



El ejemplo de Lux May es otro más de la tozudez empresarial, que conduce a conflictos innecesarios

Avanzan las negociaciones en la Química de Bizkaia

Continúa el avance en las negociaciones de convenios de empresa del sector químico. Algunos han concluido ya y otros están en plena negociación.

Los trabajadores de Filtroplast han llegado al acuerdo tras una semana de huelga. Las mejoras conseguidas suponen incrementos que van desde el 24,7 por ciento para el capataz, hasta un 32,4 por ciento para el especialista, cuyo sueldo se cifra actualmente en 23.575 pesetas netas.

A esto se añade la revisión salarial a efectuar en julio, tomando como base el ICV de Bizkaia del primer semestre del año.

Si el día 5 de enero volvían al trabajo en Filtroplast, el lunes día 8 iniciaban la huelga legal los trabajadores de la empresa Lux May de Euba. Su

objetivo, recuperar para sus salarios el incremento experimentado en los precios.

La postura de la empresa de retrasar el inicio de las negociaciones, siguiendo las consignas dictadas por la CGEV (Confederación General de Empresarios de Vizcaya), es lo que indujo a los trabajadores a adoptar posiciones de fuerza.

Sus reivindicaciones se concretan en una subida salarial de 5.000 pesetas netas. Revisión en julio según el ICV. Gratificaciones a salario real. Vacaciones de 30 días y el reconocimiento de las Secciones Sindicales.

La contraoferta de la empresa a estas reivindicaciones, que supone un 18,7 por ciento de aumento, se sitúa en un 15,84 por ciento y el reconocimiento de garantías sindicales. Los trabajadores (los 50 que

componen la plantilla de Lux May) consideran inadmisibles todo incremento que sea inferior al 18 por ciento, por lo que la huelga continúa, a pesar de las negociaciones mantenidas con la empresa, todavía inamovible.

En otra empresa del sector, en Sanca, ha sido admitida la tabla salarial presentada por los trabajadores, que supone del orden del 20 por ciento de incremento. La comunicación a la empresa de la iniciación de la huelga para el día 15 fue lo que motivó a la empresa a llegar a un acuerdo con los trabajadores.

A un nivel más general, un elemento viene a reforzar el Decreto-ley de congelación salarial: el ridículo convenio general de Industrias Químicas firmado por UGT y CC.OO con la patronal de Feique.

Hay todavía empresarios que no han comprendido que los trabajadores no lo hemos aceptado, que no nos es válido. En un número anterior de ELA-Astekaria decíamos que si los empresarios se obstinan en hacernos tragar una nueva congelación, iba a haber fuerte conflictividad; pues lo mismo va a suceder con el convenio estatal. Así lo demuestra la situación de las negociaciones de Ugimica: mientras la patronal se aferra al convenio de Feique, los trabajadores están dispuestos a luchar por su convenio, siguiendo la posición marcada por la Sección Sindical de ELA.

Una nueva muestra de tozudez y ceguera empresarial que nos conduce a conflictos innecesarios.

DANI GOMEZ

Según el INE, 1,5 % en diciembre

Aumento de precios en 1978 del 16,5 %

Aunque los datos definitivos no se conocerán hasta dentro de un mes aproximadamente, se conoce ya cuál ha sido el incremento de precios durante el mes de diciembre, que alcanza el 1,5 por ciento según cifra provisional adelantada por INE (Instituto Nacional de Estadística).

Con este incremento del último mes del pasado año, el acumulado de 1978 alcanza el 16,5 por ciento que posiblemente será rebasado cuando se hagan públicos los datos definitivos.

La publicación de este dato confirma lo adecuado de la política reivindicativa sindical que ha fijado como base de incremento salarial el 18 por ciento, a fin de garantizar el poder adquisitivo de los salarios.

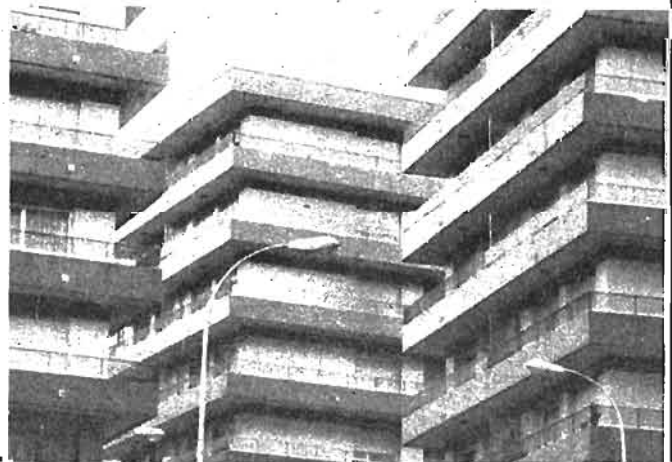
Rotas las negociaciones del Convenio de la Construcción de Bizkaia

El pasado martes día 23, quedaron rotas las negociaciones del Convenio de la Construcción de Bizkaia, al negarse la patronal a aceptar ninguno de los puntos presentados por las Centrales Sindicales en su contraoferta del día 18.

Los puntos en los que la patronal no está dispuesta a transigir son los siguientes:

- Revisión Semestral.
- El aumento a 300 pesetas por media dieta.
- Reducción de 2.002 a 1.990 las horas a trabajar durante el computo anual.
- Garantías Sindicales y asambleas.

J. M. LARRAÑAGA



Las organizaciones patronales están demostrando un verdadero carácter regresivo, duro e irresponsable a través de las negociaciones colectivas que se están desarrollando a nivel de todo el estado, y especialmente en nuestro país, en Euskadi, donde en este momento, en las cuatro provincias están paralizadas o suspendidas las negociaciones de los respectivos convenios del Metal.

No les basta el Decreto-ley dictado por el Gobierno de forma más propia de tiempos que creemos superados y que limita la libertad negociadora. En estos últimos tiempos, han llegado a nuestras manos todo tipo de circulares, comunicados, instrucciones y manifestaciones, donde imparten entre sus afiliados y empresarios en general, las normas a observar en las negociaciones de todo tipo, donde se distinguen como objetivos prioritarios, reducir el aumento salarial por debajo de los topes que indica el citado Decreto-ley, la flexibilidad de plantillas, que traducido al lenguaje llano significa despido libre, la consecución de la «paz social», la negociación a todo derecho sindical, convenios de grandes ámbitos donde se puedan presentar como bloque compacto, congelando las negociaciones a ámbitos inferiores etc.

Es en esta situación, como se inician las deliberaciones del Convenio Provincial del Metal de Bizkaia.

(pasa a pág. centrales)

Convenio del Metal de Bizkaia

Rotas las negociaciones



- LAURAK S.A. Acción Sindical: plantearla a ras de tierra

(páginas 4-5)

- Impuesto sobre las rentas de personas físicas

(página 7)

- Negociaciones en clima electoral

(página 3)

ELA^{STV}

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, Vestido 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: Barrenkalle, 28-2 Teléfono 681 56 50 Durango

Oharrak

Zarautzen lokal berria zabalduko da

Fueros kalean dagoen lokala, Otsailaren Jehen egunetik aurrera beste kale batetara aldatuko da, Trinidadeko 11ra, 2. pisura. Telefonoa ere, berria izango du: 83.00.23.

Formación: Proyectos y calendario

Se van desarrollando los cursos programados en cada una de las diferentes Escuelas, siendo ésta su situación actual:

Escuela para militantes

Tal como indicábamos en un número anterior, se han celebrado ya varios cursillos en San Sebastián, Bilbao, Vitoria y Pamplona. Para todos aquellos que vienen asistiendo a esta Escuela, queremos recordar el calendario previsto que es el que adjuntamos en el cuadro.

El día 24 de marzo, en Bilbao, habrá una conferencia sobre «La crisis económica», para todos aquellos militantes que han asistido a los anteriores cursillos, en las cuatro provincias.

Escuela técnica

1.- Dando continuidad al curso sobre Seguridad Social, que se ha venido impartiendo a nivel del Gabinete Jurídico de la Confederación, tendremos una nueva clase en la que abordaremos el tema del Desempleo, así como la aplicación del Impuesto de Rendimiento de Trabajo, conforme la nueva legislación en vigor al respecto. Esta clase tendrá lugar el 1 de febrero.

2.- Igualmente para todos aquellos que han venido asistiendo a los cursos de Derecho de Trabajo, impartiremos el tema de la Seguridad Social analizando dentro del mismo los dos puntos indicados en el apartado anterior. El desarrollo del tema se hará mediante el siguiente calendario.



Es de vital interés, la labor que desempeña el Responsable Comarcal en las reuniones de Formación, cuyos núcleos básicos son la Unión Local y Comarcal

Bilbao: 20 y 27 de enero y 3 de febrero
 San Sebastián: 3 de febrero y 17 de febrero
 3.- Finalizado este curso sobre Seguridad Social, y a lo largo de los meses de febrero y marzo, abordaremos un curso sobre Economía de Empresa y Macroeconomía, dirigida fundamentalmente a responsables de Federaciones.

Escuela para la estructura interprofesional

Se trata de iniciar y continuar en aquellos casos en los que la iniciación se ha realizado ya, una serie de cursos y grupos de formación, a niveles de Unión

Local y Comarcal. La situación de estos proyectos en cada Comarca es bastante diferenciada, pero podemos indicar que a lo largo del presente curso se ha conseguido avanzar bastante de forma general.

A fin de impulsar, coordinar y orientar la formación que a estos niveles, se viene efectuando con una periodicidad quincenal, reuniones de los diferentes Responsables comarcales de Formación, reuniones en las que se debaten y tratan los siguientes aspectos:

- a) Temas y programas a desarrollar en los grupos de estudio y charlas a nivel local y comarcal.
- b) Bibliografía y materiales para el desarrollo de los in-

dicados programas.
 c) Metodología para las

reuniones requeridas para el desarrollo de los programas. Confrontación de experiencias habidas.
 d) Coordinación de proyectos y planes existentes.
 e) Coordinación de los planes globales y los que se plantean a niveles locales y comarcales.

Consideramos de vital interés estas reuniones para el desarrollo de la formación, precisamente en los núcleos básicos como son la Unión Local y Comarcal, reuniones que lógicamente están a su vez en función de la labor que desempeña cada Responsable Comarcal. De ahí que hacemos un llamamiento a aquellas Comarcas que aún no han designado sus responsables, lo hagan de inmediato, a fin de no verse perjudicados en los posibles avances de Formación que pudieran conseguir.

MARITERE ZINKUNEGI
 Responsable de Formación

Escuelas para militantes

Bilbao	31 de enero: «Sindicalismo y Sociedad» 10 de febrero: «Análisis del sindicalismo de ELA» 15 de febrero: «Análisis del sindicalismo de ELA» (para otro grupo) 3 de marzo: «Sindicalismo y sociedad»
San Sebastián	27 de enero: «Comités de empresa y Secciones sindicales» 27 de enero: «Sindicalismo y sociedad» (para otro grupo) 10 de febrero: «Sindicalismo y sociedad» 3 de marzo: «Análisis del sindicalismo de ELA»
Pamplona	10 de febrero: «Comités de empresa y Secciones sindicales» 3 de marzo: «Análisis del sindicalismo de ELA»
Vitoria	27 de enero: «Análisis del sindicalismo de ELA» 3 de marzo: «Sindicalismo y sociedad»

HUMOREA



Secretaría General
 Euskalduna, 11-1º Dcha. Apartado 1391 BILBAO 8. Telf. 444 25 04 - 444 25 54.
 Oficina en Madrid
 Alberto Alcocer. 32 - 6º E MADRID 16. Telf. (91) 458 74 30
 Federaciones
 BILBAO 10. Alda. de Urkijo. 28-4º Telf. 4431800
 SAN SEBASTIAN: San Martín. 53-4º. Telf. 461 688 - 461 877.
 Uniones locales y comarcales
ARABA
 VITORIA: Fueros. 31-1º izda. Telf. 25 12 22 - 26 96 33.
 AMURRIO: Elejondo. 23-1º Telf. 89 10 75
 LLODIO: Nervión. 16-2º Telf. 672 32 59
 SALVATIERRA (Agurain): Mayor. 60-1º
BIZKAIA
 BILBAO I: Barroeta Aldamar. 3-2º dcha. Telf. 424 13 00 - 424 13 09
 ALGORTA: Sarrikobaso. 5-1º dcha. Telf. 469 27 37
 AMOREBIETA (Zornotza): Trav. Zelaiceta. 10-3º dcha. Telf. 673 17 82
 ARRIGORRIAGA: Gral. Mola. 3 bajo. izda.
 Balmaseda: Santo Domingo, 1 bajo
 BARRAKALDO: Gral. Sanjurjo. 28-2º dcha. Telf. 438 66 00 - 438 66 06
 BASAURI: General Mola. 18-1º Telf. 449 45 04
 BERMEO: Santa Eufemia. 12-2º Telf. 688 05 07
 DEUSTO: Ramón y Cajal. 35 bajo.
 DURANGO: Barrenkalle. 28-2º dcha. Apdo. 183. Telf. 681 56 50
 ELORRIO: General Franco, 7, bajo
 ERANDIO: Río Seco, 5-1º Telf. 447 07 00
 ERMUA: VI Centenario. 12 bajo.
 GALDAKANO: General Mola. 1. Telf. 456 49 66
 GERNIKA: Señorío de Bizkaia. 6-3º dcha. Telf. 685 28 08.
 LEMONA: Arraibi. 11.
 LEKEITIO: Batalla de Otronto. Casa Social. 2. planta.
 MUNGIA: Hnos. Basozabal. 3-1º dcha. Telf. 674 00 16.
 ONDARROA: Avda. de la Antigua. 21-1º
 PORTUGALETE: Carlos VII. 20-1º Telf. 461 02 45.
 SANTURZE: Capitán Mendizabal. 26-1º dcha. Telf. 461 90 33.
 SAN SALVADOR DEL VALLE: Vicente Ribas. 7-2º izda. Telf. 459 02 14.
 SESTAO: Plaza Conde Valmaseda. 9-1º izda.

SODUPE: José Miguel de Oregui. 9-2º Telf. 669 29 01.
 YURRE (Igorre): Elejalde. 26-4º
 ZALLA: Juan Antonio del Yermo. 1-2º C.
GIPUZKOA
 SAN SEBASTIAN: San Martín 51, entslo. izda. Apdo. 971. Telf. 459 591 y 466 359.
 ANDOAIN: Mayor. 46-1º
 ATAUN: Grazina Berri.
 AZKOITIA: Mayor. 49-1º
 AZPEITIA: Santiago. 6 bajo. Telf. 81 34 46.
 ARETXABALETA: Otalora. 8-1º dcha.
 BEASAIN: San Ignacio. 9 bajo. Telf. 88 35 01.
 BERGARA: Torrekoa. 3 bajo.
 DEBA: Puerto. 8-1º
 EIBAR: Plaza de Unzaga. 10-2º Telf. 71 17 78
 ELGOIBAR: Pl. Padre Aguirre. 4-2º
 GETARIA: San Roke. 2 bajo.
 HERNANI: Avda. de Navarra. 16-4º Telf. 552 865.
 IRUN: Santiago. 44 bajo y 1º Telf. 621 414 y 623 396.
 LASARTE: Inigo de Loiola. 10 bajo. Telf. 362 033.
 LAZKANO: Elosegui. 48-1º
 LEGAZPIA: Patricio Etxeberria. 1-1º
 MONDRAGON (Arrasate): Zurgalde. 42 bajo. Telf. 791 091.
 ORIO: Primo de Ribera. 24-1º
 OÑATE: Zumalacarrégi. 13 bajo.
 PASAJES ANCHO: Coronel Beorlegui. 18-1º
 PLACENCIA (Soraluze): Rabal. 15-1º
 RENTERIA: Viteri. 14-1º Telf. 510 562 y 510 566.
 TRINTXERPE: Pescadería. 13 bajo. Telf. 399 311.
 TOLOSA: Oria. 3-2º dcha.
 USURBIL: Polígono 13. 1-1º B. Telf. 361 963
 ZARAUZ: Pl. Fueros. 12 bajo. Telf. 84 10 45.
 ZESTOA: Plaza Uztapide. 4 bajo.
 ZUMARRAGA: Plaza de España. 6-2º izda. Telf. 72 00 79.
 ZUMAIA: San Pedro. 10-2º
NAFARROA
 PAMPLONA: Estafeta. 57-3º izda. Telf. 21.19.44
 ALSASUA: Santa Cruz. 11-2º
 BERA DE BIDASOA: Casa Olaetxea. Paseo Eztegara. 5-1º
 ESTELLA (Lizarrta): Pui. 24 bajo y 1º Leiza: Bº Elgoien, 29, Casa Kaskatilla
 LESAKA: Casa Gurutze. Calle Bitirra.
 TUDELA (Muskaria): Carmen Baja. 18-4º

Irakurleak idatzi/Cartas

ELA: Servicios gratuitos

El caso que voy a referiros es un ejemplo entre muchos, pero

considero de interés hacerlo público, aunque sólo sea para recordar, de vez en cuando, la importancia que tiene para el sindicalismo plantear una cuota suficiente a fin de garantizar gratuitamente la prestación de una serie de servicios que son solicitados diariamente por numerosos afiliados.

En la empresa General Mecánica de Bergara, mientras los

trabajadores afiliados a ELA han tenido una asistencia jurídica gratuita, los afiliados a otras centrales han visto reducidas (en un 5 por 100 en concepto de asesoría jurídica, prestada por sus correspondientes sindicatos) las indemnizaciones fijadas por Magistratura debido al expediente de crisis tramitado. Los trabajadores no afiliados han visto mermadas

por el mismo motivo en un 10 por 100 cantidad fijada como honorarios por el abogado correspondiente.

Indudablemente este tipo de política seguida por ELA da una sensación de seriedad sindical que no hace sino reforzar nuestra imagen y la de nuestro sindicalismo.

J.A. APERRIBAI.
 Unión Local de Bergara



Ni de las nubes, ni de las alturas de poder van a llegar las soluciones, sino del esfuerzo mancomunado de los trabajadores agrupados en fuertes organizaciones sindicales



Existe una sistemática campaña de opinión contra los trabajadores

Negociar en clima electoral

● A nosotros no nos condiciona

Los temas laborales ocupan amplios espacios diariamente en los medios de información. Ya se sabía que durante estos meses había que negociar miles de convenios. El abandono de todo lo referente a las relaciones laborales por parte del gobierno, la carencia de una real política laboral, buena o mala, pero que hubiera servido para saber a que atenerse, las circulares que las patronales enviaban a sus empresas afiliadas dando normas para la hora de la negociación, la sensación de cansancio y de disgusto en los trabajadores, eran algunas razones que avalaban la previsión de una etapa difícil y aspera a la hora de la negociación simultánea de miles de convenios que caducaban.

El Gobierno acabó por poner las cosas muy difíciles con un Decreto-ley en el que se señalaban para la elevación de salarios, topes absolutamente inadmisibles para los trabajadores.

Si tuviéramos una patronal responsable

Los intereses electorales a los que tienen que someter sus modos y formas de actuar algunos sindicatos de obediencia partidista complican el clima de la negociación que se está llevando a cabo en plena etapa de clima electoral.

La patronal por vía de sus organizaciones representativas, ha realizado una campaña atemorizadora, alarmista, de tintes claramente chantagistas de cara a la opinión pública: se quiere presentar a los trabajadores y a sus exigencias reivindicativas, a la utilización de los trabajadores de los instrumentos legales de presión a su alcance como los causantes del entorpecimiento de la recuperación de la economía, como egoístas que no tienen en cuenta la situación global de crisis, como incapaces de valorar la situación de las empresas etc.

Y honesta

La deshonestidad de la campaña patronal ha llegado hasta el extremo de que determinada organización de empresarios ha dado a sus afiliados la norma de exigir a los trabajadores fuertes contrapartidas como condición para que la elevación salarial rebase el 7 por 100. Y las contrapartidas que enumera a modo de ejemplo indicativo denotan la existencia de patronales que aun no se han situado en el siglo XX.

Contrapartidas

Si alguien está pagando contrapartidas a esta crisis y a este lento caminar hacia la democracia somos los trabajadores. Siendo así que ni somos los causantes de la crisis, ni defensores del sistema que las produce como cosecha regular. Siendo así que si alguien ha trabajado para la democracia y tiene prisa por verla implantada somos los trabajadores. Prestaríamos toda la colaboración que está en nuestras manos.

por detectar las verdaderas causas de la crisis y poner al descubierto a los que entorpecen su pronta solución; también nos gustaría hacer luz sobre los que obstaculizan la instalación de la democracia y los que entorpecen la vigorosa puesta en

marcha a total rendimiento de sus instituciones, entre ellas de los sindicatos de los trabajadores.

Del enemigo el consejo

Por lo demás, los empresarios con sus tendencias nos marcan el camino a seguir. Frente a ellos que han tratado de retardar las negociaciones, nosotros las queremos acelerar; si ellos quieren llevar la negociación a ámbitos alejados lo más posible de la empresa, nosotros queremos negociar en la empresa también, y no admitimos que del panel de reivindicaciones quieran descartar sistemáticamente todo lo relacionado con los derechos sindicales precisamente en la empresa.

V. ELORZA

No al cobro por parte de la empresa

Cuota sindical

Más vale tarde que nunca y hoy los sindicatos mayoritarios del Estado comienzan a preocuparse seriamente de la cuota. Concretamente CC.OO está llevando una campaña de sensibilización entre sus afiliados aprovechando su subida de cuota, con el slogan «tu cuota construye tu sindicato».

Parecen pues ya superados aquellos tiempos, aun recientes, en los que, pretendiendo dar una imagen de sindicalismo de distinto tipo, repartían bonos y carnets a diestro y siniestro; subrayando, pese a las facilidades dadas, la importancia y la no discriminación respecto de los no afiliados. Todo parecía válido aunque ello fuera a costa de dar una imagen distorsionada, condenada al fracaso por falta de medios, del sindicalismo.

Nos congratulamos

No podemos, pues más que congratularnos por este cambio de actitud por otra parte tarde o temprano tenía que llegar ya que, y tienen razón cuando lo dicen, «ser fuertes cuesta dinero».

Ni cortos ni perezosos parece ser que los sindicatos UGT y CC.OO pretenden solucionar su problema de cobros, recurriendo a las empresas a fin de que sean éstas las que realicen las liquidaciones correspondientes; una vez descuenten a los trabajadores puntualmente el importe de las cuotas. Se han dado ya propuestas en este sentido y hay que reconocer que el método tiene una ventaja, su sencillez. Desgraciadamente su mayor inconveniente es que es antisindical poniendo al mismo tiempo en evidencia una de-

bilidad estructural realmente notable.

No es eso, estilo sindical

Difícilmente se puede sostener que un aspecto tan fundamental para el sindicalismo, como son las cuotas de los afiliados, pueda ser gestionado por la propia patronal que con ello no solamente conoce con absoluta precisión la afiliación de cada sección sindical, su evolución ascendente o descendente, sino que adquiere un campo de manobra y de presión en determinados momentos innegable, creándose la base de un sindicalismo de colaboración.

Por si esto no fuese ya grave con la decisión de canalizar la administración de las cuotas por la empresa, se elimina el contacto personal directo entre el militante, responsable del cobro, con los afiliados de la sección sindical, burocratizando así la relación sindical a niveles incluso de fábrica.

Es el sí o el no a la Sección Sindical

Las razones expuestas tienen el suficiente peso para rechazar rotundamente las propuestas sindicadas y es ocasión para recordar una vez más que la base de un sindicalismo hecho de abajo-arriba, autónomo y autosuficiente, esta en la buena organización de las secciones sindicales tanto en las grandes como en las pequeñas empresas, única garantía para poder desarrollar con la eficacia y el dinamismo requerido cuantas funciones (unas de ámbito interno y otras externo) configuran el quehacer sindical.

J.E.AURREKOETXEA

HEMEROTEKA

Au Travail

El paro no es un hecho inevitable

El paro en nuestros países industrializados no es efecto del hazar, ni el resultado de una mala coyuntura económica.

El paro es más bien efecto de una reestructuración del capitalismo internacional. Aquí se cierran empresas, en otras partes se abren, pero es para explotar la miseria de las masas trabajadoras del Tercer Mundo, donde reinan las dictaduras.

Nos corresponde a nosotros, los sindicalistas, construir tanto en nuestro país como a nivel internacional un sindicalismo poderoso capaz de recoger el desafío que constituyen los envites de la crisis, y hacer bascular esta sociedad que está al servicio de los especuladores y de los explotadores.

La sindicalización es el único contrapoder, la única alternativa que se nos ofrece para oponerse al poder dominante y para transformar esta sociedad.

Tenemos que luchar

Nos urge asumir resueltamente nuestras responsabilidades y organizar el control a todos los niveles de la empresa a fin de poder actuar e intervenir cada vez que esta en juego el interés de los trabajadores. Tenemos que dar con las mejores formas de lucha; tenemos que luchar. Decimos, no a los patronos depredadores y fraudulentos.

El porvenir nos pertenece si no tenemos miedo a asumir nuestras responsabilidades, si tenemos confianza en nuestra clase trabajadora. El sindicalismo tiene que ser la punta de

lanza del cambio y de la transformación, pero para lograrlo es necesario un sindicalismo fuerte, poderoso, un sindicalismo en movimiento pero al mismo tiempo estructurado, con garantía de continuidad en la acción, lo cual es tan fundamental si nosotros nos proponemos lograr resultados satisfactorios.

Esta eficacia será obra de todos los trabajadores, de todos los militantes y también de los jóvenes que tienen que tener y ocupar el lugar que les corresponde en el sindicato, en su sindicato. Jóvenes que aporten su dinamismo, una revitalización en solidaridad con los adultos.

Treinta y seis horas semanales

La reducción del tiempo de trabajo a 36 horas semanales es

la única medida que permitirá a corto plazo liberar alrededor de cien mil empleos nuevos.

Si la patronal se muestra incapaz de aceptar esta proposición de la CSC y de llegar a un acuerdo. La CSC tendrá que tomar posición para definir la respuesta sindical oportuna. (...)

Constatamos que existen industriales sin escrúpulos que utilizan para su único provecho las ayudas públicas que reciben. Son tramosos y bandidos. La CSC, que lo sepan, los combatirá y los perseguirá por la justicia.

En todas las materias queremos realizaciones concretas y rápidas.

Alternativa

La CSC es una organización abierta y honesta, quiere ser un medio al servicio único de los trabajadores. El dinamismo de la CSC en el terreno de las

luchas es una prueba que se presenta como una verdadera alternativa para los trabajadores. Las próximas elecciones serán la confirmación de ello.

ROBERT D'HONDT
Secretario General de la CSC

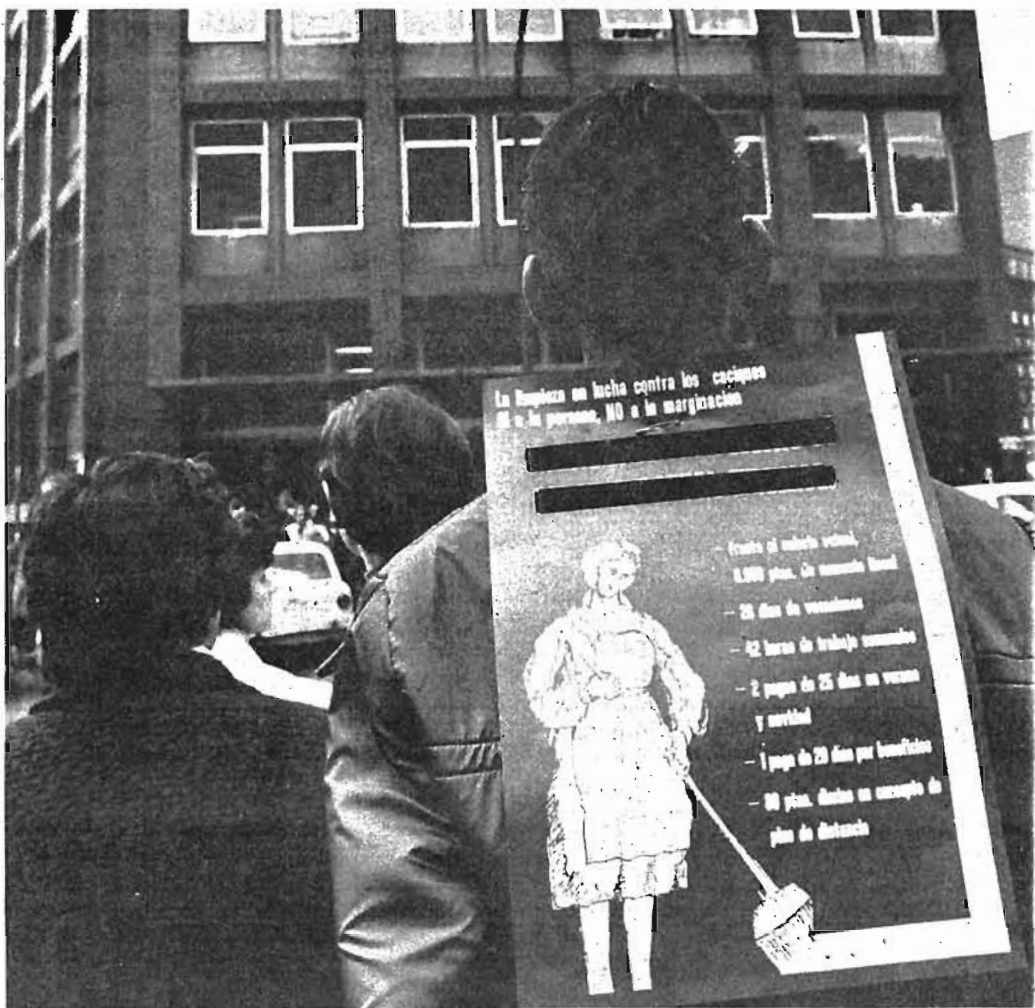
Problemes Economiques

La negociación colectiva revitalizada

La negociación colectiva, si es verdad que es «la vía por la que se manifiesta la libertad de crear el derecho» y «el instrumento mayor del cambio social», es también una vía privilegiada de expresión de estos cambios. El desarrollo considerable de la negociación y de los acuerdos desde hace diez años, aun teniendo en cuenta las dificultades particulares del año 1977 en el que el plan de lucha contra la inflación hubiera podido frenar la discusión de los salarios, atestigua que la negociación ha intentado responder a los nuevos problemas que se planteaban. A la novedad de los problemas ha respondido una renovación y puesta al día de las respuestas: en los ámbitos cubiertos por la negociación y en las soluciones propuestas. Es probable, por otra parte, que el cambio no se limite al contenido de la negociación. Las formas, su desarrollo y puede ser que hasta la naturaleza de los actores, han sido tocados.

J. DANIEL REYNAUD





Continúa la huelga de Limpieza en Gipuzkoa

No ha cambiado la actitud patronal

Aurrera doa, eta luzarorako agian, Gipuzkoan garbitasun sailleko langileek, daramaten huelga. Bizikostearen arabera hileroko jornala ezin altzaraziz dabilta bertako langileak. Gauzak horrela, gaisoetxeetan kezkatu daude bertako arduradunak. Zikina gailenduz doan neurrian problemarik sor bati daiteke zenbait lekutan. Patronala, berriz, gogor dabil, ez du amore eman nahi. Oraingoz ez zaio huelgari amaitzeko biderik ikusten.

Los trabajadores de Limpieza de Edificios y Despachos de las empresas Central de Limpiezas El Sol y Limpiezas Antonana, secundaron el llamamiento de huelga casi en su totalidad como medio de presión para la consecución de la totalidad de la plataforma reivindicativa en el Convenio de Limpieza para la provincia de Guipúzcoa.

Trabajadores del Hospital Provincial, Residencia Sanitaria, Radioquirúrgico, entidades de ahorro, banca, oficinas, ministerios y demás entidades abandonaron sus centros de trabajo el pasado miércoles día 17 de enero. Posteriormente los trabajadores han celebrado asambleas diarias en los locales de la AISS de San Sebastián para ir marcando la estrategia organizativa de la huelga.

Acción progresiva

Campañas informativas en los respectivos centros de la plataforma reivindicativa.

La acción progresiva no se ha limitado al conjunto de los trabajadores de Limpieza sino que, cada vez más, están participando el resto de los trabajadores de las empresas afectadas.

La misma sección sindical de ELA en el Hospital Provincial mostró públicamente su apoyo a los trabajadores de limpieza al mismo tiempo que denunciaba la intransigencia de una patronal que no quiso acceder a atender la de trabajo, intervenciones en los medios de comunicación, diaria información a la prensa, concentración de trabajadores ante la Central de Limpiezas El Sol, reparto de hojas informativas, han sido acciones que se han llevado a cabo dentro de la presente huelga buscando siempre una forma progresiva de planteamientos, en orden a la consecución de los objetivos de plataforma de los trabajadores, menor en unas mil pesetas a lo que piden los trabajadores.

Una patronal incoherente

La falta de coherencia por parte de la patronal está agravando el conflicto que actualmente padece Guipúzcoa. La patronal quiere mantener un negocio y sacar la mayor ganancia posible. En este aspecto su actuación en nada difiere a la de la patronal de otros sectores.

Sin embargo, la incohe-

rencia radica en que, tal como ha sucedido con la empresa de Vascongadas, habla de gran solvencia y de que puede pagar lo que los trabajadores piden, pero «que en definitiva hará lo que hagan los demás». Personalmente, en la conversación individual cada patrón «comprende» la situación del trabajador y muestra «su buena voluntad» en la solución del problema. Sin embargo, la actuación corresponde a la de una patronal intransigente.

Por todo ello, es previsible un conflicto de larga duración en el sector de Limpieza en Guipúzcoa.

MIKEL UGALDE

Laurak, S.A.: Secciones Sindicales un paso adelan

Acción sindical: Plantearla a ras de tierra

Indudable interés tiene el apartado dedicado a la acción sindical que se incluye en las negociaciones de los convenios de empresa que se llevan a cabo en estas fechas.

En el plano técnico y de principio no parecen existir dudas sobre la posición de ELA respecto al tema: reivindicar la plena personalidad de las Secciones Sindicales, incluida su función, como órganos negociadores.

Otro cantar es el enfoque y el tratamiento que en cada circunstancia concreta se da al asunto. No es posible ignorar que partimos de una realidad muy elemental —estoy hablando de Vizcaya y pensando en la pequeña y media empresa— por lo que cualquier avance puede ser importante.

El sindicalista es realista

Si tratamos de hacer un sindicalismo a ras de tierra realista, práctico y con empuje, muy peligroso será que juguemos con el todo o nada. Tampoco podemos quedar esperando con los brazos cruzados a que la cuestión nos la resuelvan arriba por medio de un pacto o acuerdo en las alturas.

Sabiendo cual es nuestro objetivo no debemos confundir la recta final con un control de avituallamiento, pero tampoco podemos menospreciar ningún punto de apoyo, pues el camino se presenta largo y duro. Por lo tanto la lucha concreta en cada fábrica y taller debe ser permanente por conseguir el reconocimiento del sindicalismo dentro de cada empresa.

En Laurak se ha dado un paso

Como aportación informativa, sin poner como ejemplo su contenido, vamos a recoger un acuerdo suscrito entre los trabajadores y la direc-

ción de Laurak, S.A., empresa que cuenta con una plantilla de 380 trabajadores en sus centros de Asua y Elorrieta.

Tal acuerdo ha sido establecido dentro del conjunto del marco de negociación de una regulación de empleo que entre otras cosas establece una comisión de seguimiento que tendrá reuniones mensuales. Los asesores sin-

dicales tendrán acuales reuniones tramente.

También se establece en las reuniones del de empresa podrán asesores de las centrales así como se su presencia en las re con la dirección en la ciones de los co colectivos.

Sección Sindical

— Los trabajadores a a una central sindica mente constituida formar su Sección con la única condic contar con algún re tante en el Comité presa.

Para el caso refer pone el reconocimie



Convenio del Metal de Bizkaia

(viene de primera página)

Una vez presentada la plataforma reivindicativa de los representantes de los trabajadores, formada por las centrales sindicales ELA, UGT, CC.OO, USO y LAB, y en la reunión del pasado lunes día 22, en que la patronal tenía que dar su posición sobre la misma, es donde mostró su postura totalmente irracional de exigir las siguientes condiciones previas a toda negociación:

1.— Posibilidad de descuelgue del convenio por parte de las empresas en situación de expediente de crisis.
2.— Posibilidad de estas empresas de despedir al

10 por ciento de la plantilla.

3.— Que en relación a ciertos puntos de la plataforma, como son la jornada laboral, vacaciones, etc., etc., en los que pudieran haber discrepancias, se nombrase un árbitro cuyas decisiones serían vinculantes.

Condiciones que son inaceptables para la representación obrera y ante nuestra absoluta negativa, la representación patronal pide un receso que dura alrededor de hora y media y al no cambiar de actitud las negociaciones quedan rotas.

Vamos a tratar el tema con la amplitud necesaria

en reuniones de afiliados y delegados en las distintas comarcas, ajustando el calendario de reuniones a la situación, con el objetivo de seguir su marcha con la suficiente agilidad.

Al mismo tiempo, nos tenemos que reafirmar en nuestra política de que es en los convenios de empresa donde se obtienen mayores frutos en las negociaciones, porque las reivindicaciones parten de la realidad de cada fábrica, teniendo en cuenta sus condiciones y particularidades, mientras que en los convenios de gran ámbito de aplicación, no se puede observar dicha

situación, su redacción los comprende o son al sorbidas y siempre realzadas dentro de las posibilidades de las empresas en peores condiciones.

En los convenios de empresa, la patronal se encuentra aislada (y no se presenta en bloque como en esta situación), mientras que los trabajadores cuentan con la solidaridad de sus compañeros por medio de la Caja de Resistencia, con los paros, etc., etc. Además que fortalece el sindicalismo allí donde debe funcionar, en la empresa fundamentalmente.

JUAN OLASKOAGA

Convenio de la Construcción de Gipuzkoa

Edificando poco a poco

En el anteuúltimo número de ELA-Astekaria dábamos a conocer el acuerdo logrado con la patronal en materia salarial. Dos semanas más tarde, hemos llegado en la mesa negociadora a varios acuerdos importantes, relativos a los siguientes puntos:

- Dietas, 900 (completa) y 400 (media).
- Período de prueba, se rebaja a 10 días para los no cualificados.
- Preavisos de cese, tres meses para el titulado superior, un mes para los empleados, y un semana para los operarios. -

Ha costado largas horas de trabajo el centrar las negociaciones. Primero eran los pactos sociales, luego la Constitución, más tarde el Decreto-ley del tope salarial, etc, etc. Con todo ello, se pudo arrancar una buena oferta salarial, pero que creíamos sería a costa de contrapartidas negativas para los trabajadores, y las previsiones se han cumplido. La patronal quiere a cambio, implantar una tabla de rendimientos, que a nuestro entender, es casi imposible elaborarla a nivel provincial. Por otra parte

quiere suprimir la antigüedad, o en todo caso, congelarlo.

Ceder en estos dos puntos es demasiado para lo que ellos ofrecen. Falta mucho por negociar: la plataforma es extensa y nosotros estamos dispuestos a tratar todos los temas con su debido tiempo.

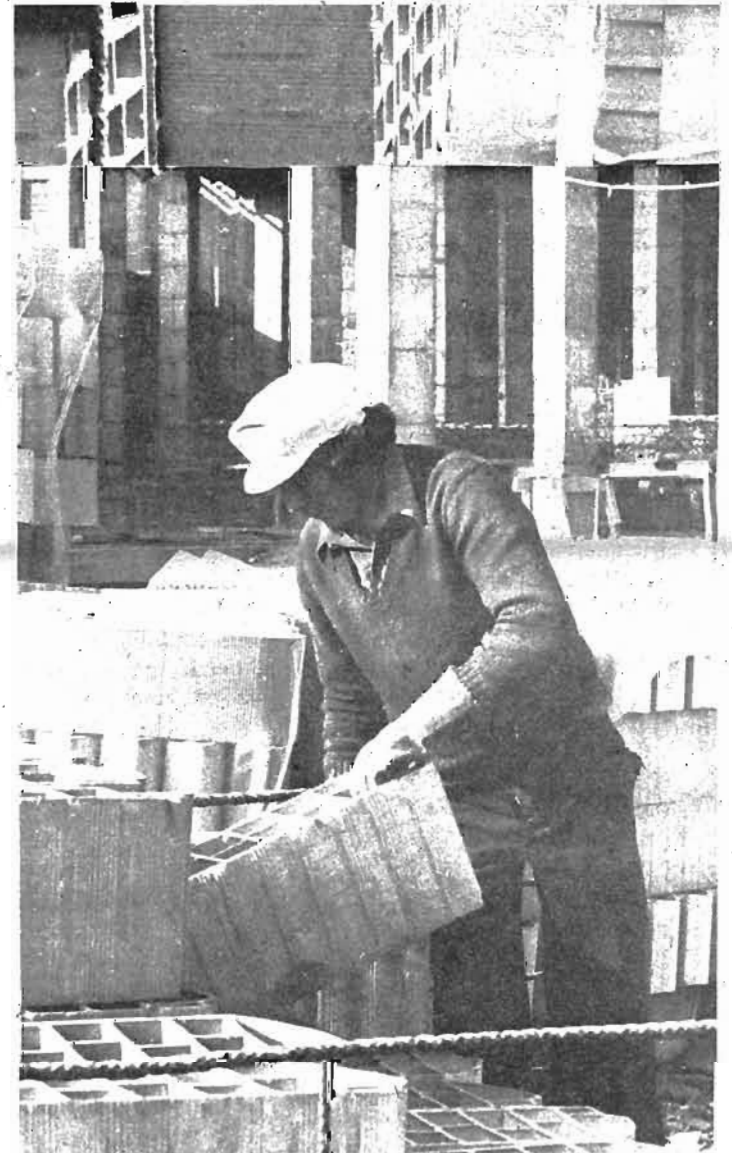
Por todo ello, el próximo sábado día 27, se reunirá el Consejo Regional de la Construcción para tratar todos los temas negociados hasta la fecha y tras el análisis, pasar a su aprobación.

MIKEL OLAZABAL

Toxico, penoso, peligroso, se establecerá según grado el 20, 25 ó el 30 por ciento de plus, que se abonará con efecto retroactivo hasta la fecha de solicitud y se reducirá la jornada en el porcentaje que marque la resolución.

- Vacaciones, 26 días laborables.
- Entrega liquidación, el día 7 del siguiente mes.
- Horas a trabajar, 2003/año.
- Se extenderá a todo trabajador su cartilla profesional para el futuro control de antigüedad.

Todos sabemos lo que supondría el negociar un convenio, que de alguna forma, intenta regular las condiciones de trabajo en un sector tan problemático como es el de la construcción. Regulación de los contratos de trabajo, finiquitos, trabajos de eventuales, garantías sindicales, todos ellos puntos importantes, debido a las continuas irregularidades que se cometen.



todas las Secciones Sindicales que funcionan en la empresa, alguna con apenas el 5 por ciento de afiliación.

- Las Secciones Sindicales podrán distribuir libremente las publicaciones de su Central sindical; publicar sus propios comunicados; recaudar las cotizaciones y celebrar reuniones de sus afiliados a las que tendrán libre acceso los asesores de la Central correspondiente. Todo ello dentro de los locales de la empresa y fuera de la jornada de trabajo.

- Dispondrán las Secciones de un tablón de anuncios para su uso exclusivo.

- Cualquier trabajador afiliado recibirá en el supuesto de faltas graves o muy graves junto con la comunicación por escrito dirigida al interesado, una copia para su Sección Sindical.

Delegado sindical

Cada Sección Sindical elegirá, según sus propias normas, un delegado que dispondrá de un tiempo de hasta 20 horas mensuales re-

tribuidas, que le serán cedidas de las que correspondan a miembros del Comité pertenecientes a su Central.

Tiempo sindical

Según su grado de implantación cada Sección Sindical dispondrá para el conjunto de sus afiliados de un máximo de horas no retribuidas para asistencia a cursos de formación sindical, congresos u otras actividades sindicales, según el baremo siguiente:

- Con afiliación inferior al 10 por ciento de la plantilla, una hora anual por afiliado.
- Con afiliación entre el 10 y 15 por ciento de la plantilla, 50 horas anuales totales.
- Con afiliación entre el 15 y 25 por ciento de la plantilla, 60 horas anuales totales.
- Con afiliación superior al 25 por ciento de la plantilla, 70 horas totales.

Salta a la vista que todo este paquete de reivindicaciones de carácter sindical responde a las posibilidades de un medio en el que aun queda mucho por andar.

JAVIER UNZUETA
Margen Derecha



ARIN

Michelín de Vitoria Política represiva de la empresa

En la factoría de Michelín de Vitoria, las secciones sindicales no están reconocidas, la empresa no quiere contar para nada con el Comité y su política sindical va dirigida a cortar cabezas y a hacer imposible la vida de aquellos trabajadores que intentan desarrollar en la fábrica un trabajo sindical normal.

Los cambios de turno, el desplazamiento de un departamento a otro, coacciones individuales, cartas personales con amenazas indirectas etc.,

etc., éstas son algunas de las medidas que aplica la dirección en vistas a la «cordialidad y buena marcha de la empresa».

Toda esta situación originó un paro de 24 horas el pasado 4 de diciembre para protestar por la represión sufrida por los trabajadores. El día 21 del mismo mes se entrega a la dirección la plataforma del convenio, exigiéndole el plazo de diez días para el inicio de las negociaciones. La respuesta de la dirección, dada el 4 de enero, se realiza mediante una comunicación individual a los trabajadores, en el que ofrece un aumento del 12 por ciento entre otros puntos, sin contar para nada con la más mínima negociación.

El Comité convoca a partir del 15 de enero una huelga que será apoyada por todos los trabajadores, huelga que finaliza al redactar estas líneas, y que la Sección Sindical de ELA valora positivamente.

Nada más comenzar dicha huelga, la empresa sigue con sus andadas propagandísticas antisindicales. Como ejemplo, damos una cita textual de una carta enviada a un trabajador; dice así: «La huelga es cosa de un grupo reducido de señores que no sabemos donde nos van a llevar...». Con ello intentaban coaccionarnos para que volviéramos a trabajar. Sección Sindical de Michelín-Vitoria

Oficinas y Despachos de Bizkaia

La patronal no quiere negociar

Los trabajadores de oficinas y despachos de Bizkaia realizaron el pasado día 18 una manifestación como protesta por la actitud de la patronal en relación a la negociación del convenio colectivo provincial.

Desde el año 1972 este sector que agrupa a varios miles de trabajadores se encuentra sin convenio. A esta situación quieren poner fin los sindicatos que a tal fin desde hace ya varios meses hemos

pretendido iniciar formalmente las negociaciones para el convenio de 1979, sin resultados positivos hasta la fecha.

La patronal presenta como alternativa desgajar la negociación en varios convenios, lo cual carece de lógica porque atomiza artificialmente el sector.

Este retraso y ausencia por parte de la patronal,

ha despertado, en los trabajadores, la necesidad de querer dar una salida al compás de espera en el que nuestra pasividad nos sumiría. Esta ha sido la razón y la finalidad de la referida manifestación que va a tener su continuación en una reunión prevista para el 23 donde se hará un análisis detenido de la situación.

J.E.



Covenio provincial del Metal de Gipuzkoa

Es imprescindible agotar la negociación

Los trabajadores del sector Metal de Guipúzcoa estamos metidos de lleno en periodo de negociaciones de convenios. Por una parte el Convenio Provincial y por otra los convenios y acuerdos de empresa. Vamos a comentar brevemente sobre unos y otros.

El hecho de que el último año se haya negociado y firmado un Convenio Provincial que ha impedido las reivindicaciones y negocaciones en las empresas, ha traído consecuencias negativas para el movimiento obrero y sindical en el sector metalúrgico de Guipúzcoa.

En efecto, a sus pobres resultados le ha seguido una calma reivindicativa en las empresas como consecuencia del mismo. Y esta calma reivindicativa ha motivado la sensible disminución de la actividad sindical en los centros de trabajo.

Es decir, que si a los resultados le añadimos el apaciguamiento en la voluntad de reivindicar y luchar de los trabajadores, hay que preguntarse por lo menos si tal tipo de convenios nos interesan a los trabajadores metalúrgicos.

Hay que añadir que en ese tipo de convenio provincial está el origen de la polémica que algunas Centrales pretenden llevar a los trabajadores para que se manifiesten si los convenios de empresa deben ser anteriores, o posteriores al convenio provincial. A este respecto debe quedar bien claro que las negocaciones en las empresas pueden ser anteriores, posteriores o al mismo tiempo que el convenio provincial. Ninguna Central Sindical es quien para obligar a los trabajadores de una empresa a que no reivindiquen cuando ellos lo crean más oportuno, cuando ellos lo deseen.

La libertad sindical que

reivindicábamos en la clandestinidad o en la ilegalidad, al igual que la que pedimos ahora, significa, entre otras cosas, la libertad de las partes de elegir y defender el ámbito de negociación que hayan considerado más conveniente para sus intereses.

Y esta libertad no perjudica a ningún trabajador, sino todo lo contrario.

Todo lo hasta aquí dicho viene a cuento para mejor entender la situación que se ha creado en el actual Convenio Provincial y para mejor entender las salidas más benéficas para los trabajadores que tal situación plantea.

Los patronos han hecho un ofrecimiento totalmente insuficiente. Salvo en dos aspectos —salariales de Tablas y dietas— no han respondido a ningún punto más de la plataforma.

Pero lo más importante de la posición patronal es saber que no está dispuesta a pagar en el Provincial el precio que pedimos de un aumento salarial del 10 por ciento y revisión según INE para que aceptemos un sólo convenio sobre salarios reales.

Y no sólo no están dispuestos a pagar ese precio

mínimo, sino que a cambio de que los trabajadores no podamos acceder en las empresas a sacar ese 10 por ciento —y para sacar menos también— nos exigen la contrapartida de que ellos tengan la posibilidad de aumentar los salarios reales por debajo del provincial. De lo que se deduce que, en estas condiciones, un posible acuerdo en salarios reales no serviría para nada.

Esto nos lleva a preguntarnos cómo nos interesa a los trabajadores proseguir las negociaciones.

La Ejecutiva de la Federación entiende, que de no variar la posición patronal el camino que más conviene no es el de proseguir los paros, sino que a la vista del retraso que está sufriendo el convenio y antes de adoptar otras medidas, hemos de intentar el recibir una contestación detallada ante cada uno de los puntos de la plataforma de los trabajadores, hasta agotar al máximo la negociación. Una vez hayamos agotado la negociación, los afiliados a ELA-METAL valoraremos los resultados obtenidos y tras las reuniones de los órganos de la Federación —secciones sindicales, secciones locales, consejo regional— actuaremos en consecuencia.

Dejamos para otra ocasión el comentario sobre los resultados de los convenios o acuerdos de empresa ya realizados.

Comisión Ejecutiva de ELA-METAL Guipúzcoa



Convenio del Metal de Nafarroa

Mucho por recorrer

La insistencia por mantener en vida el pasado sindical es el reflejo de quienes no están capacitados para asimilar una corriente sindical nueva y acomodada a las formas que exige el actual panorama social y demanda de la clase trabajadora. Las formas y los medios que utilizábamos durante la clandestinidad, dando especial preponderancia a la unidad de acción de las distintas corrientes que operaban dentro del movimiento obrero, no son válidas actualmente.

La capacidad de organización, así como la constancia en la defensa de nuestros presupuestos sindicales, superan en eficacia y futuro a cualquier movimiento asambleario que de forma diluida e incoherente se organiza por épocas.

Organización, medios y eficacia

El constante empeño de los sindicatos en superar las dificultades que el naciente sindicalismo supone, así como la tenaz y constante lucha de los mismos por ser la única forma válida de organización para los trabajadores, nos lleva a configurar unas formas de lucha donde la organización supera al voluntarismo individual, los medios a la importancia y la eficacia a la intención.

Pues bien, ni la U.S.O., que oculta su gran debilidad e ignorancia del momento sindical aferrándose a la demagogia y al oportunismo, ni la U.G.T., desbordada en sus decisiones por ser incapaces de solucionar proble-

mas internos, ni CC.OO, falto de claridad sindical y coherencia, y con el ánimo de ser más testimoniales que operativos, son capaces de salvaguardar su personalidad sindical ante la alternativa arcaica y desusada del asambleísmo que plantean el resto de los sindicatos y principalmente el S.U.

El Convenio del Metal de Navarra es una prueba clara de la situación sindical en Navarra. La negociación del mismo tiene que ser abordado con la importancia y dedicación que un Convenio que agrupa a 30.000 trabajadores del sector merece.

Convenio de mínimos

No se puede abordar la negociación sin haber salvado los problemas estratégicos y técnicos que presenta. El año pasado tuvimos una amarga experiencia cuando por todos los sindicatos, excepto ELA, fue firmado un Convenio que impedía, durante su vigencia, hacer pactos de empresa. Este año, lo primero que había que discutir, y en ello hemos insistido constan-

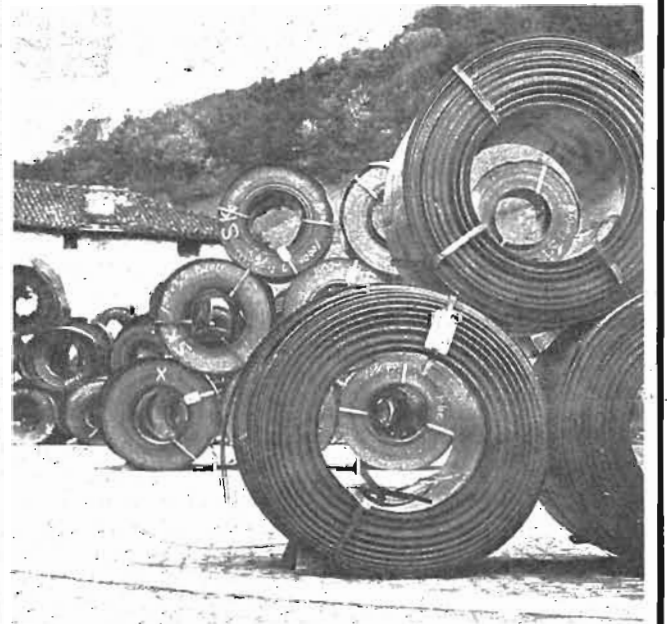
temente y recogido evasivas y ambigüedades por parte de los demás sindicatos, era el ámbito del Convenio, es decir: quiénes están dispuestos a firmar un Convenio como el pasado, cuyos efectos no benefician en nada al sindicalismo real a nivel de empresa, y quienes están por no hacerlo.

Este es el planteamiento básico que hay que abordarlo antes de entrar en la negociación para, después, presentarnos con unos mínimos comunes coherentes dando firmeza a la posición de los sindicatos.

Debilidad sindical

El ocultar que existe este problema, el ignorar su forma de abordarlo y el retrasar hasta el último momento, significa despersonalizar la labor de cada sindicato. Esto conduce, como está sucediendo, a enrolarse obligatoriamente todos los sindicatos en el mismo carro, excepto ELA, y en nombre de la unidad, unidad ficticia, potenciar movimientos asamblearios aparentemente sindicales que no hacen más que ocultar la debilidad de algunos sindicatos, sobre todo CC.OO, U.S.O. y U.G.T. y retrasar cada vez más la implantación de un sindicalismo responsable en Navarra.

INAXIO ETXEBERRIA



Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

¿Impuesto progresivo?

Dejaremos para otro momento, un análisis exhaustivo del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, para fijarnos en este breve comentario en algunos aspectos concretos del mismo, pero que a pesar de su concreción, nos descubrirán, el carácter claramente reaccionario de dicho impuesto

En primer lugar cabe destacar, la importancia que se le ha venido atribuyendo, a la retención en las empresas, de los rendimientos del trabajo personal. Y, cabe afirmar que esa importancia es mínima, y únicamente pretende, desviar la atención del contribuyente del verdadero problema que se le avecina, el IRTP.

Lo anterior se hace evidente si tenemos en cuenta que la retención en las empresas correrá la suerte que le depara la aplicación del Impuesto general. Y en este sentido, nos atrevemos a afirmar que tal suerte, va a ser bastante mala.

Pasando ya al articulado del impuesto, vamos a fijarnos en primer lugar, en los ingresos computables y los gastos deducibles de los mismos, de cara a hallar la Base Liquidable. Sorprende en primer lugar, que las rentas, procedentes de pensiones, quedan gravadas por el impuesto, tanto como las indemnizaciones que perciba un trabajador por la improcedencia de un despido.

Por otra parte cabe confirmar, a través del presente impuesto, la política seguida hasta el momento por los sucesivos gobiernos, de fomentar el acceso a la propiedad privada en lo que a la vivienda se refiere. Así cabe destacar, que son deducibles como gastos los intereses de préstamos concertados para la adquisición de la propia vivienda, y después, son deducibles de la cuota, las cantidades pagadas como amortización de la vivienda a lo largo del año.

Y sin embargo, una vez

adquirida la propia vivienda, el tratamiento que recibe, las rentas que genera (el 3 por ciento del valor computado) dista mucho del favor que se da a otras rentas de la misma denominación.

Así cabe señalar la dicción del número 4 del artículo 15: «De los rendimientos procedentes de los inmuebles urbanos utilizados por sus propietarios, no se deducirá cantidad alguna en concepto de gasto...»

Por último vamos a fijar nuestra atención, en el número 5 del artículo 25. Dice: Serán deducibles de la cuota, el 15 por ciento de las cantidades pagadas en razón de intereses de préstamos concertados por los particulares, sujetos pasivos del Impuesto, para la adquisición de acciones de la propia empresa para la cual trabajan. Reconoce el artículo, claramente, que a los trabajadores no les llega el dinero para comprar acciones, ya que tienen que pedir prestado para tal fin; pero, lo triste de semejante artículo, es, que para poder deducir de la cuota esas cantidades, el trabajador habrá de invertir necesariamente en su propia empresa. Se persigue con tal regulación, dos fines simultáneos, a saber: si el trabajador comete el error de pedir el préstamo, para la compra de acciones quedará sujeto, a pagar cada mes la prima que corresponda como amortización (la cual deberá sumar a las que ya tenga para pagar, su coche, su televisor, etc. etc.), pero si comete además el segundo error de comprar acciones de su propia empresa, se verá aún más aislado y atrapado, en la medida que se sienta «accionista» y por tanto separado de sus propios compañeros de trabajo, y separado de sus propios objetivos como trabajador. Creemos sin embargo, que pocos habrán de ser los trabajadores que traguen la dorada píldora.

J.A. ALBERDI

La vivienda, un dolor de cabeza

Una experiencia de inmobiliaria pública

Orain arte ere Aldizkari honetan argitaratu ditugu gai honetaz artikulua batzuz. Denetan agertzen genuen kezka berdina: posible al da etxeak erosteko finantziamendu publikoa?

Aste honetako alean Miguel Angel ABARZUZAK Iruineako Inmobiliaria Munizipalaz dihardu.

Erakunde honek bi helburu ditu eta esan genezake:

- 1.- Langileei etxea erosteko erraztasunak ematea.
- 2.- Etxe egokiak eta kostatzen diren prezioan eskaintzea.

No se trata únicamente, aunque también sería importante, de la constitución de una Inmobiliaria con Capital Público, pero que simplemente fuese una Sociedad Anónima. El caso que comentamos es mucho más, puesto que anteriormente a la constitución de la sociedad se aprobó la municipalización del servicio. Es decir, se trata de un SERVICIO PÚBLICO MUNICIPALIZADO, sin monopolio, y para su gestión, se le dota de la forma de Sociedad Anónima, teniendo en cuenta la agilidad en la gestión de esta forma jurídica.

Forma una Empresa de Economía Mixta, ya que los socios iniciales son el Ayuntamiento de Pamplona y la Caja de Ahorros Municipal de Pamplona, siendo accionista mayoritario (51 por ciento), ahora y siempre, el Ayuntamiento de Pamplona. Se abre la posibilidad de que en el futuro puedan formar parte de la Sociedad otras Corporaciones y Entidades sin ánimo de lucro.

Gestión y urbanización del suelo

Yendo ya a los objetivos sociales, son los de gestión y urbanización de suelo, tanto para viviendas (fundamentalmente), como para industrias, así como la gestión de las mismas, bien directamente o fomentando bajo su seno, la formación de Cooperativas.

En definitiva se trata de un servicio público municipal que va a tratar de dar un bien de primera necesidad que es el de la vivienda, tratando de realizar estos fines entre aquellos ciudadanos que de otro modo no podrían acceder a una vivienda, es decir, casi siempre la clase trabajadora.

No obstante, no se trata de

hacer casas baratas, ni tampoco de crear barriadas «de pobres», sin urbanizar y sin los servicios comunitarios, mínimos. Se trata de alcanzar viviendas dignas a un precio prácticamente de coste, ya que la Sociedad de que tratamos no tiene ánimo de lucro.

Al ser un servicio público, tiene la posibilidad de ser la gestora de aquellos terrenos que el Ayuntamiento pueda adquirir por cualquier concepto, incluso a través de la expropiación forzosa.

Una realidad en marcha

Un hecho importante en estos momentos es que la Sociedad no está únicamente en las ideas, sino que va a comenzar próximamente su primera gestión con 1.500 viviendas en el denominado Plan Parcial Sur de Pamplona.

Esta promoción va a ser su primer reto, ya que es posible que las viviendas sean en verdad de buena factura, puesto que se trata de un Plan perfectamente aprobado y en el que se hallan establecidos y determinados previamente no solo las viviendas, sino la dotación comercial, y en general todo lo que se denomina «equipamiento urbano» (zonas verdes, parques, incluso zona deportiva pública, escuelas, etc.).

Por otra parte, la urbanización ya está realizada y falta únicamente el comienzo de la edificación.

Para la gestión de estas 1.500 viviendas, se cuenta con varias Cooperativas creadas en Pamplona para este fin entre diversos compañeros de empresas y talleres. Asimismo se ha abierto el plazo para aquellos que no formen parte de una Cooperativa, y la Inmobiliaria la formarán entre quienes se vayan apuntando.



No se puede estar con los brazos cruzados a la espera de soluciones perfectas. Interesa contrastar experiencias

Financiación

Se están estudiando los Estatutos de las Cooperativas ya formadas con el fin de adaptarlas y asimismo en evitación de que en ningún caso haga para lucrarse en un caso, aquel que adquiera una vivienda, reventa desproporcionada.

Se ha confeccionado un baremo objetivo, a fin de que el usuario de la vivienda, la adquiera según un criterio objetivo, sin dar lugar a «enchufes», u otros medios nada recomendables.

Un problema importante es el de la financiación, a fin de que en el momento inicial el futuro usuario no tenga que soportar una gran carga económica. Además de contar con la colaboración de la Caja de

Ahorros Municipal (que es socio), se están dando pasos importantes para conseguir créditos de la banca oficial. Sin ir más lejos, la semana pasada se giró una visita a Madrid, y las perspectivas son buenas.

Hay que decir, que hace bien poco estuvieron en Pamplona componentes de la Gestora de San Sebastián enterándose por el tema, y con el fin de poner en práctica algo similar.

Creo que puede ser una experiencia altamente positiva, y que puede redundar en que ciudadanos y fundamentalmente trabajadores puedan adquirir una vivienda que de otro modo sería prácticamente imposible.

M. ANGEL ABARZUZA

Un artículo de...



Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines
boletín de noticias

Los «Paraísos sindicales», carnaza para las multinacionales

Los productos de consumo destinados a los países ricos —y a los ricos de los países pobres— proceden cada vez con mayor frecuencia de regiones industriales bien determinadas, llamadas zonas de libre producción o, simplemente, zonas libres, donde la mano de obra es explotada a bajo costo. Por regla general están situadas a proximidad de los aeropuertos y los puertos, en Asia, África y América latina. En la mayoría de los casos los «paraísos sindicales» aumentan considerable-

mente los beneficios de las compañías a expensas de los trabajadores de la misma manera que los paraísos fiscales benefician al gran capital perjudicando al público.

Los gobiernos y la ONU

Los gobiernos ofrecen al mejor postor ventajas considerables (exoneraciones fiscales, libre traslado de capitales y beneficios, supresión de los aranceles aduaneros a la importación, préstamos a bajo índice de interés, construcciones a medida, etc.), para atraer a las compañías

multinacionales que podrían instalar en sus países establecimientos cuya producción sería destinada al mundo entero.

Dichos gobiernos cuentan además con el apoyo de las Naciones Unidas: la Organización para el desarrollo industrial (ONUDI) ofrece su ayuda y los beneficios que pueden ser obtenidos en estas zonas; esta actividad se ha convertido incluso en una de las principales de la ONUDI, que, más que nunca, parece un organismo al servicio de los patronos.

Razones que lo explican

El fenómeno de las zonas libres, de reciente aparición, se ha implantado ya en numerosos países de Asia América latina y está ganando terreno en África; después de Egipto, Seneral, Togo, Túnez y la Isla Mauricio, son Liberia, La Costa de Marfil, Sierra Leona y Gambia los que toman el relevo. Este fenómeno puede ser explicado por varios factores:

- el rápido desarrollo de las técnicas de producción, de comunicación y transporte.
- la concentración del poder (sobre tecnología, los mercados, la finanza), en manos de bancos y compañías que actúan a escala mundial,
- el reconocimiento por muchos gobiernos de que la mejor carnaza para las multinacionales la constituye su población pobre, subalimentada y en paro.

Cuando no hay sindicalismo se vende al hombre

Las multinacionales, que son en general las compa-

ñas que recurren con más frecuencia a las zonas libres, reconocen asimismo que una mano de obra dócil, barata y en cantidades ilimitadas es lo que más les atrae. No es pues una coincidencia si los países donde las zonas libres existen ya o están siendo creadas son también aquellos donde los sindicatos son débiles, están prohibidos o totalmente controlados. Los gobiernos ofrecen al mercado su mano de obra como cualquier otro producto:

«Los trabajadores de la Isla Mauricio son maleables e inteligentes... la oferta es considerable y los salarios oscilan entre 0,13 y 0,24 dólares U.S.A. por hora...». «Ofrece considerable mano de obra barata y apta a la formación (Tailandia...)». «Los índices salariales en Malasia se sitúan entre los más bajos de la región y es posible contratar a obreras de fábrica por un dólar y medi al día...».

En un folleto propagandístico sobre la zona libre de Liberia se hace decir a un trabajador negro con casco:

«Contrátame. Soy inteligente, resistente al trabajo, de confianza y barato. En mi país, encontrarás muchos como yo!».

Una bendición del diablo

En 1974, en las fabricas de la zona libre de Corea del Sur, una obrera gana ba en promedio 0,21 dólares EE.UU. por hora, menos de la mitad de lo que ganaba un obrero, en 1975, en la Isla Mauricio, las obreras no calificadas o especializadas ganaban también menos de la mitad que un hombre. (...)

Estos paraísos son una mana para las compañías que intentan obtener un máximo de beneficios burlando las leyes sobre el trabajo y las presiones sindicales. (...)

Ha llegado el momento de que el movimiento sindical internacional se haga cargo del problema y examine sus consecuencias tanto para los trabajadores de los países ricos como de los países pobres.

Primer Convenio de Euskadi de las Cajas de Ahorro

Aplazadas las negociaciones

El pasado 18 de enero, La Comisión Negociadora de los trabajadores de las Cajas de Ahorros decidieron cortar las negociaciones que venían manteniendo en el primer convenio de Euskadi. Ello responde a la negativa de la patronal de ofrecer unas contrapartidas en materia laboral y sindical como correspondencia a la no subida salarial por encima del 14 por ciento marcada por el decreto-ley. El aplazamiento de las negociaciones tiene como objeto el informar a los trabajadores y continuar las movilizaciones necesarias en apoyo de la plataforma presentada a la patronal.

Las Cajas de Ahorro desearían unas negociaciones no conflictivas, en un ambiente de «concordia y tranquilidad». Contemplan por ello con agrado, la creación de agrupaciones profesionales de empresa, mucho más fáciles de condicionar y manejar por los sindicatos de clase, cuya labor en el sector no es nada fácil, sector en el que la tradición de lucha sindical es prácticamente nula.

Patronal paternalista

De ahí que las empresas vayan con argumentos de que los trabajadores de Ahorro se encuentran en una situación privilegiada y que toda reivindicación es demagógica, que la afiliación a sindicatos no es necesaria ni deseable. Posición de una patronal paternalista que intenta a la menor ocasión dividir a los trabajadores.

De hecho el sector de las Cajas de Ahorro ha sido en cierto modo privilegiado, y muestra de ello es la poca sindicación que existe en él. Los sindicatos no habían presentado sus alternativas hasta las elecciones sindicales. El porcentaje de los no sindicados o «independientes» como se les llama, es muy alto. La sindicación no llega ni al 15 por ciento (6-10 por ciento) de media en las Cajas de Euskadi, que cuenta con 4.700 trabajadores aproximadamente.

Como fuerza sindical, ELA es la mayoritaria y esto se refleja por el peso que está llevando actualmente en las negociaciones. Este punto lo

trataremos más adelante.

Convenio de Euskadi

Es sabido que desde hace años, se venía propugnando por un convenio a nivel de Euskadi. Esto se planteaba cuando todavía existían los jurados y enlaces. Pues bien, para este año se ha conseguido plantear la negociación, si no es a nivel de todo Euskadi, si por lo menos entre las provincias de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa. En Navarra se han realizado encuestas entre los trabajadores al respecto, pero han sido las presiones ejercidas por la Diputación fundamentalmente, quienes han inducido a la patronal de la Caja de Ahorros de Navarra a negarse a formar parte de las negociaciones, con lo que la Municipalidad de Pamplona está condicionada con ello a tomar la misma postura. Lo más probable es que se realice en estas negociaciones de empresa propios.

De todas formas, el que para 1979 el convenio afecte a las tres provincias restantes, indica un avance considerable y que constituye una base para realizarlo de manera completa para el año que viene.

Composición de la mesa negociadora

La situación sindical del sector y su nivel de sindicación condicionan la formación de la mesa negociadora por parte trabajadora. Existen dos niveles diferentes de representación: por una parte, asisten 2 delegados por cada Caja en representación del Comité. Por



Este sector se caracteriza por tener un nivel muy bajo de sindicación

● El convenio de las Cajas de Ahorros puede sentar precedente para realizar convenios a nivel de Euskadi.

otra, la presencia de los sindicatos con un miembro cada uno de ellos.

La Central Sindical UGT está fuera de las negociaciones por entender que éstas deben llevarse única y exclusivamente a nivel estatal. Su estrategia va en contra de la realización de convenio a nivel de nacionalidad, que corresponde a la de CC.OO, aunque de esta última, existe representación en la mesa negociadora. Sus miembros no comparten la misma postura que la dirección.

Inicio de las negociaciones

Se realizaron varias reuniones que resultaron de puro trámite, al negarse la patronal a todo avance hasta tanto no se conociera el Decreto-ley de congelación salarial dictado por el gobierno. Una vez publicado dicho decreto, los empresarios aseguraron desde un principio, y sin dudar en ningún momento, que no estaban dispuestos a ofrecer ningún punto más de lo que ofrecía la ley.

Los empresarios se agarran al Decreto-ley

La parte trabajadora pedía un incremento del 17 por ciento, entendiéndose con ello que su postura era el mantener el poder adquisitivo.

Todos los demás puntos del convenio (reivindicaciones sindicales, condiciones laborales, sociales; etc.) quedaban congelados hasta que se llegase a un acuerdo en el tema salarial.

Situación actual de las negociaciones

El día 18 de enero volvían a

reunirse de nuevo ambas partes para intentar dar una salida al punto muerto en el que se encontraban las negociaciones.

Una vez terminadas las reuniones del jueves día 18, los miembros de la Comisión Negociadora publicaron un comunicado en el que daban cuenta de la situación. Según esta Comisión, la postura patronal (la contrapropuesta) no ofrece ninguna alternativa a la degradación del nivel de vida de los trabajadores.

Únicamente favorece a trabajadores a título individual y en determinadas situaciones, no a todos en conjunto.

No permiten tratar horarios, vacaciones, etc., salvo que sea a costa del ya reducido incremento del 14 por ciento.

La patronal quiere empezar a discutir inmediatamente los puntos rechazados de antemano por la Comisión Negociadora, con el apoyo de los trabajadores.

Así pues, la negociación —sigue diciendo dicho comunicado— se encuentra en el mismo lugar que el último día, con el agravante de que ante una postura flexible por la parte trabajadora de no delimitar conceptos o cantidades compensatorias por la pérdida que supone la aplicación del Decreto-ley, la patronal ofrece unas contrapartidas con escasa repercusión, y se ha propuesto EL APLAZAMIENTO INDEFINIDO DE LAS NEGOCIACIONES.

Este aplazamiento tiene como objetivo el informar a todos los trabajadores y continuar las movilizaciones necesarias en apoyo de nuestra plataforma.

En el mismo día se supo la noticia de que la Caja de Ahorros de Pamplona se incorporaba a las negociaciones del convenio tras realizar votaciones entre los trabajadores.

ANDONI ARIZABALO



La patronal ofrece lo que marca el Decreto-ley y no ofrece ninguna contrapartida.