



CONSEJO DE MINISTROS. — El Gobierno remite a las Cortes el proyecto de ley de Negociación Colectiva

### El ámbito constitucional de las autonomías

## Un marco para la configuración de las relaciones laborales

La Constitución es el plano básico de la arquitectura del futuro Estado. Pero simultáneamente se está dando una actividad legislativa, cuya trascendencia, no debe pasar desapercibida. La ley de Acción Sindical en la empresa —de momento congelada— la ley sobre Negociación Colectiva que el Gobierno acaba de

pasar a las Cortes y la de Regulación de la huelga, forma un bloque en el cual se basará el modelo de relaciones laborales que se intenta implantar en ese nuevo estado.

La constitucionalización de las autonomías en regiones y nacionalidades es considerada como una de las peculiaridades más destacadas de esta

Constitución. La configuración de las posibilidades autonómicas, su naturaleza y su contenido en Euskadi, ha venido a constituir el eje de la aceptación o rechazo de esta nueva Constitución. El contenido de autogobierno que de acuerdo con la Constitución puedan tener los entes autonómicos —en nuestro caso Euskadi—

interesa vivamente a los trabajadores en cuanto tales. Y, por otra parte, las leyes que tienen por objeto la regulación de las relaciones laborales. Nos vamos a fijar sobre todo en que la de Negociación Colectiva, tiene que tener muy en cuenta el hecho autonómico: sería despropósito el que en su redacción prescindieran de él.

### No es momento de invertir

## ¿Pesimismo o chantaje empresarial?

Uste onenetan ere, igaz baino %eko 3 gutxiagoko inbertsioa izango da aurten. Nagusiek behin eta berriz diotenez, bi arrazoi dago hori horrela izateko: ekonomiko egoera larria alde batetik, eta bizi dugun politiko prozesuaren barnean dauden segurtasunik eza eta zalantzak nora joko duen, jakin gabe.

Inbertsio ezak, zuzen zuzenean, ekonomiak daukan sozial arazorik grabenetara eramaten du: lanikeza, gaur egun, etengabeke igoeran. Horregatik, langabeziaren aurkako edozein helburuk kontutan eduki behar duena zera da, inbertsioak indartu eta ekonomiaren aupada eta aurrerapena ekarrazazi.

La cuestión de partida es si se dan como válidas las razones aducidas por la patronal, para explicar el descenso de la tasa de inversión. Dicho de otra manera, ¿son tan negativas las expectativas económi-

cas? ¿Es cierto que el capital no tiene dinero para revertirlo al proceso productivo en forma de nuevas instalaciones? El proceso político comporta para las clases patronal algún riesgo? (Para a la página 6)

### ● Pesca de arrastre de Gipuzkoa Primer Convenio Provincial

Página 8

### ● Oficinas y Despachos de Gipuzkoa Una patronal desorganizada

Página 4

### ● Funcionarios y contratados La necesidad de sindicación

Página 5

### ● Una sentencia de magistratura Aclarando cuestiones del IRTP.

Página 7

## Lock - Out o cierre patronal

W. Arendt antiguo ministro de trabajo en Alemania Federal fue encargado, dentro de un fuerte clima de oposición a la legitimidad del lock-out, de realizar una encuesta comparativa de las legislaciones y prácticas referentes al cierre patronal en la Europa del Oeste.

Conclusión: En ningún estado está garantizado el lock-out constitucionalmente. El artículo 33 de la Constitución española en proyecto, en su párrafo 2, bajo el eufemismo de Conflicto Colectivo, reconoce y garantiza el derecho al ejercicio del lock-out o cierre patronal. Sabemos que los empresarios, una vez alcanzado el derecho al cierre, no son remisos ni parcos en utilizarlo. En Alemania Federal donde, aunque la Constitución no se lo garantiza, el empresariado goza, gracias a una jurisprudencia benévola, de una posibilidad para el ejercicio del lock-out superior a la media europea, entre los años 1949 y 1977 ha habido más cierres patronales que huelgas obreras. La amenaza de lock-out con ocasión del último convenio del metal en Guipúzcoa y el caso, ya demencial, del cierre patronal en Sigma (Elgoibar), hace un par de semanas, etc. ya nos anticipan algo de cuál sería el comportamiento de nuestra patronal.

En sectores patronales y afines se argumenta: Con objeto de equilibrar las fuerzas en las relaciones laborales, al derecho a la huelga que tenemos los trabajadores tiene que responder el derecho al lock-out en los empresarios.

Eso es falso. Precisamente y en razón al enorme poder decisivo social acumulado en manos patronales y la situación de dependencia de los trabajadores, hemos impuesto el reconocimiento de nuestro derecho a la huelga como elemento mínimo y escasamente compensatorio. Un reconocimiento del derecho al cierre patronal, no es que rompa un equilibrio, que nunca ha existido, sino que aumenta el desequilibrio de forma irreparable. El derecho al lock-out deshace la misma posibilidad de relaciones laborales. Es la forma de anular, en su base, las posibilidades sociales creadas a partir del reconocimiento de existencia y acción a los sindicatos. El carácter provocador del lock-out causa estragos en el clima social y laboral. Estas son las razones por las que en Alemania y en otros sitios se ha creado una fuerte oposición a la permisividad del cierre patronal.

Los trabajadores no podemos aceptar la legitimación, mucho menos la "constitucionalización" del lock-out.

Esto nos retrotrae a una sociedad de dominación absoluta e impune de la patronal. Ante el cierre patronal a los trabajadores nos queda únicamente una respuesta: La ocupación de la fábrica.

Las lamentaciones y la gesticulación histérica de una patronal anclada en sus privilegios han logrado introducir en el proyecto constitucional esta cláusula sobre la garantía del lock-out poniendo una bomba de tiempo a la estabilidad social y primando como no se hace ya en Europa a los empresarios con este privilegio.

Los trabajadores exigimos a los partidos que se dicen obreros y a los que en su interclasismo quieren ser "populares", eviten que el texto definitivo de la Constitución consagre este verdadero "desafuero" social.

# ELA<sup>STV</sup>

ELA-STV está adherida a:  
 Secretariados Profesionales de Industria (SPI): 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, Vestidos y cuero (FITIVC)  
 Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)  
 Federación Internacional de los Trabajadores de la Industria Química y de la Energía (ICEF)  
 Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo  
 Federación Gráfica Internacional (FGI)  
 Federación Internacional de Servicios Públicos (PSI)

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical)  
 Edita: ELA-STV  
 Director: J. Elorrieta  
 Redactores: V. Bengoa, J. Larrañaga  
 Imprime: Ardatza, S.A. Polígono Eciago, 10-B Hernani (San Sebastián)  
 Dep. Legal: BI-3312-1977  
 Redacción: Barrencale, 28-2 Teléfono 681 56 50 Durango



Alfontxo Zestoako zinean. Urolaldeko militanteekin. (A. Arenas)

## El secretario general, Alfonso Etxeberria visita las Comarcales

El secretario general, Alfonso Etxeberria, ha iniciado un programa de visitas a todas las Comarcales de la Confederación, con el objeto de exponer a todos los militantes la situación actual de momento sindical en general y de ELA, en particular, y los objetivos a alcanzar durante la presente temporada.

Alfonso Etxeberria, que ha visitado ya varias Comarcales de Bizkaia y Gipuzkoa, ha resaltado en sus charlas los siguientes aspectos:

El momento político presente  
 Situación general del sindicalismo  
 Estrategia de la patronal  
 Necesidad de consolidar y fortalecer las Federaciones.  
 Asimismo, ha puesto especial énfasis en el esfuerzo que va a hacer toda la estructura de la Confederación para lanzar una nueva campaña de afiliación, que precisa, para que resulte eficaz, de la participación de todos los afiliados. El objetivo de esta campaña ha insistido en explicar a los trabajadores la necesidad de sindicarse, haciendo para ello presentaciones en fábricas, secciones, y recurriendo, también, al contacto individual con los compañeros que no están afiliados.

## Reunión del Consejo Nacional

El próximo día 23 de septiembre se va a reunir en Euba el Consejo Nacional para tratar el siguiente orden del día:

- Informe del Secretario General.
- Calendario para la temporada 1978-79.
- Propuesta de celebrar el IV Congreso en Vitoria, en junio del próximo año.
- Subida, a partir de enero de 1979 de las cantidades a abonar en caso de huelga o lock-out por la Caja de Resistencia.
- Autonomía administrativa de las Comarcales y Federaciones desde el próximo mes de enero.
- Análisis de los antecedentes de Negociaciones Colectivas.
- Campaña de afiliación.
- Planes de Formación para la temporada 1978-79.
- En el próximo ELA-semanal publicaremos una extensa información de los acuerdos adoptados por el Consejo Nacional.

A continuación adjuntamos el calendario de visitas.

Septiembre

- Día 11 - Margen Izquierda
- " 12 - Margen Derecha
- " 13 - Basauri
- " 14 - Urola/Kosta
- " 15 - Gohierrri
- " 20 - Gernika
- " 20 - Durango
- " 21 - Bidasoa
- " 22 - Naval
- " 26 - Galdakano
- " 26 - Llodio
- " 27 - Eibar
- " 28 - Pamplona
- " 29 - Alsasua
- " 30 - Vitoria

Octubre

- Día 3 - Cadagua
- " 4 - Mondragón
- " 5 - Donostia
- " 6 - Oría

## Federación de Madera y Construcción de Bizkaia

### Reuniones para afiliados

Seguendo en la línea ya iniciada en la temporada anterior, la Federación de Madera y Construcción de Bizkaia ha programado una nueva serie de reuniones comarcales, al objeto de profundizar lo anteriormente debatido y seguir dando los pasos necesarios en la estructuración y afianzamiento de la Federación.

Los vencimientos de los convenios: el de la construcción el 30 de Noviembre y el de la madera del 31 de diciembre, hacen que tenga ya que ir planteándose las nuevas negociaciones. Este punto, junto

con la problemática del sector, completarán el orden del día de las referidas reuniones.

A continuación, adjuntamos las fechas, lugares y horarios en las que van a tener lugar:

Comarcal	Lugar	Día	Hora
Basauri	AISS: C/Navarra	20	7,30
Munguia	Local: ELA, Hnos. Basozabal 3-1	25	7
Erandio	Local: ELA, Rio Seco, 5-1	21	7,30
Barakaldo	Local: ELA, Gral. Sanjurjo 28-2	29	7,30
Zalla	Local: ELA, Juan A. Yerno, 1-2	26	7
Sodupe	Local: ELA, José Ml. Oregui, 9-2	27	8
Durango	Local: ELA, Barrencale, 28-2	28	7,30
Gernika	Centro social	22	7,15
Lekeitio	Local: ELA, Casa social	2 Oct.	8
Bilbao	Jesuitas Indauchu	30	1m.

## HUMOREA



## Untzagako Plazan

### Eibarren lokal berria zabaldu zan

Joan zen 11an, Eibarren, Komarkaleko lokal berria zabaldu zen, Untzaga plazako 10enean.

Lehengoa, Ubitxa Sean zegoena, txikia gelditu da, ez baizegoen ea ezertarako tokirik. Azken bi urteotako sindikal indartzeak erakarri du, lokal lasaigo baten beharra. Eibarren eta bailaran ere, afiliapen handia egon da eta enpresetako sindikal sekzioen bilerak, formazioko kurtsilloak eta abarrek estruktura osoa gogortu eta zabaldu dute eta Ubitzakoak etzuen hortarako ematen.

Hila honetan bertan, Ondarroan zabaldu dugu Antigua kaleko 21enean eta Ermuan berriz, itxura hobegoko batera aldatu gara, Fueros kaleko lean lengo pisuan.

Oсотuа dugu horrela, Deba beheko zonaren estruktura-keta.



Tal y como aparece en la foto, el nuevo local de la comarcal a ventaja en mucho a la anterior de Ubitxa



# Constitución y negociación colectiva

Tanto en la Constitución como en el proyecto de ley sobre Negociación Colectiva, ciertos puntos muy concretos a los que nos vamos a ceñir ante la imposibilidad material de hacer un estudio extenso, son indudablemente fundamentales para los trabajadores que quieran que los entes autonómicos, en nuestro caso Euskadi, dispongan de la capacidad de modelar su sistema de relaciones laborales en función de su propia realidad social. Queremos que nuestra autonomía tenga contenido y esto, aparte otras razones, por un simple sentido de eficacia y racionalización.

## La Constitución, las autonomías y las relaciones laborales

El título VIII de la Constitución es el que trata de los estatutos de autonomía. El artículo 143, perteneciente a este título VIII, en su número 11 fija las materias que son de competencia exclusiva del Estado. Entre ellas, en el párrafo 7, está la "legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas". Así las instituciones autónomas quedan como meros ejecutores de una legislación laboral emanada toda ella del poder central. Esta cláusula niega dos criterios básicos: Uno referente a las autonomías y otro referente a la propia naturaleza del derecho laboral.

### Las autonomías

Las autonomías enraizan en su pluralismo diversificador en lo cultural, étnico, económico, social... que exige, por eso mismo, que las normas legales, necesariamente por simple sentido de racionalidad, adaptadas a la vida de la comunidad autónoma, obedezcan a un principio de diversificación y no a un principio de uniformización, presupuestamente superado en un Estado configurado por regiones y nacionalidades autónomas.

La autonomía exigida por la realidad diferenciada de Euskadi, muy acentuada en el terreno de las relaciones laborales, es negada si se reducidas sus competencias a la mera posibilidad de ejecución de un cuadro legislativo laboral emanado fuera del propio ente autonómico con la pretensión de encuadrar en un sistema único y uniforme la enorme y aún contradictoria diversidad social y laboral del estado.

Esta exclusividad legislativa se presenta aún mas alarmante si se tiene en cuenta la tendencia intervencionista, uniformadora y con queñencia a la nimiedad del detalle que ha caracterizado, y no ha sido desmentida por los últimos proyectos de ley, de la legislación del estado Español.

### El derecho laboral

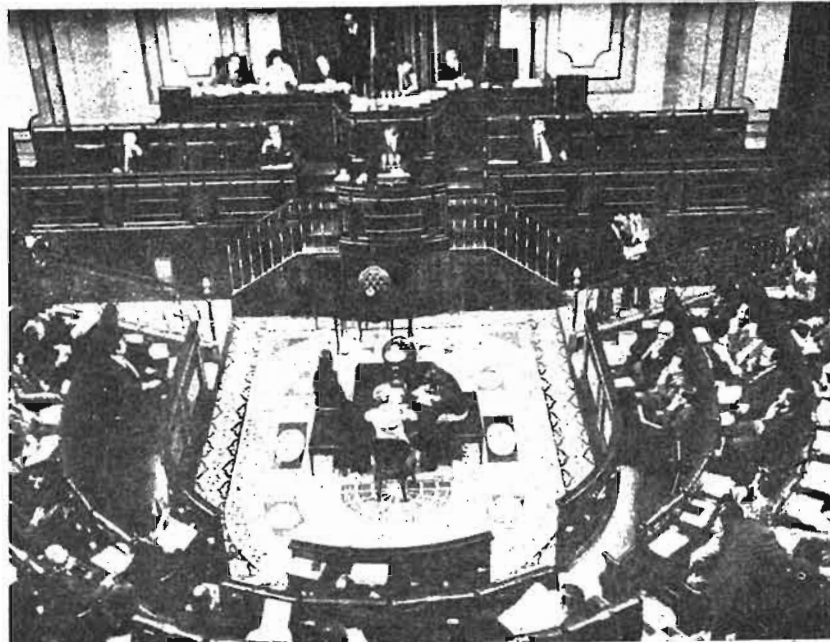
La naturaleza misma del derecho laboral, sobre todo en ámbitos socialmente muy diferenciados, como es el caso del Estado español, tiene una exigencia de operatividad muy elemental, y es que no puede desconocer la existencia de la diferenciada realidad social e institucional en la que la norma legal quiere aplicarse. Y esta exigencia en nuestro caso no queda evidentemente satisfecha con una simple posibilidad diversificadora en las formas de ejecución. Pide indudablemente que puedan darse, dentro de un cuadro muy general y alternativo, posibilidades normativas diversas para las diversas realidades sociales. Si la legislación tiene una función normativa no por eso puede hacer abstracción de la realidad social a cuyo funcionamiento tiene que servir y por lo tanto adecuarse. Una legislación laboral uniforme sobre una realidad social significativamente diversificada e institucionalmente diferenciada en alto grado es inservible.

Desde una posición realista, libre de prejuicios alimentados en viejos miedos y de centralismos que se quieren superar según se dice, lo normal y obvio sería que el Estado

se reservara la ratificación de los convenios internacionales a través de un proceso de definir y la legislación básica (mínima) respecto a las relaciones y condiciones laborales. Las comunidades autónomas desarrollarían una normativa legal en consonancia con sus realidades sociales, económicas e institucionales, peculiares. Esto parece que lo pide también el intento de dar una solución política a lo que es un problema político y no un remiendo administrativo cuando de lo que se quiere son capacidades de autogobierno.

### No se trata de ninguna innovación

El derecho laboral comparado, ofrece abundantes ejemplos de este sistema legislativo articulado, incluso en estados cuya homogeneidad social es superior a la del Estado español. A partir de una legislación básica (mínima) la legislación laboral se articula y concreta a través de diversas instancias con verdadero poder legislativo. Y tan es así que la OIT (Oficina Internacional del Trabajo) prevee el mecanismo que debe seguir en estos casos la ratificación de sus convenios por los estados que se estructuran en instancias legislativas escalonadas. Mas aún, la OIT ha intervenido en más de una ocasión para evitar una extensión abusiva de los poderes legislativos centrales del Estado y para que los entes constitutivos con verdadero poder legislativo dentro del Estado no fueran suplantados por los poderes centrales.



¿Una Constitución y una ley de espaldas a la realidad?

## Proyecto de Ley sobre negociación colectiva y la autonomía

No entramos en un análisis del proyecto desde un punto de vista estrictamente sindical. Habría mucho que decir. Y se dira. Hoy, como lo hemos dicho al comienzo, lo abordamos desde otro ángulo: El de las autonomías. Y esto en forma elemental como complemento de las reflexiones hechas en el apartado anterior.

Existen dos o tres puntos obvios que vamos a destacar y cuya importancia es consecuencia de la trascendencia que para la normativa laboral tiene la ley reguladora de la negociación colectiva en las sociedades, como la nuestra, de elevado desarrollo industrial.

1) La ley no será buena si tropieza en el escollo de querer concretar, atar, fijar con todo detalle la normativa sobre las negociaciones Colectivas. La ley no debe ser ni estéticamente equilibrada ni teóricamente perfecta sino socialmente eficaz. A una realidad plural no se adecua una ley uniforme y detallista. Aún nos falta rodaje para pensar en formulaciones perennes y por algo se constitucionalizan las autonomías.

2) La ley debiera abrir la posibilidad de diversas posibles alternativas de modalidades de negociación

o, mejor todavía, debiera abrir la posibilidad de que los interlocutores, las partes negociadoras, en actuación responsable y en base a determinados presupuestos mínimos vayan creando, en forma adecuada a las circunstancias concretas que condicionan su actividad, formas de relación, contratación y negociación.

3) Y como lógica consecuencia de lo anterior, los ámbitos autonómicos deben poder ser ámbitos de negociación colectiva. Y esto en dos sentidos: Primero en cuanto a la posibilidad de establecer convenios a ese nivel autonómico de región o nacionalidad; y, en segundo lugar, en cuanto a la forma de establecerlos: Es decir que los distintos elementos que se conjugan en la negociación colectiva (partes contratantes, materia de negociación, modalidad del proceso negociador, etc.) puedan ser creación de los protagonistas sociales y de las instituciones legislativas de las propias comunidades autonómicas. El sistema de Negociación Colectiva que tome cuerpo, influirá de forma decisiva, en la configuración de la totalidad del sistema de relaciones laborales. Además una normativa detallada, impuesta, general y uniforme, sería a no dudar, una fuente de desajustes y callejones sin salida en la relaciones de trabajo.

## HEMEROTEKA

### Documents, revues des questions allemandes

#### Ha cambiado el clima social

"En Alemania Federal, se dice, la paz social ya no es la de antes. Las huelgas que este año han sacudido al país han sorprendido a todos los observadores de la escena social. Huelga de los portuarios, de los impresores, de los metalúrgicos... Huelgas muy duras, mantenidas con un encarnizamiento desusado y testimoniando, nos parece, un clima muy nuevo en un país en el que las huelgas eran mas bien raras y donde todo un sistema complejo de dispositivos « largas negociaciones, arbitraje y votaciones de la base » estaba precisamente destinado a atenuar la dureza de las divergencias sociales y a favorecer el compromiso a expensas del enfrentamiento.

Dos hechos son particularmente interesantes en cuanto a los orígenes y al desarrollo de los conflictos sociales. El primero: cuando parecía evidente a la mayoría de los especialistas del movimiento social que la crisis económica (1,2 millones de parados en la República Federal) tenía que favorecer necesariamente una actitud de prudencia de parte de los sindicatos obreros y de los trabajadores en general, se ha producido lo contrario. Es que esta crisis, juzgada cada vez mas como estructural que como coyuntural, suscita reflejos en los que el miedo de perder el empleo (que siempre ha prevalecido con ocasión de las crisis económicas precedentes) es de cierta manera su-

perado por la voluntad firme de salvar las posiciones adquiridas en base a una actitud combativa e incluso por la voluntad de provocar una modificación "cualitativa" en las relaciones sociales. Es este precisamente el segundo fenómeno: aún en Alemania Federal donde los enfrentamientos sociales parecían siempre restringirse a un "match" en el que el deseo de obtener "un poco más" era lo predominante, la crisis ha modificado los datos del problema. Ahora se trata de asegurar el empleo y no solamente el poder de compra. Lo que ahora viene a ser primordial para las organizaciones sindicales es el asegurar, frente a la racionalización practicada por la patronal y frente a la introducción de la nueva tecnología que la acompaña, la garantía del empleo y de las remuneraciones".

Gerard SANDOZ

### Problemes Economiques

#### El Lock» out

El lock» out decidido por el detentador de la autoridad en la empresa, no puede ser considerado como el equivalente, por parte patronal, de la huelga de los trabajadores, situados en estado de dependencia respecto al empresario (empleador) y que pretenden obtener, por medio de la acción colectiva mejorar sus condiciones de vida o de trabajo. (...) La licitud de las varias formas de lock» out (...) no puede ser aceptada, porque, si se considera este medio de acción como lícito, se volverá a mantener un desequilibrio cuya desaparición sirve precisamente de fundamento a la existencia de la huelga, modo normal de respuesta de los trabajadores » reconocida por la Constitución, que no dice nada en lo re-

ferente al lock» out» que no tienen otros medios de hacer que sus reivindicaciones se realicen. En este sentido, por otra parte, marcha la función específica del derecho del trabajo, que tiende hacia la formación de nuevos instrumentos jurídicos, adecuados para reducir la desigualdad social efectiva que caracteriza la posición subordinada del trabajador respecto a la del empleador".

Dimitri Weiss

Nota: D. Weiss no es un sindicalista. Es un "técnico" en relaciones laborales que en ningún momento trata de situarse en la posición de los trabajadores. Su intento de neutralidad técnica nos viene bien, porque se ve que, aún desde ese punto de vista, es inaceptable el pretendido paralelismo de equivalencia entre huelga obrera y lock» out patronal sobre el que algunos están insistiendo estos días.

Convenio de Oficinas y Despachos de Guipúzcoa

Una patronal desorganizada

Este convenio, cuya última negociación tuvo lugar en el año 76, dentro de las estructuras del vertical, terminó su vigencia el 31 de marzo de este año.

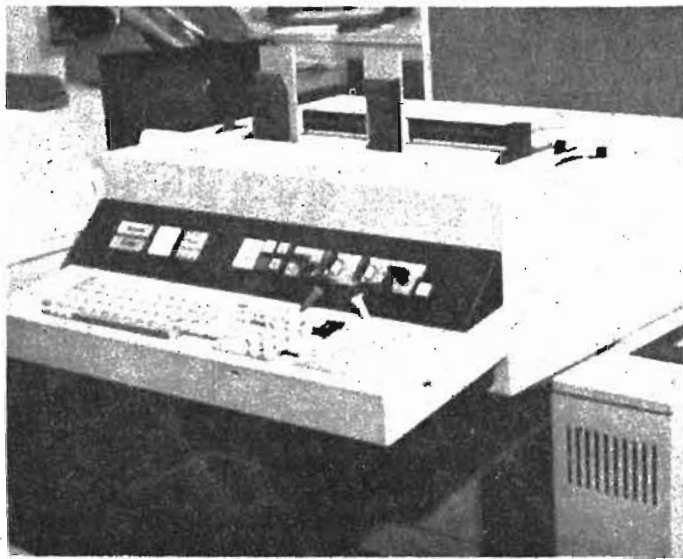
Aunque no es el único convenio que se está negociando, o se ha negociado, con retraso, es uno de los que más problemas ha planteado a la hora de firmarse la mesa negociadora: Baste decir para ello que la primera vez que empresarios y trabajadores se sentaban a negociar, era el pasado 14 de setiembre.

Durante las negociaciones hemos encontrado con un caso bastante frecuente, aunque con una intensidad no usual, de desorganización, y aún podríamos decir más, de absoluta despreocupación de los empresarios por normalizar unas nuevas vías de negociación, en general, de relaciones laborales, en esta nueva época (que ya no es tan nueva) de libertad sindical.

Resulta paradójico que, ante nosotros, los empresarios se hayan declarado absolutamente partidarios de la regula-

ción de las condiciones de trabajo por vía de la negociación directa, criticando y rechazando el intervencionismo de la Administración, mientras que se muestran absolutamente incapaces de organizarse para la elaboración de un convenio que, por esta causa lleva muchos meses de retraso.

Desde luego que las características del sector no son idóneas para consolidar una fuerte organización de las partes: Unos 3000 trabajadores y casi 1500 patronos; pero,



Desde luego que las características del sector no son idóneas para consolidar una fuerte organización.

mientras la parte social posee una organización y una representatividad en vías de consolidación, la parte patronal ha tenido que pseudoorganizarse rápidamente para dar salida a este convenio que ya amenaza, si se retrasa su firma, con ocasionar graves tensiones en el sector.

Es muy criticable el alto número de profesionales (arquitectos, abogados...) que son patronos del sector, que siendo muchos de ellos integrantes de partidos y organizaciones considerados como progresis-

tas, no han mostrado el más mínimo interés por poner al día las condiciones laborales de su asalariados. No nos sirve la excusa de que sus empleados son pocos, pues, es sabido por todos, o al menos debían saberlo, que más del 80 por ciento del sector son empresas con 5 ó menos trabajadores.

Es de desear que, cara a este año que se avecina, estos retrasos en las negociaciones, sobre todo en sectores pequeños, puedan ser evitados y no proliferen las situaciones que a todos ponen nerviosos y a nadie satisfacen.

Los trabajadores del sector somos conscientes de que tenemos mucho que avanzar en nuestros planteamientos sindicales, pero parece que la inmensa mayoría de los patronos no se han dado cuenta que tienen que dar una respuesta a estos planteamientos.

Bomberos de la Diputación vizcaina Un paso decisivo en las negociaciones

En el número anterior dábamos cuenta de la situación y de las reivindicaciones que plantean los trabajadores del Servicio de Extinción de Incendios de la Diputación de Vizcaya. Tal y como se acordó anteriormente, se realizó el miércoles, día 10, una reunión en la Diputación de cuyo resultado positivo queremos dar cuenta hoy.

Para entrar a tratar los puntos reivindicados por los trabajadores existía una condición previa: la dimisión del presidente de la Comisión Informativa del Servicio, el Sr. Marcelo Ruiz, al igual que la dimisión del secretario y la de uno de los vocales; el actual alcalde de Guernica. La ineficiencia e irresponsabilidad manifiesta demostrada en la gestión y los métodos poco democráticos utilizados, son las razones básicas por las que se pide su alejamiento del servicio.

El Sr. Amorrortu actual presidente de la Diputación y el secretario de la Diputación asumen respectivamente responsabilidades del presidente y secretario del Servicio dimitidos.

Reivindicaciones conseguidas

Las decisiones adoptadas en la reunión fueron las siguientes: 1. Creación de una comisión mixta compuesta por el presidente y secretario de la

Diputación más un número de vocales elegidos de forma paritaria entre la Corporación y los trabajadores. Entre sus funciones está la de redactar el Reglamento de Régimen Interior. También es de su competencia todo lo concerniente al aspecto técnico y material igual que los puntos salariales y sociales.

2. En la cuestión salarial se llegó al acuerdo de cobrar este mes todos los atrasos y los devengos correspondientes a los tralados forzosos. El Sr. Amorrortu prometió informar sobre la cuantía de la masa salarial antes de la siguiente reunión a celebrar en la semana del 17 al 24. En esta reunión se discutirá la propuesta salarial de la Diputación.

3. En cuanto a los traslados forzosos el presidente promulgará por decreto su anulación y los trabajadores serán devueltos a sus puestos de origen.

4. Se admitió la posibilidad de eliminar la categoría de "sargento instructor".

5. Otro punto importante que se decidió discutir y solucionar: Los chóferes hoy tienen la consideración de un bombero más. Se reconoce que por sus condiciones de trabajo necesitan un tratamiento específico. Se llegó a esta conclusión tras un cambio de impresiones.

J. LARRAÑAGA

Hostelería de Guipúzcoa

Acuerdo parcial

Después de unas negociaciones donde la característica principal ha sido una crisis en el sector, creada por la patronal para de esta forma coartar la capacidad reivindicativa de los trabajadores, se ha llegado a un acuerdo parcial en la mesa negociadora.

Los puntos básicos del acuerdo son los señalados en el recuadro.

El plus convenio será cotizable a la Seguridad Social y no computable para la antigüedad.

» Trienios del 5 por ciento con un máximo de 10, garantizando a los que actualmente superen los 30 años de antigüedad.

» El valor de las horas extras será el resultado de la siguiente fórmula: Salario Mensual/ 188 (horas trabajadas Mes) x 1,70.

» Para los días festivos abonables existirán dos alternati-

vas a) Cobrarlas según esta fórmula: Salario mes/ 30 x 1,60. b) acumular a vacaciones con el 50 por cien de recargo.

» Se establece la obligatoriedad de un calendario laboral en cada empresa que comprenderá el descanso semanal y el período de vacaciones.

» Las manutenciones y alojamiento en 1.500 pesetas por concepto y revisable al mismo tiempo que los salarios según

índice coste de la vida. También se creará un comité mixto de control de estos conceptos.

» El valor del plus de distancia sube a 7 pesetas por Km, revisable cada seis meses igual que los salarios.

» Se establece un período de 30 días de vacaciones para todos los trabajadores.

Han quedado pendientes los temas de Garantías sindicales y Licencias Sindicato de Hostelería de Guipúzcoa

Vigencia del 1-8-78 al 31-7-79 con una revisión del 1-2-79 según el índice del coste de vida más el 10 por ciento del mismo

Salarios

Niveles	Salarios base	Plus Convenio	S. total	% Aumento
I	33.632	1.500	35.132	11'78
II	31.308	1.500	32.808	12'12
III	28.212	1.500	29.712	12'69
IV	26.662	1.500	28.162	13'01
V	25.888	1.500	27.388	13'20
VI	17.037	1.500	18.537	16'41
VII	12.391	1.500	13.891	19'94

Convenios del Comercio de Bizkaia

Como hemos subrayado en anteriores comentarios, los convenios que afectan al Comercio del Metal, Química, Alimentación entre otros, presentan graves retrasos en su negociación.

La razón ha sido clara: la patronal aduciendo falta de organización, ha encontrado en la CGEV (Confederación General de Empresarios de Vizcaya) un aliado propicio para evitar el comienzo de las negociaciones.

La CGEV mantiene una posición clara: con el pretexto de que los empresarios se encuentran divididos y carecen de la debida organización retrasa las negociaciones y para animar más la fiesta insiste en la exigencia de que en la negociación deben entrar todas las organizaciones sindicales independientemente de que tengan o no afiliados en el sector.

Esta posición llega hasta el punto de que en el Comercio del Textil la CGEV inicia las conversaciones únicamente con las centrales minoritarias con el único objeto de restar capacidad negociadora a las centrales verdaderamente representativas del sector y, por otro lado, posibilitar así la entrada a los sindicatos amarillos.

didio ser iniciadas las negociaciones de los Convenios del Comercio de Industrias Químicas y del Metal.

Comercios de Industrias Químicas y del Metal

En el primero de esos dos convenios se parte de unas tablas salariales bajas: el convenio interprovincial está ya por encima en algunas categorías. La patronal ofrece subidas salariales del orden de las 3.000 pesetas brutas mensuales sin que existan contrapartidas sustanciales en otros conceptos. Dado que ésta es la última posición de la patronal hemos convocado, junto con UGT y CC.OO, para el lunes día 18 un paro de 1 hora en el que se discutirán las medidas a adoptar en el sector.

del Metal continúan las negociaciones.

Aún no se ha llegado a propuestas definitivas. En el terreno económico la propuesta última de la patronal supone de 4.500 a 5.500 pesetas brutas de aumento según categorías. Uno de los aspectos positivos acordados es la revisión automática del convenio y la obligatoriedad del inicio de las negociaciones 15 días después - tiempo tope - de presentada la plataforma por parte de los trabajadores con el objeto de evitar en el futuro los retrasos en las negociaciones. En lo relacionado con otros aspectos - jornada, vacaciones, horas extras etc. - no se ha llegado a un acuerdo por el momento.

Esta semana daremos comienzo a las negociaciones del Convenio del Comercio de Alimentación y fijaremos también la fecha de arranque de las negociaciones del Comercio Textil.

En la sección de Ultima Hora informamos de las últimas incidencias en las distintas negociaciones en el Comercio.

Alex GARATE

Ayaprisa

Continúa la represión sindical

Los protagonistas son dos socios propietarios de Ayaprisa, el aparejador Ayala y el abogado Prieto, quienes a raíz de las elecciones sindicales sólo han tenido un objetivo: Hacer la vida imposible a los delegados elegidos.

Los tres representantes de los trabajadores, miembros de ELA, se han visto obligados a pedir ante Magistratura de Trabajo la rescisión de sus contratos, ante las continuas y humillantes acciones que, por insignificantes motivos (cuando los ha habido) les han aplicado.

El acoso ha sido constante, sólo porque cumpliendo con sus obligaciones como representantes de los trabajadores, han planteado exigencias como el incremento del 8,5 por ciento, recogido en el Convenio y que debía haberse aplicado en el mes de abril.

Las amenazas de los señores Ayala y Prieto, "cada vez lo vas a pasar peor", se han ido cumpliendo y, pese a la infinidad de reclamaciones, de luchas y demandas ante Magistratura no han tenido

otra alternativa que solicitar, por su cuenta, la rescisión de sus contratos. No nos vamos a limitar a denunciar esta cacicada de rancio estilo franquista, nos corresponde, y es nuestra voluntad, hacer cuantas presiones podamos para neutralizar estos abusos. Pero actuaciones como ésta deben de conocerse. Hay algunos patronos que sencillamente no están preparados y van a tardar tiempo en aclimatarse.

Federación de la Madera y Construcción de Bizkaia



En Nafarroa

# El ministro de Industria con las centrales

Las Centrales Sindicales fuimos convocadas a una reunión con el ministro de Industria, Rodríguez Sahagún, para el sábado día 14 en Pamplona.

Lo que parecía, en un principio, que iba a ser un mero acto protocolario, se convirtió en un repaso a los problemas laborales más importantes de nuestra región y un cambio de impresiones interesantes sobre algunas cuestiones más generales.

A petición del representante de ELA se trató sobre el proyecto del INI para con la SEAT y el problema de la siderurgia.

Seat-Fiat

Respecto al primer punto se le pidió al ministro que expusiera la situación del proceso de negociación con la Fiat por sus indudables repercusiones en el futuro en la factoría de Pamplona y en el de las empresas auxiliares que de ella dependen.

El ministro explicó, después de hacer análisis de las estructuras actuales de Seat, a las que calificó de inviables, la línea de actuación del INI, que siempre según el ministro, se basa fundamentalmente en tres puntos:

1. Que la actuación de la Fiat no altere los actuales puestos de trabajo.

2. Exigir de la Fiat un programa de inversiones ade-

cuado a las actuales circunstancias de empleo de Seat.

Aclaró que no se trata de vender las actuales acciones que posee el INI «35 por ciento» sino de ampliar el capital de tal forma que Fiat pase a ser mayoritario.

Exigimos garantías y presencia

Algo tenemos que añadir nosotros. La factoría de Pamplona que supone el 8 por ciento del personal total de Seat, pero que en producción, supera este porcentaje y las múltiples empresas auxiliares que de ella dependen necesitan garantizar su futuro a largo plazo ya que puede verse afectado por esta absorción de la Seat por la Fiat.

Exigimos que los sindicatos seamos informados y participemos en la formulación de dicha garantía y en el seguimiento de su realización. El futuro de Laminaciones de Lesaca depende de la política siderúrgica que plantee el Gobierno y más en concreto del tratamiento que se dé a Altos Hornos de Vizcaya. El ministro dio seguridades sobre el saneamiento de este sector por la ayuda financiera aportada como consecuencia de las medidas tomadas a corto plazo por el Gobierno. Manifestó su interés por seguir las conversaciones con la presencia de ELA.

EGUINO Hnos. de Salvatierra

## Los hermanos no se arreglan

Las desavenencias existentes entre los hermanos propietarios de la empresa EGUINO, Hnos. de Salvatierra amenazan incluso con un expediente de crisis y están creando ya problemas graves a los 20 trabajadores que integran la plantilla de esta empresa del mueble.

De momento, las relaciones de tirantez creadas, son motivo de preocupación para el personal que no ha cobrado desde el mes de julio. La razón de esta anomalía está en la retirada de todo el capital de los bancos, efectuada por uno de los propietarios, quien con absoluta irresponsabilidad se ha desentendido de la problemática entre ellos.

Es preciso también denunciar las maniobras de la dirección para involucrar a los trabajadores en la solución de la situación planteada, puesto que esto tiene, entre otros, el riesgo de producir enfrentamientos que a nada conducen y que puede provocar una dispersión en las acciones de los trabajadores.

Como medidas de precaución, se ha demandado a la empresa por las cantidades no pagadas y solicitando el embargo preventivo. De no llegar a una pronta solución, nos veremos en la necesidad de aumentar nuestra presión con otras acciones sindicales.

Sección sindical de EGUINO

## ARIN

### AHV.. Una reestructuración velada

El jueves día 7, se registró en Altos Hornos de Vizcaya un paro de 24 horas. Esta acción de fuerza ha ido precedida por un tira y afloja entre los trabajadores y la Dirección, que se oponía a entregar las plantillas estándar de la empresa. Detrás de este hecho, hay una situación de fondo que es la que verdaderamente preocupa a los trabajadores: la reestructuración de AHV.

Es por todos conocido, las

dificultades por las que está atravesando en este momento el sector siderometalúrgico, dificultades que no son ajenas a la política seguida por la iniciativa privada (bancos) en los últimos años más propicios a conceder préstamos que a capitalizar AHV.

En su día, la Dirección de AHV se comprometió a no llevar a cabo ningún expediente de regulación de empleo, manteniendo el nivel de empleo existente. AHV ha encontrado "su solución" colando de forma velada una auténtica reestructuración. Los puestos vacantes producidos por causas naturales: jubilaciones, bajas voluntarias, muerte etc. son amortizados.

Esta disminución real de la



Estatuarentzat lana egiten dugularen orde, estatuaren langileak gabela pentsatzen dugu, eta erru hau zeharo zabaldua dago geure artean

### Funcionarios y contratados

## La necesidad de sindicación

*Konbenio Kolektiboen Lege Proiektora hutsune bat betetzera dator eta era berean, laneko erlazioen jokabideak neurtu eta asentatzera. Funtzionalgo Publikoan lanean dihardutenentzatzak, "berezitasunetzko legebidea" dagokiela, dio proiektuak. Horrela, langileek duten sindikatze eskubidea, hitz hutsetan gelditzeko arriskua dago, aparteko tratamendua berezitasunagatik.*

El proyecto de ley de convenios colectivos surge para llenar un vacío y establecer así unas reglas de juego que regulen las relaciones laborales. En lo referente al funcionario público, este proyecto establece que el personal incluido en el mismo se regirá por una "legislación específica". Esta excepcionalidad presenta el riesgo de que se congele y no se desarrolle el derecho de sindicación de los funcionarios, que quedaría en poco más que un reconocimiento de principio.

La estructuración en cuerpos cerrados, la rigidez de todo el sistema, la complicada y a veces incomprensible burocracia que caracterizan los cuerpos de la Administración, constituyen un obstáculo para la defensa de las reivindicaciones de los funcionarios. Pero éste no es el único obstáculo con el que nos encontramos a la hora de poder llevar adelante una acción sindical permanente. La poca conciencia de trabajadores extendida en algunos sectores, y el hecho de que el Estado es para nosotros juez y parte, complica aún más nuestros problemas

#### El Estado es juez y parte

Un error frecuente suele ser el pensar que somos trabajadores del Estado, en vez de ser personas que trabajamos para el Estado. Muchos compañeros, entre otras cosas por el lastre histórico que arrastramos, han caído en la trampa y

se consideran trabajadores privilegiados, se identifican con una estructura jerárquica y se esfuerzan en mantenerla, defendiendo unos intereses a corto plazo. Quienes así actúan, no se percatan que están tejiendo su propia red que les va atrapar mediatizando notablemente la libertad de la que gozán los trabajadores de otras empresas.

De otro lado, tal y como antes hemos indicado, se da el agravante de que el Estado es juez y parte, es patrón y magistrado. Si hacemos una demanda al patrón, (o cualquiera de sus sucursales) siguiendo un complicado procedimiento administrativo, que la mayoría de los funcionarios desconocen, al final del camino nos encontramos con que quien decide es el mismo patrón, el Estado o unos de sus órganos. Parejado a una libertad de negociación y a una ley de

mejor, la Administración, no quiere dar el paso de tener con "sus" funcionarios una relaciones de tipo laboral, y así, el total vacío de legislación en este campo, hace que la Administración no se sienta ligada en absoluto a los pactos firmados con las centrales. Ahí tenemos el caso de la EGB estatal en la que la Administración se ha saltado el pacto firmado, y en la que, sólo una postura de fuerza por nuestra parte, le hará cambiar su decisión.

Para poner en claro toda nuestra problemática y superar las trabas referidas, sólo hay un camino: En organizarnos en sindicatos y plantear así de forma colectiva nuestra reivindicaciones, exigiendo los mismos derechos que el resto de los trabajadores.

No obstante, no conviene concluir este artículo sin hacer, al menos un análisis rápido de las diferentes posturas que aparecen en el espectro de la pluralidad sindical.

#### "Tipos" de sindicatos

Este es un terreno abonado para los sindicatos amarillos y corporativistas, bien organizados en cuerpos de funciona-

presas en Madrid. Y esto, llámase como se llame, es un nuevo sindicalismo verticalista. Es un sindicalismo a combatir.

Existen otros sindicatos que defienden a rajatabla el régimen funcional para el personal docente. Esto es fruto de su concepción política del Estado, orientada al robustecimiento de las instituciones del Estado, de cara a la toma del poder. Es una concepción a combatir, por lo menos en los cuerpos docentes.

Finalmente, y entre los planteamientos erróneos o más bien interesados, se encuentra aquel que propone unas elecciones más políticas que sindicales al defender la formación de una única lista cerrada de candidatos a nivel estatal, que va contra la lógica de las secciones sindicales, que sorprendentemente, estos sindicatos defienden. El objetivo de esta formulación es el conseguir el control de ciertas instituciones por parte de una línea política.

#### Secciones sindicales, base de nuestro sindicalismo

Para nosotros, el sindicalismo basado en las Secciones Sindicales es el medio eficaz. Hay que hacer elecciones sindicales para conocer la representatividad y para resolver los problemas concretos de cada centro de trabajo. Pero son las centrales sindicales las que tienen capacidad negociadora.

Las demás formas de acción sindical son fácilmente integrables y no responden a una necesidad de establecer unas relaciones de claro carácter laboral entre patrón y trabajadores, quien quiera que sea este patrón.

Sindicato de EGB Estatal

### ¿De qué sirve el derecho de sindicación, si no va emparejado a una libertad de negociación y a una ley de convenios colectivos para los funcionarios?

#### La Administración se sale por la tangente

El gobierno ha querido salvar la papeleta concediendo el derecho de sindicación de los funcionarios, pero ¿de qué sirve este derecho, si no va emparejado a una ley de convenios colectivos para los funcionarios? El gobierno, o

o bien más generales. Son sindicatos a combatir.

Hay otro tipo de sindicalismo al que se le ve la oreja en sus propuestas para las secciones sindicales: Se elijen delegados de centro de trabajo, éstos elijen a los provinciales y éstos a los del Comité de Em-

### Ordizia «Margavil» lantegia ixteko arriskuan

14 langileko lantegi honetan, Mariano Galartza nagusiak, 72 orduko epea eman die langileei, lantokiaren ixtea ezarri. Horretarako, negusi guztiek bezala, egoera hauetan jarri ohi dituzte arrazoiak ipintzen ditu, baina mamia beste bat da: lantegia eratzeko erabili duen bururik eza.

Nuevamente los trabajadores son los que tienen que pagar los platos rotos, a causa de la falta de previsión y sobre todo ineptitud del gerente en su gestión.

Los 14 trabajadores, que componen la plantilla, han re-

cibido la notificación de cierre, proponiéndoles una indemnización de mes y medio por año de trabajo, amparándose el patrón en el plazo de 72 horas, que dicta el art. 30 del presente Convenio del Metal.

Para ello alega las ya clásicas razones en las que se amparan todos los patronos en estas circunstancias: falta de trabajo, problemas financieros, etc. Cuando todos sabemos que la razón fundamental de la mala marcha radica en la total ineptitud del Gerente para llevar una gestión satisfactoria. Esto se ve claramente en la total falta de previsión y organización que ha existido, desde que se hizo cargo de la gerencia.

Ante esto, los trabajadores

son conscientes de que una gerencia mínimamente competente, los problemas actuales serían fácilmente superados y se evitaría el cierre, para lo que se está trabajando de cara a las acciones a tomar.

Jexux AIZPURUA

### Alava Denuncia del Convenio del Metal

El pasado día 13, las centrales sindicales ELA, UGT y CCOO han presentado ante la Delegación de Trabajo el escrito de denuncia del Convenio Provincial del Metal.

Dicha denuncia entra dentro de la tramitación legal y del plazo de tres meses, establecido por el convenio vigente.

ESTADO

No es momento de invertir

# ¿Pesimismo o chantaje empresarial?

(viene de la primera página)

Para despejar estas incógnitas, veamos algunos datos, varios de los cuales son muy significativos.

**Expectativas económicas**

La revista "Situación", publicación del Banco de Bilbao, indica que la actitud empresarial no es coherente con los logros del plan de saneamiento y reforma, añadiendo que en el primer semestre del año en curso se ha mantenido la mejora de la recuperación del beneficio empresarial, iniciada en el segundo semestre de 1977.

La opinión del Banco de Bilbao, nada sospechosa de ser tendenciosa, es compartida por otros sectores bancarios y em-

presariales, incluido la Chase Manhattan Bank, segunda entidad financiera de EE.UU., que, a primeros de mes, ha hecho público un informe donde anticipa que el Estado español tiene unas buenas perspectivas inmediatas.

Este optimismo moderado se refleja, de forma significativa, si analizamos el volumen de inversión extranjera. Son casi 30.000 millones de pesetas los que han entrado en los seis primeros meses de 1978, que superan a las habidas en todo el año 1977 y que constituye todo un récord: El valor de las inversiones autorizadas por la Administración se ha multiplicado en este período por tres, lo que permite estimar para 1978 un montante del orden

de 70.000 millones. Un detalle que no puede pasar desapercibido es que en el transcurso del año, el ritmo ha sido creciente, alcanzando en los meses de mayo-junio cifras sensiblemente superiores a las de enero-febrero. Un tercio de la inversión procede de EE.UU. Francia y la República Federal Alemana son el origen de casi la totalidad del resto.

**Expectativas políticas**

El comportamiento del capital extranjero es el mejor índice de estabilidad política, existente y previsible. La confianza con la que están entrando los dólares, francos y marcos, ponen en evidencia el catastrofismo de algunos empresarios del Estado Español.

Los temores aducidos reiteradamente por la patronal, en el sentido de que el panorama político está poco claro, que es incierto, carece de fundamento.

El Estado español constituye

un lugar seguro para invertir, es un mercado amplio, poco saturado, con una ventaja adicional nada despreciable: El bajo coste de la mano de obra. Aquí todo está atado y bien atado. La involución es tan poco probable como la ruptura y aunque ésta se dé por vía de la reforma, el capital no tiene nada de temer, salvo la pérdida de ciertos privilegios obsoletos, desfasados para una economía más racional y moderna. La libertad de los partidos obreros, de los sindicatos, es en este nuevo contexto un recorte a su poder. Pero en sí, y dada la actual relación de fuerzas, no pone en peligro su papel rector y predominante. La Constitución, surgida de un consenso suscrito desde la izquierda hasta la derecha, es un marco que salvaguarda con holgura la economía social de mercado (sistema capitalista), con concesiones, como la del lockout, que no se dan en los países vecinos.

**De los Pirineos a los Andes**

Si se está dando una recuperación de la tasa de beneficio empresarial, si el horizonte político ofrece todas las garantías requeridas, si la conflictividad laboral ha bajado considerablemente pese al descenso que ha sufrido el poder adquisitivo salarial, ¿por qué, entonces, no invierte el capital? ¿Será cierto que no tiene dinero? Tampoco ésta es la explicación.

El dinero no sólo sale del Estado español de forma clandestina hacia bancos suizos, aunque ésta sea la cuantía más importante. Países del cono sur americano han registrado en el primer semestre del año una afluencia de dinero proveniente del Estado español, que alcanza una cifra respetable. En Argentina, las inversiones directas españolas han pasado de 500 millones en 1977, a 1.683, en un período de seis meses. Uruguay, otro país marcado por la dura represión, ocupa el segundo lugar de la lista como país receptor de capital español, con 976 millones.

Junto a situaciones difíciles por las que atraviesan determi-



Ferrer, presidente de la CEOE y único candidato para las próximas elecciones del sindicato empresarial que van a tener lugar el 25 de este mes, se "entiende" cada vez mejor con el Gobierno

nados sectores y la pequeña y media industria, que padece un estrangulamiento financiero, otros ganan y ganan más que nunca. Llámense bancos, por ejemplo, que invierten

movimientos. Cuando la C.E.O.E. denuncia a la U.C.D. porque está haciendo política de centro-izquierda, no es porque nunca. Llámense bancos, que invierten practica una política de conce-

● **La confianza con la que están entrando los dólares, francos y marcos, ponen en evidencia el catastrofismo de algunos empresarios.**

parte de sus recursos en lugares más "seguros", que ofrecen situaciones que, recuerdan al franquismo; difícil de olvidar a los más nostálgicos.

**Una vuelta más al tornillo**

Si infravalorar la crisis, sin pecar tampoco de un optimismo que no encaja con la situación de los países capitalistas de economía avanzada que de forma general están conociendo un momento económico difícil, no se puede dejar de subrayar que si el empresario no invierte es porque no quiere. Prefiere esperar y sacar a esta espera una mayor rentabilidad política.

El capital sabe que hoy es el verdadero poder fáctico, que tiene la llave para estabilizar política y económicamente el Estado español. El millón largo de parados constituye la principal baza para exigir que el tornillo gire una vuelta más.

Cuando la C.E.O.E. arremete contra la Constitución, no lo hace porque crea que ésta tiene un carácter progresista que cuestiona o limita sus

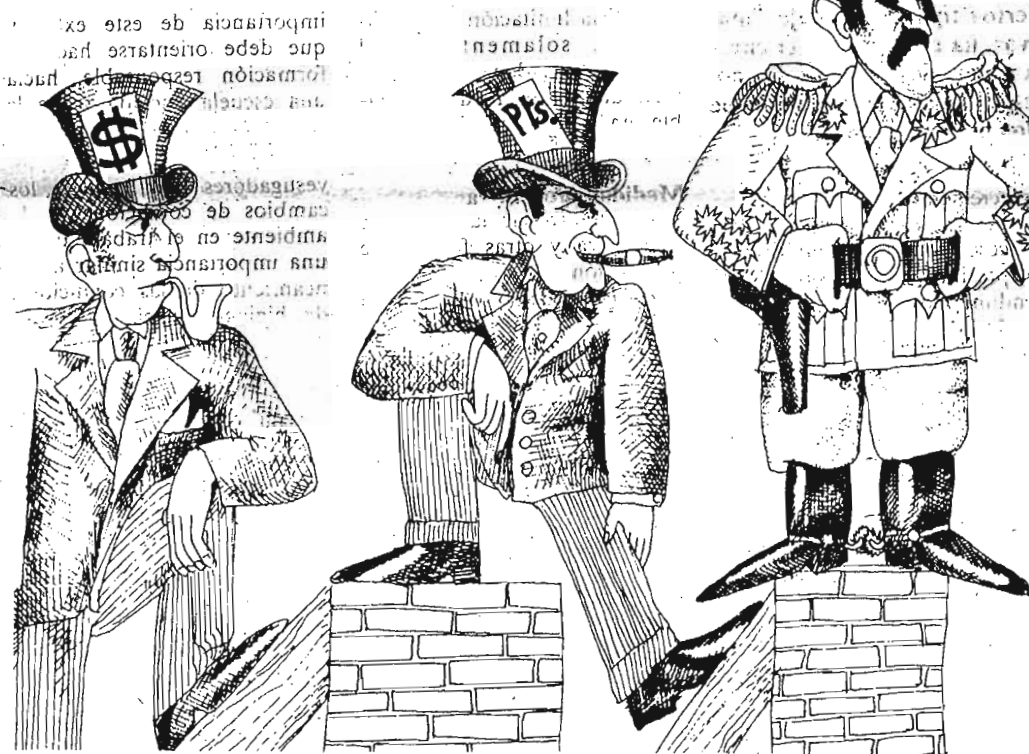
siones gratuitas a la clase trabajadora. Cuando el presidente de la C.E.O.E. dice que no es posible invertir mientras no se clarifique el marco de las relaciones laborales, no es porque teme que éste dé una posición de partida ventajosa para los sindicatos.

La patronal quiere dar la sensación de que está cediendo mucho y utiliza todos los medios de difusión a su alcance, para que la opinión pública así lo crea. La Constitución es su Constitución, la U.C.D. es su partido, la ley de relaciones laborales y de convenios colectivos planteará el modelo a medida de sus intereses de clase. Pero hay que regatear más, todo lo que se pueda: Recuperar la tasa de beneficio a costa de sucesivos recortes salariales, debilitar al sindicalismo con una legislación anti-sindical...

En una palabra: Salir de la crisis y hacer la reforma a pecho de saldo.

José ELORRIETA

● **La patronal quiere dar la sensación de que está cediendo mucho y utiliza todos los medios de difusión a su alcance para que la opinión pública así lo crea.**



La cabra siempre tira al monte. Los nostálgicos del franquismo prefieren llevar sus ahorros a América Latina, donde en cada esquina hay un Pinochet

MUNDO

Los sindicalistas británicos lo han decidido por abrumadora mayoría

# No al pacto

El Congreso de los sindicatos británicos reunido en Brighton se ha pronunciado por una mayoría abrumadora en contra de la petición hecha por el Partido gubernamental para que fuese aceptado el tope salarial del 5 por ciento. Los delegados, que representan a más de 11,5 millones de trabajadores, han aprobado una propuesta en la que se pide la reducción a 35 horas de la semana laboral y una reactivación de la política de nacionalizaciones.

El primer británico, que tuvo una intervención en el Congreso para defender su política salarial, no ha podido obtener un cheque en blanco para contener las rentas salariales. Callaghan, se ha tenido que conformar con el apoyo manifestado por los sindicalistas a su gestión política, aspecto éste importante si se tiene en cuenta la próxima ce-

lebración de elecciones legislativas.

La iniciativa en contra de la limitación de aumentos salariales, que partió del sindicato nacional de mineros, ha sido apoyada por los sectores más poderosos del movimiento obrero y refleja el desastre sufrido por los controles impuestos en estos dos últimos años. El líder de la T.U.C. lo ha ex-

presado claramente al indicar que lo que los sindicalistas quieren es volver a la negociación colectiva libre, que sólo tiene el techo impuesto de forma voluntaria por la actuación responsable de las partes sociales.

En un documento hecho público con posterioridad a la decisión de la T.U.C., la Confederación de la Industria Británica (CBI) ha indicado que no se muestra partidaria del libre derecho de contratación colectiva, pero que una limitación estricta de los salarios podría comportar más perjuicios que beneficios a la economía de las islas, por las alteraciones laborales que puedan producirse a lo largo del próximo año.

J.E. AURREKOETXEA



Callaghan, líder del Partido Laborista y premier británico, ha obtenido de los sindicatos una rotunda negativa a su propuesta del tope salarial del 5 por ciento

LABUR

**AFL-CIO en defensa de los saleros y el empleo**

El máximo dirigente de la Central Sindical AFL-CIO ha declarado recientemente "No creo que sea mucho pedir que aquellos que más se han beneficiado del sistema económico americano -los más ricos, empresas y bancos- den el primer paso contra los males económicos de la inflación".

Esta afirmación se inserta dentro de un marco caracterizado por distintos choques entre el movimiento sindical y la política económica del presidente Carter, quien ha elaborado un plan antiinflacionario, basado en la contención salarial. Igualmente, los sindicatos se están oponiendo a las reducciones del personal que se están llevando a cabo en algunas empresas y sectores. La huelga iniciada el pasado mes de agosto y que produjo

el cierre de varios periódicos es sólo un ejemplo de la firme postura sindical.

**Proyecto para crear el Instituto Nacional de Empleo**

El Ministerio de Trabajo tiene en cartera un proyecto para crear el Instituto Nacional de Empleo (I.N.E.M.), que tendría carácter autónomo y estaría integrado por el actual Servicio de Empleo y Acción Formativa (SEAF-PPO) y por la Obra Sindical de Formación Profesional.

El objeto de este organismo sería el de convertirse en el principal gestor y ejecutor de la política de empleo, colocación y acción formativa, contando para todo ello con diversas cuotas y ayudas que podrían alcanzar los 250.000 millones de pesetas. Los órganos rectores podrían estar constituidos por representantes del gobierno, la patronal y los sindicatos obreros.

Una sentencia de Magistratura

# Aclarando cuestiones sobre el IRTP

Existe una sentencia dictada por la Magistratura de Trabajo número 3 de Vizcaya sobre el asunto del I.R.T.P. que reviste indudable interés. Se realizó una reclamación en determinada empresa porque ésta comenzó a descontar el I.R.T.P., en contra delo que venia haciendo hasta ese momento, y no habiendo variado en absoluto las condiciones anteriores.

Simplemente vamos a transcribir lo sustancial de dicha sentencia aún a riesgo de que la utilización de ciertos términos y de que el estilo poco fluido, propio de estas sentencias, dificulte un tanto su lectura. Creemos que las razones por respetar con precisión el hilo de la argumentación de la sentencia prevalecen sobre las razones de facilidad.

Las razones de la sentencia

Los considerando que preceden y justifican el fallo son dos:

1.- Condición beneficiosa que debe ser respetada.

"Considerando que si bien es verdad que el Tribunal Central de Trabajo tiene declarado en sentencia de 27 de octubre de 1977 que el beneficio que reporta a los trabajadores el pago de impuesto por la empresa no forma parte del salario ni genera derecho adquirido por el trabajador, porque no existe contraprestación complementaria a que responde el concepto de salario, el mismo Tribunal ha declarado reiteradamente en sentencias de 29 de mayo de 1974, 22 y 23 de abril de 1977 y 23 de junio de 1978, entre otras muchas, que aquel beneficio voluntariamente concedido por las empresas se traduce en nacimiento de una condición mas beneficiosa que queda incorporada a las condiciones del contrato por el cauce del artículo 9.2 de la Ley de Contrato de Trabajo y que debe ser respetada sin perjuicio de que la mejora económica que ese beneficio supone pueda ser susceptible de compensación con aquellas otras que en el futuro se produzcan, tal como indica el artículo 10 de la Orden de 22 de noviembre de 1973 y sucesivos Decretos de salarios mínimos, siempre hasta el límite máximo del incremento salarial producido, lo que obliga a examinar si la compensación y absorción operada por la empresa es o no aceptable".

2.- La empresa no ha cum-

plido las condiciones.

"Considerando que para poder neutralizar por vía compensatoria el beneficio a que se hace referencia, es preciso, como declaró el Tribunal Central de Trabajo en sentencia de 22 de octubre de 1973, que así se declare expresamente en el pacto que contenga la mejora de absorber, y como la decisión arbitral obligatoria de 14 de mayo de 1976 y el laudo de obligado cumplimiento de 16 de mayo de 1977 no contienen clausula alguna que permita la absorción o la compensación, la demanda ha de ser estimada, no solo por lo razonado, sino también porque la empresa no procedió a compensar la mejora en el momento de aumentar los salarios a los trabajadores el 1 de junio de 1977 sino que siguió manteniendo tal beneficio hasta el 1 de octubre del mismo año, momento en que lo suprimió sin conceder ninguna otra ventaja a los trabajadores lo que obliga a mantener la situación vigente en el mes de septiembre sin perjuicio de que el importe del impuesto pueda ser absorbido y compensado cuando concurren las circunstancias precisas para ello, como se ha dicho".

Decisión favorable a los trabajadores

"Fallo que dando valor y efectos de demanda a la comunicación de la Delegación Provincial de Trabajo de 28 de junio de 1978 y estimando dicha demanda debo declarar y declaro el derecho que asiste a los trabajadores de la empresa X.X. afectados por el presente conflicto colectivo a que la empresa continúe haciéndose cargo de pago de la cuota del impuesto de rendimiento del trabajo personal (I.R.T.P.), correspondiente a los mismos, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración".

Estos son los considerandos y esta es la sentencia que a no dudar ayudan a esclarecer y defender situaciones parecidas.

Itziar FERNANDEZ



Más expuestos a los accidentes, más expuestos a la enfermedad

## Conclusiones de una investigación

# Los trabajadores, más expuestos a la enfermedad

La encuesta que se ciñe a ciertos tipos de trabajo "manual" aparentemente menos nocivos, ha constatado "el envejecimiento acelerado entre las personas de las capas económico-sociales inferiores" y también "una multiplicación de las enfermedades crónicas entre los braceros y los obreros".

Los tres caracteres típicos del ambiente de trabajo moderno particularmente nocivos han resultado ser:

- 1.- La mecanización causa de la eliminación progresiva de la actividad física, y el ruido en particular que es una fuente directa de nocividad.
- 2.- La división del trabajo, la especialización y sobre todo la cadena con su cadencia impositiva desde el exterior, son factores determinantes de fatiga creciente.

3.- La racionalización del proceso de trabajo multiplica la presión del tiempo y del rendimiento impuesto.

En el trabajo en cadena aparece otro elemento del proceso de trabajo moderno, el hombre es condicionado al trabajo y no es el trabajo el que se concibe en función del hombre: la libertad de acción del hombre en el proceso de trabajo es extremadamente limi-

tada. Esta limitación no se encuentra solamente en el trabajo de cadena sino también, aunque en medida variable, en la mayoría de los trabajos de máquina.

Medidas preventivas

- 1.- Desarrollar la medicina preventiva y otras formas de prevención
- 2.- El proceso de trabajo debe adaptarse más a las condiciones del hombre.
- 3.- Promover la participación responsable del trabajador en su trabajo.
- 4.- La prevención debe iniciarse por una mejora del clima de la vida del niño. La investigación ha descubierto la

importancia de este extremo que debe orientarse hacia la formación responsable, hacia una escuela anclada sobre la realidad...

Para Müller, uno de los investigadores de la encuesta, los cambios de condiciones de ambiente en el trabajo tienen una importancia similar al saneamiento de las condiciones de higiene en el siglo XIX, como condición para un cambio decisivo de la salud pública. Aquí se plantea uno de los ejes reivindicativos importantes dadas las condiciones de seguridad e higiene imperantes en la mayoría de nuestras empresas.

B.E.

## Un artículo de...

# Le Monde

En Le Monde del 2-IX, aparecía una larga entrevista realizada por J.P. Dumont a M. Andre Bergeron, secretario general del F.O. (Force Ouvriere), tercer sindicato francés de tener en cuenta el número de sus afiliados.

De los numerosos puntos que se tocan en dicha entrevista se interesan aquí algunas respuestas de Bergeron no carentes de interés. Sin que ello signifique identificarse con sus puntos de vista.

Paro: "Nuestra preocupación dominante es la del paro; preocupación tanto más angustiosa cuanto que esta extendido por todo el mundo. El paro de los que aún no han cumplido los 25 años es el más inquietante

Ya sé que no es suficiente repetir "es necesario luchar contra el paro" para que el problema quede automáticamente resuelto. Tengo conciencia de que las dificultades son tanto más graves cuanto que la interdependencia de las economías estatales ha llegado a tal grado que ningún gobierno tiene la posibilidad de imaginar, él solo, una política sin tener

en cuenta las políticas italiana, alemana o de otros. Ya no existen soluciones estatales radicales. Es mi convicción profunda. Por eso somos europeos convencidos, porque las soluciones a los problemas actuales deben ser por lo menos europeos. (...) Estoy de acuerdo con las iniciativas que se han tomado en la conferencia de Bremen, de crear una zona europea de estabilidad monetaria. Lo que me temo es que los estados no encuentren ni la decisión, ni los medios de definir una política común. De todas formas pueden darse iniciativas a nivel estatal".

## Reducción de la duración del trabajo

"Entre las medidas contra el paro existe para nosotros una prioritaria (a nivel estatal), la reducción de la duración del trabajo. Y en primer lugar la quinta semana de vacaciones. Hay que hacer constar lo que esta semana puede costar: apenas por encima del 1 por ciento de la masa salarial. (...)

Es necesario también ir a la reducción de la duración del trabajo, apelando a otras medidas cuya aplicación incumbe al Estado. Es necesario reducir rápidamente la duración máxima legal de la semana de trabajo. Hay que ir en el sentido de una reducción progresiva. No voy a citar cifras. Sé que existen problemas de correlación entre el trabajo y la productividad, que hay que tener en cuenta el contexto internacional y los problemas del tercer mundo, tener también en cuenta el aumento de las necesidades. Pero a la hora actual, sumas considerables, 14 millones en 1977, cerca de 20 mil millones en 1978 han sido consagrados a la indemnización de los parados. Con estas sumas podría pensarse en otra cosa. Se podría progresivamente, por etapas, reducir la duración

efectiva del trabajo, cosa que no soy el único en proponer.

## Ante la derrota de la izquierda en Francia

Nuestra base no ha quedado traumatizada por lo que haya pasado en el plano político, en la medida en que los militantes del F.O. saben bien que cualquiera que sea el gobierno que este en el poder, los problemas no se solucionarán como por un golpe de varilla mágica. Al contrario los militantes del F.O. son conscientes de la gravedad de la crisis económica.

## La misión del sindicato

Nosotros trabajamos en mejorar las cosas y lo hacemos por la acción sindical cotidiana y no creo que ésta pueda ser de otra manera. La misión del sindicato es la de defender los intereses de sus miembros, y también igualmente evitar ciertos excesos que pueden resultar del reforzamiento de los poderes centrales... He aquí una misión que es importante. Nuestras intervenciones sobre estos temas se explican por la existencia en la F.O. de un amor profundo a la democracia y a la libertad. Esto es algo realmente fundamental, más aún que las cuestiones sobre los salarios."

Prensa Sindical

STV  
**ELA**

Sindikalar astekaria/Semanario sindical



Aunque la negociación no ha sido fácil, se ha logrado un Convenio más positivo. Sin la fuerza de los sindicatos, no hubiera sido posible lograrlo

## Para la pesca de arrastre de Gipuzkoa

# Primer Convenio Provincial

Tras laboriosas, duras y, en momentos, difíciles negociaciones, el pasado mes de agosto se firmó el primer Convenio Provincial del sector. El mismo afecta a los trabajadores de 150 barcos de altura de la flota pasaitarra, así como al personal de tierra de las empresas armadoras. En total a unos 2.800 trabajadores.

Como puede deducirse del análisis de los puntos al-

canzados, este primer Acuerdo Colectivo ha resultado altamente positivo. Es una muestra de los resultados que los trabajadores podemos obtener si estamos organizados. La alta tasa de sindicación en el puerto pasaitarra y el consiguiente peso y respaldo que los Sindicatos hemos logrado, han sido, sin duda, la base que ha permitido forzar este Acuerdo.

## Puntos básicos del convenio

### Personal de Tierra

**Salarios.**— Aumento de las tablas de 8.000 a 6.100 pesetas mensuales según categorías. Es decir, de un 23,50 por ciento a un 24,09 por ciento, lo cual equivale a una elevación de 5 a 6 puntos por encima del aumento experimentado por el costo de la vida.

**Revisión salarial.**— De una revisión anual se ha pasado a una semestral y automática por el coste de Vida.

**Antigüedad.**— Los actuales quinquenios que hasta ahora se calculaban sobre el Salario Mínimo Interprofesional (16.440 pesetas), pasan a abonarse sobre el Salario Garantizado por este Convenio que va de 42.039 pesetas para el inspector a 31.417 pesetas para el guardián. Esto supone un aumento del 155,72 por ciento al 91,12 por ciento. O lo que es lo mismo: Un oficial redero con 10 años de antigüedad pasa de cobrar por este concepto 1.644 pesetas mensuales a percibir 3.373. Estos aumentos que tienen gran incidencia por la antigüedad media que existe en el sector,

además, no podrán ser absorbidos ni compensados.

**Extraordinarias.**— Las 2 Pagas Extras que hasta ahora eran de 21 días se elevan a 30. Para un oficial redero con 10 años de antigüedad supone pasar de 20.213 pesetas a 37.105. Un aumento del 83,56 por ciento.

**Vacaciones.**— Se pasa a 22 días anuales a 30 con derecho, para los que ya hubieran disfrutado las correspondientes al año 78, de descansar los 8 días de aumento.

### Personal Embarcado

**Salarios.**— Aumento lineal de 8.000 pesetas mensuales en tablas y 4.000 de aumento sobre salarios reales. Es decir, un 28,40 de incremento de las tablas mínimas. Teniendo en cuenta que, desde la última revisión, (setiembre del 77) el costo de vida se ha incrementado en un 12,50 por ciento en este aumento representa una elevación de los salarios mínimos de casi 16 puntos por encima de la Carestía de Vida. Después de este Convenio los

Salarios Mínimos para estas categorías son los detallados.

### Revisión

**Salarial.**— Semestral y automática en base al Costo de vida.

**Trabajo Nocturno.**— Mínimo 300 pesetas cualquiera que sea el tiempo efectivo de trabajo.

**Contrato de Interinaje.**— A la finalización del contrato, indemnización del 5 por ciento de los salarios percibidos.

### Derechos

**Sindicales.**— Los delegados de los barcos dispondrán de

una licencia de 25 días consecutivos al año retribuidos a salario real para efectuar cursillos de formación, y desempeñar sus funciones sindicales. Este punto nuestro Sindicato lo valora extraordinariamente. Además de facilitar la elevación del nivel preparación sindical de los Delegados supone, también un aliciente para los mismos y una necesaria revalorización de la figura del Delegado. Y, sobre todo, supone poner las bases para desarrollar un sindicalismo de participación, logro que, por las específicas características del trabajo en la mar, no es nada fácil.

● **Los delegados de los barcos dispondrán de una licencia de 25 días consecutivos al año, retribuidos a salario real para efectuar cursillos de formación y desempeñar sus funciones sindicales.**

### Elecciones sindicales

ELA-STV: 75 (57,25 por cien)

CCOO: 33 (25,19 por cien)

UGT: 3 (2,29 por cien)

SPG: 1 (0,76 por cien)

(Sindicato de Pesca Galego

No sindicados: 19 (14,50 por cien)

Como ya se vislumbra en los resultados provisionales que adelantamos en un número anterior de este periódico, nuestro Sindicato ha obtenido la mayoría absoluta en las elecciones celebradas en los buques de altura y gran altura del Puerto de Pasajes.

De los 131 delegados elegidos, la distribución es la señalada en el recuadro de arriba.

## Ultima hora

### Comercio de Químicas de Bizkaia

El lunes día 18, los trabajadores del Comercio de Químicas de Bizkaia efectuaron un paro de 12 a 1 para celebrar asambleas de centro, a fin de decidir qué postura mantener ante la posición de la patronal relativa al convenio.

En las mencionadas asambleas, los trabajadores han decidido ir a la huelga, en vista de lo cual, la patronal, ha pedido un receso, al objeto de mejorar sus ofertas iniciales.

### Convenio del Transporte de Bizkaia

Por fin parece que el convenio sale de su punto muerto, ya que las centrales sindicales han llegado a un acuerdo para establecer un principio de representatividad entre ellos. Los porcentajes de representación que se han fijado han sido, más en base a buscar una rápida solución, que a reflejar los resultados de las pasadas elecciones.

Superado este obstáculo, es de esperar que la patronal se sienta a negociar el convenio que venció el pasado 30 de junio.

Todos los afiliados afectados que deseen información al respecto, pasen por el local de la Federación, sito en la Alameda de Urkijo, 28. 4 llamen al teléfono siguiente: 443.43.58.

### Aduanas: Irún, Pasajes

Sin renunciar a una ampliación de la noticia la próxima semana, en este momento nos interesa hacer resaltar el acuerdo conseguido entre los trabajadores representados por ELA y la patronal.

Esta había pretendido, con el pretexto de la revisión del Convenio, hacer una nueva reestructuración del salario. En el fondo, se adivinaba la intención de poner en práctica una nueva política patronal, dada por ADEGUI.

La huelga se presentaba como único recurso frente a la intransigente postura patronal. Los trabajadores la hubiéramos utilizado de no haber mediado a última hora un cambio de actitud en los empresarios que han renunciado al nuevo concepto salarial y se han comprometido a no imponer, sino a negociar en el futuro, cualquier cambio en este sentido.

## Planes de reestructuración del sector pesquero

ELAko Arrantzako Sindikatoaren Ordezkaría izanda Madrilen, berrestruktuari buruzko aurreneko bileran. Gobernuaren ordezkariek proiektu zabal bat egin arren, ez diteke gauza onik atara, gogo handiz era onez egindakoa baida bakarrik. Bestalde, ezin dugu onartu langileon partetik hamarrek bat egotea horretarako sortua den komisionan.

El pasado día 12, un representante de nuestro Sindicato asistió en Madrid a una reunión, convocada por la Dirección General de Pesca, en la que se iba a informar sobre el plan de reestructuración del sector pesquero.

En dicha reunión, se nos entregó un llamado anteproyecto de reestructuración, para su estudio. Parece que la idea de la Administración es que todas las partes interesadas participemos en la elaboración final del proyecto a través de unas comisiones de trabajo que para finales del próximo mes de octubre deben estar constituidas.

Dado el volumen del anteproyecto (131 páginas) y el poco tiempo transcurrido, resulta prematuro dar una opinión sólida de los planteamientos de la

Administración. No obstante, la primera impresión de esta reunión tiene que ser forzosamente negativa. Primero, por los criterios de representatividad barajados por el Director General, ya que la representación obrera era como 8 ó 10 veces menor que la representación patronal. Segundo, porque tras una somera lectura del citado anteproyecto, nos parece que el mismo, más que enfocar soluciones a problemas urgentes y concretos, es un documento de buenas intenciones, de objetivos que parecen inalcanzables a corto y medio plazo y más, cuando para la consecución de los mismos, en ningún momento se plantean los medios disponibles.

### Salarios mínimos del personal embarcado

Patrón Costa	52.848 ptas. mes
Mecánico	50.280 ptas. mes
Contraestre	42.580 ptas. mes
Cocinero	42.580 ptas. mes
Engrasador	37.444 ptas. mes
Marinero	36.162 ptas. mes