

ELANTZEN

Página 2: "El paro y la nueva división internacional del trabajo", J. ELORRIETA. Página 5: CON ACENTO/ZERTZELADAK, "Las negociaciones Colectivas y el electoralismo", K. ASLA. Página 6: "El anteproyecto de estatuto de autonomía", J.A. AYESTARAN. Páginas 7 al 10: DOCUMENTACION/AGIRIAK. Página 11: DIA A DIA/ALBISTE LABURRAK. Página 12: HILAK 30 EGUN, "Gero, gero bai . . .", G. AGIRRE. Páginas 13 al 15: HAY QUE LEER/IRAKURRI BEHARREKOAK, "La negociación colectiva en Europa Occidental: Algunos problemas de actualidad", JOHANNES SCHREGLE de "Droit Social", junio 1978. Última página: RECOMENDAMOS/GURE GOMENDIOA, Zinema, Liburuak, Musika.

Un paso más

Aspaldi jarri genuen helburu mo duan, langile guztiok geure egoera sakontzea eta bideak bilatzea elkarren jokabiderako. Hauxe iruditzen zait, hain zuzen, LANTZEN honen helburu zailenetako bat, pixkabat, egunoroko beste neurri bat ematea delako. Askotan entzun dugu, langileen helburuak ipintzea politiko edo intelektualeen lana dela. Nire ustetan, hori parte bat da, baina gu sindikalistok, beste zati handi bat ipini behar dugu, eta horretarako, ez dago beste modurik geure bideetan sakontzea baino. Astekari bat daukagu, baina honen eginkizuna berri ematea da. LANTZENena berriz, sakontzea. Gaur, mundu laboral eta sindikalak bere berezitasunak eduki arren, filosofi, ekonomi, politika eta abarrekin loturik dago. Gure bizitza gauza askokin aurkitzen da ziborturik, eta LANTZENek nahi duena zera da, geure ezaguerak geitzea eta denok kezkatzea. ELAkuok, iruditzen zait, beste pauso handi bat eman dugu LANTZENekin.

La publicación de una revista de militantes sindicalistas constituye en la actualidad una pequeña aventura.

La profundización teórica en campos que nos afectan directamente a los trabajadores ha sido casi siempre un trabajo realizado por intelectuales y profesionales. En muy pocas ocasiones los sindicalistas nos hemos puesto a reflexionar en materias ideológicas y teóricas relacionadas estrechamente con nuestro trabajo sindical. Generalmente nos hemos inclinado hacia un cierto pragmatismo, produciendo no pocas veces, un cierto bloqueo en nuestro camino y dificultando en la misma medida, cara

al futuro la realización de planteamientos y la apertura de vías de actuación.

También han existido movimientos políticos interesados en que los sindicalistas no abordemos a fondo nuestros problemas, repitiéndonos con insistencia la idea de que la labor fundamental de los sindicalistas y de los sindicatos está en dedicarse escuetamente a las cuertiones reivindicativas. De esta manera los teóricos de los partidos pretendían constituirse en guías de nuestro camino.

Nosotros, los de ELA, siempre hemos entendido que somos todos los trabajadores y sindicalistas los que

hemos de elaborar el proyecto sindical analizando y examinando los fenómenos actuales de nuestra sociedad y dando una respuesta adecuada precisamente desde la perspectiva sindical.

Estamos a falta de trabajos y publicaciones que con óptica sindical aborden la problemática económico-social de los trabajadores. LANTZEN quiere salir al paso de esta situación y subsanar esta deficiencia. LANTZEN quiere demostrar que los sindicalistas podemos y debemos encontrar nuestra propia trayectoria, poseer la visión propia de los problemas que nos afectan. Para lograrlo se propone realizar un esfuerzo teórico-informativo al servicio de la clarificación y enriquecimiento de nuestra mentalidad sindical.

El militante sindicalista acostumbra a vivir intensamente los problemas diarios con riesgo de olvidar la proyección hacia el futuro, de discutir, problematizar, investigar y elevar, en fin, sus conocimientos globales que son imprescindibles porque, a fin de cuentas, son los que sirven de guía a las decisiones cotidianas.

LANTZEN es un intento que apunta en esa dirección. Está en nuestras manos el alcanzar estas metas colaborando en sus páginas, estudiando su contenido y formando grupos de estudio en los que se profundicen y discutan sus textos.

Uno de los objetivos del IV Congreso que vamos a celebrar en junio, es precisamente el de fijar las líneas de acción del sindicalismo vasco a medio y largo plazo. LANTZEN, estoy seguro de ello, constituirá una ayuda importante para que los trabajos de este IV Congreso sean fructíferos, y, posteriormente, contribuirá permanentemente a ensanchar nuestros horizontes y a conocer más a fondo los problemas que tenemos los trabajadores.

Alfonso ETXEBARRIA
Secretario General

El paro y la nueva división internacional del trabajo

En los nueve países de la CEE el paro supera ya los 6 millones, lo que representa el 5,7 % de la población trabajadora. En el conjunto de los 24 países que forman la OCDE —prácticamente la totalidad de los países industrializados— el paro supera los 17 millones.

La magnitud de estas cifras que refleja cuál es el alcance de la crisis, revela el fracaso de las medidas económicas adoptadas por los diferentes gobiernos, incapaces de detener la tendencia ascendente del desempleo. El crecimiento continuo del paro se debe en buena parte a que, de momento, en las decisiones tomadas por los poderes públicos han prevalecido los criterios del capital, para quien la salida de la crisis pasa necesariamente por la búsqueda de nuevas oportunidades de inversión y por la recomposición de la tasa de beneficio. Estas prioridades asumidas por los gobiernos, han dado la preferencia a la aplicación de medidas anti-inflacionarias relegando a un segundo plano la lucha contra el paro.

En vez de abordar una política de generación de empleo (recurriendo a medidas tales como: reparto del trabajo disponible a través de la reducción de jornada, aumento del periodo de vacaciones, jubilaciones anticipadas, etc., mayor intervención de la iniciativa pública en la gestión y control del sistema económico, incidiendo especialmente en los sectores monopolistas, reestructuración del ingreso y gasto público, reforma de la Seguridad Social con la aplicación y mejora de los subsidios de desempleo, etc.) los gobiernos han hecho uso de la política de rentas en sus múltiples versiones.

El resultado ha sido siempre el mismo: congelación efectiva de los salarios mientras los precios siguen subiendo, con la consiguiente redistribución de la renta a favor de los beneficios y el incremento del paro.

No obstante, no es suficiente, aunque sí necesario, subrayar la importancia que está teniendo en el alto nivel de desempleo la aplicación de la política de rentas, presentada por otra parte como la única alternativa posible. Tampoco se puede agotar la explicación de las actuales tasas de paro recurriendo al carácter cíclico del capitalismo, sumido nuevamente en una fase de superproducción, de demanda insuficiente, que ha provocado una infrautilización de las capacidades productivas y de mano de obra.

Simultáneamente, a estas realidades, el proceso de ajuste capitalista que está teniendo lugar, en el contexto de la crisis económica, incluye una profunda modificación de la división internacional del trabajo, siendo éste un factor particularmente importante, no sólo ya en relación al actual volumen de paro, sino en cuanto a las futuras expectativas respecto a su evolución.

Con el objeto de reducir costos, e incrementar así la tasa de beneficio, los sectores industriales intensivos en mano de obra, se están trasladando a los países del Tercer Mundo. Paralelamente, y en los países industrializados,

está teniendo lugar una fase de modernización y renovación tecnológica acompañada por el desarrollo de nuevos sectores intensivos en capital. resultado de todo ello es la disminución de las necesidades de empleo independientemente de la demanda y la pérdida de cualificación profesional.

Desplazamiento geográfico de la inversión

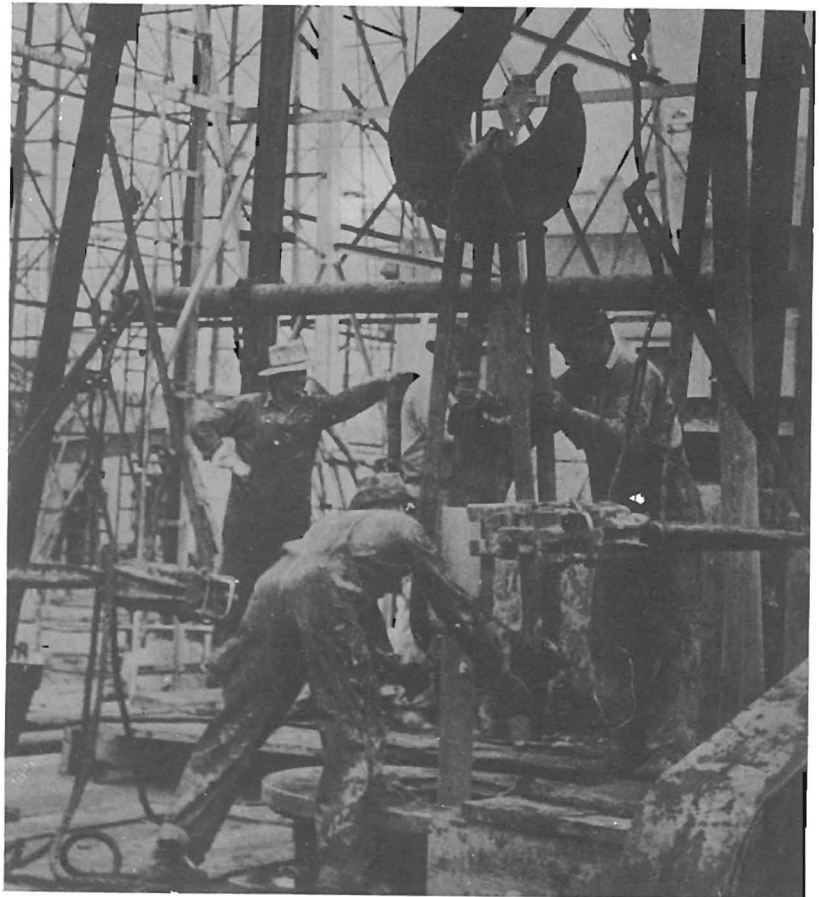
El rápido desarrollo de las técnicas de producción, comunicación y transporte, hacen posible que los Bancos y Compañías que actúan a escala mundial y que concentran en sus manos todo el poder (sobre la tecnología, los mercados, las finanzas) puedan superar la actual división internacional del trabajo.

La gran reserva de la mano de obra de los países de Tercer Mundo tiene para las empresas multinacionales suficientes ventajas:

1. Bajos salarios que sólo alcanzan hasta un 10 % o, o a lo sumo, un 20% de los percibidos en los países desarrollados.
2. Duración de la jornada, que en el caso de Corea del Sur, es de 2.800 horas/año, frente a las 1.900 de la República Federal Alemana.
3. Posibilidad de despido sin ningún tipo de garantía ni indemnización.

Por si todo ello fuera poco, hay que señalar, asimismo, la debilidad de la existencia sindical, el nulo control del medio ambiente, la libre repatriación de beneficios, etc., todo lo cual aumenta el "interés" de este éxodo de capitales y explica el gran auge de las llamadas zonas libres. Reciben esta denominación los emplazamientos geográficos, situados generalmente en las proximidades de aeropuertos

Los sindicatos están haciendo cada vez mayores esfuerzos, a fin de poder articular una acción coordinada a nivel internacional y de presionar a los entes públicos, para que asuman una posición más activa en el control de las inversiones y la conducta de las multinacionales.



oder
ógica
e nue-
al. El
minu-
pleo,
nanda
profe

de

as de
spor-
os y puertos de Asia, Africa y América
mun-Latina, donde se emplaza una indus-
riosa orientada exclusivamente a la
a, los exportación.

En 1960 no existía prácticamente
ninguna industria de transformación
en los países subdesarrollados, produ-
ciendo para los mercados de los esta-
dos industrializados. Quince años
más tarde, en 1975, éstas se encuen-
tran por millares, entre talleres y fá-
bricas, ya en 39 países (15 en Asia, 8
en Africa y 16 en América Latina). El
total de la mano de obra, única y
exclusivamente para la exportación,
ocupa en estas zonas francas más
de 750.000 personas.

e en
.800
le la

La implantación industrial no se
restringe únicamente a las llamadas
zonas libres. Corea del Sur, México,
India y Argelia en la primera transfor-
mación de metales y en la siderurgia;
Irán, los Emiratos árabes, Arabia Sau-
dita, Singapur, Argelia y México en la
petroquímica; Corea del Sur y Taiwan
en la construcción naval; Marruecos en
la fabricación de abonos; Brasil en el
sector del automóvil, constituyen el
nuevo grueso de estos nuevos productos que
extienden su competencia a todos los
mercados y sectores.

Cambio del tipo de inversión y reconversión industrial

Durante los últimos años y en los países de economía avanzada, el predominio de las inversiones destinadas al aumento de capacidad productiva ha sido sustituido por las inversiones destinadas a racionalizar el proceso productivo (disminución de costes).

A modo de ejemplo, podemos mencionar los datos correspondientes a Alemania Federal: por los años 70, el 50 % de la inversión iba destinado a la expansión del aparato productivo, un 35 % a la racionalización y un 15 % a la reposición de equipo gastado. En los años 76, 77, 78, sólo el 15 % de la inversión —que no ha superado los niveles de años anteriores— se dedica a la expansión, un 35 % a la reposición y un 50 % a la racionalización.

La racionalización del aparato productivo va pareja con la reconversión del mismo. Diversos países de economía avanzada (Japón y Alemania, entre otros) han creado ya comisiones para estudiar las industrias que hay que abandonar para reemplazarlas por otras de elevada tecnología.

Un análisis dinámico de las estructuras productivas de los países "ricos" nos muestra que los sectores clásicos de transformaciones metálicas, ensamblaje de maquinaria y productos de consumo (automóviles, televisores, etc.) que son intensivos en mano de obra, están perdiendo importancia en relación a industrias como la aeronáutica, la informática y, en general, sobre todas aquellas intensivas en capital con tecnología más sofisticada.

Este tipo de industrias genera un mayor valor añadido, pero no necesitan tanta mano de obra que tiene, de otra parte, una incidencia mucho menor en el coste de los productos.

Refiriéndonos sólo a la incidencia en el empleo, (en los países industria-

El proceso de ajuste capitalista que está teniendo lugar en el contexto de la crisis económica, incluye una profunda.

lizados), que tiene esta nueva división internacional del trabajo, que no ha hecho sino iniciarse, éstos son algunos datos significativos:

Repercusión en los países industrializados

— de diciembre de 1975 a diciembre de 1977, han sido eliminados 40.000 empleos en el metal de Europa, y de 1977 a 1980, se estima que a esta cifra habrá que añadirle otra próxima a las 150.000, de un total de 700.000 trabajadores. La recuperación económica, cuando se de, no absorberá este desempleo, parte del cual no es coyuntural.

— la construcción naval eu está desmantelando con carácter reversible, al menos en lo referente al capítulo de buques convencionales

— en Alemania, el número de personas empleadas en la confección de vestidos ha descendido de 351.000 en 1960 a 76.000 en 1975. (10 minutos para un vestido por avión de Homburg a Alemania cuesta menos de 100.000 setas).

— en EE.UU, sólo en el campo de aparatos de televisión el nivel de empleo ha descendido de 130.000 en 1966 a 76.000 en 1975. La mayoría de los televisores montados en México y otros p.

Para los sindicatos, para la defensa del empleo y de los salarios con las dos preocupaciones básicas, las modificaciones en la división del trabajo no hacen incrementar las dificultades a la hora de configurar una estrategia eficaz. No han sido aisladas las huellas de reconversión en sectores como Artes Gráficas etc., motivadas por oposición a la racionalización que en nada en cuenta la repercusión en la vida de la mano de obra. (Otra preocupación relacionada con una reconversión encontrada con el proceso de reconversión se ha querido ver por los portavoces de la reconversión).

Asimismo, los sindicatos están haciendo cada vez mayores esfuerzos de poder articular una acción coordinada a nivel internacional que presione a los entes públicos que asuman una posición más firme en el control de las inversiones y la conducta de las multinacionales. Los propios sindicatos están exhortando a participar como tales en la definición de las políticas de inversión. De momento, puede decirse que el sindicalismo no acepta como válida la medida de ajuste que pueda hacer prevalecer sus puntos de vista, se modificará la salida de la crisis económica y esto es más que suficiente todavía. En la transformación del aparato productivo a nivel internacional deben primar los criterios de la colectividad, —incluyendo el respeto a los países del Tercer Mundo— frente a los intereses de las multinacionales y de los monopolios.

José ELOR

Las negociaciones colectivas y el electoralismo

K. ASLA

Mientras en Alemania, los trabajadores del Metal han protagonizado la huelga más larga de su historia (40 días), y en Gran Bretaña el gobierno laborista no ha tenido más remedio que reconocer que los sindicatos han saltado el tope salarial, (tras haber mantenido duras prolongadas huelgas), en el estado español las cosas ocurren de otra manera bien distinta.

Cualquiera que haya ojeado la prensa en la segunda mitad del mes de enero, habrá tenido la impresión que la situación laboral es explosiva, pero superada esta primera sensación, no tardará en caer en la cuenta que la pólvora está mojada y bien mojada.

Las huelgas relámpago, generalmente sectoriales o de empresas públicas —que forman el grueso de la conflictividad del momento—, constituyen parte de la campaña electoral política.

Con ellas, no se persigue ejercitar una presión efectiva y saltar así los topes impuestos y el frente patronal. Se trata simplemente de arrastrar votos hacia determinados partidos en las próximas elecciones legislativas. De paso, se salva el obligado expediente de la renovación anual de los convenios.

El día 31 de enero (patrón de los aprendices) habrá sido, mucho nos tememos, la última traca que marcará el fin de la negociación y de la conflictividad. Tras los triunfalismos de pandereta,



los resultados reales ofrecerán un saldo bien pobre. Cuando las negociaciones no son tales, cuando no se discute tajo por tajo porque ni hay voluntad, ni se puede llegar, gana siempre la patronal.

Todos sabíamos que el 10% fijado por la CEOE, tenía sólo el propósito que los acuerdos finales no rebasasen el 14% marcado por el gobierno como tope. Incluso, en este caso, el poder adquisitivo de los salarios registraría un retroceso superior al 2,5%.

Asistimos con preocupación al espectáculo protagonizado por líderes obreros, que descuidan sus tareas sindicales en los momentos

más cruciales para servir simplemente de reclamo electoral. Con ello, hacen un flaco servicio al sindicalismo en general, que no está todavía dejar de lado con tan poco recato sus tareas prioritarias.

Afortunadamente, en Euskadi, al ser distinto el mapa sindical no sólo cuantitativamente —somos tres las centrales sindicales representativas—, sino también cualitativamente —ELA no subordina su acción reivindicativa a condicionamientos ajenos al mundo laboral—, el balance todavía provisional, tiene unos matices distintos.

Desde un primer momen-

to, hemos sido conscientes que la única estrategia adecuada para defender el nivel real de salarios, rompiendo el techo establecido por decreto, era plantear la negociación a nivel de empresa. Sencillamente, durante el mes de enero, hemos sido consecuentes con ello. El mes de febrero que iniciamos, lejos de disminuir el ritmo, forzaremos éste. La campaña electoral no va ser motivo de despiste ni entretenimiento para nuestros cuadros sindicales. No podemos defraudar a los trabajadores y tenemos voluntad y medios para negociar de verdad, allá donde la relación de fuerzas es más favorable, la empresa.

Estar sólo, no significa ya aceptar pasivamente la dinámica marcada por un sindicalismo, condenado a la debilidad crónica de prolongarse por más tiempo su total subordinación, y hay que recalcar el término total, a la estrategia y necesidades coyunturales de los partidos políticos.

En Euskadi, donde como hemos señalado las coordinadas sindicales no corresponden a las del resto del estado, existen ya condiciones para hacer otro tipo de sindicalismo. Nosotros ya lo estamos haciendo.

El esfuerzo constante, realizado en organización y estructuración, los medios a nuestro alcance, la autonomía de nuestra acción reivindicativa, deben ser los mejores apoyos para las negociaciones colectivas para estos años.

El anteproyecto de Estatuto de Autonomía

No cabe duda de que la precipitación ha sido la nota más peculiar de la elaboración del anteproyecto de estatuto, premisa derivada del adelantado proceso proestatutario catalán que condicionaba, ciertamente, las fases de la elaboración del estatuto vasco. Los reflejos históricos adquiridos en el periodo constitucional republicano operaban aquí con fuerza. Era preciso evitar que esa parte importantísima del desarrollo práctico de la Constitución que es la elaboración y puesta en práctica de los estatutos de autonomía, entrase en la misma vía muerta que en el anterior proceso constituyente.

Como se sabe, el Estatuto vasco plebiscitado en 1933 no fué votado por el parlamento hasta 1936, bajo la presión de los acontecimientos militares. El mismo Estatuto catalán fué entonces aplazado, pese a que Cataluña era, de hecho, autónoma desde el 14 de abril de 1931, hasta 1932, tras la intentona del general Sanjurjo, intentona que se justificaba precisamente como un intento de cambiar la Constitución en los artículos referentes a las autonomías. Su fracaso que, de todas formas, mostró la debilidad del régimen republicano, fué, paradójicamente, la causa precipitante de la concesión del Estatuto catalán. Este recuerdo histórico pesaba, pues, muy fuerte en Cataluña y en modo alguno puede echarse en el saco roto del olvido.

No han faltado en el país quienes creyeran que era mejor esperar a las elecciones municipales para proceder a su redacción por suponer que éstas mejorarían, a favor de los grupos nacionalistas vascos, la actual relación de fuerzas. No parece muy acertada esta hipótesis y esta postura sin embargo. No existe ningún dato que pueda hacer pensar que, en Alava o en Navarra, las municipales pudiesen cambiar la relación de fuerzas actual; aunque bien pudiese ser que, en Guipúzcoa y Vizcaya, la mejor organización y mili-

tancia de los partidos, mejor los resultados del 15 de junio de 1977, estos resultados parciales no remedian el hecho mayor que dificulta un Estatuto para todo el País Vasco: la escasa o nula penetración del nacionalismo en las dos regiones citadas, Alava y Navarra.

Por ello, todo Estatuto posible deberá ser, por mucho tiempo, un Estatuto de consenso, de concesiones mutuas, de largas y elaboradas negociaciones entre grupos heterogéneos, en su ideologías, representación sociológica y obediencia. Tal vez una radicalización nacionalista en Guipúzcoa y Vizcaya, máxime si procede de sectores que hacen del voluntarismo y de la apología de la violencia el "leit motiv" mayor para su propaganda, retrasaría y amputaría las posibilidades reales de conseguir, hoy, un Estatuto efectivo.

Qué queremos decir cuando hablamos de Estatuto vasco? Pura y simplemente, una carta de autonomía de rango constitucional, que exprese el grado de desarrollo autonómico del País Vasco real.

Porque ¿Qué queremos decir hoy cuando hablamos de Estatuto vasco?. Pura y sencillamente una carta de autonomía de rango constitucional que exprese el grado de desarrollo autonómico del País Vasco real, no del País Vasco utópico, ni del País Vasco del pasado, ni de las Euskadis de cuentos de hadas que por ahí circulan, sino de la Euskadi de 1979. Con sus disparidades regionales, sus divisiones político-ideológicas, sus tensiones económicas, su abigarrada estructura social, su problema lingüístico, su variedad cultural, su diversidad antropológica.

No puede ser un Estatuto de Partido, ni el Estatuto de una sola comunidad lingüística, ni de una sola clase social, ni puede ser entendido con una óptica tribal, sino como la expresión de una totalidad viva: la totalidad del pueblo vasco.

El proceso estatutario no ha hecho sino comenzar. Es muy posible que tras las próximas elecciones se levanten los máximos obstáculos y las peores trampas antiestatutarias.

Todo ello supone el cumplimiento de dos condiciones: a) Ser conforme a la Constitución. b) Expresar la real voluntad autonómica vasca.

No cumplir el primer requisito significa estrellarse contra la muralla que constituye el Tribunal Constitucional y la Comisión Constitucional, caer en el puro testirismo. Confundir política real y política programática. Lo que no quiere decir se siga beatificando el texto de la Constitución. Poca imaginación de transtorno tener los políticos digan que no es posible obtener sustanciales modificaciones a las autonómicas sin caer en flagrante inconstitucionalidad. Más imaginación y menos demagogia.

No agotar las posibilidades autonómicas, las máximas de autonomía posible dentro del proceso de consenso intravascular que hemos hablado, traicionar la voluntad autónoma del pueblo vasco. Voluntad inequívocamente expresada a lo largo de la historia y en nuestros días, y que sería abusivo intentar en un sólo y simple resultado electoral.

El proceso estatutario ha hecho sino comenzar. Es muy posible que tras las próximas elecciones se levanten los máximos obstáculos y las peores trampas antiestatutarias.

Pero hemos de tener presente que, entonces, es necesario que nunca se desentendamos de realidades. Agrupaciones de voluntades autonómicas, vengan de donde vengan. Agotar las posibilidades democráticas cuando éstas se nos niegan, reclamarlas con pacífica energía. La política violenta y despedaçada repliegue tribalista no conducirán nunca a nada. Estatuto y Democracia inseparables.

J. A. AYESTAN

DOCUMENTACIÓN **AGIRIAK**

Con la sección de documentación, que la hemos diferenciado incluso formalmente, pretendemos poner a disposición de todos los militantes, los textos legales, comunicaciones y resoluciones diversas y, publicadas en el mes correspondiente, que sean de utilidad. Su presentación está concebida de forma que permita ser empleado a modo de separata quienes así lo prefieran. Por supuesto, y al igual que en el resto de la revista, estamos abiertos a cualquier tipo de sugerencias para ajustar LANTZEN, a las necesidades reales que pretende cubrir.

Negociaciones colectivas: Acuerdo sindical en Euskadi

El Decreto-ley de Congelación Salarial, aprobado recientemente, produjo una respuesta de rechazo inmediata, por parte de las Confederaciones Sindicales de Euskadi UGT, ELA, y CC.OO. Las respuestas de las tres Confederaciones Sindicales tenían coincidencias básicas:

— Denuncia del procedimiento seguido por el gobierno que, de forma unilateral y autoritaria ha violado las reglas más elementales del funcionamiento de una sociedad democrática, obstaculizando de forma grave la libertad de negociación.

— Oposición de aceptar topes salariales para 1979, que pretenden recortar sensiblemente el poder adquisitivo de los salarios, al señalar un techo por debajo del incremento del coste de la vida de 1979, no abordando en absoluto el problema, cada día más

grave del paro, expedientes de crisis, en definitiva, no aborda para nada las consecuencias de la crisis económica.

Esta situación derivada de las medidas del gobierno, viene a agravarse, aún más, ante la posición de las organizaciones patronales que a través de manifestaciones públicas, circulares internas dando consignas a las empresas asociadas, y una práctica reiterativa en cuantos convenios de ámbito provincial y de empresa se están ya negociando, pretenden imponer de manera inflexible la congelación salarial y la flexibilidad de plantillas.

Pese al Decreto-ley de congelación salarial y al proceder de la patronal, las Confederaciones Sindicales de Euskadi UGT, ELA y CC.OO, están firmemente decididas a desarrollar una política reivindicativa común,

tendente a rebasar los límites establecidos por el referido decreto.

Ante esta situación, UGT, ELA y CC.OO, han llegado a las siguientes conclusiones:

1.— Dinamizar la negociación de convenios colectivos a todos niveles, simultaneando los de ámbito sectorial y de empresa, como fórmula más eficaz de superar los obstáculos interpuestos a la libertad de negociación.

2.— Basar toda la negociación, además de en los aspectos salariales y condiciones de trabajo, en los problemas del empleo, el paro, y los derechos sindicales en la empresa.

3.— Defender el poder adquisitivo de los trabajadores, tomando como base un incremento del 18 por ciento.

4.— No admitir medidas de penalización que pretendan adoptar gobierno y patronal encaminadas a la re-

ducción de plantilla.

5.— Acelerar el inicio y desarrollo de las negociaciones en todos los ámbitos, a fin de evitar demoras innecesarias que no hacen si no mermar la eficacia de las negociaciones y las probabilidades de éxito de las mismas.

Las tres centrales sindicales asumiendo la responsabilidad que los trabajadores han depositado en ellas, se comprometen a defender estos presupuestos ante la patronal, a través de la negociación y la acción coordinada y responsable.

Por último, UGT, ELA y C consideran que estos acuerdos llevarse a cabo a nivel de E.T. sirviendo de punto de partida aplicándolos en cada caso con flexibilidad, adaptándolos a las peculiaridades de cada empresa, como sector.

Calendario laboral para 1979

REAL DECRETO 3030/1978, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el calendario laboral para el año 1979.

El artículo veinticinco, dos, de la Ley dieciséis/mil novecientos setenta y seis, de ocho de abril, de Relaciones Laborales, establece que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, elaborará el calendario anual de fiestas laborales, especificando en él las declaradas legalmente de ámbito nacional y las de carácter local, sin que las primeras excedan de doce y las segundas de dos, determinando que ninguna de ellas sea recuperable a efectos laborales y siendo todas retribuidas. A dicho fin, se fijan por el presente Real Decreto las correspondientes al año mil novecientos setenta y nueve.

En su virtud, a propuesta del Ministerio de Trabajo y previa deliberación del Consejo de Ministros en su sesión del día cuatro de diciembre de mil novecientos setenta y ocho.

DISPONGO:

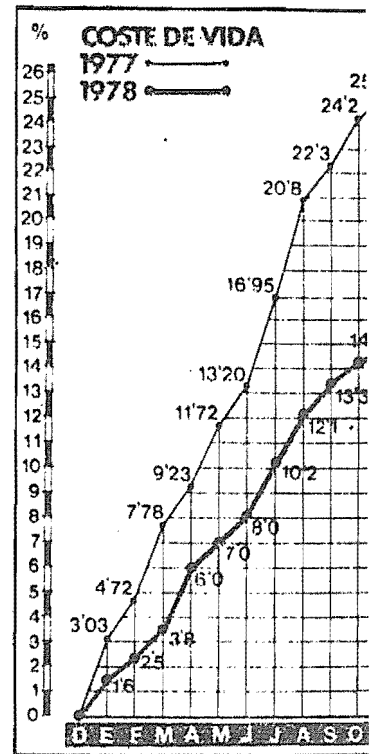
Artículo primero.— Para el año mil novecientos setenta y nueve se fijan como días festivos, inhábiles a efectos

laborales, de ámbito nacional, retribuidos y no recuperables, los siguientes: **Todos los domingos del año** y las fiestas de: **Año Nuevo** (uno de enero), **Los Santos Reyes** (seis de enero), **Jueves Santo** (doce de abril), **Viernes Santo** (trece de abril), **Fiesta del Trabajo** (uno de mayo), **Corpus Christi** (catorce de junio), **Santiago Apóstol** (veinticinco de julio), **La Asunción** (quince de agosto), **Fiesta de la Hispanidad** (doce de octubre), **Todos los Santos** (uno de noviembre), **Inmaculada Concepción** (ocho de diciembre) y **Navidad** (veinticinco de diciembre).

Artículo segundo.— Son también inhábiles para el trabajo, retribuidos y no recuperables, en el año mil novecientos setenta y nueve, hasta dos días, con el carácter de fiestas locales, que se establecerán por Orden del Ministerio de Trabajo, pudiendo ser comunes o no en los diversos términos municipales de cada provincia.

Artículo tercero.— El presente Real Decreto surtirá efecto desde el uno de enero de mil novecientos setenta y nueve.

Indice del costo de la vida



ENRIQUE

Se conocen ya, aunque con carácter provisional, los datos oficiales sobre la evolución de los precios al consumidor a lo largo de los 12 meses del año 1978.

El gráfico adjunto permite comparar los incrementos del último año con los habidos en 1977.

Cotización a la Seguridad Social para 1979

REAL DECRETO 82/1979, de 19 de enero, por el que se dictan normas de cotización al Régimen General de la Seguridad Social durante 1979.

El programa económico del Gobierno para el año en curso ha establecido unos límites de incremento de las rentas al tiempo que procura el fomento del empleo. Ambos criterios han de tenerse en cuenta al actualizar para mil novecientos setenta y nueve las normas sobre cotización al Régimen General de la Seguridad Social establecidas en el Real Decreto noventa y cinco mil novecientos setenta y ocho, de veinticinco de enero.

Al fijar la nueva escala de bases de cotización se tiene en cuenta que la base mínima ha de coincidir con el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, conservando para las demás bases la proporción establecida en el Real Decreto antes citado.

La vigencia de un tipo único de cotización, con excepción de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y desempleo, permite el establecimiento de unas bases mínimas y otras máximas. La escala de bases mínimas se ha obtenido aplicando un trece por ciento de incremento a las correspondientes bases tarifadas en vigor hasta el treinta y uno de diciembre de mil novecientos setenta y ocho y aumentando el resultado en su dozava parte. La escala de bases máximas resulta de sumar a las mínimas el doscientos treinta por ciento de las bases tarifadas actualizadas en el porcentaje indicado.

Respecto a los tipos de cotización del Régimen General, se mantienen los vigentes para cada una de las contingencias y situaciones.

Como medida complementaria de la política de empleo parece oportuno iniciar, de forma provisional, una cotización por las remuneraciones devengadas correspondientes a las horas extraordinarias, sin perjuicio de una ulterior y definitiva consideración por una Comisión tripartita que se crea al efecto y que también examinará la cotización de las gratificaciones extraordinarias no prorrateables actualmente. Los mayores recursos que se obtengan por estas cotizaciones se destinarán a financiar el programa de inversiones en Instituciones sanitarias.

En su virtud, a propuesta de los Ministros de Trabajo y de Sanidad y Seguridad Social, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día diecinueve de enero de mil novecientos setenta y nueve,

DISPONGO:

Artículo primero.— A partir del uno de enero de mil novecientos seten-

ta y nueve la cotización al Régimen General de la Seguridad Social para las distintas contingencias y situaciones protegidas por el mismo, exceptuadas las de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo, estará limitada para cada grupo de categorías profesionales por las bases mínimas y máximas siguientes:

Artículo segundo.— Uno. El tope máximo de las bases de cotización, previsto en el artículo setenta y cuatro de la Ley General de la Seguridad Social, de treinta de mayo de mil novecientos setenta y cuatro, aplicable en los casos de puriempo será de noventa y una mil doscientas sesenta pesetas mensuales.

A efectos de la cotización por las gratificaciones extraordinarias de Julio y de Navidad, el indicado tope se incrementará en quince mil doscientas diez pesetas mensuales.

Dos. El tope señalado en el párrafo primero del número anterior será aplicable a la cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y por la de desempleo. A efectos de cotización por las gratificaciones extraordinarias de Julio y de Navidad, dicho tope quedará ampliado hasta el doble de su cuantía para los meses en que se cotice por las mismas.

	Bases mínimas — Pesetas mes	Bases máximas — Pesetas mes
1. Ingenieros y Licenciados	34.080	106.470
2. Peritos y Ayudantes titulados	28.230	88.200
3. Jefes administrativos y de taller	24.570	76.740
4. Ayudantes no titulados	21.660	67.680
5. Oficiales administrativos	20.130	62.850
6. Subalternos	19.500	57.360
7. Auxiliares administrativos	19.500	57.360
	Pesetas día	Pesetas día
8. Oficiales de primera y segunda	656	2.050
9. Oficiales de tercera y especialistas	650	2.000
10. Peones	650	1.912
11. Aprendices de tercero y cuarto año y pinches de dieciséis y diecisiete años	398	1.171
12. Aprendices de primero y segundo año y pinches de catorce y quince años	251	737

Artículo tercero.— Uno. Durante mil novecientos setenta y nueve los tipos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social serán los siguientes:

a) Para las contingencias generales, con excepción de desempleo y accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el treinta y cuatro coma tres por ciento, del que el veintinueve coma quince por ciento será a cargo del empresario y el cinco coma quince por ciento a cargo del trabajador.

b) Para la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán las tarifas porcentuales por actividades vigentes en el año mil novecientos setenta y ocho, que continuarán siendo a cargo exclusivo del empresario.

c) Para desempleo, según determina el Real Decreto-ley quince mil novecientos setenta y seis, de diez de agosto, el dos coma setenta por ciento, del que el dos coma treinta y cinco por ciento estará a cargo del empresario y el cero coma treinta y cinco por ciento a cargo del trabajador.

Artículo cuarto.—Uno. La remuneración que obtengan los trabajadores

por el concepto de horas extraordinarias estará sujeta, a partir del uno de abril del mil novecientos setenta y nueve, a una cotización adicional que se fija en el catorce por ciento de su importe, que se destinará a incrementar los recursos generales de la Seguridad Social. Un doce por ciento será a cargo del empresario y dos por ciento a cargo del trabajador.

Dos. Se constituirá una Comisión, integrada por representantes de la Administración, de los distintos Sindicatos y de las Organizaciones empresariales, a las que se encomiendan los estudios y la elaboración de propuestas referentes al tratamiento, a efectos de cotización, de las remuneraciones por horas extraordinarias y de las percepciones salariales de vencimiento superior al mensual.

Por el Ministerio de Sanidad y Seguridad Social se regulará la forma de designación de sus miembros y su funcionamiento.

Artículo quinto.— Las escalas de bases mínimas y máximas de cotización sustituirán a las bases tarifadas y complementarias en aquellos regímenes cuya cotización está establecida con referencia a dichas bases.

Artículo sexto.—A partir del uno de enero de mil novecientos setenta y nueve la cotización para el Régimen Especial de Empleados del Hogar se efectuará aplicando el tipo del doce por ciento al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, de conformidad con lo que previene el artículo dieciséis del Decreto dos mil trescientos cuarenta y seis mil novecientos sesenta y nueve, de veinticinco de septiembre.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.— Se faculta al Ministerio de Sanidad y Seguridad Social para dictar las disposiciones necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el presente Real Decreto.

Segunda.— El Ministerio de Sanidad y Seguridad Social propondrá al Gobierno en plazo de seis meses una revisión de la tarifa de porcentajes aplicables para determinar las primas de cotización al Régimen de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales ajustada a principios de simplificación eficacia y redistribución.

Tercera.— Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en el presente Real Decreto que entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

DISPOSICION ADICIONAL

En los contratos de trabajo a tiempo parcial, a que se refiere el artículo séptimo del Real Decreto-ley cuarenta y nueve mil novecientos setenta y ocho, de veintiséis de diciembre, se estará a lo que el Gobierno determine a propuesta de los Ministros de Trabajo y de Sanidad y Seguridad Social.

DISPOSICION TRANSITORIA

En tanto el Ministerio de Sanidad y Seguridad Social no dicte las normas aplicables a la cotización de las Empras excluidas de alguna contingencia autorizadas para colaborar en la gestión de la asistencia sanitaria y de la incapacidad laboral transitoria, seguirán vigentes, a tales efectos, la distribución del tipo de cotización establecida en la Orden de trece de febrero de mil novecientos setenta y ocho.

2 Continúan las negociaciones del **Convenio de la Construcción de Vizcaya**, iniciadas el pasado 28 de noviembre entre las patronales del sector —ECOBA, ASCOBI, ACP y Maestros Pintores— y los sindicatos ELA, UGT, CC.OO, SU y USO. La patronal se niega a negociar el bloque sindical y ofrece un incremento salarial del 8,8 por 100 para todo el año, cifra sensiblemente inferior al 9 por 100 con revisión semestral solicitada por la mesa negociadora sindical. Tras posterior reunión y manteniéndose el punto muerto, se convoca un paro para el día 31 que es generalizado.

4 Ambas partes patronal y trabajadores de **Iberduero** se reconocen representatividad mutuamente para iniciar las negociaciones del Convenio de empresa que afecta a cerca de 8.000 trabajadores. La composición de la mesa negociadora sindical está integrada por 3 miembros de UGT, 3 de ASEI, 2 de ELA, 2 de CC.OO, 2 de USO, 1 de LAB, 1 de CATISA, 1 de ATT-ST. De momento no se han iniciado formalmente las negociaciones, estando en elaboración la plataforma conjunta.

10 **Metal de Navarra**: se realiza un paro —paro total— de presión sobre la patronal. La plataforma reivindicativa contiene como puntos principales: 7.500 ptas. lineales; creación de tablas salariales; garantías sindicales; reducción de 80 horas anuales. Tras un tanteo, sin llegar a iniciar una negociación, queda interrumpido todo contacto y se convoca huelga indefinida para el día 17. La situación en el metal endurece todo el clima laboral: el 26, paro general en apoyo de convenios y contra topes salariales: centrales convocantes del paro: CC.OO, LAB, SU, UGT, USO y CSUT. Los tres sectores patronales implicados —Talleres de Reparación, APMEN y ANEM— ofrecen: retribución mínima convenio, 3.000 ptas.; 14 por 100 sobre salarios reales de 1978; 7.000 lineales en contraprestación a algún cambio en condiciones privativas de trabajo; reducción de 10 horas en las jornadas partidas de 2.059 horas anuales. Termina el mes con solicitud de laudo por parte de algunos elementos de la mesa.

La Confederación ELA y UGT y CC.OO de Euskadi suscriben un documento para desarrollar una **política reivindicativa común**, tendente a rebasar los límites establecidos por el decreto-ley de congelación salarial.

Se inician las negociaciones del **Convenio del Metal de Guipúzcoa** con presentación de plataforma a los empresarios por parte de la mesa negociadora sindical compuesta por ELA, CC.OO, UGT, LAB y SU. Una de las reivindicaciones más importantes es el aumento solicitado de un 10 por 100 tanto en tablas como en salarios reales, con revisión semestral de ambos según el índice del coste de vida. Después de dos paros, el 22 de una hora y el 29 de tres horas se han reanudado las negociaciones el 30 de enero. La última oferta patronal contempla un incremento sobre salarios reales del 6 por 100, sin revisión y con carácter de mínimos.

11 Los trabajadores del **metal de Alava** efectúan un paro para presionar a la patronal del metal a dar una salida a las negociaciones del Convenio provincial iniciado el 20 de diciembre. La contraoferta patronal del 28 de diciembre con un incremento real del 10 por 100, del 11 y del 12 según los casos (empresas por encima, a la par, por debajo del Convenio anterior respectivamente) difiere notablemente de la petición de la mesa negociadora sindical compuesta por ELA, UGT, CC.OO, SU, LAB cifrado en un 18 por 100 sobre tablas con revisión semestral. Después de la fallida convocatoria de huelga para el 24 de enero, que no apoyó ELA, continúan las negociaciones. La última contraoferta patronal es de 16 por 100 sobre tablas.

12 Se inician los contactos de la mesa negociadora sindical y la patronal del **metal de Vizcaya** con la presentación de la plataforma por parte de los sindicatos componentes de la mesa: ELA, UGT, CC.OO, LAB y USO. Destacamos, como las reivindicaciones más significativas, la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales y el incremento salarial sobre tablas de un 18 por 100, unificando las columnas 1 y 3. Después de otros dos contactos el 19 y el 22 respectivamente, la patronal exige como condiciones previas a la negociación: aceptar el arbitraje para la reducción de jornada e incremento salarial, aceptar una flexibilización de plantilla hasta el 10 por 100. Ante esta situación la mesa negociadora sindical convoca al paro para el día 31 que es secundado por la mayoría de los trabajadores del sector.

CC.OO pide moderación y disciplina en la movilización de los trabajadores. UGT rechaza las huelgas indefinidas, presentando como alternativa movilizaciones controladas, graduales y coordinadas.

13 La CEOE invita a los sindicatos a negociar. La regularización de las relaciones laborales, la reglamentación de las huelgas y la adopción de medidas de conciliación y arbitraje.

19 El Consejo de Ministros dicta nuevas normas que regulan la cotización a la Seguridad Social. Ver sección DOCUMENTACION.

24 Tiene lugar en Madrid la reunión constitutiva del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) en el que se integran las mutualidades y demás entidades gestoras de estructura mutualista. ELA participa con un miembro de los 13 correspondientes a los sindicatos en su Consejo General.

25 Se celebra en Madrid la reunión constitutiva del Instituto Nacional de la Salud (INSALUD) que asume las funciones propias de administración y gestión de los Servicios Sociales. ELA participa con un miembro de los 13 correspondientes a los sindicatos

dia a dia/albiste laburrak

en su Consejo General.

26 El Consejo de Ministros aprueba la creación de un Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Se crea el Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO) que integra los servicios complementarios de las prestaciones de la Seguridad Social. ELA participa con un miembro de los 13 correspondientes a los sindicatos en su Consejo General.

28 Se inician las negociaciones del **Convenio Provincial de Hostelería de Vizcaya**. La mesa negociadora sindical, que esta compuesta por ELA, UGT y CC.OO, reivindica un incremento del 18 por 100 para todas las categorías y una semana laboral de 40 horas y jubilación a los 60 años. La contraoferta patronal es del 13 por 100. La próxima reunión de las partes está prevista para el día 1 de febrero. No participa de momento en las negociaciones, aun siendo representativo en el sector, la CSUT debido a que condi-

ciona su participación a la presencia de otros sindicatos que carecen de la más mínima representación en el sector.

29 Se inicia la huelga en **Altos Hornos de Vizcaya**. Afecta a más de 9.500 trabajadores de las plantas de Ansio, Sestao y Baracaldo. Por disconformidad con la oferta patronal que limita el incremento salarial a un 11 por 100 más 3 por 100 de productividad, 1 por 100 de absentismo. El 31 de enero sigue la huelga

En el transcurso de las conversaciones del convenio de empresa de **Firestone**, iniciado el pasado 12 de diciembre, la patronal ofrece un incremento del 11 por 100 indicando que podría darse un aumento superior caso de que se considerase la posibilidad de modificación del reglamento de régimen interior en lo relativo a la movilidad de personal y se reestructurase el pago de antigüedades. La plataforma presentada por la mesa negociadora sindical contiene un aumento de 23 por 100 y una jornada laboral de 40 horas. Al 3 de enero siguen las negociaciones.

hilak 30 egun

**Arazo sindikal eta politiko larrienak
hauteskunde ondorenerako utziak**

Gero, Gero bai...

"Zertzeladak" sailean bi gai ikutzen dira, bata Estatuarena eta bestea negoziaketa kolektiboena. Biak aurkitzen dira une honetan Martxoaren lehen ospatuko diren hauteskundeek baldintzaturik.

Ez ditugu hemen aztertuko Konstituzioa onartu eta berehala hauteskundeek egitearen ondorioak.

Gobernuko Partiduaren interesak alde batera utzirik, lehengo Gorteak Konstituziogileak ziren eta ez da arraroa beren helburua burutu ondoren ezeztatuz izatea.

Dena den, Estatuaren aurreproiektua idazterakoan presa handiak hartu dira eta arineketa horrek ez du inondiko korrespondentziarik eskuratu.

Hauteskundeek hilabete batzuetako etena irekitzen dute eta batek daki azkenez aurreproiektu horri zer gertatuko zaion. Aiestaraneke esaten duenez, oso erraza da oztopo eta tranpa handienak hurrengo hauteskundeen ostean ezartzea.

Antzera gertatzen da negoziaketa kolektiboekin. Gelditze izugarria sortzen ari da arlo honetan ere. Arrazoiak, sindikatu (UGT eta CCOO) eta alderdi politikoekin (PSOE eta PCE) arteko harreman hestuetan datza. Partidu hauek dituzten hutsuneak militante sindikalek betetzen dituzte. Botoak erakartzeko sindikalisten izenak eta prestigioa erabiltzen dituzte eta gizon horiek, erre-

bindikatze lanak bazterturik, alderdiarentzat lan egitera dedikatzen dira.

Paralizatze honekin sindikalgintzak beste aukera bat galtzen du eta beste bat esaten dugunean, ihazko Monkloako itunak galdu arazi zionaz hitz egiten dugu.

Ez dago esaterik Euskadi eta estatuko sindikal egoerak berdin-berdinak direnik, baina UGT eta CCOO-en alderdikide menpekotasunak min egiten dio errebindikatze ekintzari.

Euskadiko sindikalgintzari ELAk bakarrik eman diezaiok beharrezko duen sendotasuna, ELA-ren autonomia indartu dezake Euskadiko sindikalgintza. Dударik ez lan honetan aparteko ahalegina egin

beharko dugula, baina meheziko du sindikal bizitzaren mantentzea lortzen badugu. Datorren Martxoaren lehen diputatu berriak izendatuko dira eta hilabete geroago, Apirilaren 3an, Udaletxeak berriztatuko.

Espero dezagun garai berri bat irekitzeko balioko dutela eta Autonomi Estatutua lehen bait lehen errealtatea bihur dedin.

Era berdinean, demokraziaren bigarren txanda honen sindikalgintzarako kondizio hobetoak ekingarri beharko ditu.

Jakina denez bi helburu hauetan konprometituak gaude, euskal sindikatua eta alderdi politikoengandik independente bait gara.

G. AGIRRE

Negociación colectiva: Preparación de la negociación

Procedencia: LA NEGOTIATION SYNDICALE

Autor: E. DELVAUX ETC.

La preparación de la negociación es decisiva: es el tiempo de la ponderación de la relación de fuerzas y de la formulación de las reivindicaciones. La perspectiva de una negociación supone un trabajo en serio sobre los objetivos reivindicativos y su contenido.

Las diferentes fases que detallamos a continuación tienen que ser objeto de un exámen atento:

1.—Análisis del Conflicto

Puede resultar útil recordar, en la historia de la empresa y de la Sección Sindical, conflictos anteriores y sus resultados. También hay que interesarse por luchas idénticas mantenidas por trabajadores de otras empresas.

La negociación puede ser que se esté dando cuando un conflicto abierto —huelga— este en marcha. Es necesario, entonces, medir día a día el desarrollo del conflicto, la relación de fuerzas, el grado de movilización de los trabajadores, la fluctuación de las posiciones patronales, las acciones de solidaridad exteriores a la empresa.... lo mismo que ponderar el factor tiempo que siempre es un elemento importante.

2.—Análisis de la relación de fuerzas.

Si los trabajadores tenemos por objetivo el modificar el conjunto de las estructuras de poder de la sociedad, esto no puede ser el

resultado de una lucha única. Desde ahora los centenares de conflictos que se desarrollan contribuyen progresivamente a modificar la relación de fuerzas global precisando cada vez más los terrenos de lucha y mejorando al mismo tiempo su organización. En todo conflicto existe un "ascenso" y un "declive" de la relación de fuerzas, o también una evolución más compleja en "diente de sierra" de esta relación de fuerza. La evaluación precisa de esta evolución es necesaria a fin de situar el momento más favorable para negociar. Se puede decir, para emplear un vocabulario de estrategia clásica, que la negociación representa entonces un alto el fuego sin que se produzca una firma de paz. En efecto la victoria en un conflicto no suprime la lucha de clases: únicamente modifica el contenido y el equilibrio.

3.—Preparación del dossier técnico de la negociación.

El objeto de la negociación (el conflicto de trabajo) debe ser examinado a la luz de los textos reglamentarios que regulan el derecho social: las leyes, los decretos, los reglamentos y ordenanzas, la jurisprudencia, las decisiones de las comisiones paritarias, los reglamentos de empresa, el contrato de trabajo... La simple enumeración de las fuentes del derecho convencional

indican claramente la complejidad ante la que se encuentran los que tratan de preparar el dossier técnico de la negociación.

Hay que subrayar, y esto es fundamental, que es necesario tener siempre en cuenta el desafío político de la negociación: no se trata jamás de una discusión teórica entre juristas distinguidos. Esto significa que hay que concebir el dossier técnico teniendo en cuenta las grandes opciones sindicales. La elaboración del dossier exigirá la utilización de los servicios técnicos de la central sindical.

4.— La estrategia y la táctica.

Definir una estrategia es establecer la tabla de todas las situaciones a las cuales puede encontrarse enfrentados y elegir la decisión que se tomaría frente a cada una de ellas.

La táctica exige sobre todo un gran poder de análisis de los elementos que se encuentran de una forma o de otra en todas las situaciones: el objetivo general determinado por la estrategia, el terreno de acción (empresa, región.... el factor tiempo, las fuerzas, los medios.... La táctica se muestra tanto más eficaz cuanto los niveles de base son más experimentados y tienen espíritu más disciplinado.

5.—Fijación de la plataforma reivindicativa

La dinámica de la negociación depende a la vez de

la evolución de la relación de fuerzas y del contenido de las reivindicaciones. La concepción sindical de los objetivos reivindicativos es por lo tanto realista, nada se ganaría con posturas maximalistas. Únicamente en condiciones de realismo, una reivindicación puede llegar a ser un objetivo de masa. La fijación de la tabla reivindicativa es por lo tanto una preocupación importante de la sección sindical. Esta tabla debe corresponder a las aspiraciones expresadas por los trabajadores y se inscribe en el cuadro de una política sindical global y realista.

Los empresarios también elaborarán una "tabla" para la negociación. Es necesario valorar el resultado exacto de la negociación, saber preverlo y conocer su evolución. Para esto hay que tener mucha experiencia y prestar atención a los resultados. En efecto lo que puede aparecer como una victoria a primera vista, puede manifestarse a la larga no ser más que una mala negociación.

6.— Los negociadores

La elección de los negociadores, su número, el papel que desempeñan y la personalidad del buen negociador, son temas que, por su amplitud no nos es posible tratar ahora. Serán objeto de atención en el próximo número de LANTZEN.

Algunos Problemas de Actualidad

Negociación colectiva en Europa occidental

Procedencia: DROIT SOCIAL, junio 1978
Autor: JOHANNES SCHREGLE

Motivos de espacio impiden reproducir en su integridad este largo artículo que responde exactamente a lo que en el título promete. Se presenta aquí, por lo tanto, manteniendo fidelidad al pensamiento del autor, un extracto de aquellas partes que pueden resultar más interesantes para ayudarnos a situar la negociación colectiva en el contexto de su problemática actual.

Negociación a nivel de empresa

Los esfuerzos, sobre todo por parte de los sindicatos, por aproximar la negociación colectiva a la empresa tienen múltiples causas y muy comprensibles. Un convenio colectivo firmado para todo un sector de la industria está mucho más cerca de un texto legislativo que un acuerdo de empresa. Un convenio colectivo de sector o de rama no puede tener en cuenta las condiciones particulares que reinan en cada empresa y no puede en consecuencia definir más que condiciones mínimas.

Esto ha conducido en Europa a la aparición de la concepción de "solidaridad patronal" que consiste en la adopción de una posición común para el conjunto de los empresarios del sector o

rama. Lo que determina las propuestas y las concesiones realizadas por una organización patronal a la hora de la negociación colectiva no es evidentemente la capacidad de retribución salarial que pueda tener la empresa más próspera, sino lo que está al alcance de la empresa más débil, económicamente hablando. Un convoy no puede avanzar más rápido que el barco o el camión más lento. Esto quiere decir que en periodo de expansión económica las condiciones que pueden ofrecer las empresas situadas en buena condición económica —condiciones que ellas deben con frecuencia ofrecer para atraer la mano de obra de la cual ellas tienen necesidad— sobrepasan con mucho el mínimo previsto en el convenio de sector o rama. Y cuando los sindicatos se esfuerzan en negociar con

las empresas individuales prestaciones suplementarias y condiciones que sobrepasan los mínimos de rama o sector, las organizaciones patronales se oponen a ello con fuerza en interés de la solidaridad patronal. Al contrario en una situación de recesión —y esto ha sido frecuente en el reciente pasado— cuando las empresas se ven obligadas a frenar su producción o a reducir el número de efectivos, pueden disminuir sus prestaciones suplementarias —y esto de forma unilateral— hasta el mínimo de rama o el mínimo interprofesional sin que los sindicatos puedan impedirlo mientras no lleguen a violar los términos de la negociación colectiva.

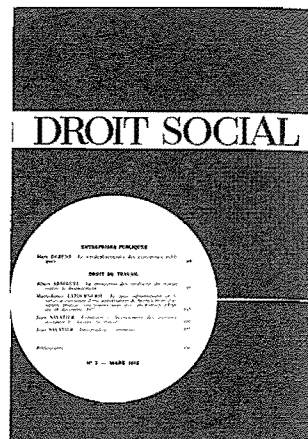
Hay por lo tanto un deseo por parte de los sindicatos de la mayor parte de los países de Europa de negociar —complementando los convenios de sector— convenios colectivos suplementarios a nivel de empresa. Pero estos esfuerzos no chocan solamente con la resistencia de las organizaciones patronales que tratan de convencer a sus miembros de que no firmen acuerdos suplementarios. Otro obstáculo lo constituye, en algunos países, la naturaleza misma del

convenio colectivo de sector. Esta consideración exige un examen rápido de los efectos jurídicos de los convenios colectivos.

Efectos jurídicos del convenio colectivo

En muchos países del continente europeo los convenios colectivos tienen fuerza ejecutiva. Esto quiere decir que las disposiciones de los convenios son automáticamente incorporados a los contratos de trabajo. Si en unos países se considera a los convenios colectivo antes que nada como un medio de mejorar las condiciones de trabajo, eso no ocurre en todas partes. En otros países europeos un convenio colectivo se considera como un contrato que impone obligaciones recíprocas a las dos partes co-tratantes.

Mientras que la obligación de los empresarios consiste en conceder mejores salario y mejores condiciones, la obligación de los sindicatos consiste en aceptar que los salarios y las condiciones de trabajo sean aplicadas durante un cierto periodo. En



otros términos, los sindicatos admiten, al firmar un convenio colectivo, que las condiciones previstas en el convenio no deberán ser modificadas durante la validez del convenio por medios de presión económica.

Se comprenderá que en los países en cuestión, la "paz laboral", inherente a una convención colectiva que cubre todo una rama de industria, constituye un obstáculo jurídicamente insalvable para la extensión de la negociación colectiva al ámbito de la empresa. Un sindicato ligado por un convenio de sector y, por consecuencia, con la obligación de no llevar a cabo ninguna huelga, podría pagar muy caro su atrevimiento de presionar a una empresa, miembro de la asociación patronal que ha firmado el convenio, para intentar negociar un acuerdo suplementario. En efecto, una detención del trabajo en apoyo de esta reivindicación constituiría una violación de la obligación de mantener la paz.

Pero en algunos países el derecho del trabajo va todavía más lejos. No es suficiente que un sindicato, que no quiere hacerse responsable de una ruptura de la paz en el trabajo, se abstenga de desencadenar una huelga.

En el caso en el que los miembros de tal sindicato hubieran recurrido a la huelga, sin que los órganos competentes del sindicato la hubieran convocado, el sindicato en cuestión sería, a pesar de todo, responsable de una ruptura de la paz del trabajo si no trata de convencer a sus miembros con todos los medios a su alcance de que no sigan la huelga y si no hace todo lo posible porque vuelvan al trabajo.

Lo que acabamos de ver constituye en algunos países europeos —en lo referente al derecho del trabajo— uno de los obstáculos a la extensión

de la negociación colectiva al nivel de la empresa.

Otro obstáculo —al menos en ciertos países— para lo mismo, lo constituyen las estructuras de representación de los trabajadores en la empresa misma.

Representación de los trabajadores en la empresa

A lo largo de mucho tiempo —en algunos países durante casi medio siglo— la dedicación de la acción social de los sindicatos sobre el plano político y sobre la negociación colectiva de una rama ha dejado un vacío —desde el punto de vista de las actividades sindicales— en el nivel de la empresa y este vacío ha sido cubierto gracias a la creación de otras instituciones tales como los comités de empresa, consejos de empresa, delegados de personal, etc. Estos órganos han sido instituidos o por la legislación, o por acuerdos realizados entre las organizaciones patronales y los sindicatos. Lo que es significativo es que estos órganos representan al conjunto de los asalariados estén o no sindicados. Aún más, estos órganos no están capacitados para actuar en nombre del movimiento sindical. En la práctica, éstos órganos con frecuencia han entablado con la patronal negociaciones sobre cuestiones que los sindicatos consideran normalmente como pertenecientes a su competencia.

Muy frecuentemente los empresarios prefieren discutir y aún negociar con los comités o los consejos de empresa más que con los sindicatos, los cuales, según la opinión patronal, podrían introducir elementos extraños a la empresa, es decir elementos "políticos". Evidentemente los sindicatos no están de acuerdo con

esta marcha. En su deseo de llevar la negociación colectiva y la acción sindical al ámbito de empresa, los sindicatos han tratado de atraer estos órganos al círculo de su influencia. Pero como esto no es suficiente, los sindicatos han intentado por otros medios afirmar su presencia en el seno de la empresa y hacer reconocer esta presencia.

De hecho cuanto más los sindicatos se acercan a la vida de la empresa, más se encuentran confrontados con los problemas reales y pragmáticos que surgen todos los días en los centros de trabajo. Los sindicatos se ven obligados a tomar postura dentro de la empresa, menos sobre las grandes opciones políticas e ideológicas que sobre las cuestiones concretas tales como horarios de trabajo, métodos de ligar los salarios a la productividad, formación profesional, fusión y cierres de empresas, cambios en la organización del trabajo, etc. En todas estas cuestiones, los sindicatos deben demostrar constatemente su validez a los trabajadores para que estos sigan siendo, o lleguen a ser, afiliados del sindicato. Los sindicatos perciben inmediatamente que una cuestión concreta exige una respuesta concreta. Entonces los sindicatos deben decidir cual será su papel en la vida de las empresas. Un papel de contestación, de cooperación, de codecisión, de cogestión?

Por el momento el movimiento sindical europeo está dividido. El problema clave —el dilema para los sindicatos— puede resumirse en una frase: compartir el poder quiere decir también compartir la responsabilidad. La comparación de actitudes sindicales en las distintas naciones no debe hacerse comparando formas institucionales, como equivocadamente

se hace en casi todos los estudios existentes, sino que tiene que ser funcional. Esto quiere decir que la cuestión de saber si los trabajadores deberían estar representados o no en los órganos y en las estructuras mismas de la empresa es, en el fondo, menos importante que la manera en que los trabajadores quieren y pueden influenciar las decisiones independientemente de las instituciones existentes.

Conclusión

Este artículo ha intentado poner de relieve dos cosas: primeramente que, a pesar de las enormes diferencias existentes entre los regímenes de negociación colectiva en los diversos países europeos, existen ciertas tendencias comunes: Una tendencia a la diversificación de la negociación colectiva y una tendencia a la negociación en el plano de la empresa y del centro de trabajo lo que hace cobrar actualidad al problema de la participación de los trabajadores y de los sindicatos en las decisiones a escala de empresa.

En segundo lugar este artículo ha intentado subrayar el valor de una comparación internacional en materia de derecho del trabajo pero esto a condición de que esta comparación no apunte al derecho tal cual está en vigor en un determinado momento en varios países sino más bien que se fije en los factores que actúan sobre el derecho. Cuando se hace una comparación internacional, el derecho del trabajo tiene que concebirse como un proceso que evoluciona, que cambia constantemente. Precisamente gracias a la comparación de lo que sucede en las distintas naciones podemos advertir mejor la dimensión o el factor "tiempo" en el derecho del trabajo.

recomendamos/gure gomendioa

Zinema



"ETAT DE SIEGE" (ESTADO DE SITIO) Egile: COSTA GRAVAS.

Filma honen kritika edo analisisa egiterakoan, egile honetaz entzun eta esan diren zenbait iritzi kolpe batean aurrera etortzen dira. Ez dago ahazterik, alegia, filma honek tinko jarraitzen duela, "Z" eta "La Confesión" filmekin ekindako zinekera bereziari; entzun izan dugu, Costa Gravasen zinea "literarioa" dela, eta egia da.

Aitortu behar, zine teknikoan alde batera utziz, zine militante-politikoan finkatu duela bere ikuspegia. Costa Gravasen zineak badiuela indar berezi bat giza egitura sozio-politiko gertakizunen aurrean, eta hara nola, "Z" filman, Grezia-ko LABRINSKI diputatuaren hilketa muineko gai bezala hartzen du. "L'AVEU" ("La Confesión") filman, errepresio sistema da baizuten kritikatu duena.

"ETAT de siege" Chileko Allende garaian (1972) egiten du eta filmaren gaia hauxe da hitz gutxitan: Iparramerikako embaixadaren lana egiten duen Philippe Micael Santore funtzionariaren hilketa xehetzen du, Uruguay, Errepublikan Dominikana eta Brasilgo polizien aseso-

re edo ixileko kontseilari bezala jotzen baituten tupamaroek.

Costa Gravasek tupamaroen jokabidea ontzat hartzen duela, garbi ipintzen du, gudari aurrerakoi eta beharrezkotzat bezala agertuz. Alderantziz gertatzen da berriz, Iparramerikako ordezkarien "agente policiaco"en joerak. Behin eta berriz kritikatu ditu, Latinoamerikako agintari diktatoreei eskeintzen dien laguntza salatuz.

Azken batean, batzuek oso onak eta beste batzuek oso txarrak, abenturetako filma askoren antzera.

Halaz ere, aitortu dezadan, filma oso interesgarria dela, analisisa on bat egitea merezi duena, istudio taldeetarako batipat.

Xabier UNANUE

Musika

ANTTON VALVERDE : "LAUAXETA". OTS.

El último trabajo de A. Valverde es un trabajo profundo, como es habitual en él, investigando tanto en la música como en el texto a uno de los clásicos en la poesía vasca de la preguerra: Estepan Urkia-ga "Lauaxeta". Con el acompañamiento musical típico de Antton, piano, guitarra y electrónica, añadiendo en este disco el violín, recorremos los textos poéticos del que fuera fusilado en Vitoria durante la guerra civil ("Goiz eder honetan hil behar naute txindor baten txintek gozotan naukatela; hel nadin leihora begiok ihintz gabe!"). El disco está hecho con amor, con cariño ha-

cia la tierra, con acentos de despedida y de esperanza. Con los mismos acentos que resuenan hoy a través de los años como un eco de las palabras del poeta: "Eder zitzaizkidan euskal basterrak, eder itxaso zabala; baina oraintxe ederrago zait heriotza honen itzala!".

J.M. GUTIERREZ

Liburuak

"LIBRO BLANCO SOBRE EL PARO Y ECONOMIA EN EUSKADI". Consejería de Trabajo del C.G.V. Editado por la Caja de Ahorros Municipal de Bilbao. Bilbao, 1979. 366 págs.

Ha llegado a nuestras manos el llamado "Libro blanco sobre el paro y economía en Euskadi", síntesis de conferencias patrocinadas por la Consejería de Trabajo del C.G.V. En ellas han participado representantes de la Consejería, así como de las organizaciones empresariales, sindicales y políticas que actúan en el país. Es de destacar también la presencia de catedráticos de la Universidad de Madrid, entre ellos Julio Segura, director del Programa de Investigaciones económicas de la Fundación del INI.

El fin del simposio era analizar los graves problemas que tiene planteados la economía vasca, como consecuencia de la crisis que afecta en estos momentos al capitalismo mun-

dial y que tiene su reflejo en el capitalismo

vasco. La consecuencia social inmediata de esta crisis es el paro que se manifiesta en nuestro país de una manera especialmente grave y al que los ponentes no ven un futuro esperanzador.

Las conclusiones sobre este punto, es decir sobre el desarrollo económico del País Vasco son calificadas de "preocupantes". Sobre este punto la Consejería de Trabajo espera obtener un consenso por parte de todos los protagonistas, para llegar a una situación que permita acortar la duración de los conflictos así como los problemas que puedan surgir de ellos.

Sobre este punto las organizaciones sindicales han manifestado una opinión que es interesante, y es que se trata de salir de la crisis habiendo conseguido un cambio cualitativo dentro del sistema capitalista, es decir que aún admitiendo que la salida de la crisis se va a producir dentro del marco capitalista, hay que conseguir que ese capitalismo resultante sea diferente que hoy padecemos, se trata de agudizar las contradicciones. Para conseguir esto las centrales sindicales debemos presentar una alternativa distinta a la que plantea el capitalismo: defender nuestras conquistas nuestro puesto de trabajo manteniendo en todo momento una postura conflictiva y realista.

Gema SANCHE