirán otro fuerte para lo

Convenio de la Construcción de Gipuzcoa

¿Cómo me tienen que pagar los atrasos salariales?

Uno de los factores negativos de la negociación colectiva es el de firmar los convenios lejos de su fecha de comienzo de aplicación y vigencia. Esto, trae consigo innumerables trastornos, que a veces son aprovechados por la patronal, no cotizando a la Seguridad Social o abonando de manera indebida los incrementos del nuevo convenio por el efecto "retroactivo". Nos gustaría aclarar, brevemente, algunos puntos que parece no se han entendido correctamente.

Cabe en los trabajadores de la construcción, tres preguntas fundamentales:

- 1.—¿Cómo se calcula la antigüedad salarios/tablas 1980?
- 2.—¿Cuántas horas de más han trabajado?

Ejemplo: Trabajador con 10 % de antigüedad, horas trabajadas: 180/mes.

Antes, salario base: 180 ptas. - plus asistencia: 20 ptas.
180 + 20 = 200 x 10 % = 20 ptas./hora
20 ptas. x 180 horas = 3.600 pesetas.

Ahora, antigüedad por hora = 210
210 x 10 % = 21 ptas./hora
21 ptas. x 180 horas = 3.780 pesetas.

3.—Si yo ganaba más que el mínimo que marca el convenio, ¿me tienen que abonar algo?

Vamos a responderles brevemente.

1.—Antes se calculaba la antigüedad, sumando a lo señalado en la columna del salario base, el plus de actividad y aplicando a esta suma el porcentaje que correspondía a cada trabajador según los años de servicio y multiplicando este resultado por las horas trabajadas.

Ahora existe una columna llamada de antigüedad y lo único que debe hacerse es aplicar el porcentaje de la antigüedad de cada trabajador y multiplicar por las horas trabajadas.

2.—Imaginemos que una persona ha trabajado 1.075 horas hasta la fecha y, según el convenio que acaba de publicarse en el BOE, debía tra-

Ejemplo: 1.075 horas de presencia = 1.050 horas efectivas.
25 horas de bocadillo

He percibido (horas de presencia)
1.075 horas x 175 ptas./hora = 188.125 ptas.

Tengo que percibir (horas efectivas)
1.050 horas x 200 ptas. (valor/hora nuevo convenio) = 210.000 pesetas.

Diferencia: 210.000 — 188.125 = 21.875 ptas. de atrasos.

Hay que tener en cuenta que a partir del 23 de marzo, el cálculo de las horas se efectuaría de la misma forma, pero con el importe de hora extraordinaria (ver texto de convenio)

3.—Si he ganado un importe/hora superior al convenio, la diferencia no es absorbida.

Me explicaré: El convenio habla de importes/hora, pero también de reducciones de jornada. Por ello, hay dos soluciones:

a) Sacar la diferencia de horas que ha trabajado de

bajar 1.050 horas. (Aclaración: Antes se abonaban las horas de presencia en la obra. Ahora se abonaban las horas efectivas de trabajo).

más y proponer a la empresa el disfrute de ellas en forma de vacaciones, puentes, etc.

b) Hallada la diferencia de horas de exceso trabajadas, multiplicar el valor/hora que estaba percibiendo por las horas de más que he trabajado.

MIKEL OLAZABAL

Nafarroa: Preparando las pr

Nuestro tr sindi

Si fundamental es que todos los sindicatos a nos (centro de trabajo, amigos, etc.), la necesidad organización de los trabajadores, imprescindible fieros del sindicato, para afrontar con eficacia lctan.

Esta introducción puede parecer un "no de organización y de las perspectivas de futuro. Hablando claro, hay que tratar de llegar a lviembre), con una organización más sólida y c

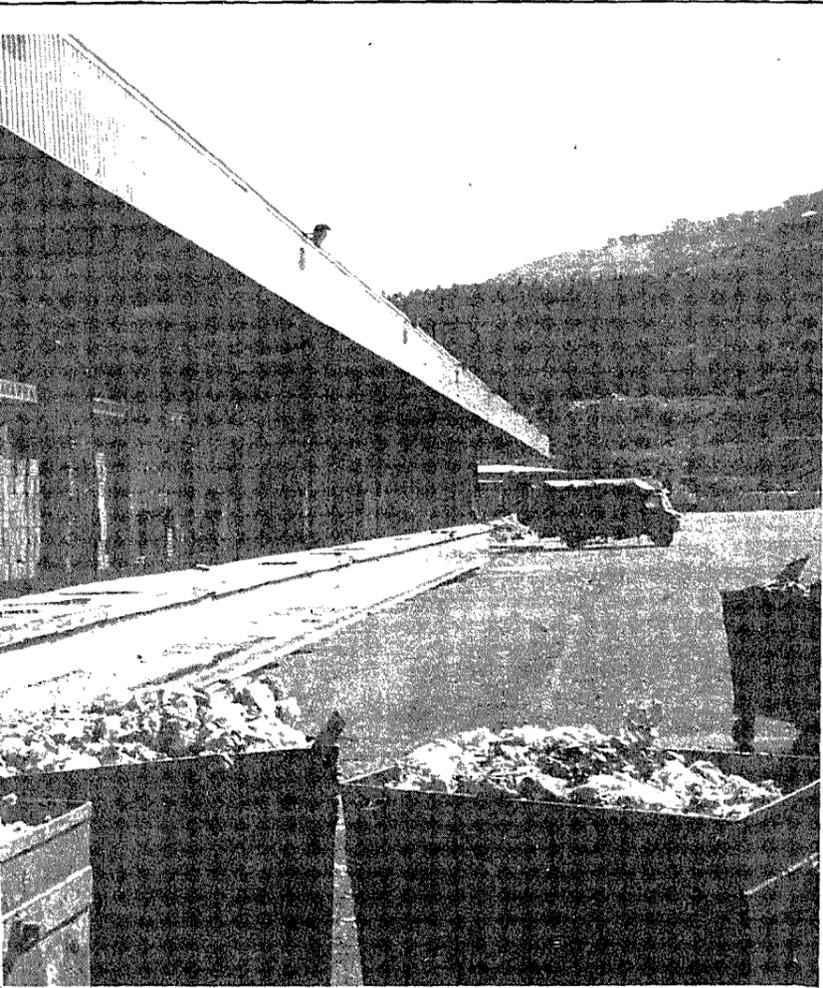
Desarrollar planes concretos: Esto significa todos los niveles. Empezando por las fábricas y Comarcal. Seguidamente, hay que asumir el trianido en cuenta, eso sí, las dificultades que en c Todos los trabajos previos a las elecciones hay dio de la sindicación, nuestra presencia en los lu la Ribera. Por todo esto tienen que comenzar de

Colaboración e información. No cabe duda no tenemos una perspectiva clara de lo que hay acudamos a los locales de Pamplona, Tafalla y formación a través de otros compañeros y de

Militancia. La dedicación a las tareas del sir salir bien. En este sentido hay que llegar hasta exponerles nuestros objetivos sindicales. Y a l formar parte de ELA. Para esto no es suficien compañeros de trabajo. Hay que llegar a todos l en un sector u otro. La necesidad de afiliación cales se van a celebrar en todos los centros de

Lo dicho hasta aquí es importante que lo de celebrar reuniones en todos los pueblos y c desde este momento. El resultado de las elecció

Por ser este un tema importante, volverem



ektoreko lantoki nagusienetakoa

os de ELA
abajar con
eguir sindi-
ompañeros
o ello hará
or posición
egociar en
a nuestro
io del año

a concluir
esquemá-
los resul-
os en el
convenio

- que tenemos que hacer que se cumpla.
- 1.—Aumento del 16 % sobre la última tabla salarial con revisión semestral si el IPC excede en 5,5 puntos.
 - 2.—Jornada semanal de 42 horas. A partir de noviembre y en período invernal, se reducirá a 35 horas.
 - 3.—El abanico del disfrute de vacaciones se li-

- mita desde el 1 de abril del 80 al 30 de octubre del mismo año. Fuera de este límite, el disfrute será de 32 días naturales.
- 4.—Percepción del 100 % a salario real durante un año en caso de accidente o enfermedad.
 - 5.—En lo referente a las garantías y derechos sindicales, los delegados tendrán derecho a 25 horas mensuales retribuidas.
- PATXI EGIBAR

La Consejería de Trabajo dicta laudo

Nuevamente el convenio del Vidrio en Bizkaia

Berriro ere aurten, Bidrioko Bizkaialako komenio probintziala egitea lortu dugu nahiz eta nagusiak kontra egon eta sindikatu batzuk aurpegiak ez eman hortarako. Igaz izan ziren UGT eta CC. OO. probintziala kendu zigutenak eta estatalean sartu. Galdu ere horrelaxe egin zuten langile guztiek ahal genduen baino komenio txarragoa ataraziz. Aurten-gorako ELAk garbi esan zuen gogor egingo zuela probintziala berriz geureganatzeko. Laudo bidez atara dugu. Ez da biderik honena izango balna, nagusiek nahi etzutena lortu dugu eta estatala oso kaxkarra gelditu da geurearekin gonbaratuta, zain jornal edo oporregun aldetik begiratuta. Datozen urtetarako garbi da afiliazioa indartzea dela bide bakarra, baldin eta dauzkagun helburuak aurrera ataratzeko nahi baldin badugu behintzat.

A pesar de la fuerte oposición de la patronal, y del escaso interés de algunos sindicatos, los trabajadores del sector de Manufacturas del Vidrio de Bizkaia, hemos recuperado el convenio provincial.

Se consiguió

Como ya hemos repetido anteriormente, durante el pasado año, a consecuencia de las maniobras de UGT y CC. OO. nos dejaron sin convenio provincial a expensas de lo que decidieran en Madrid, y así nos fue: sobre un alza del coste de la vida del 16,50 %, el convenio interprovincial consiguió un aumento del 13,50 % y congelada la antigüedad.

Este año el sindicato del Vidrio de ELA, se propuso recuperar este convenio nivel provincial, y a pesar de no haber llegado a un acuerdo con la patronal (ya que ésta quería a toda costa, acogerse al Inter-

provincial) se ha conseguido el objetivo, ya que la Consejería de Trabajo a instancias de los sindicatos componentes de la mesa negociadora ha dictaminado un laudo.

Es claro que un laudo no satisface plenamente los intereses de los trabajadores, pero es el medio que hemos tenido que utilizar ante el poco interés negociador de la patronal y al aún bajo índice de afiliación de los trabajadores del sector.

Datos comparativos

De todas formas y comparativamente con el Convenio Interprovincial, podemos considerar muy positivo no sólo el hecho de haber recuperado el Convenio Provincial, sino que el laudo mejora, sustancialmente, el mismo, como se puede demostrar de los siguientes datos comparativos:

—El incremento salarial del Interprovincial es de un

13 %, mientras en el nuestro es de un 14,50 %, dejando las antigüedades incrementadas en un 13 %. Además, estos salarios que deben tener este incremento desde el 1.º de abril, sufrirán un aumento de lo que sube el índice del coste de la vida desde el 1.º de abril al 31 de agosto y que tendrá efectos desde el 1.º de setiembre.

—Las vacaciones en el Interprovincial son de 30 días, de los cuales 28 serán consecutivos. En el de Bizkaia son de 29 días consecutivos y el día 29 de setiembre festivo.

—Las dietas en el de Bizkaia han quedado en 400 pesetas de media dieta y en 1.500 la dieta completa; el plus de transporte en 40 pesetas diarias y la subvención de estudios en 200 pesetas por mes, cantidades todas ellas que han tenido incrementos muy superiores al 13 % que sube el Convenio Interprovincial.

De todo ello se puede deducir que el Convenio Provincial de Manufacturas del Vidrio de Bizkaia, es muy superior, y, por lo tanto, más satisfactorio, que si hubiéramos seguido un año más con el Interprovincial, que es lo que querían los patronos.

Y ello nos coloca en una situación muy favorable de cara a la negociación de los convenios de los próximos años, si sobre todo conseguimos una fuerte afiliación de los trabajadores del sector, pues ésta es nuestra arma más importante para luchar contra la patronal.

JOSEMARI LARRAÑAGA

les

ARIN

SANIDAD GIPUZKOA

No se realizó la huelga prevista

Acuerdo salarial en el Hospital Provincial de Gipuzkoa

En referéndum realizado el pasado día 16, día en el que estaba prevista la iniciación de una huelga indefinida, los trabajadores aceptaron la oferta salarial de la representación patronal, con lo que quedó sin efecto dicha convocatoria.

La tabla salarial ofertada, corregida en pequeñas cuestiones de criterio, recoge una subida salarial mínima de un 16 % sobre salarios de 31 de diciembre del 79 (la última revisión se realizó en julio del mismo año), lo que supone una subida global del 21 %. Los salarios más bajos experimentarán, por otra parte, subidas que superan el 30 %

Aun siendo los aumentos porcentuales de carácter notable y el resto del articulado de signo positivo, no se ha podido alcanzar el objetivo planteado en los inicios del convenio, el de la equiparación con el resto de los trabajadores de la Diputación de Gipuzkoa o con el resto de los hospitales provinciales. De hecho, si se han "acortado" las diferencias.

En estos momentos procediendo a la redacción final del convenio para su firma e inmediata puesta en vigor.

Firmado el convenio de la Sanidad Privada de Gipuzkoa

Con vigencia para el año 1980, se ha firmado el convenio de la Sanidad Privada de Gipuzkoa, convenio que recoge un aumento salarial del 9 % más 1.750 pesetas (aproximadamente un 14 %) sobre los salarios del 31 de diciembre de

1979, habiendo tenido en julio anterior una revisión. Entre otros aspectos a destacar están el reconocimiento de las secciones sindicales y horas retribuidas para el delegado sindical.

El convenio afecta, en principio, a los trabajadores de los centros agrupados en la Asociación de Clínicas Privadas de Gipuzkoa (unos 1.000), aunque los sindicatos vamos a solicitar la extensión a todos los incluidos en la Ordenanza de Establecimientos Sanitarios.

No obstante, hay algunos centros de trabajo, algunos importantes por el número de trabajadores (Fundación Matía, Centro Asistencial de Mondragón, Hospital Provincial...) donde se ha dinamizado la negociación de empresa, firmándose los primeros a este nivel en el sector.

Empleados y técnicos de Bizkaia

Situación de los convenios

Hemos venido dando in-

formación referente a las distintas negociaciones de los convenios que venían realizándose por estas fechas en Bizkaia. Actualmente, todos los convenios del comercio (metal, químicas, textil, alimentación, de la piel, etc., etc.) están finalizados y debidamente firmados, de los que haremos en una próxima publicación una valoración conjunta del tema.

Queda por señalar que falta aún por finalizar el convenio de porteros de fincas urbanas, peluquerías y oficinas y despachos, actualmente en trámite de negociación.

Con posibilidad de su firma esta próxima semana

Acuerdo en el convenio de Artes Gráficas de Gipuzkoa

El pasado día 20 de junio se llegaba a un acuerdo en

la mesa negociadora del convenio provincial de Gipuzkoa de Artes Gráficas. A falta de hacer un comentario sobre el mismo para el siguiente número, informamos de los puntos más sobresalientes logrados en dicho convenio:

- 1.—Vigencia de un año.
- 2.—Eliminación de absorción y compensación.
- 3.—Aumento salarial del 16,5 %
- 4.—Jornada de 43 horas semanales (para los de jornada partida) y 42 (para los de continuada). A partir del 1 de enero del 81, quedará regulado de la siguiente manera: 42 horas para los de partida y continuada y 40 para los de nocturno.
- 5.—Vacaciones de 30 días naturales (de los que 25 son laborables).
- 6.—Bajas de enfermedad o accidente: percepción del 80 % en los 20 primeros días y el 100 % a partir del día 21. (Siempre y cuando no se supere el 6 % de absentismo global).
- 7.—Para asambleas, seis horas retribuidas.

ESTADO

Las retenciones, una chapuza más

EL IRPF en el banquillo

El nuevo Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas está deparando a los trabajadores varias y desagradables sorpresas. A parte de la dificultad de interpretar al complejo reglamento de tributación, reglamento que dicho sea de paso tienen importantes debilidades jurídicas y es menos progresivo de lo que prometía, la declaración del susodicho impuesto casi irremisiblemente hace que todo trabajador con ingresos inferiores a la media tiene que ingresar cuantiosas cantidades a las arcas públicas.

Otra jugada de Abril

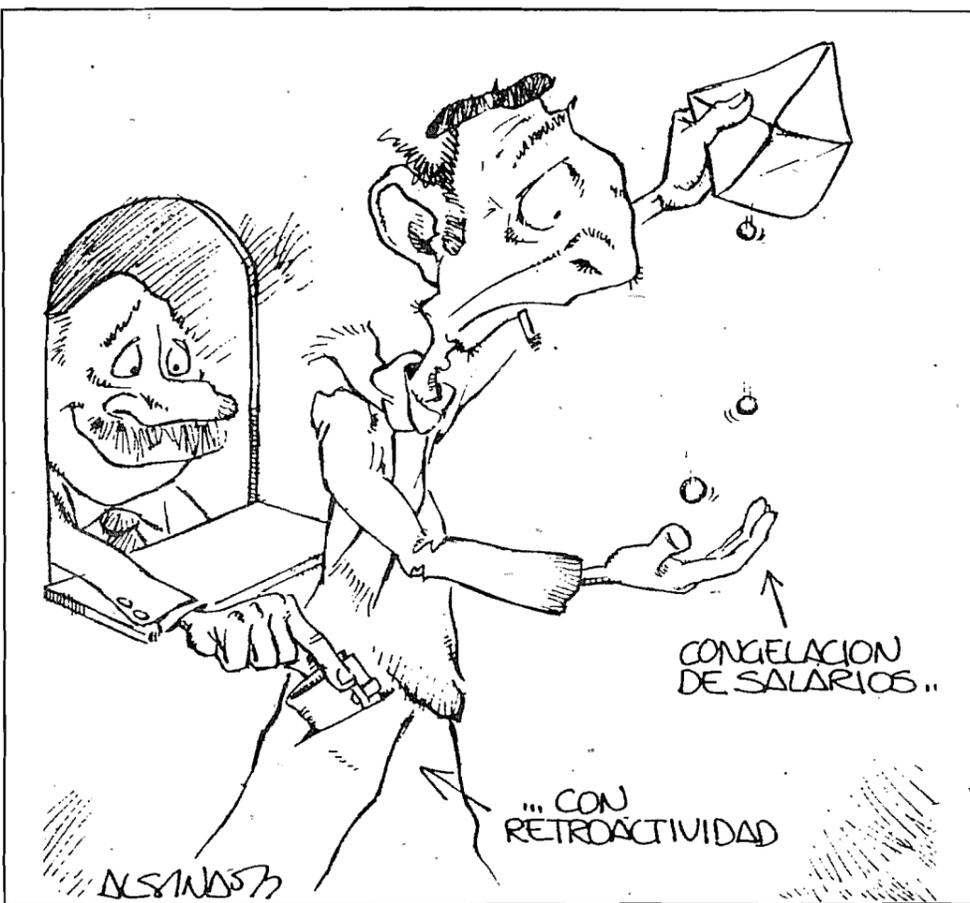
El motivo de este palo fiscal radica en el cálculo "erróneo" de las retenciones a cuenta aplicadas por las empresas a los asalariados.

Esta ha sido al menos la respuesta dada por el titular de la cartera, señor Añoveros, ante la ola de protestas y descontento general. El

ministro, en unas declaraciones hechas a un diario económico, ha responsabilizado de este fallo al anterior equipo y no ha tenido empacho alguno en señalar que para evitar que el próximo año ocurra lo mismo, se incrementarán las retenciones en dos puntos a partir de julio.

El ministro, en este caso, no dice toda la verdad —oculta la parte más jugosa de la misma— ni ha hecho un gran esfuerzo imaginativo para dar con la solución del problema.

Conviene recordar a este respecto que el cálculo de las retenciones se hizo a los pocos días de que el ministro de Economía, Abril, hubiera dictado el famoso decreto de congelación salarial y que se hizo intencionadamente por lo bajo con el solo objeto de inflar los exiguos incrementos salariales. Cuando uno rellena el impreso está recibiendo el impacto económico en sus bolsillos de aquella maniobra que no



podemos calificar más que de engañosa.

Los empresarios quieren ganar a río revuelto

Respecto al anuncio de incrementar las retenciones a partir de julio, esperamos que no se confirme, dado que ello supondría arreglar el entuerto castigando a los trabajadores de manera abusiva en vez de revisar las deficiencias del impuesto, dándole un sentido más progresivo. No es ni tan siquiera oportuno que justo en el momento que la inflación ha erosionado de manera importante el poder adquisitivo de los sala-

rios se arbitre este tipo de salidas.

No podemos dejar de constatar, precisamente cuando arrecian los ataques a la reforma fiscal por parte de los empresarios para rebajar aún más su alcance, que en los esquemas de los responsables de la Hacienda siguen prevaleciendo la idea de que el pago de todo sistema fiscal es, y debe seguir siendo, el asalariado, porque además de los criterios tributarios resulta ser el sujeto pasivo de más fácil control e inspección.

Esta es la otra cara de obligada mención cuando se habla del IRPF porque la

verdad es que la chapucera lista de los delincuentes fiscales no engaña a nadie, cuando todos sabemos que la inspección ha llamado a trabajadores y menos, mucho menos, a los profesionales, empresarios y sociedades.

En fin, que no es así como hay que hacer las cosas, sino justo a la inversa, sin olvidarse además de cuidar mucho más las fugas del gasto público clarificando lo que ocurre en TV o en la S.S. por citar sólo dos ejemplos donde el despilfarro y el descontrol suman muchos miles de millones de pesetas.

JOSE ELORRIETA

LABUR

La solidaridad de la gran banca

La banca en general está haciendo un flaco servicio en la solución a los graves problemas económicos planteados y es conocida su actitud remolona siempre que se trata de asumir responsabilidades financieras en empresas con dificultades. Los banqueros son hoy los peores accionistas, además de unos prestamistas caros que se oponen a toda reforma del sistema financiero.

Pero cuando hay que tapar vergüenzas de familia los Bancos cambian de actitud. El último ejemplo está en el reflatamiento del Banco de Madrid, que ha tenido un boquete de 30.000 millones de pesetas. Los siete grandes después de discutir el tipo de interés y otros detalles no han dudado en volcarse con su apoyo generoso. Parece que para algunas cosas no falta tanto dinero y que su precio puede ser menor al habitual.

Documento de la CEOE sobre la reforma de la S.S.

La patronal organizada pretende nada menos que en la siempre aplazada reforma de la S.S., se eleve el porcentaje a pagar por el trabajador y que, además, se abra la vía a la iniciativa privada para que cubra determinadas prestaciones hasta ahora a cargo de la S.S.

No hace falta señalar que de asumirse tales proposiciones, se asestaría un duro golpe al trabajador disminuyendo por esta vía el poder adquisitivo de los salarios y creando de facto dos Seguridades Sociales, una para ricos —aquellos que pueden abonar las cuotas de mejoras o suplementarias— y otra para pobres —aquellos que por sus ingresos no se pueden pagar las cantidades voluntarias.

La propuesta de la CEOE no tendría mayor importancia si no fuera porque la patronal parece que hace y deshace a su antojo en este Gobierno de UCD. Habrá que tenerse pues la ropa por lo que pueda ocurrir.

J. E. AURREKOETXEA

MUNDO



En Suecia ha ocurrido lo insólito, ha sido necesario un enfrentamiento directo entre los sindicatos y la patronal para dar una salida a la negociación colectiva del año en curso. En un número anterior de ELA-ASTEKARIA informábamos de la huelga general que paralizó el país del 2 al 11

de mayo. Después de la noticia es momento de reflexión para ver las líneas de fuerza que han conducido a esta situación, las reacciones que han generado el conflicto.

El precedente anterior se remonta a 1909

Como punto de partida y

La huelga sueca

La estructura de la negociación colectiva a revisión

para situar la importancia de la huelga, hay que empezar diciendo que es preciso remontarse a 1909 para encontrar un conflicto de dimensiones comparables. Después de la segunda guerra mundial, más en concreto a partir de 1938, año en el que se suscribió el llamado acuerdo de Saltsjobaden, los procedimientos de resolución de conflictos —la mediación y el arbitraje— han evitado cualquier ruptura definitiva de negociaciones y las huelgas declaradas sobre todo en los años 1969-1970 han sido lo que llamamos huelgas salvajes al margen de las decisiones del propio sindicato.

La ruptura de este "consenso" hay que verla en un primer nivel en la propia crisis económica, en la dificultad de renovar anualmente convenios de ámbito estatal por encima del poder adquisitivo sin que la patronal manifestase

más reticencias que las puramente tácticas.

El nuevo contexto político ha contribuido también a que el conflicto adquiriese la virulencia que ha tenido. El papel de "árbitro" que durante 44 años ha podido jugar el partido social-demócrata en el poder, no ha podido ser ampliado a partir de 1976, año en que perdió las elecciones.

Los empresarios quieren reformar a su manera

No obstante, una y otra cuestión, tanto económica como política no hubiesen desembocado por sí solas en una huelga general en todo el país si fuese porque la estructura de la negociación colectiva sueca está totalmente centralizada, hasta el punto de que a partir de 1956 más de la mitad de los cuatro millones de asalariados suecos están incluidos en el convenio estatal que, con carácter de máximos, rige

en sus contenidos salariales y otros para todos ellos.

No es extraño que después de la sacudida social que ha supuesto la huelga general, los empresarios comiencen a hablar de descentralizar la negociación colectiva por ramas y más aún, de revisar el derecho de huelga. No hace falta decir que si bien es cierto que la negociación colectiva sectorial evita en buena medida una huelga general, aumenta el número de huelgas y la patronal quiere, como vulgarmente se dice, sopas y sorber.

De momento no hay acuerdo en cuanto al posible contenido de la reforma de la estructura de la negociación colectiva, la comisión paritaria nombrada al efecto está bloqueada porque como ha dicho el presidente de la LO todo esto plantea la legitimidad del derecho al Lock-Out.

LA INFLACION (y II)

Lucha contra la inflación en los años 80

El incremento de costos más espectaculares, asociados a la creciente inflación, en los años 70 han afectado a los productos alimenticios, las materias primas y sobre todo el petróleo. Y si se tiene en cuenta particularmente el sector energético se advierte que la inflación causada por el encarecimiento ha sido la dominante de los años 70. Aunque la progresión de la inflación vinculada a los monopolios del mercado sea evidente, es extremadamente difícil aportar pruebas. Uno de los principales problemas creados por el poder de las grandes empresas, la mayor parte de ellas multinacionales, es la ausencia casi completa de informaciones sobre el comportamiento de los precios de estas empresas.

La inflación imputable a la escasez, a los monopolios del mercado y la inflación clásica provocada por la demanda presentan una característica común: sus efectos pueden ser analizados y descritos en términos generales de macroeconomía que son los mismos para países que difieren en dimensión e instituciones. La inflación de origen estructural y la de origen salarial son tributarios de las negociaciones y de la situación del mercado de trabajo en los distintos países. El crecimiento lento, y en algunos países nulo, ha creado una forma de inflación estructural en que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores entran en concurrencia para el reparto del producto nacional. En la mayoría de los países el poder de compra no se eleva y en los países que afrontan un período de inflación elevado y creciente tiende más bien a regular. Este demuestra de nuevo claramente que la inflación de origen salarial no interviene.

La lucha contra la inflación en los años 80

Y se ha indicado que la mayoría de los Gobiernos recurren a políticas restrictivas de

la demanda. De ahí puede venir un repliegue de la tasa de inflación pero los costos resultan prohibitivos. Las evaluaciones realizadas establecen que una reducción de la tasa de crecimiento del 1 al 3 % es necesaria para rebajar en 1 % la tasa de inflación. Tratándose de una tasa de inflación de dos cifras, aún pensando en resultados optimistas, el sistema entraña consecuencias absurdas para el crecimiento y para el empleo. Los peligros que representan estas políticas han sido tema incluso de "Business Week" en los términos siguientes: "Las políticas restrictivas de la demanda son nocivas para el empleo. Pero en la situación presente en la que las tendencias inflacionistas más o menos en el mismo estado, esas políticas crean igualmente un peligroso círculo vicioso en el que entran en juego una débil tasa de inversión, reducción de la capacidad y dogales de estrangulamiento, una inflación incrementada y una acumulación de restricciones. Las tasas de interés llegan a ser igualmente un factor importante de inflación imputable a las políticas orientadas a jugar con la demanda".

Se impone con toda urgencia una oferta sindical coherente para reducir la inflación. Tiene que atacar a las causas fundamentales de la inflación y proponer medidas que no tengan repercusiones nocivas sobre el crecimiento y el empleo.

Inflación subsiguiente al encarecimiento

Como esta fuente de inflación es la más importante, importa combatir con fuerza. Las medidas a nivel internacional son las únicas adecuadas:

—Desarrollo de un nuevo mecanismo común de consultas con los países de la OPEP que incida sobre las ofertas y los precios.

—Negociación de acuerdos mundiales sobre los productos de base y constitución de stoks reguladores para asegurar los precios más equitativos y más estables; y

—Reglamentación y control de los mercados de término.

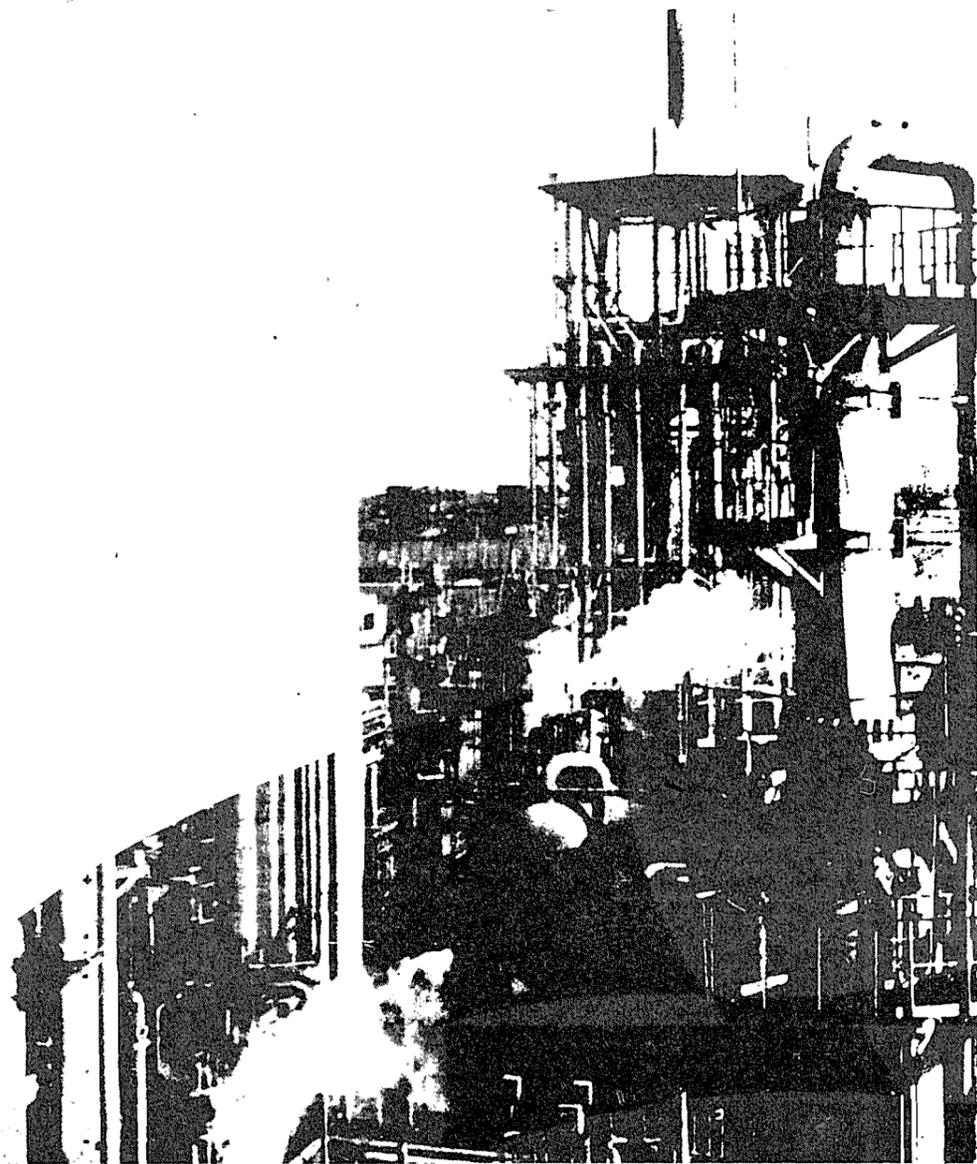
Inflación imputable a los monopolios de mercado

Las medidas que hay que adoptar tienen que orientarse hacia

—Una mejor transparencia de la política de los precios practicada por las grandes empresas, en su mayoría multinacionales.

—El control de los precios sobre los mercados nacionales y sobre el mercado internacional gracias a la cooperación de las autoridades nacionales competentes en materia de precios.

—Una acción y una reglamentación legal contra los trust.



Expansión internacional de la inflación

La estabilidad del sistema monetario internacional deberá ser asegurada y la especulación frenada. Esta postula una reforma del sistema monetario internacional que comporta un mecanismo de apoyo a los países que experimentan dificultades del balance de pagos.

Inflación y crecimiento

El crecimiento económico constituye el único remedio a la inflación de carácter estructural. En una economía en la que los precios son rígidos a la

baja (cuando el aumento de la productividad no atenúa la presión sobre los precios) y los salarios van ligados a los precios a fin de conservar su poder de compra, la inflación ha venido a ser la solución al conflicto social que emerge cuando el crecimiento económico regule y los "beneficios", los salarios y el sector público entran en concurrencia para el reparto del producto nacional.

Políticas salariales

La demanda concerniente a los salarios está condicionado por la evolución de los cuatro

anteriores capítulos. Una acción eficaz en estos dominios creará un entorno económico más previsible y que así se abra la vía a diversos tipos de acuerdos negociados, particularmente "acuerdos nacionales", que al margen de apartados salariales integrará igualmente toda una gama de medidas favorables al relanzamiento de la economía. Para combatir el encarecimiento y el monopolio incontrolado de los mercados, causas mayores de la inflación, habrá que definir políticas con la intervención de los sindicatos.

TUAC

Con ocasión del fallecimiento del pensionista

Prestación en favor de familiares

Existen diversos casos en los que cuando un pensionista fallece su pensión no desaparece, sino que en cierto sentido pasa a sus familiares. Concretamente la prestación en favor de los familiares se previó en el artículo 163 de la ley de Seguridad Social de 1966, que estableció que "en los reglamentos generales de desarrollo de esta ley se determinarán aquellos otros familiares o asimilados que, reuniendo las condiciones que para cada uno de ellos se establezcan y previa prueba de su dependencia económica del causante (del que fallece), tendrán derecho a pensión o subsidio por muerte de éste, en la cuantía que respectivamente se fije. Requisito imprescindible para todos los beneficiarios es la consanguinidad con el fallecido,

con independencia de si son legítimos o naturales; Vamos a ver quiénes son esos familiares, qué requisitos deben reunir y la cuantía de la prestación.

Beneficiarios

1.—Nietos y hermanos (legítimos, naturales, no adoptivos) con las siguientes condiciones:

a) Varones o hembras menores de 18 años o mayores de dicha edad incapacitados para el trabajo, cuando la invalidez sea anterior al cumplimiento de dicha edad.

b) Huérfanos de padre.

c) Que conviven con el causante y a sus expensas, al menos con dos años de antelación al fallecimiento de aquél o desde la muerte del familiar con el que convivieran si ésta hubiese ocurrido dentro de dicho período.

d) Que no tengan derecho a pensión del Estado, provincia, o municipio o a prestación periódica de la Seguridad Social.

En este caso, pudiera suceder que ésta exista, pero sea de tan pequeña cuantía que resulte obvio el que con la misma no se satisfacen las necesidades más indispensables de la vida; y más aún, que sea, simplemente, de cuantía inferior a la que por este concepto que tratamos pudiera corresponderles; en tal sentido hay que entender que cabe la renuncia de aquélla a fin de poder así solicitar ésta, teniendo derecho a la misma.

e) Que a juicio del órgano de Gobierno competente carezcan de medios de subsistencia y no queden familiares con obligación y posibili-

dad de prestarles alimentos, según la legislación civil.

2.—Madre y abuelas (legítimas o naturales, no adoptivas ni madrastras).

a) Viudas, casadas cuyo marido esté incapacitado para el trabajo (incapacidad permanente absoluta) o solteras.

b) Que reúnan las condiciones de los apartados c), d) y e) del punto anterior.

3.—Padres y abuelos (legítimos o naturales, no adoptivos ni padrastras).

a) Que tengan cumplidos 60 años de edad o se hallen incapacitados para el trabajo.

b) Que reúnan las condiciones de los apartados c), d) y e) del punto primero.

4.—Las hermanas (legítimas, naturales, no adopti-

vas) que, en forma conjunta, reúnan los siguientes requisitos:

a) Haber convivido con el causante y a su cargo.
b) Ser mayor de 45 años.
c) Ser solteras o viudas.
d) Carecer de medios propios de vida.

Cuantía

1.—Caso de concurrencia con la pensión de viudedad será para cada uno de ellos igual a la señalada para la prestación de orfandad: el 20 % de la base reguladora del causante, sin que en ningún caso pueda exceder del 100 % la suma de las pensiones de viudedad y de los familiares. Cuando esto sucediere, (esto es, cuando se rebase el 100 % por existir viuda y tres o más familiares con derecho a pensión) se rebajarán proporcionalmente

los porcentajes de la viuda y los familiares hasta dicho límite del 100 %, calculándose nuevamente las cuantías cuando se extinga el derecho de algún beneficiario.

2.—Si al fallecimiento del causante no quedare cónyuge sobreviviente, o cuando el cónyuge sobreviviente con derecho a pensión de viudedad falleciere estando en el disfrute de la misma, la pensión correspondiente a los familiares se incrementará con el porcentaje de la pensión de viudedad. Hay que aclarar que no se exige que el causante haya estado casado para que proceda el incremento; éste se produce con independencia de que el trabajador fuere, en dicho momento, soltero o viudo.

BIXENTE HARRIOLA

Los trabajadores de Conservas de Pescado de Euskadi en la consecución de unos mínimos derechos

Responsables de ELA: "El primer paso a dar, la afiliación masiva del sector"

El sector de Conservas de Pescado ocupa hoy esta página de ELA-ASTEKARIA, en el que vamos a informar de los dos convenios provinciales de Bizkaia y Gipuzkoa que están en su tramo final. Intentaremos hacernos eco, asimismo, de la situación específica en la que los aproximadamente 1.200 trabajadores conserveros están inmersos. Con las opiniones de Isidro Etxebarrieta y Josemari Munduate, responsables de ELA en las negociaciones en Bizkaia y Gipuzkoa, respectivamente, hemos elaborado un breve reportaje de este sector.

Diremos de entrada que en el convenio provincial de Gipuzkoa, tras una larga huelga, ha habido que recurrir a conflicto colectivo. Excepto el tema salarial, en el que se ha llegado a acuerdos de empresa, el resto del articulado se regulará por laudo. La actitud de la patronal de no querer negociar ningún punto más no planteaba otra alternativa. El de Bizkaia va por otros derroteros. A la hora de redactar estas líneas, hay pequeñas diferencias entre las partes en lo que respecta al punto salarial con lo que, posiblemente, se llegue a un acuerdo en pocos días.

Sindicalismo "sui generis"

Unos 1.000 en Bizkaia y 200, aproximadamente, en Gipuzkoa, los trabajadores de Conservas de Pescado (mujeres en su mayoría), se distribuyen en pequeñas empresas de tipo familiar. Empezando desde Bermeo, el punto de concentración más importante, el resto de las localidades son Lekeitio, Ondarroa, Mutriku, Itziar, Zumaia y Orio.

No es difícil imaginarse el tipo de patronal que existe en el sector. Con posibilidad de control a todos y cada uno de

los trabajadores, pocas veces ha tenido que enfrentarse ante un conflicto colectivo en su empresa. Nada habituado a negociar con sindicatos, la huelga de Gipuzkoa es un ejemplo claro de la incapacidad de ésta a sentarse a hablar con los representantes de los trabajadores, máxime si son sindicales, respaldados por sindicatos.

Con una implantación sindical débil y con un porcentaje alto de los que realizan labores de campaña, los trabajadores no conocen los mínimos derechos fundamentales que como tales les corresponde tener y ejercitar en el trabajo diario. Las relaciones laborales, de claro tinte paternalista, están ancladas en esquemas tradicionales, en las que el empresario se sitúa como el protector de sus trabajadores. En todo caso, el conflicto individual con el patrono se plantea en unas condiciones de inferioridad para el trabajador, bajo las amenazas de despido al primero que levante la cabeza.

Los trabajadores de BUSTO han dado el primer aviso a la patronal

Estos convenios, comentan Isidro y Josemari, plantean

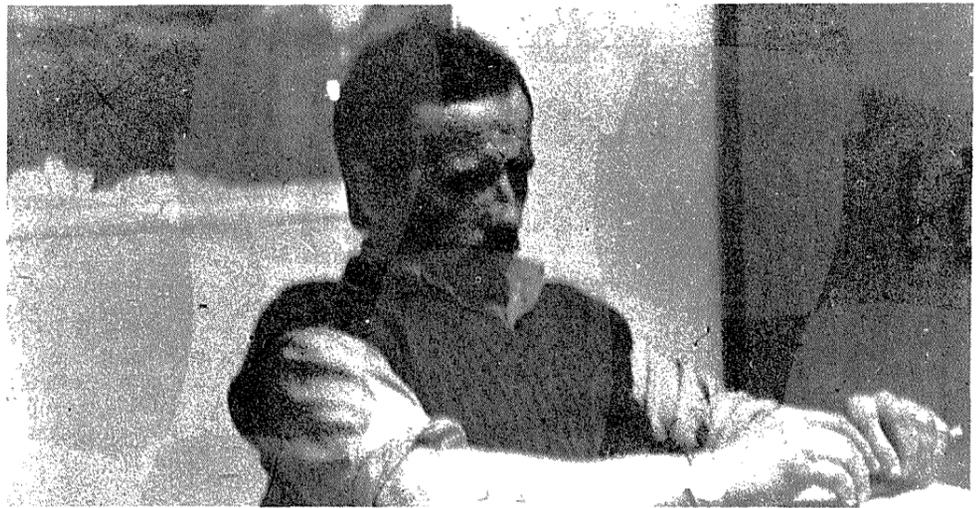
● *El triunfo de los trabajadores de BUSTO, de Itziar, no lo es sólo para los de la empresa, sino para todo el sector.*

● *Zerbait lortzea nahi baldin badugu, indartu beharra daukagu, sindikatuan izena emanaz.*

una necesidad que los afiliados han visto con claridad: la de afiliarse al sindicato para hacer fuerza entre todos contra las arbitrariedades de los empresarios, conseguir una mínima unidad entre los trabajadores y trabajar con más cohesión y confianza entre todos. La lucha individual tiene que terminar.

Refiriéndose a la huelga mantenida en BUSTO, de Itziar, señala Josemari: "El ejemplo, lo han mostrado dichos trabajadores que han dado el primer aviso a la patronal sin temor a chantajes y amenazas de despido colectivo realizados desde arriba, recurriendo además a la ayuda de la Guardia Civil para querer 'imponer' su postura."

"Los trabajadores hicieron, que el señor Calixto se sentase a negociar y han podido con-



Josemari Munduate

unas 26.000 pesetas brutas mensuales, lo que da idea del poder adquisitivo de estos salarios. Precisamente, el punto fuerte de las negociaciones es el económico.

Otros aspectos tales como el de jornada, la seguridad e higiene, el de los derechos y garantías sindicales son temas que, a juzgar por los responsables dadas las actuales condiciones de los convenios, se estudiarán con detenimiento y se presentarán como reivindicaciones fuertes en las plataformas del siguiente convenio.

Situación de los convenios

En Gipuzkoa, tal y como indicábamos al principio, la huelga protagonizada ha desencadenado la congelación de las negociaciones por parte patronal, tras los acuerdos económicos logrados en las empresas, y se ha tenido que presentar conflicto colectivo. La oferta salarial de los empresarios se cifraba en un 14 % de subida y se ha conseguido un 15,6, excepto en BUSTO que han logrado el 17,36 %. En cuanto a Bizkaia, la situación es la siguiente:

—En cuanto a salario, el tema queda por perfilarse en una reunión que van a mantener las centrales al respecto.

—En los demás puntos (jornada: 1.980 h./año; vacaciones: 30 días naturales y 26 laborables; pagas extras de 23 días; 20 días licencia por casamiento, etc.), parece existir un acuerdo previo, con lo que a primeros de julio pueda llegarse a un acuerdo.

Y ¿ahora qué?

De estos convenios, algunas

conclusiones saltan a la vista:

1.—Si hasta la fecha la patronal ha creído que negociar un convenio puede equivaler al regateo con la lonja, el primer aviso está dado. El año que viene pueda que no suceda lo mismo. Depende de la fuerza sindical existente.

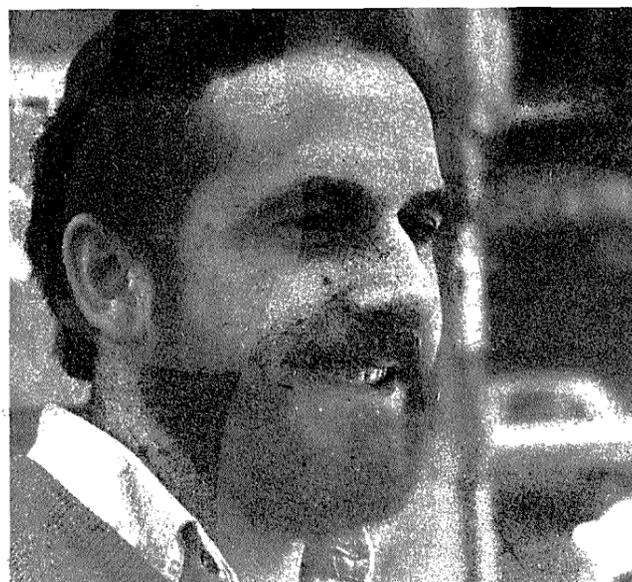
2.—La lucha individual y el temor a enfrentarse teniendo perdido el juego de antemano, tiene que dar paso a otras formas de proceder. La fuerza pasa por la sindicación de todos los trabajadores para ir mejorando condiciones de trabajo. En este sentido, el triunfo de los trabajadores de BUSTO, de Itziar, no lo es sólo para los de dicha empresa, sino para todo el conjunto del sector.

3.—Con las premisas anteriormente indicadas, sea posible plantear la negociación de un único convenio para todos los trabajadores y conseguir, de esta manera, un objetivo a alcanzar para el próximo año si es posible.

4.—Pronto vienen las elecciones sindicales. La sindicalización de los compañeros de trabajo y la afiliación masiva a ELA hay que llevarla a cabo para conseguir buenos logros en adelante. Porque es un sindicato con gente y medios, que responde eficazmente a los problemas de los trabajadores. Y los patronos temen cuando el sindicato les responde en su propia casa.

La conclusión de los responsables de ELA es clara: el primer paso, la afiliación masiva de los trabajadores del sector.

JOSE LARRAÑAGA



Isidro Etxebarrieta

Sindikatuaren indarra langileon bidea

Bizkaiako eta Gipuzkoako kontserba komenioak azkenetan daude. Lehenengoan, zerbait puntu gelditzen da airean eta, dirudienez, akordioa berealaxe lortuko da ugazabekin. Gipuzkoakoa berriz, soldata kontuan arreglo batera iritxi ondoren, gainontzeko puntuak mozuta gelditu dira nagusiek ez baidute negoziatu nahi. Horregatik, konfliktu kolektiboa presentatu da, laudo

eman zai.

Bien arteko ezberdintasunak alde batera utzita, komenio hauen bidez lortzen dena zera da: orain arte nagusiek nahi dutena eta "bi ebin badute, lehengo abisua emana da aurren. Ikusi besterik, Itziar BUSTO lantokiko langileen burruka eta ondoren lortu dutena.

Esan leike nagusiek "arraian ipini behar direla" eta derrigortuta aurkitzen di-

rela horretara. Benetan negoziatzera langileekin, sindikatuekin.

Bestalde, sindikal lana oso zaila egiten bada sektore honetan, zaila eta berezia, langileok ohitu behar dugu sindikalista bezala lan egiteran, geureak diren eskubideak eskatzen. ELAko arduradun diren Isidro Etxebarrieta eta Josemari Munduatek hauxe diote komenioen goraberrataz jardutean: "Lehen go

pauso eman behar dena langile guztien sindikatzea da, afiliatzea. Bakarkako lanak ez du inora eramaten, ugazaben aldera ez bada".

Horregatik, lortzen dena lortzen dela, datozen hauteskunde sindikaletako esfortzo handia egin behar dugu, jentea geureganatu. Harta, hurrengo komeniorako hobekiago preparatuta eta indartsuago negoziatzeko moduan izango gara.