

Astekari Sindikala
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELSTV

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

Los trabajadores de Euskadi, contra este Estatuto



Abenduak 7 diciembre

Euskadi: Un paro histórico

Euskadin, joan zen ostiralean —historirako, 1979eko abenduak 7an— gelditu egin ziren erlojuak ere, zioen batenbatek. Bizitza gelditu zen Euskadin. Langileek lanari uzten diotenean, ez da herriaren odol zaratarik entzuten. Etzen lasaitasuna, ezetza eta baietzaren oihu ixil bat zen ostiralekoa. Baietza, Euskal Herrian geurea duguna negoziatu ahal izateko.

GELDIKETA OROKORRA Ara deitu zen. Azken gizaldi erdian ezagutu ez den bezalakoa gertatu. Horrela izango zelakoan, egun honek sinistuko ezineko batasuna eta arduratasuna izan zuen. Langileek barru barrutik sentitutako erreibindikapenak, laboralak eta sindikalak, bere inguruarekin erabat lotuak.

Zerbait serioa jokatzeko denea, erantzuna ere era berdinean egiten da. Garbi esateko, ez bada Euskadiko langileek hain batu eta gogor aditzera emana entzuten, haintzakotzat hartzen, nora joko duen ezin jakineko ondorioak lekarzke.

Medio batzuk inportantzia kendu nahian ibili arren, kontuan hartu behar zutenek hala egingo zutela pentsatzen dugu, nota hartuko zutela Euskal Herriko langileek esan zutenagatik, eskatzen zutenagatik. Penagarria litzateke berriro ere "entzun eta ez egin" esaera gogoarazi beharra izango bagenu. Azken finean, hola gertatuko balitz, hauxe esan beharko genuke: "Ez dugu lege hau ametitzen, ez baidu gurekin kontatzen".

Alguien dijo que en Euskadi el viernes —7 de diciembre de 1979, para la historia— pararon hasta los relojes. La vida en Euskadi se detuvo: cuando los trabajadores pararon, el pueblo se queda sin pulso. Y, sin embargo, era una quietud, era un silencio que gritaba rechazo y afirmación. Rechazo de un Estatuto que así como está nunca podrá ser el nuestro. Afirmación y exigencia de poder negociar en Euskadi lo que a los trabajadores de Euskadi atañe. Queremos una plena vida sindical vasca.

Se convocó un PARO GENERAL. Se produjo un paro sin precedentes en el último medio siglo. La respuesta a la convocatoria revistió una increíble aunque no inesperada, unanimidad y un ejemplar sentido de responsabilidad. Las causas estrictamente laborales y sindicales, eso sí, no desvinculada del contexto histórico y social, además de justas eran profundamente sentidas por los trabajadores. Nos expresamos como sabemos hacerlo cuando algo vital para nosotros está en juego. Ahora hay que decirlo con claridad desafiando este clamor unánime de los trabajadores de Euskadi, ponerlo contra las cuerdas desafiando irresponsablemente su voluntad colectiva clamorosamente manifestada, constituiría un acto de arbitrariedad política de imprevisibles consecuencias.

A pesar de que determinados medios hayan estado tan interesados, en presumible su postura, en minimizar los hechos, es de creer que aquellos que corresponden habrán tomado buena nota de lo que el 7 de diciembre "dijeron" los trabajadores de Euskadi. Y de cómo supieron decirlo.

Sería muy lamentable que tuviéramos que recordar aquello de "se obedece, pero no se cumple", porque al fin y al cabo no sería más que un eufemismo de: "Esta ley no cuenta con nosotros, no la aceptamos".

El paro y sus razones - en páginas centrales

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: Iparraguirre, S. A.

Ibarsusi, 3. Telf.: 4155200

BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrencale, 28-2

Teléfono: 681 56 50

Durango

Con asistencia de ELA

Se celebró el XIX Congreso Mundial de la FIET

El XIX Congreso Mundial de la FIET, celebrado en Caracas, ha reunido a 600 delegados en representación de 6,5 millones de afiliados. En dicho Congreso se han dado cita las organizaciones Europea-Eurofiet, Americana y Irofiet, Africana-Afrofiet y Asiática-Afrofiet. El Congreso puede desglosarse en dos apartados, el referente al nuevo orden económico social y al programa reivindicativo de los diversos sectores de la FIET.

En cuanto al primer apartado, el Congreso constató la necesidad, planteada de forma incipiente en congresos anteriores, de establecer las reglas del juego entre gobiernos, patronal y sindicatos para hacer frente a la problemática de la actual crisis internacional, la cual tiene como aspectos más graves el desempleo masivo, el estancamiento económico, los problemas de la balanza de pagos, la introducción en gran escala de tecnología ahorradora de mano de obra y la amenaza del proteccionismo, aspectos que, unidos al problema de la energía, suponen un gran obstáculo para el cre-

cimiento mundial y el desarrollo industrial.

En este sentido, se constata el papel fundamental de las multinacionales, frente a las cuales se trata de establecer unos "códigos de conducta", con el objeto de procurar un marco donde puede ser juzgado el comportamiento de las mismas sobre los efectos económico-sociales que ocasionan a los trabajadores en los países en que se instalan o desmantelan sus empresas.

De todas maneras, la FIET ha iniciado la creación de consejos o comités a nivel internacional en los sectores de Banca y Comercio, con la fi-



Alex Gárate ha estado presente en Caracas, en el XIX Congreso de la FIET

nalidad de negociar con las multinacionales todo lo referente a convenios y política de empleo.

Otro aspecto destacable es el tecnológico, cuyo desarrollo en la década de los ochenta va a jugar un papel primordial en el sector Servicios, el cual ha estado hasta el momento a salvo de la utilización de formas de automatización y sistemas electrónicos, salvo en casos aislados. Sin oponerse a dicha implantación, lo que se trata es de que los puestos de trabajo que puedan reducirse se transformen en jornadas y horarios de trabajo mínimos,

mejorando al mismo tiempo las condiciones de vida.

En lo referente al programa reivindicativo, se observa una gran desigualdad de situaciones y planteamientos sindicales entre los diversos países. Frente a unas organizaciones sindicales europeas, donde a pesar del bajo nivel de afiliación en el sector —salvo los países nórdicos— los años de legalidad sindical han servido para alcanzar unos niveles adquisitivos aceptables, nos encontramos con países sudamericanos y africanos donde no se reconoce la legalidad

sindical y la represión está a la orden del día.

En esta línea, la FIET plantea para el periodo de los ochenta como objetivos: 1.— El elevar el nivel de vida de los trabajadores del Tercer Mundo.

2.—La protección, al mismo tiempo, de los niveles alcanzados por los trabajadores de los países industrializados.

3.—La preservación y extensión de los derechos humanos y sindicales para todos. En cuanto a las líneas reivindicativas de la EUROFIET, el aspecto prioritario se centra en la consecución del pleno empleo.

En esta línea, la política de la EUROFIET en el tema de la jornada, de propugnar las treinta y cinco horas y cinco semanas de vacaciones, ha supuesto duras luchas contra la patronal en diversos países, la cual no ha dudado en aplicar el cierre patronal. No obstante, en Europa, con la excepción de Suiza, Portugal, y España, la jornada de 40 horas es un hecho real, incluso en algunos países es inferior.

También tiende a generalizarse la implantación de la flexibilidad de horario y el control por parte de las secciones sindicales de los procesos y sistemas de automatización en el trabajo.

Otro aspecto importante, donde se han obtenido logros cualitativos, es en el tema de la jubilación, ya que se ha conseguido la reducción de la edad de jubilación, así como la jubilación anticipada por años de servicio.

Sector de la Construcción en Vizcaya

Para un "acuerdo especial", un documento "muy especial"

A partir de una serie de contactos iniciales, en el sector de la Construcción se ha llegado a un acuerdo, que no es ningún tipo de convenio, ni marco sectorial, sino un "acuerdo especial" para afrontar la crisis del sector.

En estos tiempos difíciles, los patronos tienen especial interés en mostrar la existencia de la crisis y en hablar de las empresas como barcos que se hunden. De acuerdo con esta tónica, la patronal de la Construcción en Vizcaya, ASCOVI, inició una serie de contactos que han fructificado con la firma de este "acuerdo especial" por dicha patronal, algunos partidos políticos, entre los que se incluyen la UCD y el PNV, y algunas centrales sindicales minoritarias acompañadas por CC. OO.

Interesante

Es realmente interesante este acuerdo y su gestación. En primer lugar, ASCOVI presentó un documento a los partidos políticos y centrales sindicales. Y este es el primer punto a tratar.

Ahora que estamos en crisis, todos juntos tenemos que salvar el sector. Esto obedece a la filosofía de que la dinámica social se puede representar con la imagen del barco, un barco donde estamos metidos todos en el mar. Los sindicalistas no nos cansaremos —y lo vamos a tener que decir muchas veces— de repetir que no nos gusta la idea del barco. Sabemos que es difícil para

la patronal —y para algunos políticos— entender esto, pero hay tiempo para entenderlo.

El documento de ASCOVI comienza señalando que las empresas de Construcción son "empresas creadas en el País Vasco, para el País Vasco y por gentes del País Vasco". Nos encontramos aquí con una apelación primitiva y manipuladora, al sentido patriótico, entendiéndolo como patria la que antes hemos llamado barco.

Describen a continuación la importancia del sector que caracteriza la situación actual como "situación límite que desembocará en el paro total del sector".

Problemática del sector
Continúa el escrito de AS-

COVI señalando la problemática del sector con "especial objetividad", con "crítica de carácter positivo" —antes se solía decir "constructivo"—, concibiendo "la Empresa en su integridad" (?), y citando el "desánimo general" de los empresarios. Denuncia la "violencia generada en el País Vasco" y critica ciertos aspectos de la situación anterior, y aunque reconoce la necesidad de un "tratamiento general", plantea medidas urgentes, porque si no no llegamos al futuro.

Estas medidas urgentes se han de encaminar a:

—Posibilidad de iniciación de obras.

—Adecuada financiación del sector.

—Normalidad de las relaciones laborales.

Normalidad de las relaciones laborales

Y esto es el colmo. La patronal exige unas relaciones laborales normales, habla de "conflictividad", huelgas constantes, piquetes informativos que son coactivos, descenso de productividad..., autoridad del empresario..., disciplina en el trabajo... que han creado un desánimo en el empresario.

Las visceras de un sindicalista acusan el golpe de esta terminología, de esta aproximación a la realidad laboral y sindical por parte del empresario, de esta concepción franquista de las relaciones laborales. Si el sector está en crisis, no es de extrañar con esta patronal acostumbrada a otros tiempos. Y si se han de buscar soluciones, se ha

de tener, en primer lugar, más imaginación que una patronal patrioter, "desanimada" y dada al catastrofismo, con claras connotaciones manipuladoras.

Incremento de productividad

La patronal exige un incremento de la productividad y la desaparición del absentismo. Aquí cabe señalar que la baja productividad en la Construcción deriva del hecho de la deficiente estructura de las empresas, de la mínima dimensión de las empresas que hace que no puedan tener la maquinaria necesaria, de forma que el beneficio empresarial sale sólo en buenos tiempos, a costa de la simple explotación de la fuerza de trabajo de los trabajadores.

En cuanto al absentismo, basta decir que el autor o autores de esas líneas no saben lo que es trabajar en la Construcción. Ciertas medidas elementales, la seguridad en el trabajo y la mejora de las condiciones de trabajo, reducirán inmediatamente el absentismo. Lo demás es "estar con la berza".

Licencias y urbanización

No termina aquí la colaboración a prestar por las centrales sindicales, que además han de colaborar con otros estamentos en la solución de los problemas financieros del sector y presionar para la rapidez en la concesión de licencias y en la urbanización del suelo. Por supuesto que hemos observado chapuzas y demagogias en ciertos "personajes electos" a la hora de abordar la concesión de licencias —y uno se acuerda de la cantera del Regato—, pero los tiempos fáciles de la especulación del suelo ya han pasado, esperemos que para siempre. Esta es la tónica en que se presenta el documento inicial de ASCOVI; clásicamente patronal, manipulador, donde el "desánimo" se muestra como un capricho ideológico que es una de las causas, no consecuencias de la crisis. Con actitudes patronales de este tipo la crisis y el país, el barco, requerirán mucho tiempo para flotar.

En un próximo artículo continuaremos con el texto del acuerdo alcanzado a partir de la iniciativa patronal.

MENDI

Autoescuelas: Hacia el convenio de Euskadi

A caballo entre la Enseñanza, a cuya reglamentación laboral pertenecen los trabajadores, y el Comercio, pues, en el fondo, de "venta" de permisos de conducir se trata, las "autoescuelas" han sido y son empresas de las que se obtienen pingües beneficios. Beneficios a los que los patrones no renuncian, confundiendo la disminución de la tasa de beneficios con unas supuestas pérdidas, increíbles cuando una hora escasa "de coche" ronda las 1.000 pesetas de precio y hay cola para sacar el "carnet".

Son empresas en su mayoría familiares, con alguna excepción del "monopolista" de turno, en las que la actividad sindical, mínimamente fructífera, brillaba por su ausencia, hasta la huelga (¡ya famosa!) de las autoescuelas de Gipuzkoa.

Los 71 días de huelga realizados en la primavera del 78 por los trabajadores de las autoescuelas de Gipuzkoa rompieron con la época del verticalismo y con la dictadura de un "bonzo" madrileño, auténtico señor de este sector. Viendo el mal ejemplo que podría darse a los trabajadores del resto del Estado, este señor aconsejaba a los empresarios de Gipuzkoa se mantuviesen en postura inflexible ante la ruptura del mísero marco estatal de retribuciones (consejo

que no era muy penoso de seguir para éstos).

Convenio para el año 80

Tras un año de transición, pues así se puede catalogar al convenio del año 79, se ha negociado, con ELA-Autoescuelas como único interlocutor sindical, el convenio que afectará a los trabajadores de Gipuzkoa en el año 80.

La rápida negociación de este convenio y los resultados obtenidos son consecuencia de la decidida actitud de lucha, de presión, de los trabajadores del sector, a sabiendas de que viene siendo la única manera de obtener convenios válidos. Concretamente, y como puntos más importantes del convenio conseguido en Gipuzkoa, los adjuntamos en un cuadro aparte.

En Bizkaia y Araba comienza la lucha; Nafarroa, a la expectativa

En las autoescuelas de Araba y Bizkaia, donde ELA-Autoescuelas es también la única representación sindical, se están iniciando los trámites para la negociación de convenios provinciales.

Precisamente, uno de los problemas que presenta el sindicalismo en este sector es la dispersión de los trabajadores y su dilatado horario, pues hay una proliferación importante de las horas extras, lo cual dificulta las posibles reuniones y tomas de decisión, con lo que las gestiones, incluso por vía de la organización sindical, son costosas.

No obstante, especialmente en Araba, la predisposición de los trabajadores a las medidas de presión, condición indispensable en este sector, hace pensar que los logros en estos convenios se equiparán a los de Gipuzkoa.

Con un convenio de dos años en Nafarroa, vigente hasta finales del 80, ELA-Autoescuelas está a la expectativa de consolidar la organización de todos los trabajadores de Euskadi de las Autoescuelas.

Pronto veremos seguramente un convenio de Autoescuelas de Euskadi.

JAVI GARCIA



La foto corresponde a una reunión que se celebró durante la huelga del pasado año en Guipúzcoa

Puntos más importantes del Convenio 80 para Autoescuelas de Gipuzkoa

1. REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL DEL PERSONAL NO DOCENTE, de 42 1/2 a 40 horas.
2. SALARIOS.

	Salario base	Plus de actividad	Mínimo mensual garantizado	Pagas extras y vacaciones
Prof. teórico	31.000	7.750	38.750	34.000
Prof. práctico	32.000	90 ptas./hora	41.000	35.000
Oficial administr.	31.125	7.315	38.440	38.440
Auxiliar administr.	26.800	7.090	33.890	33.890

Un cierre que pone al descubierto una situación grave

Azucarera de Marcilla

La actividad industrial en la Ribera de Navarra ha sufrido un gran receso como consecuencia del cierre de la Azucarera General de Marcilla, que ocupaba a 70 trabajadores fijos de plantilla y 300 trabajadores de campaña, en condición de fijos discontinuos.

Sin pretender analizar la convivencia racional o no de industrializar, de una manera u otra, esta área de Navarra, netamente agrícola, es conveniente decir que la industria privada existente (Azucarera, Conserveras, etc.), en su afán de lucro, ha llegado a su grado de contradicción más elevado al contraponerse a los intereses de los agricultores, dueños a su vez de los productos naturales que son trabajados en la industria.

Por otra parte, la industria está planificada para sacar el máximo rendimiento en los periodos de maduración de los productos, ocupando, para estos momentos, a la mayoría de los trabajadores, sin pretender en ningún momento que éstos alcancen la condición de fijos de plantilla, tal y como la mayoría de ellos lo desearían.

Afloran las contradicciones

Dentro de este contexto se está dando el problema de la

azucarera. Solucionado el problema del cierre en relación a los trabajadores fijos, como si de una industria normal se tratará (indemnizaciones, traslados, jubilaciones anticipadas, etc.), ahora nos encontramos, al tratar de dar una solución a los trabajadores de campaña, con que han aflorado las contradicciones fundamentales.

El comportamiento de la empresa, al no reconocer a los trabajadores temporeros

con relación laboral que les vincula a la misma, además de un problema legal, desata la contradicción que con tanto empeño se ha esforzado la empresa en ocultar, tratando para ello de manera paternal los conflictos surgidos en su seno. La falta de interés demostrada por la empresa, esquivando en todo momento la negociación, supone la confrontación abierta de los trabajadores y agricultores, en general, con los métodos de explotación capitalista de las

empresas privadas de la zona, y de la azucarera en particular.

Reivindicación de los temporeros

El cierre de la empresa azucarera se ha hecho realidad y las consecuencias que de esto se derivan para el cultivo venidero de la remolacha son graves. Pero aún más grave lo es para los trabajadores temporeros de cualquier empresa por la demostrada inestabilidad de este tipo de industria, que

provoca la incertidumbre e inseguridad en el empleo.

De todas formas, la mayoría de los trabajadores han asumido la clara contradicción de la azucarera y se han dispuesto a luchar por los derechos que les corresponden por la cantidad de campañas trabajadas en la empresa. Por todo ello se requerirá a la dirección de la empresa a que, por la vía que parezca más oportuna, indemnice a los temporeros, al igual que en su día hizo con los fijos.

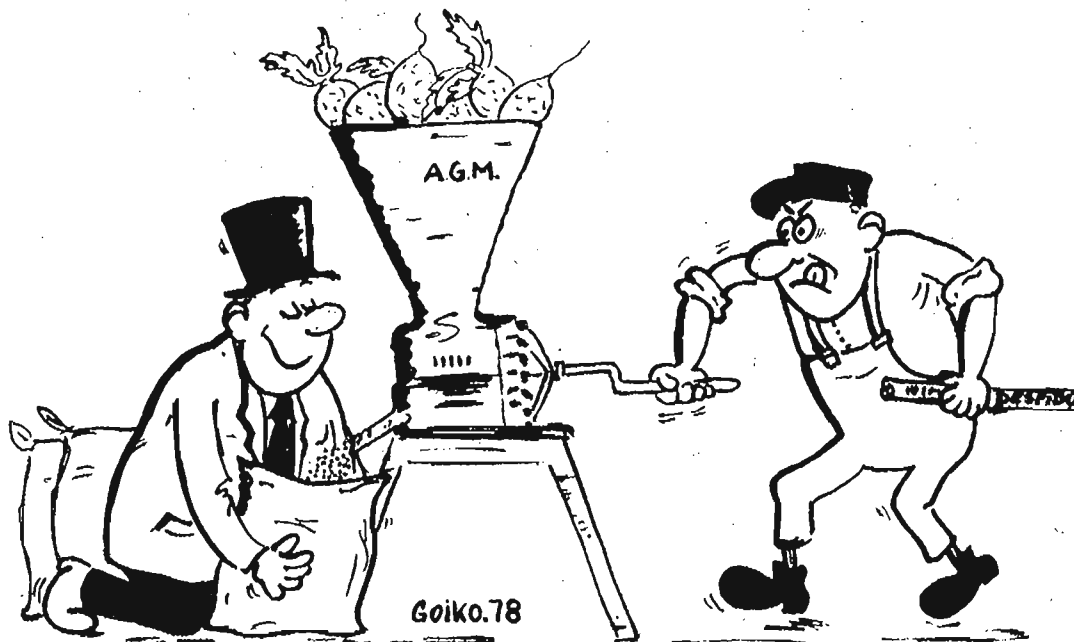
Es un problema más general

Ahora bien, el problema expuesto no es exclusivo de la azucarera. Este problema se extiende a toda la industria privada conservera, ya que radica, principalmente, en la forma de contratación temporal de los trabajadores de campaña. Esta contratación temporal obliga al agricultor a programar el cultivo de los productos en función de las necesidades industriales, porque la industria es el destino de dichos productos, por lo que los excedentes habidos son causa de problemas, tanto económicos como comerciales.

También la contratación temporal es determinante de los ingresos anuales de los agricultores, suponiendo su irregularidad cuantitativa o desaparición, como es el caso de la azucarera, un golpe fuerte en la estabilidad económica familiar.

Por lo expuesto se deduce que mientras no cambie la planificación de la industria conservera en Navarra, persistirá la doble explotación de ésta sobre los trabajadores del campo y sobre los trabajadores industriales, que en la mayoría de los casos coincide en la misma persona.

IÑAKI ETXEBARRIA





Los trabajadores eran conscientes de la jornada de lucha del 7 de diciembre pasado. Los militantes de ELA no regatearon esfuerzos para lograr que fuera asumida por la totalidad de los trabajadores de Euskadi.



El secretario general de ELA, durante su lectura ante los trabajadores.

Langileen Estatuaren eztabaidaketa dela eta, garbi ikusi dugu, ikusi ere, afiliatuak

informapena eta ona nahi ezker, prentsa sindikala behar dela. Ezin daiteke kontatu

"medios de información y opinión" delakoeekin, periodikuekin. Ez dira fiatzeoak. ELAtik idat

El paro y



Un paro general y una masiva manifestación. "Negociar en Euskadi" y "Komenioak Euskadin", fueron los gritos más coreados.



Bailara guztieta zear informatu da Estatutu honek, dagoen bezala, lekarken galera sindikalismoari, euskaldunari bereziki. Argazkian, Deba bailarako delegatuekin Bergaran egin zen bilera.

Euskadi necesita de instituciones propias, sólidas y estables, pero también necesita que su praxis se configure en Euskadi, que las decisiones se adopten en Euskadi. No basta que existan instituciones u organizaciones, es imprescindible que su dinámica se desarrolle en Euskadi.

En el caso sindical, es claro: No es suficiente que exista ELA, tan importante es que todas las negociaciones colectivas se negocien en Euskadi. Existe actualmente en Euskadi una actividad negociadora muy importante que configura precisamente las características específicas del movimiento laboral vasco y que es asumida por la mayoría de las organizaciones obreras —hay excepciones— como base de posibilidad para configurar a medio plazo un marco propio de relaciones laborales. Siendo eso así, es inconcebible que los intereses centralistas y convergentes de UCD-PSOE, por medio del artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores, pretendan anular estas posibilidades trasladando a Madrid todas las decisiones en materia de negociación colectiva.

Nosotros no estamos en contra de estar en Madrid, Bruselas o Ginebra, cuando así lo requieran los intereses de los trabajadores de Euskadi: somos internacionalistas. Pero que en aras de un in-

ternacionalismo tergiversado y manipulado se pretenda sacar de Euskadi toda práctica negociadora, es lo que no vamos a permitir.

Consideramos normal el que en la actividad negociadora existan distintas concepciones y enfoques diversos. De hecho siempre ha existido esa diversidad en el movimiento sindical y con frecuencia en forma complementaria. Sin embargo, intentar, como parte de una política de concepción centralista y sistemática, anular las negociaciones en Euskadi por medio de una ley, no constituye el signo de unas diferencias meramente tácticas, sino que es sencillamente un ataque frontal a las necesidades reales de Euskadi.

ELA siempre ha defendido la democracia sindical y la libertad sindical en la negociación: Que los trabajadores escijan democráticamente los ámbitos y formas de los convenios; que se configure la realidad de las negociaciones de abajo arriba. Queremos que en Euskadi se mantenga esta libertad plena de negociación, q

Alf
S

Opinan los responsables

EUSEBIO ALBERDI

Por supuesto que es posible que haya convenios de empresa, provinciales o de comunidad autónoma; el problema está en cómo serán esos convenios, ya que la primacía es de los convenios estatales, que pueden fijar todo (salarios, condiciones de trabajo, etc.), dejando sin contenido la negociación colectiva a niveles inferiores.

Lo que se debate en este tema es la distinta concepción

sindical de las distintas centrales. No sabemos lo que ha llevado a la UGT, incluida la UGT de Euskadi y el PSE, a defender un sindicalismo fuera de la empresa, lejos de la realidad, que aleja la participación de los afiliados y trabajadores, dando lugar a una negociación centralizada, burocrática, verticalista y en clara inferioridad ante la patronal. Consecuentemente da lugar a un sindicalismo pobre, débil,

centralista y de despacho. Así, con este Estatuto fortalece la patronal: pretende fortalecer —no sabemos cómo— la UGT; pierde algo tienen, autonomía: UGT de Euskadi y la de la luna, y deja sin espacio el resto de las centrales síndes, especialmente las matrias, que reciben la pu con las enmiendas C UGT, que eliminan las ciones.



Agudados en el Arenal bilbaino, al término de la manifestación.

z hainbat artikulu
e iritziak jenteari
inarazteko. Izan da,
nurtuta paperpelotak

egin da periodikuetako
papeleretan gelditu
direnak. Guk hori
hauetan, artikulu

batzuen zatiak ematen
ditugu.



Abenduak 7, kaleak mugimendu gutxi agertzen dute.

IS razones

berria

eral

aya configurando y estructurando un
odelo de negociación y un sindicalismo
opio.

En efecto, la enmienda del PSOE al
tículo 81, que éste ha querido hacerla
sar como una mejora técnica, es todo
enos eso, ya que, en contra del texto de
UCD, introduce una estructura de ne-
ciación de arriba-abajo, con un rigidez
ácticamente total. Con esta modifica-
ón queda mediatizada la soberanía ne-
ciadora de los ámbitos inferiores y, en
gún sentido, no cabe tan siquiera el ar-
mento de que algunos contenidos den
regularse necesariamente a nivel es-
al, a fin de homogeneizar determina-
s condiciones de trabajo, porque el re-
vio de materias de arriba-abajo, tal y
mo se fija en el artículo 81, no tiene
usula restrictiva y puede incluir, por
tanto, hasta los incrementos salariales
condiciones de seguridad e higiene.

Si a todo esto añadimos que la CEOE
ha anticipado sus intenciones, com-
rtidas por UGT, de reducir al máximo

el número de convenios, presentando la
negociación de empresa como algo no-
civo o caduco; si tenemos en cuenta,
también, la pretensión de ambos de que
los acuerdos estatales tengan aplicabili-
dad general sin obligar sólo a los firman-
tes, no puede sorprender la reacción de
oposición por parte de ELA-STV.

El dinamismo social de Euskadi, la
práctica ya muy generalizada de negociar
a todos los niveles, dando prioridad a los
inferiores, y en consonancia con la prác-
tica extendida en la mayoría de los países
industrializados, justifican sobradamente
la reacción de ELA-STV. Dada la vitali-
dad del movimiento obrero en Euskadi,
el abanico sindical existente, cualquier
intento de encorsetar la negociación co-
lectiva, tal y como pretende el referido
artículo 81, sólo puede generar una ma-
yor conflictividad y, en ningún caso,
puede ser, como sería deseable, respetada
tal normativa (...).

Podíamos, asimismo, abordar el tras-
fondo de otros artículos para dejar cons-
tancia de que, a través de ellos, la ini-
ciativa negociadora, la elección de los in-
terlocutores, corresponde a la patronal.
Pero con lo expuesto creemos que es su-
ficiente para explicar, con razones estric-
tamente sindicales, el abandono de los
parlamentarios vascos de la comisión, la
dura reacción de ELA-STV.

ión Reivindicativa de ELA

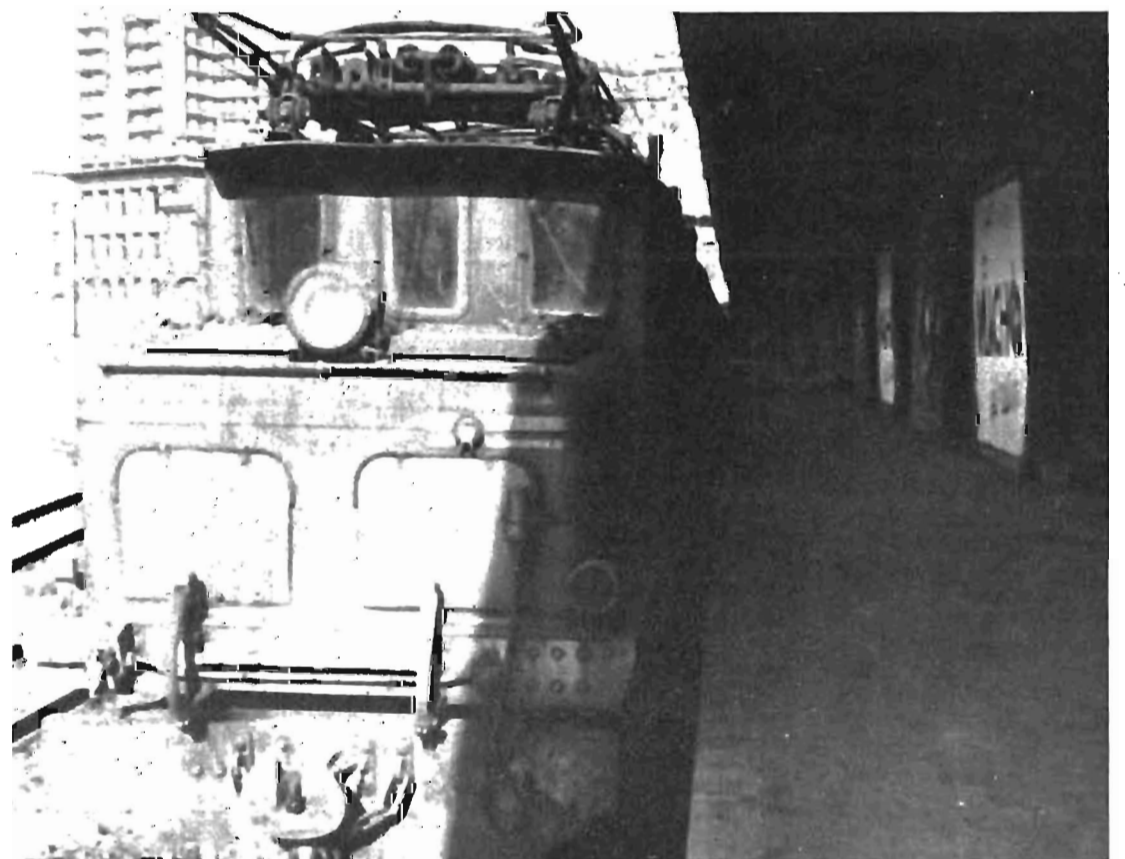
JUAN MIGUEL MENDOZA

abur esanda, honako
buruok lortu dituzte
dio hanta baliatuz:

Maila estataletik joka-
Euskadin negoziatzeko
kiera mugatu, bertan
bertako dinamika legez
xatuz. Ez dira, horrela
a balidi, Euskadiko lan-
ak legea gaintzera be-
uak egongo liratekeela
turalzen.

b) UGT sindikatoa in-
dardu asmoz, goi tontor-
rrean negoziatu eta behera-
kodoak ezeztatu nahi di-
tuzte, hots, gainerantzeko
sindikatoen ahalmena
moztu. Eta guzti hori CEO-
Eri "eskaintza" merkea egi-
naz, bertikalismoaren eske-
mak berpiztuz. Nohiko za-
lantza ematen du horrela
UGT indartuko dela pent-
satzeak.

c) Sindikalgintzaren mo-
nopolio guztia CEOE eta
UGTren eskutan uzten da,
dekretoz sail sindikalen
diktadura ezartzen. Are la-
rriagoa da hau, gaurregun
CEOE-k, Estatuaren indar
ekonomikoen barruan,
duen nagusitasuna ikusirik.



Trenak ere geldi. Hustasuna geltokian.



En los días anteriores al día del paro general se hizo notar el trabajo militante. Hizo falta mucha cola.

La CES perfila su política

Horizonte 1980

De entre los temas que figuraban en el orden del día y que trató el Comité Ejecutivo de la CES reunido en Bruselas los días 29 y 30 de noviembre, hay que destacar dos asuntos por su especial relieve y trascendencia: el de la reordenación del tiempo de trabajo y el de los criterios para regular la admisión de nuevos afiliados a la CES.

Cada uno de los dos temas tiene entidad propia como para destacarlos de los asuntos de rutina y trámite y de otros que, aunque específicos de esta reunión, como el balance de las Jornadas de Acción Programada sobre Medicina del Trabajo, organización de los trabajos para 1980, etc., no son tan significativos de la actitud sindical de la CES.

Reparto del trabajo disponible

Presidido por M. Gene Fitzgerald, ministro de Trabajo de Irlanda, se había reunido en Bruselas el Consejo de Ministros de Trabajo y de Asuntos Sociales de los nueve Estados que actualmente integran la Comunidad Económica Europea. Este Consejo, entre otros temas de indudable interés, examinó y se pronunció sobre uno de los puntos más graves en esta situación de crisis interminable: la ordenación del tiempo de trabajo disponible. El consejo ve la respuesta a esta cuestión encuadrada en la estrategia global que debe tener en cuenta "el reforzamiento del potencial de crecimiento, la competitividad y la innovación, el mejoramiento de la situación del empleo, y la respuesta a la aparición de necesidades sociales nuevas; todo ello en condiciones no inflacionistas".

En esta resolución del Consejo se toma postura respecto a las horas extra, el retiro, el trabajo a tiempo parcial y temporal, el volumen anual de trabajo, etc.

La CES, muy crítica

El Comité Ejecutivo de la CES enjuicia de forma muy crítica las conclusiones del Consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales de la CEE. En una resolución expresamente dedicada a esta cuestión, después de constatar que, a pesar de la degradación de la situación del empleo en Europa, la solución de un mejor reparto del trabajo disponible no ha sido abordada como tarea prioritaria, "sino que ha sido diluida y camuflada en un conjunto de consideraciones globales que no se verán realizadas y respondidas en plazo previsible", dicho Comité se siente obligado a concluir lo siguiente: "Una vez más, y esto pese a un compromiso formal contraído por los mismos ministros en la reunión del Comité Permanente del Empleo del 22 de mayo de ese mismo año, en el que se estipulaba que con an-

terioridad al 1 de diciembre del 79 debían ya obtenerse resultados concretos, las tesis desarrolladas por los empresarios para salvaguardar sus específicos intereses han sido privilegiadas en detrimento de las reivindicaciones justificadas de los trabajadores".

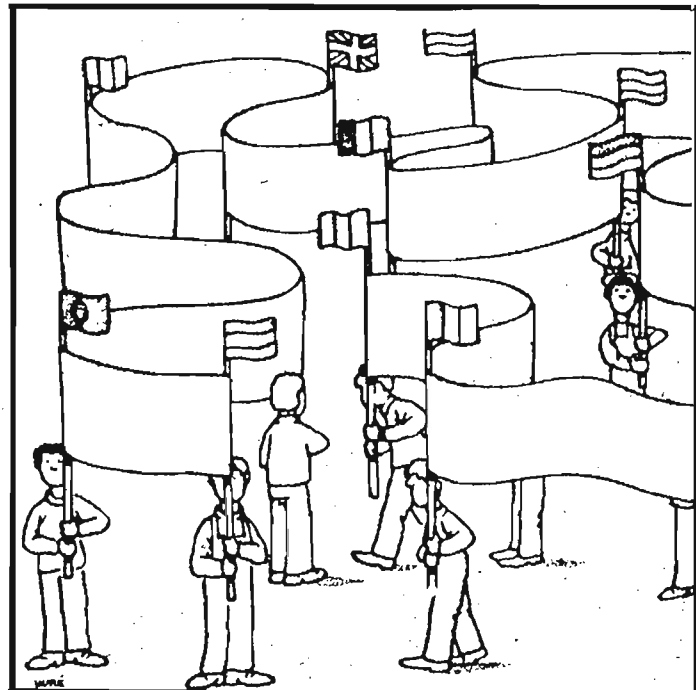
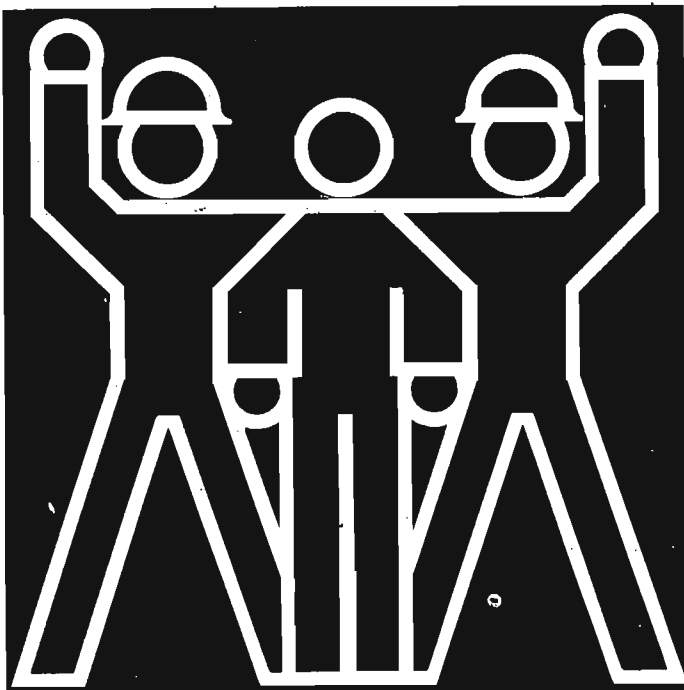
Favoritismos unilaterales

El Comité Ejecutivo de la CES pone en guardia a los responsables políticos sobre los peligros que estas actitudes de favoritismo unilateral van a provocar en el conjunto de las sociedades democráticas.

La resolución de la CES termina haciendo un llamamiento a las organizaciones sindicales y a los trabajadores de Europa, estimulándoles a continuar e intensificar su lucha por una verdadera reducción de la duración del trabajo que debiera llevar a la creación "de empleos para todos aquellos que están privados de ellos actualmente". La CES invita también a combatir por mantener los empleos existentes y mejorar las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores.

Para una CES eficaz

Cumpliendo un mandato del III Congreso estatutario (Munich, mayo 1979), este Comité Ejecutivo ha elaborado y definido los criterios de acuerdos a los cuales serán examinadas en adelante las nuevas peticiones de afiliación a la CES. Entre las numerosas solicitudes pendientes de respuesta está la petición de ingreso presentada por CC. OO. Los criterios que en adelante regirán para decidir la entrada de nuevos miembros en la CES se inspiran en el propósito de "la política sindical europea de hacer de la CES una organización europea fuerte, representativa y con capacidad de actuar en forma coherente". Para estar a la altura de este objetivo fundamental, es condición indispensable, en opinión del Comité Ejecutivo,



● **El Comité ejecutivo de la CES enjuicia de forma muy crítica las conclusiones del Consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales de la CEE.**

● **La CES opina: "Los sindicatos no aceptaremos, en ningún caso, que los nuevos precios del petróleo sirvan de pretexto para embestir contra el empleo, el poder de compra y las conquistas sociales de los trabajadores".**

que la CES repuna estas tres condiciones:

- Libertad de acción.
- Poderosa organización.
- La posibilidad de reunir un consenso.

Criterios de admisión

De acuerdo con este propósito básico y teniendo en cuenta, como se deduce de los propios estatutos, que la CES es una asociación de confederaciones sindicales libres, independientes y democráticas, representativas y europeas, el Comité Ejecutivo establece los puntos criteriosológicos de referencia en orden a decidir la admisión de nuevos miembros. Aquí recogemos única-

mente las directrices más significativas:

- Las organizaciones miembros de la CES deben ser organizaciones sindicales dotadas de estatutos de carácter democrático.
- Las organizaciones miembro de la CES son organizaciones autónomas que deciden su política independientemente de gobiernos y de partidos.
- Son miembros de la CES las confederaciones que tienen importancia representativa en sus países de origen.
- La organización sindical que pide su afiliación acepta la práctica política de la CES y aporta una contribución cons-

tructiva al proceso de decisión y a la eficacia de la acción de la CES.

—Si varias organizaciones de un Estado son miembros de la CES, es necesario que estén dispuestas a colaborar a nivel europeo.

—Es necesario conceder una importancia particular a la idea que tienen las confederaciones afiliadas a la CES sobre las peticiones de adhesión presentadas por las confederaciones de sus países.

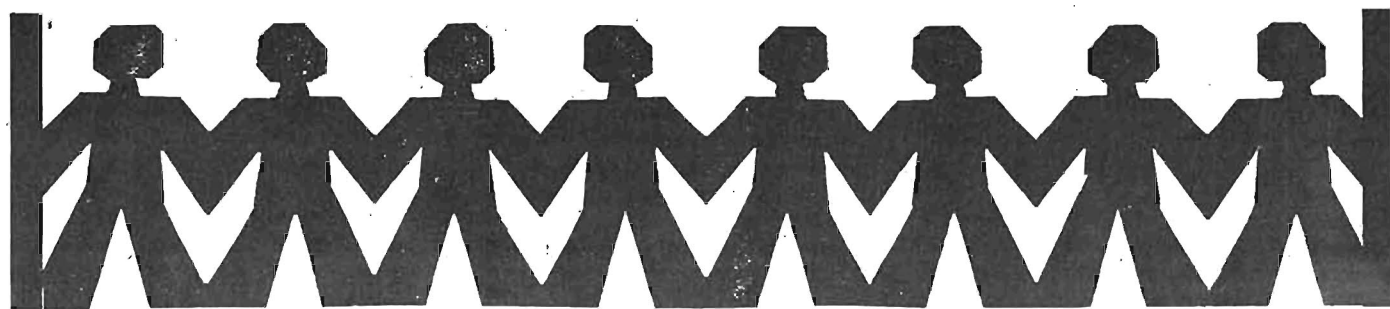
Estima el Comité Ejecutivo que, al marcar estas normas, las demandas de admisión pueden ser examinadas fundándose, por una parte, en criterios objetivamente verifi-

cables y, por otra parte, en baremos de evaluación política. Las confederaciones afiliadas tienen que disponer del máximo de referencias sobre la naturaleza, las actividades, las actitudes políticas y las metas de las organizaciones peticionarias.

Perspectiva 1980

Ante un año que se acerca precedido de pesimistas augurios en cuanto al desarrollo de la crisis económica y social, con sus inquietantes consecuencias sobre el empleo, los precios y las condiciones de trabajo, el Comité Ejecutivo de la CES se ha trazado un plan de trabajo dentro del objetivo a largo plazo de construir solidariamente un sindicalismo europeo.

Sin tener en cuenta las acciones unitarias que se promoverán, los temas que se van a afrontar a detenido estudio son las siguientes: Seguridad Social (sobre todo en vista de los problemas de financiación con los que tropieza en algunos países), política energética, condiciones de trabajo (precisar los puntos a defender con prioridad), política económica (pleno empleo, reestructuración industrial, concentración empresarial, democratización, etc.), programa de educación, etc. Los responsables políticos de Europa han expresado su convicción de que la previsible elevación de los precios del petróleo durante 1980 tendrá consecuencias graves sobre los salarios y el poder de compra. Ante estas manifestaciones, que aquí, sin habernos integrado en Europa, también se expresan, ha reaccionado la CES con una declaración de la cual destacamos estas líneas: "Los sindicatos no aceptaremos en ningún caso que los nuevos precios del petróleo sirvan de pretexto para embestir contra el empleo, el poder de compra y las conquistas sociales de los trabajadores".



En la empresa perduran
residuos del poder feudal

El "ius variandi" del empresario

Dentro del poder de organización del empresario merece la pena echar un vistazo a lo que se ha llamado "ius variandi", consistente en la potestad del empresario para alterar los límites de la prestación de trabajo.

Inicialmente fue concebida esta potestad como el derecho de cambiar y hasta suprimir el trabajo o la función de los trabajadores. Hoy, sin embargo, la doctrina discute el punto hasta donde el empresario, usando de sus facultades de dirección y mando, puede variar o modificar los puestos de trabajo de su personal.

Algunos defienden a ultranza esas facultades, condicionándolas otros por una situación estatutaria que reconoce al trabajador ciertas garantías para conservar no sólo su empleo, sino también su adscripción al puesto concreto

que se le asigna por el contrato.

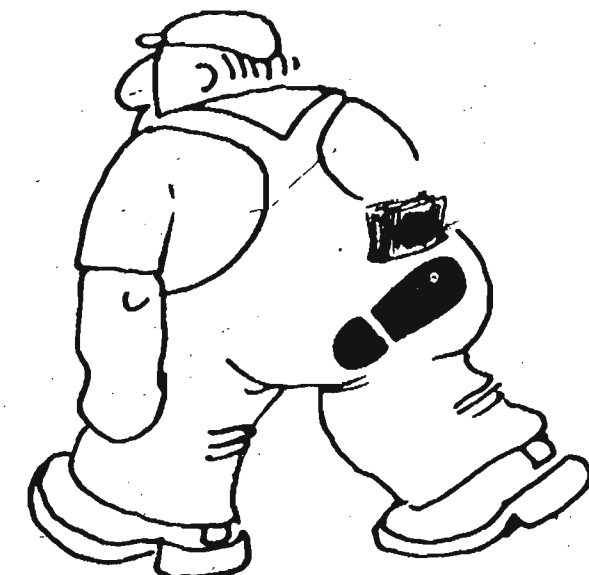
Legislación del Estado español

En la legislación española el fundamento jurídico del "ius variandi" se encuentra en el deber de obediencia del trabajo y el correlativo poder de dirección del empresario.

El "ius variandi" normal presenta las siguientes manifestaciones principales:

1.—Cambio de puesto de trabajo dentro de la categoría del trabajador.

La legislación, hasta la ac-



tualidad y que se contiene principalmente en las ordenanzas laborales, concede sin límites tal derecho al empresario. Igualmente, este derecho le viene reconocido en el proyecto del Estatuto de los Trabajadores, artículo 37.

2.—Cambio a un puesto de categoría superior o inferior al correspondiente a su categoría profesional.

Igualmente, esta capacidad está reconocida al empresario en la vigente legislación y en el Proyecto del Estatuto de los Trabajadores, en el citado artículo 37.

3.—Cambio de lugar de trabajo dentro o fuera de la localidad.

También al empresario se le reconoce este derecho en vigente legislación, si bien con alguna limitación para el cambio que suponga traslado de residencia del trabajador. El Estatuto de los Trabajadores recoge en este supuesto idéntica regulación que la vigente ley.

Cambio sustancial del contrato

No cabe considerar, y no

está considerado dentro del "ius variandi", aquel cambio que suponga un cambio sustancial del contrato. En este sentido, cabe apuntar que el proyecto del Estatuto de los Trabajadores considera como modificaciones sustanciales las que afecten a la jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turno y sistema de remuneración.

Cuando en el ejercicio de su poder de organización el empresario imponga al trabajador una modificación sustancial de su contrato, si ésta no es aceptada por el trabajador

deberá serlo por la autoridad laboral, no quedándole al trabajador otro remedio que rescindir su contrato. En este sentido, cabe señalar que, si bien no en todos los supuestos, en la gran mayoría, el proyecto de Estatuto reduce la indemnización legal, consecuente en este caso concreto con la filosofía que constituye su base de inspiración: reforzar el poder de organización empresarial aunque ello perjudique los derechos de los trabajadores. Y ello en aras de conseguir aumentos de productividad.

OIZ

En este país ya cada uno va volviendo a su hogar, a su sitio. Cada pájaro va encontrando su rama y su nido. El que era suyo desde siempre aunque anduviera por ahí durante una temporada, la de la transición, de picos pardos políticos y profesando —que no practicando— de progre. Como consecuencia, de cuando en cuando se producen aclaraciones que sólo a ingenios o despistados pueden sorprender. Tarde o temprano el plumero no deja de asomar.

Vamos a lo que vamos. En el diario "El País" del 29 de noviembre, aparecía uno de esos artículos clarificador y oportuno. Clarificador porque se ve a un pájaro que dispara desde su nido sin disimulo. Y oportuno, porque ahora andamos con eso del Estatuto de los Trabajadores que se lo están guisando entre CEOE, UCD y algún otro incidental compañero de camino.

Más que una explicación

El artículo viene firmado por un alto ex cargo del Ministerio de Industria y Energía y, como lo hace constar expresamente, "miembro de UCD". El pretexto del escrito es el supuesto giro a la derecha que se está observando en Europa y esboza un intento de explicación, pero, este detalle no es desdeñable, su explicación viene a ser una justificación.

Quiero decir que a él, al autor de UCD, le parece bien este giro, lo encuentra justificado. Porque él, el firmante del artículo, lo que quiere es la democracia y desde su tribuna, su ex alto cargo y su "ilustración al día" de miembro de UCD, nos va a ilustrar, él de UCD, sobre los tres excesos contra los que el ciudadano medio de Europa quiere reaccionar. Tres excesos reaccionarios y antidemocráticos: el de la excesiva presión fiscal, el del creciente intervencionismo del Estado y el tercero, quien lo diría, el del excesivo poder de los sindicatos.

Ataque contra los sindicatos

Los sindicatos deben ser sometidos a un control externo, porque manipulan al ciudadano que trabaja (con este pretexto se fundó el vertical); el primer impulso de los sindicatos que, se reconoce, fue progresivo, se ha convertido en un reaccionarismo práctico (¿si va a resultar que UCD no va a enseñar a ser progresistas!); los sindicatos se oponen a la renovación tecnológica (está claro que el que muchas de nuestras fábricas sean para pura chatarra es culpa nuestra); los sindicatos dificultamos las reconversiones (¿Y quién las pide, pues? ¿Y quién las está pagando?); no nos interesamos por la productividad (es que a quién se le ocurre pedir 40 horas se-

Campana antisindical

Cada mochuelo a su olivo

manales cuando estamos hechos para trabajar y fuera de las horas de trabajo no hacemos sino malgastar lo ganado); etc. Así acumula cargos contra los sindicatos (y en el fondo contra todos los trabajadores).

Una campaña

Este artículo se inscribe en la campaña antisindical que recorre las tribunas parlamentarias y las redacciones de Europa (no sólo de España). Una campaña que hace algún tiempo empezó a tener eco en los periódicos de por aquí y que últimamente se incrementa aludiendo, como también lo hace este artículo que ahora comentamos, casi siempre el caso de la Gran Bretaña. Se simplifica, se falsea, se miente sobre lo que está pasando en las islas y en sus relaciones laborales, para concluir siempre con una andanada antisindical. Ya volveremos sobre lo que pasa en la Gran Bretaña y en sus sindicatos... y en su sociedad. Volveremos.

El plumero

Pero el firmante ucedero del artículo muestra en todo su esplendor el plumero cuando pone como ejemplo el comportamiento de los sindicatos alemanes. Seguramente que no se ha enterado de la tremenda huelga que en el Metal mantuvieron hace poco estos sindicatos alemanes. Además, como si estos sindicatos alemanes no tuvieran poder o aceptaran controles externos como los que reclamaba al comienzo de su escrito.

Precisamente E. Loderer, primer presidente de la Federación del Metal, que pertenece a la poderosísima confederación sindical DGB, denunciaba hace muy poco: "Si examinamos las declaraciones de los directivos de las asociaciones empresariales, no se puede por menos que constatar que aquí se está dando la señal de ataque general contra los sindicatos". Ahí tenemos al jefe de directorio, Egon Overbeck, dando la consigna de "no andarse por las ramas", pues

"esto es como en la guerra"; o al gerente de la asociación patronal, Dieter Kirchner, tergiversando los hechos y usando contra la Federación del Metal expresiones tales como "lucha de exterminio", "declaraciones de guerra", "guerra de posiciones de invierno"... Estos ejemplos, a los que se podrían añadir más, procedentes de otras asociaciones empresariales, dan la impresión de que ya no tenemos que vernos con empresarios responsables, sino con un club de oficiales.

La misma movilización, distintas tácticas

Se observa, pues, una activa movilización empresarial, y de los sectores que políticamente representan al mundo empresarial, contra los sindicatos. Formas distintas, pero objetivos similares. Puestos a denunciar concentraciones de poder, podrían los de UCD apuntar a otros puntos: Banca, multinacionales, monopolios, etc., de cuyas arbitrariedades, de cuya impunidad y de cuya absoluta falta de control, el ciudadano y el trabajador estamos hartos. El peligro para la democracia y para el progreso social viene por ahí. No estaría de más que los potentes medios de difusión tanto, del "Estado" como los "independientes", dedicaran un poco de atención a levantar las faldas de

las mil connivencias que ocultan las verdaderas razones y los verdaderos responsables de las operaciones claves en una sociedad en la que los órganos representativos tienen el peligro de convertirse en los firmantes de lo que se ha escrito por otros en la sombra.

Garantía democrática

La garantía democrática pasa por el vigor y la fuerza de los sindicatos. Son molestos a los empresarios y a sus representantes políticos, pero no ponen en peligro la democracia, sino que la garantizan. No paralizan el progreso social, sino que lo dinamizan. Se oponen a la arbitrariedad y también a la pereza de los empresarios, el "viva la virgen" y a la irresponsabilidad de las grandes concentraciones de poder no-representativo y extraparlamentario. Que extraparlamentario no es sólo el gauchista con la pancarta. Y como la ocasión es buena y aquí es conveniente que algunos no lo olviden o, en su caso, lo aprendan, terminamos con unas palabras del antes citado Loderer en una larga entrevista: "Todo el mundo debería saber que este Estado democrático de Derecho dejaría de existir si se nos privara del derecho a la huelga". Y la huelga convincente únicamente la pueden practicar sindicatos poderosos y combativos.

V. ELORZA

ELA, por un convenio de Banca en Euskadi



Uno de los objetivos prioritarios de los afiliados de Banca de ELA en el momento presente es negociar el convenio del sector en Euskadi.

Entendemos que plantear como lo hacemos un ámbito alternativo al estatal es absolutamente imprescindible para mejorar el contenido del convenio colectivo, modificando la tendencia de las negociaciones de los últimos años, cuyo saldo para los trabajadores, como todos sabemos, deja mucho que desear.

Existe además una razón adicional, muy importante desde una posición sindical, para hacer realidad lo antes posible este objetivo. Si queremos mantener una dinámica sindical propia en Euskadi, sin estar subordinada a las posibilidades (constatablemente mucho más bajas) y estrategias del sindicalismo estatal del sector; si queremos conseguir resultados prácticos a la favorable posición sindical que los trabajadores de la Banca tenemos en Euskadi, no nos queda más alternativa que impulsar, propiciar y forzar los ámbitos de negociación más ajustados a nuestra realidad.

Pasemos a analizar con más extensión las dos razones expuestas, que crean las condiciones necesarias y suficientes para que propugnemos con realismo, conscientes de nuestra fuerza sindical, que el próximo convenio de Banca se negocie en Euskadi.

Modificar la tendencia de las negociaciones en los últimos años

La primera de las razones expuestas para negociar el próximo convenio de Banca en Euskadi ha sido la experiencia negativa de los últimos años, con unos resultados para los trabajadores ciertamente pobres.

La Banca, siendo un sector que ha seguido y sigue registrando beneficios, a pesar de la crisis, ha impuesto sus intereses en las últimas negociaciones, hasta el punto de que los trabajadores hemos pasado en pocos años de unas condiciones relativamente más favorables, en comparación con otros sectores, a

otras sustancialmente distintas.

Si nos fijamos solamente en el componente salarial, observamos que en el año 1978 el incremento de los salarios fue del 17,20 %, cuando la inflación del año anterior había sido del 26,40 % en el Estado (31,50 % en Vizcaya). En 1979 se confirmaba esta tendencia negativa para los trabajadores, al obtener una subida aproximadamente de un 10 % real, frente a una inflación del 16,50 %, con una pérdida del poder adquisitivo del 6,50 %.

Conociendo cómo se plantea la negociación del convenio estatal, con una falta total de coordinación, con una representación sindical baja y desigual, sin posibilidades en último término de impulsar acciones sostenidas de fuerza, no tenemos ninguna garantía para modificar esta tendencia.

Por supuesto que para nosotros el tema salarial no es la única reivindicación que nos preocupa, ya que hay que plantear una plataforma que contemple el resto de las condiciones de trabajo, dándole mucha importancia a aspectos tales como la jornada laboral, que debe ser defendida ante los reiterados intentos de la patronal por modificarla. Asimismo, no podemos dejar de llamar la atención sobre la falta de derechos sindicales, reduciéndose éstos a los reconocidos por la Ley, a todas luces insuficientes y mejorables.

El sindicalismo en la Banca de Euskadi

La primera de las consideraciones apuntadas no sería suficiente si no tuviésemos en cuenta cuál es la realidad sindical de nuestro sector en Euskadi.

Pese a que no podemos hablar de unos niveles óptimos de sindicación (y en este sentido hacemos una llamada a todos los trabajadores de Banca no sindicados para que tomen conciencia de la necesidad que tienen de afiliarse), sí podemos decir que el sindicalismo de clase en el sector tiene una presencia importante, muy superior a la media del Estado y, sobre todo, con

una configuración totalmente distinta, siendo completamente hegemónico el sindicalismo vasco. Este debe ser un factor determinante para ajustar el marco de negociación al ámbito de Euskadi.

Nuestra presencia sindical en un ámbito como el de Euskadi, donde el número de trabajadores que la Banca ocupa es importante, no puede ser desaprovechada, so pena de condicionar la futura dinámica sindical a un contexto como el estatal, sindicalmente mucho más disperso y, por lo tanto, menos efectivo.

En este sentido, basta recordar que el pasado año, mientras dentro de nuestro ámbito fuimos capaces de plantear posiciones de fuerza en apoyo de la negociación del convenio, la respuesta estatal fue tan escasa que permitió que un laudo truncase nuestra lucha reivindicativa.

La configuración sindical a nivel de Estado, por las razones expuestas, no puede suplantar, en aras de una solidaridad mal entendida, las posibilidades reales y el potencial reivindicativo del sindicalismo en Euskadi, y mucho menos diluir en marcos amplios la creciente personalidad del sindicalismo vasco en el sector.

Otras razones en favor de la negociación en Euskadi

Además de las dos razones expuestas en favor de negociar el convenio de Banca en Euskadi, existen otras, también de importancia, como son el marco autónomo de negociación colectiva impulsado por el Estatuto, y la necesidad de potenciar la participación de todos los trabajadores del sector, de forma tal que tanto el seguimiento del proceso negociador como la toma de decisiones sea realmente participativo.

Una vez aprobado el Estatuto de Autonomía, es importante aprovechar las potencialidades políticas, económicas y laborales del mismo. En este sentido, negociar en Euskadi constituye algo inseparable del Estatuto de Autonomía, y en la medida que éste vaya llenándose de competencias, más generalizada será esta re-

alidad, haciéndose extensible a todos los sectores de la actividad económica, incluido el sector Servicios, del que formamos parte.

Cualquier otra orientación del Estatuto de Autonomía es absolutamente insuficiente, porque priva a la clase trabajadora de Euskadi de concertar libremente algo tan básico como son sus condiciones de trabajo, entendidas en su sentido más amplio. Es por esta razón por lo que ir contra este proceso es caminar realmente contra el propio proceso autonómico.

En cuanto a la participación de todos los trabajadores del sector, no es preciso señalar que la negociación colectiva a nivel de todo el Estado no es precisamente un elemento que la favorece. Si a esto se añade la débil representatividad sectorial y la falta de coordinación que ya hemos apuntado, la negociación en Euskadi es tanto más necesaria.

Conclusiones

El conjunto de las consideraciones expuestas tiene el suficiente peso como para que se contemplen de forma simultánea la plataforma reivindicativa y el marco del convenio, ya que deducimos que dichos aspectos van íntimamente unidos.

Si propugnamos reconsiderar el marco y negociar el próximo convenio en Euskadi, no es más que porque queremos negociar un buen convenio, porque creemos que es un derecho que nos asiste a todos los trabajadores de la Banca de Euskadi, porque con ello no hacemos sino afianzar la Autonomía en algo tan importante como son las relaciones laborales.

Esperamos que el realismo de esta propuesta tenga eco en el resto de los sindicatos representativos del sector, en la mayoría de los trabajadores y en la propia patronal, que, aunque sea por propio pragmatismo, tiene que asumir con criterios mucho más flexibles la realidad sindical y política de Euskadi, y las consecuencias que de ello se derivan.

COMITE SECTORIAL DE
BANCA

I Convenio Colectivo de la Banca Privada en Euskadi 1980

Resumen reivindicativo

Regulación convenio

Los preceptos del presente convenio colectivo serán considerados como mínimos, pudiendo las empresas establecer o concertar con sus trabajadores convenios a otros ámbitos.

Vigencia del convenio

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente convenio se establecen con carácter de mínimos, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas, subsistirán para aquellos trabajadores que viniesen disfrutándolas.

En todos los casos no serán absorbidas las mejoras voluntarias concedidas con anterioridad al 1.º de enero de 1980.

Garantía personal

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente convenio se establecen con carácter de mínimos, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas, subsistirán para aquellos trabajadores que viniesen disfrutándolas.

En todos los casos no serán absorbidas las mejoras voluntarias concedidas con anterioridad al 1.º de enero de 1980.

Retribuciones

a) Sueldo

El sueldo base mensual del personal, según su categoría, será incrementado en Euskadi durante el primer semestre de 1980 con el índice del coste de la vida en Euskadi durante el año 1979 más el porcentaje de pérdida del poder adquisitivo estimada por este concepto de "sueldo" durante los años 1978 y 1979.

Los sueldos se incrementarán automáticamente el 1.º de julio de 1980, de acuerdo con el aumento del índice del coste de la vida en Euskadi del semestre anterior.

b) Aumentos por antigüedad

El importe del trienio por antigüedad será el resultado de aplicar el 5 % sobre el sueldo base, y será afectado por todos los futuros aumentos del mencionado sueldo base. Se mantendrá como condición más beneficiosa la antigüedad reconocida por la empresa en otros convenios, así como sus correspondientes retribuciones.

Jornada y horario

La jornada laboral será de 8 a 15 horas, excepto los sábados, que será de 8 a 14 horas, con libranza rotativa de 1/3 de la plantilla cada sábado.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la jornada durante el período comprendido entre el 15 junio y el 15 de setiembre será de 8 a 14 horas.

Se respetarán los horarios especiales con duración más reducida.