

Apirilak 7 abril 1984 - 204 Zenb.

Sindikal Astekaria
Semanao Sindical
CES CIOSL CMT

ELSTV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vasco



Las Administraciones y sus recortes salariales en la reconversión

Estamos acostumbrados a que las Administraciones Públicas (Central y Autonómica) jueguen una política de constantes reducciones salariales y a favor del incremento de los excedentes empresariales. Estamos acostumbrados a que pretendan cargar sobre los trabajadores el coste de la crisis, vía impuestos, paro y salarios. Estamos también acostumbrados a enfrentarnos sindicalmente con dicha política y a denunciarla constantemente como negativa y sin soluciones económicas de futuro.

Confundir la velocidad con el tocino

Es por ello por lo que creíamos conocer, si no todas, sí casi todas las medidas legales o de presión

que las Administraciones ponían en juego para tal cometido, pero hemos de reconocer que estábamos equivocados.

Tanto la Administración Central como la Autonómica están utilizando la reconversión industrial, y su capacidad de imposición en la misma, para obligar a fuertes recortes salariales, aunque los mismos no respondan a criterios técnicos, ni económicos, ni legales.

La Administración Central ha dictado un decreto-ley de Reconversión y un decreto sobre regulación de los Fondos de Promoción de Empleo, que en ningún caso contemplan medidas salariales. No obstante, y a la hora de negociar los convenios de este año, la Administración Central ha susurrado al

oído de los empresarios, y en concreto se nos ha indicado en Aceriales y Gama Blanca, que no sería bueno sobrepasar el 5,5 por ciento ya que habría riesgos de represalias por parte de la Administración central sin tener en cuenta que en los sectores citados hay incluso empresas con considerables beneficios y otras en las que los salarios suponen porcentajes relativamente bajos en los costes, lo que no justifica tales reducciones salariales.

(Continúa en pág. 6)

Sinatuta ikastoletarako konbenioa

ko ahalmena izatea, eta sindikatuen bidez egitea eskaerak nagusien edo enplegatzailearen aurrean. Konbenioa ia lehena dela esan behar eta horrek ere badu bere pisu berezia, datozen urteetarako pausoka pausoka aurrera egiteko. Azpimarratzekotan, honako puntu hauetxek: Komunitate Autonomo osorako Batzorde Interpretatibo Mixto Bakarra eta ikastola bakoitzean kontratueterako Batzorde Mixto Parekidea guraso eta irakasle kopuru berdinez osatua eta ordukontuan eta soldatari buruzkoak, besteen artean, ale hontako erdiko orrietan argitaratzen dugun erroportaeian dakargu.

Lortu dugu

Sinatuta gelditu da 1984rako ikastoletako langileen lankondizioen egoera erregulatzen duen konbenioa, nahiko puntu interesanteekin gainera. Lehenik eta behin, konbenioa izatea garrantzitsua da, negoziatze-

Un regalo con mucho veneno

El canon de convenio

El proyecto de ley orgánica de Libertad Sindical sigue su curso parlamentario y esta misma semana, tras superar el trámite de la ponencia, pasará a comisión para seguidamente ir al Pleno del Parlamento, para su discusión y aprobación. Sin lugar a dudas, uno de los puntos más polémicos de este proyecto, que no es difícil que acabe en el Tribunal Constitucional, es el relativo al llamado «canon de convenio» que se regula en el artículo 11.

El párrafo primero de este artículo dice en concreto lo

siguiente: «En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono. En ningún caso dicho canon se percibirá en contra de la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva».

(continúa en pág.

LOLS: ¿Qué dice?

Página

Ez etsi.

3. c

Felipe no nos equivoca, se equivoca.

Página

Febrero: 0,4% de inflación

Página



LA RESPUESTA DE ELA-ADMINISTRACION FORAL a las declaraciones del delegado del Gobierno de Madrid en Vitoria, Ramón Jáuregui, no se han hecho esperar. Desde la perspectiva sindical se ha considerado absolutamente inaceptable este ataque frontal a la libertad de negociación colectiva, columna vertebral de los derechos laborales. Las pretensiones de Jáuregui de declarar ilegales los acuerdos de las diputaciones y ayuntamientos aprueben este convenio, no sólo atacan los derechos básicos de los trabajadores, sino que además violan las competencias establecidas en el Estatuto de Autonomía y la propia autonomía municipal tan cacareada por el PS. ELA-Administración Foral entiende que este 5.º Acuerdo es un paso más en la racionalización de las relaciones laborales en el marco del sector público, racionalización que todavía ni siquiera se ha planteado en el Estado en este sentido no renunciará a su aprobación por todas y cada una de las corporaciones vascas, como expresión irremplazable de la libertad de sindicación y negociación colectiva. Señor Jáuregui: la libertad sindical y los derechos básicos que las sustentan no pueden ser cuestionados por ningún gobierno de turno.

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 los Trabajadores del Transporte (ITF).
- Federación Internacional de los Trabajadores de la Industria Química y de la Energía (ICEF).
- Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo.
- Federación Gráfica Internacional (FGI).
- Federación Internacional de Servicios Públicos (PSI).
- Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE).

—oO—

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical)
 Edita: ELA-STV
 Director: J. Elorrieta
 Redactores: V. Bengoa y J. Larrañaga

Impime: Iparraguirre, S. A. Ibarsusi, 3. Tel. 4155200 BILBAO-4
 Dep. Legal: BI-3312-1977
 Redacción: Barrencale, 28-2. Teléfono 6815650 Durango

Entraron en vigor el 1.º de abril

Revisión de cuotas e incremento de la Caja de Resistencia

El Consejo Nacional, en su última reunión ordinaria, acordó revisar las cuotas e incrementar las indemnizaciones de la Caja de Resistencia conforme a lo que ya de forma habitual y por estas mismas fechas se ha venido haciendo en ELA en todos estos últimos años.

El ajuste de las cuotas viene a suponer un 11,76% y tiene por objeto mantener la cotización en términos reales, de manera que posibilite la total gratuidad de los servicios (ver cuadro adjunto).

Igualmente, el Consejo Nacional referido decidió incrementar las indemnizaciones de la Caja de Resistencia. El incremento medio de las percepciones en caso de huelga o «lock-out» es el 12,70% (ver cuadro adjunto).

Tanto las nuevas cuotas como las cantidades de la Caja de Resistencia comenzaron a aplicarse a partir del 1.º de abril.

Cuotas

Cuota B	665 pesetas
Cuota M (1)	425 pesetas
Cuota P (2)	185 pesetas

(1) La cuota M corresponde a los trabajadores afiliados que están en situación de paro cobrando el desempleo y a los menores de 18 años.

(2) La cuota P corresponde a los trabajadores afiliados que están en situación de paro sin cobrar el desempleo, a los jubilados y a los que se encuentran en baja desde el cuarto mes.

Caja de Resistencia

	+ 18 años	-18 años
1.ª semana	5.000 ptas.	3.100 ptas.
a partir de la 2.ª semana	5.500 ptas.	3.500 ptas.
a partir de la 5.ª semana	6.000 ptas.	3.900 ptas.
a partir de la 9.ª semana	6.500 ptas.	4.300 ptas.

TXOKOAN

NACIONALIZACION.

Apropiación y control del Estado de un medio de producción, distribución o cambio. Detrás de la nacionalización pueden existir diversas razones: fiscales, estratégicas, económicas, etc. Históricamente, la nacionalización ha estado muy vinculada a la justicia social.

NEW DEAL. Programa económico introducido en los EE. UU. para enfrentarse a la crisis de los años 30. En síntesis se puede resumir como un programa de gasto público para completar el inadecuado gasto privado y permitir así crear empleos.

NIVEL DE VIDA. Denominación dada a la cantidad de bienes y servicios que pueden procurarse con la renta de que disponen los individuos o grupos de individuos.

OBLIGACIONES. Valores emitidos por las sociedades anónimas para obtener recursos económicos a largo plazo. El poseedor de las obligaciones tiene generalmente derecho a un interés fijo hasta la amortización de las mismas, normalmente al de unos diez años de su emisión.



OCDE. Organización de Cooperación y Desarrollo Económico que integra a los 24 países más industrializados del mundo occidental y que tiene por objeto coordinar y aumentar la ayuda para el desarrollo y fomento del comercio mundial.

OFERTA. Cantidad de una mercancía o servicio que hay en el mercado en un momento dado, a un precio determinado.

OFERTA MONETARIA. Conjunto de depósitos a la vista mantenidos en el sistema financiero y el dinero legal en manos del público. El control de la oferta monetaria es uno de los elementos claves de la política económica.

NAZIOARTEKOA



III Congreso de la UGT de Portugal: «Emprego e Justiça social para todos»

Los días 29, 30, 31 de marzo y 1 de abril, se celebró en Lisboa, en el Pabellón de los Deportes, el III Congreso Ordinario de la UGT de Portugal.

Unos 1.300 delegados, en representación de 48 sindicatos, discutieron los estatutos de la central sindical y el reglamento electoral. Asimismo, fueron definidas y votadas las grandes líneas de orientación política-sindical y el programa de acción. Todo ello, en un entorno de grave crisis económica y elevado paro.

Dentro del Programa de Acción, los temas de negociación colectiva, refuerzo de la organización para mejorar la relación de fuerzas, la formación-información sindical, la

creación de un departamento cultural, relaciones internacionales y la legislación de trabajo, son los que más fueron discutidos.

En lo que al cuaderno reivindicativo se refiere, acapararon la atención los puntos sobre la gravedad de la situación económica, la necesidad de una nueva política económica, el pleno empleo, la cooperación: fundamental para vencer la crisis y la adhesión de Portugal a la CEE.

Una nutrida representación extranjera (UGTP) al igual que ELA-STV es miembro de la CES y de la CIOLS) estuvo invitada al Congreso destacando la presencia de la OIT, CES y CIOLS.

HUMOREA



FCM-ELA en el XXI Congreso de FNCCB-CFDT

Invitados por la Federación Nacional de la Construcción y Madera de la CFDT, una delegación de la FCM-ELA-STV, representada por su secretario general, José M.ª Larrañaga, ha estado presente en las deliberaciones y trabajos del XXI Congreso de la FNCCB-CFDT durante los pasados días 21, 22, 23 y 24 de marzo en la ciudad francesa de Lyon, Congreso que además ha coincidido con la celebración del 50 Aniversario de la constitución de la FNCCB-CFDT.

En cuanto a los trabajos concretos del Congreso que

se han distribuido en tres grandes bloques «Desarrollo de la Federación en la pequeña empresa», «Condiciones de trabajo» y «Plan de acción para los próximos tres años», han sido debatidos y discutidos con la participación de todos los sindicatos representados en el Congreso y los mismos han servido a la Federación de Construcción y Madera de ELA-STV para un mayor conocimiento de la situación internacional y, en concreto, de la situación de los trabajadores de Construcción y Madera en Francia, constatando una gran coincidencia

con los graves problemas de fondo que también los tenemos en Euzkadi:

El sector de Construcción es el más afectado por el paro, una gran ofensiva patronal contra el sindicalismo, un incremento importantísimo del trabajo subterráneo y con especial incidencia se debatió la situación de los trabajadores en la empresa pequeña, empresa que cada vez están cogiendo más importancia en el conjunto del sector y donde sus especiales características hacen aflorar una problemática muy específica para los trabajadores.

Se reunió el Comité Confederal de la CMT

Los días 27, 28, 29 y 30 de marzo se ha celebrado en Putten (Holanda) la 183 Sesión del Comité Confederal de la CMT.

Entre los puntos más importantes del orden del día han destacado: aprobación del balance del 83 y presupuestos para el 84, análisis y seguimiento de la realización del programa de la CMT, acción profesional, informes y proposiciones, situación y acción de la CMT en los continentes.

Asimismo ha tenido lugar la asamblea general anual de la fundación de Solidaridad Internacional.

No obstante, el tema central de este Comité ha girado en torno a la preparación del próximo congreso de la CMT, a celebrar en octubre del 85 en Austria. En este sentido y tras los debates correspondientes se ha aprobado el programa para dicho congreso, en el que se incluirán: informe de actividades, orientación de la acción sindical, derechos sindicales en el contexto de la crisis económica y modificación de los estatutos.

El próximo comité confederal a celebrar a finales del 85 conocerá los documentos base sobre los que se centrará el trabajo precongresual.

LOLS: ¿Qué dice?



De momento vamos a abandonar la línea valorativa de la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical) para dedicar algunas líneas simplemente a describirla. En los próximos números continuaremos enjuiciándola.

Preámbulo justificativo

La «exposición de motivos» que precede al articulado del proyecto de la LOLS hace referencia a las disposiciones de la Constitución que dan pie a una ley sobre la libertad sindical. El artículo 28 de la Constitución establece «uno de los principios jurídicos fundamentales en que se basa el actual sistema de relaciones laborales» en el Estado: el derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental de «todos los sindicatos libremente». En el artículo 7 de la Constitución hace un reconocimiento expreso de «los sindicatos de trabajadores» como organizaciones que «contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios».

La cita del artículo 9 de la Constitución que hace el preámbulo de la ley no es ociosa: «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social». Es posible que en próximos comentarios acerca de la LOLS aludamos a lo expuesto en esas líneas constitucionales. Los derechos y libertades, como la libre sindicación, reconocidos como **fundamentales** sólo podrán regularse por ley «que en todo caso deberá respetar su contenido esencial» (art. 53) y tendrán rango de **leyes orgánicas** (art. 81), cuya aprobación o derogación «exigirá mayoría absoluta del Congreso, en una votación final sobre el conjunto del proyecto» (art. 81).

Los cinco títulos del proyecto

El proyecto de la LOLS distribuye sus 15 artículos en cinco títulos cuya enumeración dan una primera idea del contenido que articula:

1. De la libertad sindical.
2. Del régimen jurídico sindical.
3. De la representación sindical.
4. De la acción sindical.
5. De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales.

Y termina el texto del proyecto con varias disposiciones: tres adicionales (período de tres meses para el cómputo de las elecciones, cuatro años de duración del mandato de los elegidos), una final, una transitoria y otra derogatoria.

Todos los trabajadores

Así comienza el artículo 1: «Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses». Evidentemente, se trata de todos los trabajadores **por cuenta ajena**, del sector privado o del público. Quedan exceptuados los miembros de las fuerzas e institutos armados de carácter militar, los jueces, magistrados y fiscales en activo. Una norma específica regulará el derecho a los miembros de las Fuerzas de Seguridad e Institutos Armados de carácter civil.

Entre los derechos que según el proyecto comprende la libertad sindical están: el de fundar sindicatos, el de afiliación y el de la actividad sindical. Eso en cuanto a derechos individuales. Las organizaciones sindicales tienen derecho a federarse y confederarse, al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella; negociación, huelga, etc.

Personalidad jurídica y plena capacidad de obrar

Es lo que adquirirán los sindicatos que cumplan las condiciones y requisitos expuestos en el título II donde se regula también algunos extremos relativos a sus estatutos, responsabilidades sindicales, etc.

La mayor representatividad sindical

El criterio de representatividad se basa en los resultados obtenidos para los órganos de representación unitaria en los centros de trabajo (comités de empresa y delegados de personal). La mayor parte del título se dedica a establecer los criterios y las atribuciones o competencias de los sindicatos a los que el reconocimiento de «mayor representatividad sindical» confiere «una singular posición jurídica a efectos tanto de participación institucional como de acción sindical». Hay dos categorías de «sindicatos más representativos»: unos a nivel estatal y otros a nivel de comunidad autónoma, constituidos por aquellos sindicatos que en dichos ámbitos «acrediten una especial audiencia»: diez por ciento o más de representantes a nivel estatal o un 15 por ciento (con un mínimo de 1.500) de representantes a nivel de comuni-



dad autónoma, los sindicatos de comunidad autónoma.

Las organizaciones sindicales que, aún no teniendo consideración de «más representativas», hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el diez por ciento de representantes estarán legitimados para la acción sindical (negociación, huelga, promover elecciones, etc.) en dicho ámbito.

Este título III es lo más medular de la LOLS. Repetidamente nos ocuparemos del mismo, próximamente.

En el ámbito de la empresa

El título IV (art. 8-11) se ocupa de la acción sindical en la empresa. Derechos de la Sección Sindical, derechos de quienes ostentan cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales «más representativas». La figura del «delegado sindical» y sus competencias. Termina este título con el establecimiento, en su artículo 11, del controvertido «canon sindical» del que se hace referencia en otro lugar de este mismo número de la revista; y con la posibilidad, previo acuerdo, del descuento de la cuota sindical sobre los salarios. Delicado tema sindical.

Heterotutela

La presencia y la actuación sindical se afirma en el ejercicio de la autotutela: el sindicato, el movimiento sindical, debe desarrollar su propia fuerza para imponer sus derechos y debe dotarse de sus propios medios para tutelar el ejercicio de su actuación sindical. Esa es la más pura tradición sindical y la mejor garantía de la eficacia de su actuación. Con todo, y a modo complementario, algunas legislaciones desarrollan ciertas medidas de tutela externa (heterotutela): nulidad jurídica de determinadas actuaciones patronales, vías jurisdiccionales de amparo, etc. Algo de esto se fija en los artículos 12-15. Entre las disposiciones adicionales es de destacar la que fija el período de elecciones sindicales, para los cómputos oficiales, en tres meses y la que determina que el mandato de los representantes elegidos será de cuatro años.

Como al principio se ha advertido, hemos evitado hacer juicios valorativos de lo dispuesto en los distintos artículos del proyecto de la LOLS. Por esta vez nos ceñimos a una sucinta descripción de su contenido. La próxima semana reanudaremos la exposición de nuestra valoración.

V. ELORZA

Francia:

Sindicalismo (legal) centenario

El sindicalismo francés es «legalmente» centenario. Este año, exactamente el día 21 de marzo, se han cumplido 100 años de la llamada ley Waldeck Rousseau en la que se legalizaba la «creación de sindicatos profesionales». Se había dado el paso de la prohibición a la tolerancia legal ya que dicha ley únicamente, y con muchas reservas, daba reconocimiento **legal** a un hecho que se imponía por su propia fuerza.

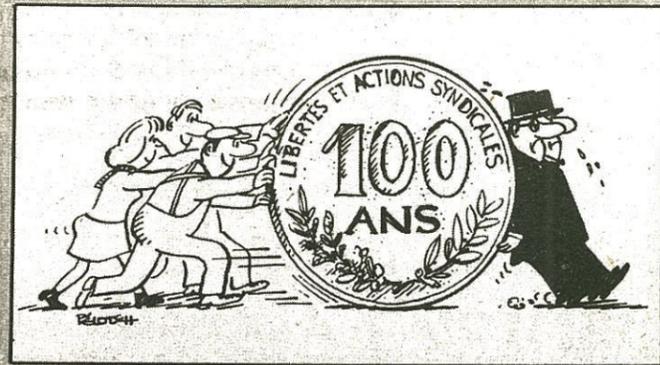
La promulgación de la ley concedía existencia **legal** a los 500 sindicatos que realmente existían en Francia en aquel momento, algunos de ellos organizados ya en federaciones: sombrereros (1879), trabajadores del libro (1881), mineros (1883), etc. Un año después de la «legalización» del hecho sindical nace la primera confederación francesa, la CGT. La tolerancia legal nace como una concesión forzada de la burguesía. La verdad es que los trabajadores organizados en mil formas distintas de agrupaciones (la heterogeneidad «sindical» era increíble) no llegaron a apreciar hasta

más tarde las posibilidades de desarrollo que la «tolerancia» legal les abría. En la década de los 90 se produce un vigoroso proceso de relanzamiento y de homogeneización del movimiento sindical. Prácticamente entonces —1984— la denominación «sindicato» comenzó a contener el significado por el cual hoy le identificamos.

Cien años de legalidad interrumpida contrastan con la experiencia de nuestro movimiento sindical de largos períodos de ilegalidad y de clandestinidad.

Hoy no hay que depositar en la Prefectura, como disponía la ley francesa de 1884 la lista de los dirigentes con su total identificación. Lo cual no quiere decir que los sindicatos seamos aceptados sin reservas o que una sociedad que sigue siendo burguesa y un sistema que sigue regido por los mismos criterios económicos, bien puestos de relieve por el revelador de la crisis, encuentren en sí mismos razones para ir más allá de la obligada tolerancia.

MURU



Ez etsi

Aspaldiko egoera latz honetan, ia ohargabe, ustegabeko aldaketak gertatzen ari zaizkigu gure gizarte giroan. Ostadarreko kolore denak nahasten baditugu, zuri garbia ematen omen dute. Krisi honenak baten biltzen baditugu, ordea, zihur aski nago beltzik ilunena lortuko gendukela. Era horretara maiz mintzatzen gara elkarrekin eta baita ohitu ere nork, elkarren lehian, aipatu gauz arrigarriagoak eta latzagoak. Esari —esarian nahi gabe oso trebeak bihurtu gara iluna dena ilunagotzen. Ez diogu inori mesede onik egiten, ez dugu asmo txarrez hori egiten, baina ohitura gisa gureganatu dugu jokabide hori. Edozeinek esan dezake arrazoi paltarik ez dugula, eta egi utza dela hori: inoiz ez ditugula okerrak hain ugari izan gure inguruan eta aldrebeskerietan ez garelako inoiz era honetan murguldu. Hori diotenak ez dira sindikal kastakoak. Bada sindikal gintzaren histori garratzaren zehar sindikalari jatorren jokaera antzeko bat. Berezia zeharo eta eten gabe belaualdi berrietan eraberritzen dena. Jokaera bereizgarria eta

une gogorretan frogatua. Sindikalari jatorren kastakoak, denak beharbada, ditunak eta ez ditunak, galduko ditu edota galduaraziko diote; eta jokabide makurren bidez, noski. Eta azken hau da sarritan jasaten gehien kostatzen zaiguna. Baina badira bi gauza sindikal gintzan beinere galdu behar ez ditugunak eta, guk nahi ez izanez gero, inork kentzeko ahalmenik duanik. Bata geure burua, geure sena, geure zuhertasuna dugu: erabakiak hartzeko, egoerari buruzko eritzietan gure ikusmira ez nahazteko eta jokabide zentzudunetan jarduteko. Bestea

zera da, etorkizunari begiratu izaropena ez galduz gainera, baita ere ausar eta adoretu jokatzea. Inoiz inork ez dio bidea ideki sindikal gintzari, langile bihotzduak izan ezik. Esandako horieri erantzen badiogu langileek elkar hartzeko beti izan dugun beharrekin batera baita elkarlanerako behar dan gizatasuna, gaurregun behar ditugun sindikalariak osatuko ditugu: ilunean argia sortzen duten horietakoak.

ITURRIAGA

Federacion de Construccion y Madera

Vidrio, Cerámica y Construcción de Guipúzcoa:

Acuerdos con el IPC

Beste urtetan bezala

Komeniotan askotan erabili oi da, ez dela diru kopuruaren igoerataz bakarrik ibili behar. Badakigu, ez da gaur goizekoa, beste gaitaz ere oartu behar dugula, sozialetaz adibidez.

Baina norbaiti galde egiten diotenean zer akordio lortu dituan komenio batetan, beti soldata igoerataz mintzatzen da, hori denak ulertzen baidute. Langileei lehenbizi «ogia» eta gero, ondoren, «politika», ez da gaurko esaera. Horregaitik, aurten ere, saiatu gara federazioko langileen mandioa aiez betetzen, urteko gorabeherak ahalik ondoen igaro ditzaten. Nahi duanak nahi duana esan dezala, baina aurtengo lehengo hiru akordioetan bizimoduak eginiko ifoera berdindua utzi dugu. %eko 12,2 inork gainditu nahi badu.

Podemos hacer una valoración de los convenios provinciales de Guipúzcoa en nuestra federación diciendo que antes de terminar marzo estaban firmados los de Vidrio, Construcción y Cerámica, lo que no ha sucedido en Vizcaya con otro proceso negociador totalmente distinto, como luego veremos al comentar en artículo aparte.

Este año, ante la falta de acuerdo en Madrid entre las partes sociales, ha habido una actuación mucho más libre por parte de CC. OO. y UGT en Guipúzcoa, con lo que ha habido posibilidad de presentar plataformas unitarias en base a la reivindicación salarial del IPC del 83. En los tres convenios mencionados no ha habido titubeos a la hora de plantear la huelga, lo que no se ha realizado en Vidrio y Cerámica. En Construcción la respuesta fue unánime y muy positiva en el único día de huelga celebrado, pues en ella se pudo llegar a un acuerdo que permitió convocarla.

En los tres se ha llegado a los mismos acuerdos en salarios, el IPC (12,2%) y jornada de 1.820 con el descanso de 15 minutos de bocadillo incluido en la misma como tiempo de trabajo. No obstante lo anterior, el paso más importante se puede dar en el convenio de la construcción, ya que el sistema de contratación puede dar un giro de 180° si se desarrolla y tiene buen fin el acuerdo de principio sobre esta materia. Estamos en estos momentos discutiendo las distintas redacciones del articulado, en aras a plasmar por convenio un único tipo de contratación eventual, el clásico contrato de «fijo de obra». Por la importancia que requiere el tema y finalizemos la redacción, un tanto técnico-jurídica, daremos amplia información sobre la misma.

MIKEL OLAZABAL

En forma gráfica éstos serían los acuerdos alcanzados en los convenios antes citados:

Vidrio
Salario tabla, 12,2%
Salario real, 10%

Jornada, 1.820 efectivas
1/4 efectivo en turnos
tiempo descanso
Dietas
Kilom., 18,50 ptas.

Cerámica
12,2%
7,5 mínimo con posibilidad negociación

Jornada, 1.820 efectivas
1/4 descanso en turnos
prohibido efectivo
Kilom., 21,50 ptas.

Construcción
12,2%
Jornada, 1.808 efectivas
8 horas lunes a viernes
Completa, 1.600
Media, 550
Kilom., 19 ptas. y 20 ptas. con acompañante



En Vizcaya, conflictividad

Pasados ya tres meses desde la caducidad de cuatro convenios de la Federación de Construcción y Madera (Construcción, Madera, Mármol y Vidrio), y cuando los mismos deberían de estar siendo aplicados, la realidad es muy otra y por ello merece detenerse un momento, para, a la luz del desarrollo de cada convenio, analizar la situación tanto particular de cada uno de ellos como la global de la Federación de Bizkaia.

Construcción
Después de varias reuniones de mantener inamovible la patronal, su primera oferta, en la que además de un 5,5% de incremento, planteaban la eliminación ya reconocida en convenios anteriores de la fiesta de San José y de los días 24 y 31 de diciembre, además eliminar los artículos 36 y 38 del convenio actual, en los que se garantizaban ciertas mejoras para los contratos de trabajo, ante el anuncio de la huelga para los días

21, 22 y 23, tuvieron el valor de incrementar su oferta hasta un 6,25%, manteniendo todo lo demás.
Por lo tanto, tuvo lugar la huelga, con un resultado altamente satisfactorio, que ha dado como consecuencia la continuidad de las negociaciones, aunque las mismas se encuentran en un punto muy difícil: 1.º por la gran diferencia que separa las posturas de los empresarios y las nuestras, y en 2.º lugar, por la falta de autonomía que demuestra la patronal bizkaína, totalmente supeditada a las órdenes que les llega de Madrid.

Madera
Estando de lleno metidos en un proceso huelguístico que ha tenido lugar durante los días 21, 22 y 23 de marzo en una primera fase, los días 28 y 29 en una segunda y que tendrá lugar los días 3 y 4 de abril en una tercera, se puede claramente afirmar que el gran apoyo recibido por la mayoría de los trabajadores de Madera de Bizkaia consiguió una modificación de la postura patronal, ya que después de los tres primeros días de huelga ofreció un 9% en lugar del 8% que ofrecía hasta el momento. Ello produjo un acercamiento por parte de las centrales, hasta un 11%, pero no se pudo lograr el acercamiento definitivo, por lo que la huelga de los días 28 y 29 se desarrolló, si cabe, con mayor apoyo que la anterior. Cuando escribimos este breve análisis (día 2) estamos a la espera de algún contacto con la patronal, de lo contrario esta primera fase de movilizaciones culminará con la huelga de los días 3 y 4 de abril, y con una manifestación el día 4 contra la patronal.
La lucha continúa.

Mármol
Aunque éste sea un sector que afecta a un número bastante reducido de trabajadores (unos 300), la respuesta de los mismos a la convocatoria de la huelga que tuvo lugar los pasados días 8 y 15 de marzo fue muy importante, aunque nos encontramos con una patronal verdaderamente intransigente y provocativa que de una oferta del 5,5% de incremento ha subido después de la huelga hasta un 6,5%, aunque ello haya servido para desbloquear las negociaciones. La lucha continúa.

Vidrio
Este convenio empieza muy mal, ya que la actitud dilatoria por parte de los asesores de la patronal, que está en la CGEV, ha supuesto comenzar este convenio con más de dos meses de retraso, a pesar de estar presentadas las plataformas de los sindicatos. La primera reunión está prevista el día 3 de abril.
La lucha continúa.

Prefabricados
La vigencia de este convenio es de abril a abril, por lo que hasta el momento se han entregado las plataformas y marcado la fecha de la próxima y primera reunión en serio: 2 de abril. Como se puede ver del conjunto, el panorama es sombrío y desalentador por parte de la patronal, totalmente autodirigida, aunque se puede decir que las perspectivas son más esperanzadoras, sobre todo debido al gran empuje y movilizaciones que están mostrando los trabajadores para que los convenios de este año no estén dirigidos desde Madrid y se acerquen lo más posible a las auténticas aspiraciones de los trabajadores.

JOXEMARI LARRAÑAGA

Sinatuta ikast

Lortu dugu

Se ha firmado el convenio colectivo que ha de regular las relaciones laborales de las ikastolas de la comunidad autónoma vasca durante el año 1984. Convenio positivo en cuanto que parte de ser el primero de un sector que prácticamente desconoce estos métodos de negociación, mediante el mismo se han logrado cosas interesantes (Comisión Interpretativa, 50% de trabajadores en la Comisión de Contratación de cada ikastola, calendario laboral y escolar obligatorios, acuerdo positivo en lo referente a horarios, aumentos salariales que, con la corrección de estratos, oscilan entre el 20% y el 6%...) a la vez que se han recogido mediante convenio situaciones de hecho: 45 días de vacaciones ampliables a dos meses, 100% de retribuciones en casos de enfermedad-accidente.

Buen convenio, por lo tanto, y que si no ha sido aún mejor ha sido debido a la relativa fuerza con que contamos, consecuencia de la falta de compromiso y afiliación en este sector.

Haciendo un breve repaso sobre la marcha de las negociaciones habría que citar entre otras cosas:

1) Que la parte empleadora —Federaciones de Ikastolas—, si bien se definía favorable al convenio, a la hora de negociar «las pelas» ponía como topes la subvención del Gobierno y la imposibilidad de retocar las cuotas de las ikastolas (con lo que, en muchos casos, se quiere llegar a la gratuidad o semigratuidad a costa del personal); y en lo referente a horas, en base a planteamientos filosóficos —que no reales—, quería a toda costa obligarnos a elevar el número de horas a trabajar, horas ya de por sí, en general, superiores tanto a las de la enseñanza pública como de la privada, a la vez que, en lo referente a otros temas, trataba de vendernos como costosas cesiones por su parte el recoger por escrito una serie de derechos adquiridos en la inmensa mayoría de las ikastolas representadas en la mesa.

2) Que el Gobierno, que ha aceptado estar a título de observador en la mesa, para la segunda reunión se puso al cubo continuando como observador pero enviando como representante a un asesor, sin ninguna posibilidad.

3) Sindikatoen alde ELAkoak mahaiko %64are eta STEE egon gara. Hauek goziaketan zehar prozesoa lu besterik ez dute egin, maila i

Soldata

EA eta OHoko tit

1 estratoa	
2 estratoa	1.100.0
3 estratoa	1.200.0
4 estratoa	1.250.0
5 estratoa	1.300.0
6 estratoa	1.350.0

(Gutxiengoak: 1.200.000)

Erdi mailako iraka lizentziatuei

1 estratoa	
2 estratoa	1.400.0
3 estratoa	1.450.0
4 estratoa	1.500.0
5 estratoa	1.550.0
6 estratoa	1.600.0

(Gutxiengoak: 1.550.000)

Estratuen zuzenket

Estratu bakoitzeko gutxi dagokion igoera aplikatu or
Ez dozenteen soldata br



Ezkerretik eskubira, STEE-EIL

Fue firmado el 26 de marzo

Convenio de Banca: Tregua para dos años

El pasado día 26/3, ELA, junto a UGT, FITC y CC. OO., firmó el convenio en los siguientes términos:

—Salarios año 83, 9,80% con carácter retroactivo al 1/1/84.

—Garantía de una elevación para todos los trabajadores, en sus derechos pasivos, que hubieran causado baja, ese año, por jubilación, invalidez, etc., del 9,50% que no habían percibido.

—Salarios año 84, elevación salarial del 7% en todos los conceptos del art. 7.º del convenio, asimismo, tendrán la misma elevación los conceptos siguientes: Dietas, bolsa de

vacaciones, vivienda conserje y branto de moneda.

—Cláusula de revisión salarial automática en los siguientes casos: el IPC al 30/9 supera el 6,50 realizará una revisión del 87,5 dicho exceso, esta revisión se rizará, en más o en menos, un conocido el IPC al 31/12/84, de mantener en todo momento proporción entre el 7% de aumento y el 8% de IPC previsto. Estas revisiones tendrán carácter retroactivo 1/1/84, una vez conocidos los provisionales del IPC.

—La vigencia de este convenio será de dos años, con revisión anual al final del primer año.

—Creación de una Comisión mixta que durante la vigencia de convenio, estudie y debata las condiciones de trabajo del sector acuerdos a que pueda llegar, varán para su refrendo a la Mesa negociadora que se constituya por revisión salarial o negociación nuevo convenio.

ELA-Banca tiene que criticar el hecho de que, para la consecución

Arako konbenioa

finitu batean mugituz, mahaitik kanpo postura gogorak azalduz, baina mahaian kapazitate eza eta postura suabeagoak azalduz.

Ulerkorra da «todos queremos más» abestea, baina negoziaketetan bi parte biltzen garenez, bata edo besteak sartutako gol-etatik aparte, lortua, indar-erlazioekin guztik loturik doa. Bestalde kontuan har konbenioa normalki urtero eztabaidatzen denez, hemendik aurrera borrokak puntu zehatzeagotan emango direla:

Dirua, orduak..., eta arlo hauek hobea gogotzea nahi baditugu, aurretiaz geure indarrak gehitu beharrean aurkitzen garela. Oraingoan, honbenioa bera sinatzeaz, eta lortu diren aurrerapenak ikusiz, ezin kexatu gintezkeelakotan gaude.

J. M. LARRAMENDI

Konbenioko puntuak

Hona hemen konbenioan lortutako zenbait puntu aipagarri:

- Abenduaren 31ra arteko iraupena. Aurretiaz salakuntza egin ez arren, lanorduek eta ordainketak berriz negoziatzeko epeak.

- Komunitate Autonomo osorako Batzorde Interpretatibo Mixto bakarra.

- Kontratazioak Ikastola bakoitzeko Batzorde Mixto Parekidearen eskuetan (guraso eta irakasleak kopuru berdinean) eta aipaturiko BIM arren kontrolpean.

- Ordutegi arloan 1.293-1.380ko tartea irakasleentzat inor gaur egun sartzen dituenak baino gehiago sartzerara behartu gabe.

- Administratiboen taldekoei 74 ordu gutxiago eta serbitzu orokortakoei 104 ordu gutxiago urteko kopuruan.

- Kalendario eskolar eta laboralak beharrezkoak.

- Gutxienez 45 egunetako oporrak udaran langile guztientzat.

- Hobekuntza sozialetan: Urtero osasun azterketa ikastolaren kontura, ikastolako langileen semeentzat dohaintasuna, aseguroa...



Egin behar izan dira bai, presiobiderik negoziaketa garaian

El 28 de marzo, el Consejo Sectorial dio su conformidad a la firma del provincial

Metal Guipúzcoa: Ahora, a niveles de empresa

Una vez concluidas las sesiones negociadoras del convenio provincial del Metal de Guipúzcoa, el pasado miércoles, día 28 de marzo, el Consejo Sectorial daba luz verde por inmensa mayoría a la firma del mismo y se hacía especial hincapié en la necesidad de emprender la vía de los convenios de empresas como alternativa para aprovechar al máximo las posibilidades reivindicativas concretas con que superar las marcadas por el provincial y conseguir de esta forma el mantenimiento del poder adquisitivo de nuestros salarios. Estos son los puntos más sobresalientes del convenio:

Salarios.—Tablas de convenio: Aumento en enero de 5,64% y en julio del 4%, equivalente al 10,75% en medias anuales. La columna A de la tablas tendrá un incremento del 7%.

Salarios reales.—Aumento en enero de un 4% y en julio de un 3%, equivalente al 8% en medias anuales.

Jornada.—Trabajadores de jornada partida, 1.820 horas.

Trabajadores de jornada continua, 1.820 horas efectivas.

Trabajadores de jornada de dos y tres turnos, 1.820 horas (incluidos 15' bocadillo).

Asambleas.—Cinco horas de asambleas anuales para el conjunto de los trabajadores dentro de la jornada laboral.

Cuatro horas para las secciones sindicales constituidas, fuera de horas de trabajo retribuidas.

Estos resultados no pudieron ser valorados como totalmente satisfactorios y no existe la menor duda de que nuestras expectativas estaban por encima, especialmente en dos aspectos: Uno, el no haber logrado el cuarto de hora para los de jornada continua y, dos, el no llegar al IPC en los salarios tabla.

Pero estos mismos resultados a la luz del contexto general se valoran

como positivos, ya que en el Metal del Estado, que sólo se negocian tablas, el incremento medio ronda el 7,6%, sensiblemente inferior a nuestro 10,75%.

En cuanto a jornada, se ha conseguido el cuarto de hora de descanso como efectivamente trabajado para los de dos y tres relevos, suponiendo una jornada efectiva de 1.765 horas frente a las 1.826 de la inmensa mayoría del resto de los convenios, como Madrid, Barcelona, Navarra, etc.

Ahora, a la negociación de empresa

Tras la valoración se abrió un debate y se reflexionó sobre el tipo de convenio y nuestra estrategia en negociación colectiva.

¿Es correcta o no nuestra estructura de negociación en estos momentos?

Un convenio único que afecte a todos los trabajadores de todas las empresas resulta claro que en una época de crisis como la de tiempos actuales no nos sirve, ya que no puede ofrecernos mejoras que satisfagan las reivindicaciones de la mayoría de los metalúrgicos guipuzcoanos.

Una vez descartada esta posibilidad parece evidente que mientras se mantenga la actual coyuntura debemos mantener la negociación mixta, provincial y de empresa.

En el primero se trata, sobre todo, de asentar en niveles dignos las condiciones de salario, jornada, etc., que han de garantizarse obligatoriamente a todos los metalúrgicos. Con los segundos se trata de aprovechar al máximo las posibilidades reivindicativas que son distintas según las circunstancias concretas.

Por lo tanto, tras la conclusión de las negociaciones del convenio provincial, debemos dirigir todos nuestros esfuerzos a la negociación de empresa para conseguir mantener el poder adquisitivo de nuestros salarios reales.

Es importante que este año empecemos a registrar oficialmente todos los acuerdos de empresa, tanto para esto como para la preparación de plataformas los comités comarcales facilitarán toda la documentación necesaria.

Derak

Irakasleei

1.100.000raino	14 %
1.200.000ra	12 %
1.250.000ra	10,5%
1.300.000ra	9,5%
1.350.000ra	7,5%
	6 %

ko irakasle

1.400.000raino	13 %
1.450.000ra	12 %
1.500.000ra	11 %
1.550.000ra	9 %
1.600.000ra	7,5%
	6 %

ko estratuko soldata handienari baitza izango da.

9,50eko igoera aplikatuko zaie.



bernuko arduraduna erdian eta ELAko ordezkariak

este acuerdo salarial, UGT y la AEB no han vacilado en saltarse el marco adecuado de discusión del convenio, cual es la Mesa Negociadora.

En las discusiones llevadas a cabo para decidir la firma o no del convenio, del que se puede decir que no es justa a lo que entendemos por un buen convenio, han pesado una serie de argumentos:

La inexistencia de otra vía de salida, que no pasase por aceptar los planteamientos de la AEB.

Asegurar nuestra presencia en la mesa negociadora cara a la revisión salarial para el 85.

La creación de una comisión técnica en la que pueden llegar a modificarse las condiciones de trabajo del sector y en la que nuestra presencia significa la garantía de que los trabajadores estarán puntualmente informados de las deliberaciones, evitando el que se tomen acuerdos a esaldas de los mismos.

Esta comisión técnica adquiere en estos momentos especial significado, dado que puede ser el marco adecuado donde llevar la denuncia de la po-

lítica de reconversión solapada que pretende imponer la patronal, escudándose en el pretendido excedente de personal que dicen soportar. Esta política, que si bien en estos momentos se reduce a casos concretos y localizados, nos tememos que pueda generalizarse si los Sindicatos no nos oponemos frontal y decididamente.

Ante la incertidumbre que nos plantea la comisión técnica y ante la ofensiva de la AEB cara a los supuestos excedentes de plantilla, que por los datos que poseemos no dudamos va a adquirir la máxima gravedad, hoy más que nunca es el momento en que los afiliados a ELA debemos trabajar con todas nuestras fuerzas para hacer comprender al resto de los trabajadores que solamente a través de la sindicación y el fortalecimiento sindical podemos hacer frente a la ofensiva patronal y que toda actuación egoísta, tratando cada uno de salvar el pellejo a costa de lo que sea, no hará más que favorecer las oscuras intenciones de la patronal.

IÑAKI LAKA

Acuerdo en el Convenio de Ahorro de Euskadi

El día 27 de marzo se llegó al Acuerdo de Firma del Convenio Colectivo para las Cajas de Ahorro de Euskadi, que comprende:

1.—Incremento salarial del 7%, más 1% de revisión fijo, a cobrar desde el 1-1-84, con la posibilidad de superar el 1%, si el incremento del

IPC al 30-9-84 es igual o superior al 7%.

2.—El resto de pluses se incrementará en el mismo porcentaje de la subida salarial (8% mínimo).

3.—En el terreno de jornada ha supuesto:

—Un sábado libre más al año (13 en total).

—Rebaje de horario a 1.727 horas anuales.

—Un día más de vacación, 27 días laborales al año (los dos días más conseguidos son recuperables).

4.—El kilometraje se aplicará a razón de 25' ptas.

5.—La ayuda de estudios, para hijos de empleados, contempla una pequeña modificación favorable a los mismos, en caso de repetición, por causas de enfermedad.

Dicho acuerdo ha sido ampliamente refrendado por los trabajadores del sector.

En próxima comunicación haremos una valoración exhaustiva del convenio, así como del papel de ELA-Ahorro en el mismo.

IMANOL ARMENTIA

KOLDO CELAYA

ESTADO



Las Administraciones y sus recortes salariales en la reconversión

(Viene de 1.ª pág.)

Imitar en lo malo

La Administración vasca no anda a la zaga en tamañas sutilezas. Las normas dictadas para la reestructuración sectorial ya exigen moderaciones salariales, sin cuantificar, para poder considerar cada sector como inmerso en tal proceso y ello, desde luego, por la vía de la imposición, ya que negociación no ha existido. El chantaje es claro: O admites o puedes quedarte sin reestructuración y, en consecuencia, sin empleo.

La broma no para ahí. En los planes de ayuda a empresas se exigía hasta ahora un acuerdo salarial en función de alguna variable económica que garantizase el futuro de la empresa. Hacia el mes de enero, el Ejecutivo vasco se ha sacado de la manga,

y sin tratarlas con nadie, o al menos no con los sindicatos, unas normas en las que exige que los acuerdos salariales para tres o cuatro años han de ser en un porcentaje a la baja y además sobre los índices de coste de vida previstos.

Se da la circunstancia que con ello obligan a cambiar acuerdos ya establecidos de antemano y a los cuales había dado conformidad. En ocasiones no paran mientes en la legalidad, al obligar reducciones salariales que colocan el nivel de percepciones por debajo de los mínimos de los convenios aplicables.

Los empresarios tienen otro trato

Los citados principios no tienen explicación posible si se aplican con carácter generalizado, ni econó-

mico al anteponer la reducción salarial a la viabilidad económica, ni legal al importar irregularidades, ni técnico por cuanto que las reducciones salariales no implican saltos cualitativos, sino, desgraciadamente, casi siempre es al revés.

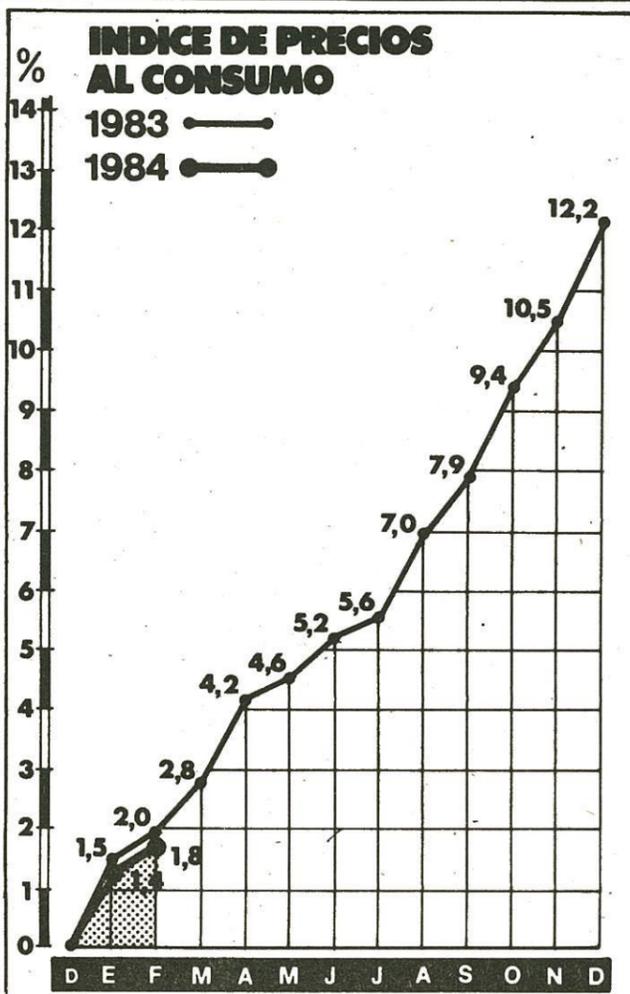
Tales planteamientos sólo se explican desde posiciones pseudo-liberal-empresariales, cuya existencia parece verse corroborada al no plantearse en toda la articulación, condiciones obligatorias al empresario pese a que en muchas ocasiones se trata de recomponer su propio patrimonio y a lo cual han de colaborar los trabajadores ante el chantaje del paro que curiosamente se les plantea desde la Administración.

J. M. MENDOZA

0,4% de inflación en febrero

Según los datos provisionales publicados por el Instituto Nacional de Estadística, el IPC correspondiente al mes de febrero ha tenido un incremento del 0,4%, lo que nos da una tasa interanual del 11,8%, contra un 13,3% del pasado año para el mismo período. La tasa media de la CEE, también de febrero a febrero, es del 7,9%.

La evolución de los precios en el mes de febrero ha roto de momento la tendencia alcista de la inflación, que reapareció a partir del pasado verano, siendo el aumento más bajo desde julio del 83 en el que se registró un IPC del 0,3%.



(viene de 1.ª pág.)

Como se puede observar, las líneas precedentes no tienen desperdicio y ello por varios e importantes motivos:

—En la última instancia, la fijación del canon, así como su importe, dependen totalmente de la patronal, dado que se requiere el acuerdo de ésta para que figure en convenio. No hace falta señalar los serios riesgos que esto supone para la buena imagen de los sindicatos ante el conjunto de los trabajadores, ante la sola posibilidad de que la cláusula del canon sea una materia más de negociación. A buen entendedor, pocas palabras, y si si no que se lo pregunten a la mujer del César.

—En lugar de convertir el canon en una decisión voluntaria de cada uno de los trabajadores, de manera que sea precisa la autorización expresa para su cobro, se plantea justo a la inversa, de forma que a los trabajadores primero se les descuenta y luego, si quieren, pueden protestar y además en la forma y plazo que se establezca en convenio. Si la forma es un tanto complicada y el plazo corto, el derecho se convierte en más hipotético que real. El requisito de que la negativa tiene que ser por escrito es ya una traba considerable. En este sentido, se puede hablar, pues, de un cobro forzoso y no sería extraño que así lo interpretase en su caso el tribunal constitucional.

El canon de convenio



Un regalo con mucho veneno

—El procedimiento mismo del cobro puede plantear insalvables niveles de complejidad aumentados con la existencia de varios convenios (estatal, provincial, de empresa) para un mismo colectivo de trabajadores que abren la posibilidad de que un trabajador tenga dos y tres descuentos por año.

En resumen, que nuestra posición es contraria a canon por considerar que la financiación al sindicato tiene que ser fundamentalmente vía cuotas y que nuestro trabajo, el trabajo de todos los sindicalistas es persuadir con un trabajo serio a los no sindicalizados para que lo hagan, por solidaridad, por la fuerza que supone la unión, por los servicios que se pueden tener en el sindicato.

El regalo del canon tiene mucho veneno porque su aplicación puede suponer un camino sin retorno, llenado de descrédito para los sindicatos que opten por esta fácil solución.

K. ASLA

OP!

Felipe no nos equivoca, se equivoca

Felipe González no ha dejado títere con cabeza en la informal conversación de la noche del miércoles con los periodistas de economía. Para el responsable del Ejecutivo central, los culpables de la crítica situación económica son los otros, su Gobierno sólo ha cometido errores intrascendentes como, por ejemplo, no explicar suficientemente a la sociedad el alcance y las razones de su política laboral.

Tirones de orejas a unos y otros

A los empresarios se les ha censurado por haber sido demasiado blandos sin arriesgarse a aprovechar lo suficiente el ejemplo dado por la Administración en el recorte salarial. El que todo ello se haya hecho por vía del decreto ignorando a los interlocutores legitimados no parece tener mayor importancia en los tiempos que corren.

A los sindicatos y, entre otras razones pensamos por la ley de la compensación, Felipe González nos ha dicho cosas muy gordas, vaticinándonos un mal futuro si no cambiamos de política. Un detalle nada anecdótico ha sido que el presidente ha tenido especial cuidado en diferenciar sindicatos con los trabajadores, algo que repite y que en verdad dice muy poco a su favor.

A eso se llama repartir tortas a diestro y siniestro, por encima del

bien y del mal, como el buen padre sin debilidades ni cariños en favor de tal o cual hijo. Se puede pensar que un primer ministro no está para eso solamente para eso, o fundamentalmente para eso, pero ha que convenir en que tal tentación es muy humana.

En medio de estos tirones de oreja que dejan traslucir entre otras cosas una concepción del sindicalismo totalmente equivocada, porque mal que le pese a Felipe, los sindicatos no estamos para ser correa de transmisión de ninguna política económica y menos de la que él patrocina, la vena neoliberal del anfitrión ha aflorado en la nocturna tertulia con acentuado relieve.

El delirium de la flexibilización

Para quienes pensaban que eran los Boyers y los Solchagas los malos de película, Felipe ya se ha encargado de recordarles que él mismo es rotundo partidario de la flexibilización del mercado de trabajo, ¡vaya descubrimiento! De política de empleada de nada, de concretar la política económica a medio plazo nada de nada, de comprometerse en un diálogo serio y a fondo con los sindicatos nada de nada. La cuestión es hablar, buscar culpables. Una pena.

J. ELORRIETA

Movilidad funcional. Complemento de puesto de trabajo. Plus de frío

(S. del Tribunal Central de Trabajo, de 14 de julio de 1983)

—El derecho del empresario a la movilidad funcional dentro de la empresa se ha de acomodar a los siguientes límites: que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, y que no atente contra las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la profesión laboral, ni contra la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

—El denominado «plus de frío» se abona en razón de las condiciones especialmente penosas que existen en el lugar donde se trabaja y no tiene carácter consolidable, dependiendo su percepción de la actividad en un puesto de trabajo especialmente penoso.

—El pasar a trabajar en otro lugar no da derecho a seguir cobrando el «plus de frío», sin que esta pérdida constituya una merma de los

Reseña jurisprudencial

derechos económicos del trabajador, pues ese plus se paga para compensar los perjuicios que se experimentan en ciertos trabajos penosos.

Impuestos del trabajador. Prohibición de su abono por las empresas. Respeto de la mejora económica

(S. del Tribunal Central de Trabajo, de 16 de diciembre de 1983)

La cláusula de un convenio que establezca que la empresa debe pagar los impuestos de los trabajadores, es nula aunque se haya pactado antes de entrar en vigor el ET, ya que contraría lo dispuesto en el art. 3 de esta disposición legal y no se ajusta al 26.3, aunque hay de respetarse en favor del trabajador la mejo-

ra económica que representaba la actitud de la empresa, y sin que pueda compensarse con aumentos posteriores de la retribución (Cfr. TCT 5.ª S 3 Jun. 1983).

Contrato de interinidad. Requisitos

(Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 29 de octubre de 1983)

—Contratado un trabajador como interino, sin que conste en el contrato ni el nombre del funcionario sustituido, ni la razón de la sustitución, ni la vacante de la plantilla, tal contrato nació formalmente viciado, por adolecer de un requisito esencial y ad solemnitatem (Cfr. TCT 2.ª SS 20 Nov. y 6 Dic. 1978, 18 Abr. y 30 Nov. 1979, 30 Oct. 1980 y 24 Mar. 1981).

—Al faltar en el contrato el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, la cláusula de interinidad ha de reputarse nula, quedando sustituida la duración temporal que tal cláusula



comportaba por la duración indefinida del contrato, conforme al art. 15.1 ET.

Cesión ilegal de trabajadores. Integración en plantilla

(Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 3 de junio de 1983)

Cuando el capital de las empresas cedente y cesionaria de la mano de obra es el mismo, y la primera carece de patrimonio, elaborando el producto que a su vez vende la empresa cesionaria, fijando los precios y pagando los salarios de todo el personal, es forzoso presumir, sobre una sólida

base lógica, que existe cesión ilegal, por aparecer la empresa cedente como una sección de la verdadera.

—En los supuestos de cesión ilegal de mano de obra, pueden los trabajadores solicitar su integración en la plantilla de la cedente o cesionaria siempre que esté vigente el contrato y aunque hayan transcurrido varios meses de inactividad productiva por crisis.

—Para que pueda considerarse la existencia de una cesión ilegal de mano de obra no es preciso que exista fraude en el sentido de perjuicio ocasionado intencionalmente, sino que es suficiente que exista fraude en la forma que se contempla en el art. 6.4 CC, sin que sea preciso el designio de causar perjuicio, ni que éste se produzca.

Nazioarteko itun berri bi izenpetuak

Nazioarteko itun bi onartu berri ditu espainiar Estatuak: bata, Gizarte Asegurantzari buruzkoa, bestea emakumeen kontrako edozein bereizketa motaren baztertzeari buruzkoa. Jakinaenez, nazioarteko itunen onartze edo ratifikazioa beharrezkoa da ituna estatu onartzailleko arau bihur dadin.

Gizarte Asegurantzaz den akordioa Europako Kontseiluak 1953n urtean baietsi zuen eta zahartzaro, gaiezatasun edo inkapazitate eta heriotza egoerarako Estatu izenpetzaileen arteko elkartasun eta ordaintasun erlazioak finkatzen ditu.

Emakumeen kontrako edozein bereizketa motaren baztertzeari buruzko Akordioa 1979ko abenduaren 18 baieztu zen New Yorken eta orain arte ez du izenpetu Espainiak. Salbuespen batez izenpetu, gainera: hau da, erregetzara iristeko gizakumeen lehentasuna errespetatzen segitu beharko dela, alegia.

Akordio garrantzitsu eta interesgarri hontatik, emakumezkoen lanerako eskubide eta lan kondizioei buruzko hamaikagarren araua argitaratzen dugu. Akordio edo Ituna osorik irakurri nahi duenak martxoak 21eko B.O.E.an topa dezake.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Nueva York, 1979)

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
- El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.
- El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el

adiestramiento periódico.

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes



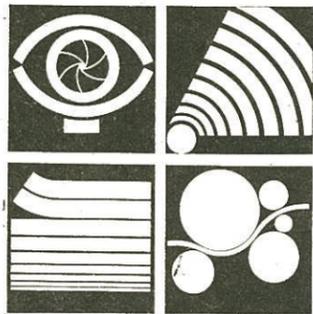
tomarán medidas adecuadas para:

- Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.
- Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.

- Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.
- Prestar protección especial a la

mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada, según corresponda.



«Seguimos negociando en el provincial de Guipúzcoa de Artes Gráficas»

Todavía con importantes diferencias entre las peticiones sindicales y la oferta patronal en el convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa, se sigue negociando tras la realización de dos días de huelga en respuesta a la dura postura de ADEGUI y los posteriores acontecimientos que han paralizado las reuniones de la mesa durante un par de semanas. A pesar de las dificultades de uno y otro lado, ELA ha impuesto su filosofía sindical y ha sacado adelante la negociación con la garantía de conseguir algo bueno para todos los trabajadores del sector. Vamos a reseñar brevemente lo acontecido y valorar la situación actual tras la presentación a ADEGUI por parte sindical de la contrapropuesta el 30 de marzo.

Las huelgas lanzadas el 12 y 16 de marzo en el sector fueron totalmente asumidas por los trabajadores ambos días, lo que daba a entender que la baja oferta realizada por ADEGUI en la mesa era insostenible y además muy lejana a las aspiraciones que mantenemos este año.

Es también de resaltar que parte de algunos trabajadores que todavía siguen practicando un asamblearismo de delegados infructuosos (independientes y LAB) tuviera que actuar asaltando la sede de ADEGUI, ya que sin esta actuación quedaban al margen de toda posible actividad y protagonismo durante la negociación del convenio.

Como consecuencia de ello, de la actuación referida, se ha retrasado la contraoferta, primero de ADEGUI y después de las centrales sindicales, durante el espacio de 15 días, cuando dada la demostración de las huelgas, era posible estar en una posición mucho más avanzada y ventajosa en la negociación. El 23 de marzo, ADEGUI realizaba la oferta que resumimos a continuación, juntamente con la contrapropuesta sindical, que ha sido presentada el viernes pasado, 30 de marzo, contrapropuesta que para su realización LAB, en un intento de romper la negociación, exigía como cuestión de principio que ADEGUI se sentara para hacer la contrapropuesta referida. Las centrales nos negamos, no a que no se siente, sino a la cuestión de «indispensable» el que lo haga para seguir negociando. Al final, LAB ha tenido que acceder y sumarse al carro.

Está claro que por muchos intentos, tanto de ADEGUI como del sector asambleario por violentar la negociación sin el objetivo de obtener un buen convenio, las centrales sindicales y ELA, con su mayoría relativa, ha impuesto una forma de negociación claramente sindical desde el principio y con la garantía para todo el sector de que puede conseguir un convenio aceptado por todos, tanto por sus ventajas como por los métodos utilizados.

BERGARA



Contrapropuesta sindical (del 30-III-84)

Periodo de vigencia
Dos años, 1 de enero de 1984 al 31 de diciembre de 1985.

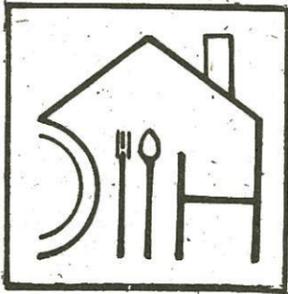
Salarios
* **Tablas salariales.** Con efecto 1.1.84, las tablas vigentes se incrementarán en un 11,75% (ADEGUI, 10,75%).
Con efecto 1.1.85, las tablas vigentes se incrementarán en el IPC experimentado durante 1984.
* **Salarios reales.** Con efecto 1.1.84, los salarios reales se incrementarán en un 9% (nueve por ciento), en masa salarial (ADEGUI, 8%).
Con efecto 1.1.85, los salarios reales vigentes se incrementarán en el IPC experimentado durante el año 1984 menos tres puntos (ADEGUI, IPC 4).

Jornada de trabajo
Año 1984
* Jornada partida: 1.820 horas efectivas.
* Jornada continuada y turnos: 1.770 horas efectivas, misma redacción que el pasado año (ADEGUI, 1.820 horas de las que se considerarán efectivas 1.790 para continuada y 1.780 para turnos).

Año 1985
* Jornada partida: 1.820 horas efectivas.
* Jornada continuada y turnos: 1.765 horas efectivas, misma redacción que el año 1983 (ADEGUI, 1.820 de las que 1.780 efectivas para continuada y 1.765 para turnos).

El resto del convenio se reproducirá el texto del convenio anterior salvo las concesiones negociadas en el presente convenio.

Esta parte considera imprescindible la negociación el próximo día 4 de abril a las diez de la mañana con la mesa al completo, formada por las Centrales Sindicales ELA, LAB, CC. OO. y UGT, y ADEGUI, en el lugar que esa parte crea más conveniente.



Acuerdo en el Convenio de Bingos de Gipuzkoa

Aunque con no pocos problemas, se ha llegado a un acuerdo en el convenio de bingos de Gipuzkoa, negociado por AGUISBI, patronal del sector, y ELA-STV, como único sindicato representativo en el sector.

Los aspectos que habría que resaltar, tanto negativos como positivos, se concretan en los siguientes:

Primeramente hemos de reseñar la falta de seriedad de AGUISBI, ya que no ha respetado acuerdos alcanzados en su día, teniendo que hacerles ver por nuestra parte la necesidad de la misma, siendo necesario plantearles la huelga para un cambio de actitud. En el segundo aspecto, los acuerdos alcanzados se pueden denominar como satisfactorios y se concretan en las siguientes reivindicaciones alcanzadas.

Vigencia: Un año.

Salarios

Tablas: IPC más revisión automática semestral IPC.

Reales: 4.000 pesetas primer trimestre y 4.000 pesetas segundo trimestre.

Jornada: 1.820 horas anuales y 40 horas semanales.

Ayuda cenas: Aumento de un 25%.

Plus de transporte: IPC primer semestre y revisión automática IPC segundo semestre.

Fondo social: Aumento de un 25% de la cuota.

Vacaciones: 26 días laborables garantizados.

JOSE MARI MUNDUATE



Continúa la huelga en Hernaiz Benfer

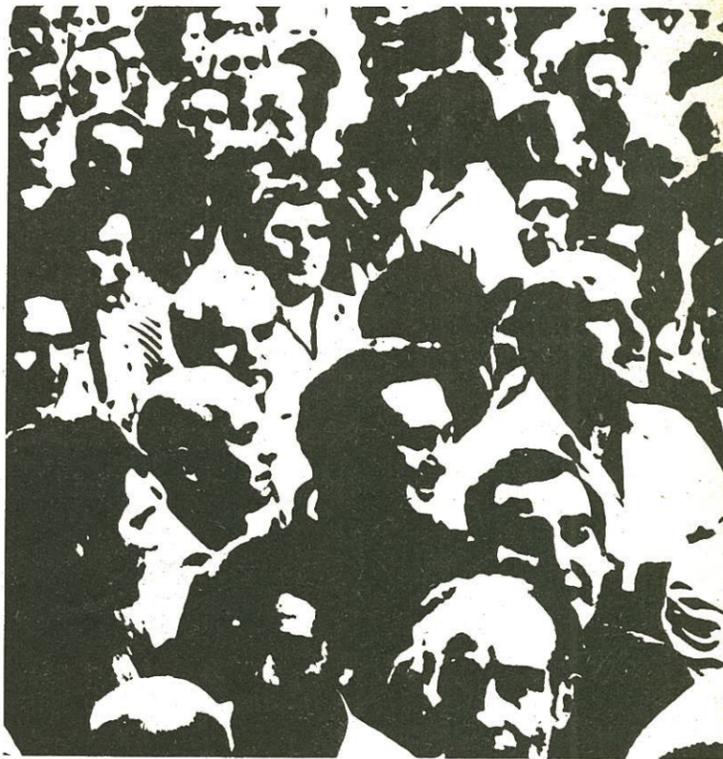
Los trabajadores de Hernaiz Benfer han decidido prorrogar una semana más la huelga que iniciaron el día 27 pasado.

Esta huelga, que en principio tenía una duración prevista de cuatro días, tiene su motivación en la negociación de un pacto de empresa, donde se reivindica un incremento salarial de 5.000 pesetas para todos los trabajadores y dos gratificaciones extraordinarias y la consideración del tiempo de bocadillo como efectivo.

La empresa, que mantiene una postura incomprensiblemente cerrada, no quiere aceptar ninguna mejora distinta de las que establece el convenio estatal de textil.

Hernaiz Benfer, dedicado a la confección, tiene una plantilla de 130 trabajadores, de los que 125 han secundado la huelga, a pesar de las presiones de la empresa, que mantiene a la Policía a la puerta todos los días.

DANI



Curtinova, Andreu Nort, Luis Salvatierra, ejemplo de ello

El antisindicalismo de la patronal de Estella

Ultimamente se están dando casos muy ilustrativos de la mentalidad caciquil y antisindical de los empresarios en la zona de Estella y no precisamente en talleres pequeños sino en empresas de doscientos o cien trabajadores. Sanciones, amonestaciones, etc., a afiliados o delegados sindicales por estar haciendo su trabajo dicen no poco de estos patronos que no quieren que nadie meta el morro en su feudo y no admiten que los sindicatos tengan sus derechos. No tienen en su diccionario la palabra negociación, sino sólo imposición.

En Curtinova, empresa de curtidos de 200 trabajadores, se ha sancionado a un delegado por desarrollar su actividad sindical y se ha amonestado a otro trabajador por asistir y participar en una asamblea de fábrica. Son trabajadores sindicados.

En Andreu Nort, S. A., de Eulate, con una plantilla de cien trabajadores aproximadamente, la patronal no hace caso al sindicato, no negocia sobre diversos temas como cambio de turnos, cambios de horarios, sistema de primas, horas sindicales y problemas del estilo. Se aviene sólo cuando en vísperas de juicio veía mal las cosas, y por las presiones ejercidas ante la autoridad

laboral. Pero la negociación siendo formal. No reconoce al cato como interlocutor.

En la empresa de terrazos Salvatierra (19 trabajadores) otro tipo de actuación que fondo es lo que venimos criticando de los dos anteriores: Alude a demanda se ha reducido y por de tres simple piensa que su fuerza tiene que amoldarse. ¿Cómo? quitando personal de por medio más. Primero, ello quiere hacer contar con nadie y segundo, que ha demostrado si las medidas piensa tomar solucionarán el problema o bien al contrario las causas la situación hay que valorar en otro sentido e incluso, puede ser problema más bien de gestión presarial de visión de futuro. En u otro sentido, de sindical hablar.

Tres empresas, la primera textil, la segunda de madera y la tercera de la construcción que tienen denominador común aún si muy diferentes unas de otras: Intitud de no querer contar con los sindicatos y de perseguir al trabajador que huelga a «sindical», pues ve un peligro inmediato contra el ritarismo que ha venido campeando hasta hoy y continúa, naturalmente.

La mejor respuesta, según nos menta el responsable de ELA en zona, Agustín Inza, es el sindicato hacerle ver al patrón que hay fuerza y unidad con el apoyo del sindicato único camino de ir desterrando carácter servil que quieren seguir teniendo los patronos en las relaciones laborales de sus empresas.

AGUSTIN I

Arrastre de Ondárroa

Nuevas bases reguladoras para 1984

Un logro importante de nuestro sindicato en estos últimos años es el elevado las bases reguladoras en una cuantía importante, basta con como ejemplo que en el año 1978 la cotización de la tarifa 9, marinero de 40.833 pesetas y que en el año 1984 van a cotizar por la misma tarifa cantidad de 80.000 pesetas. La elevación de estas bases ha sido muy importante, sobre todo para la actual situación de incertidumbre en que no contramos, ya que de estas bases dependen las prestaciones de jubilación, desempleo, bajas, etc...

Reproducimos, a continuación, la propuesta de las nuevas bases reguladoras que ha hecho el Instituto Social de la Marina.

Tarifa 1. Capitán	132.000 pta
Tarifa 3. Patrón de pesca con mando y motorista con mando	100.000 pta
Tarifa 4. Patrón de pesca sin mando	94.000 pta
Tarifa 5. Administrativos	70.000 pta
Tarifa 6. Motoristas sin mando	87.000 pta
Tarifa 8. Contraamaestre, maestro redero y cocinero	87.000 pta
Tarifa 9. Marinero, engrasador, redero y timonel	80.000 pta
Tarifa 10. Almacenero, ayudante redero, guardián	62.000 pta
Tarifa 11. Aprendiz y aprovechante	50.000 pta

XABIER MURU.