

ELA-STV

Astekari Sindikala
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Sube el precio de la gasolina, baja el crédito del Gobierno

Aunque el ministro de Economía lo había anticipado con unos días de antelación, la subida del 17,4 % del litro de gasolina y del resto de los productos petrolíferos hecha pública por el Gobierno el pasado día 7, ha constituido una preocupante sorpresa. Nadie ignora la repercusión inmediata en cadena que tal decisión va a tener prácticamente en la generalidad de los productos.

Los incrementos anunciados del 30 % para el gas natural y del 20 % para el consumo eléctrico no hacen sino corroborar que el acelerón inflacionista va a ser muy

fuerte. El propio Gobierno, a través de sus máximos responsables económicos, ha estimado que la subida de los productos energéticos va a repercutir en el índice de precios

en 2,5 puntos, aproximadamente.

La factura del petróleo se endosa, íntegramente, a los trabajadores

No es casual que la decisión se haya tomado vencido el año natural, de forma que no se refleje, al menos parcialmente, en el índice de precios de 1979. Tampoco es casual que en el acuerdo-marco, suscrito 48 horas antes por UGT-CEOE, se introdujese la "cautela" de excluir en la prevista revisión salarial de 1980 la re-

percusión de los precios de gasolina de consumo directo.

Ha habido, ciertamente, premeditación y alevosía por que haciendo a los jefes del petróleo de chivos expiatorios y aprovechándose de la crisis económica, no se pretende otra cosa que la factura íntegra del petróleo sea endosada directa e íntegramente, vía precios, a los trabajadores, sin posibilidad de que podamos resarcirnos a posteriori de aumentos salariales.

(Continúa en la página 6)

ELA rechaza el acuerdo-marco

La Comisión Ejecutiva de ELA-STV, reunida hoy, lunes, con carácter ordinario, ha tratado, entre otras cosas, el acuerdo-marco suscrito por UGT-CEOE. Tras constatar que en el referido acuerdo no ha existido realmente negociación alguna y que la patronal CEOE ha impuesto sus condiciones a la UGT, en franca posición de debilidad, quiere poner de manifiesto:

1.—Que el acuerdo-marco es una continuación del precedente sentado en el Estatuto de los Trabajadores. UGT, a cambio del tratamiento de interlocutor preferente dado por la CEOE, ha buscado un protagonismo que no le corresponde, facilitando la estrategia patronal de dividir al movimiento sindical precisamente en el momento que más se precisa de un frente común.

2.—Que este tipo de acuerdos, como lo fueron en su día el Pacto de la Moncloa o el decreto-ley del pasado año, tienen como único objeto el eliminar o restringir la libertad de negociación, siendo una constante en todos ellos el establecimiento de topes salariales, que van en detrimento de la capacidad adquisitiva de los trabajadores y de su participación en la renta. La crisis económica, esgrimida como justificación, ni puede congelar la acción sindical mediatizando la negociación, ni tampoco recortar, como se viene haciendo por diversos procedimientos, el nivel salarial.

3.—Que la banda salarial propuesta, sin garantizar mínimos, excluyendo a una parte importante de los trabajadores, supeditando el alcanzar como máximo el índice del coste de la vida al cumplimiento de diversas condiciones (productividad, duración de dos años del convenio, etc.) es la constatación de lo señalado y junto con otras cuestiones de claro contenido restrictivo hacen que el acuerdo-marco sea totalmente rechazable.

4.—Que ELA-STV, que ya en su día declinó tomar parte en el proceso del acuerdo-marco, por entender que ni el ámbito ni el contenido eran los adecuados, no se siente en absoluto obligada por el mismo. En correspondencia con la trayectoria de ELA-STV de hacer un sindicalismo de abajo a arriba, totalmente autónomo, sin hipotecas políticas ni de ningún otro tipo, se impulsará por nuestra parte la negociación colectiva a todos los niveles, reivindicando incrementos salariales que garanticen el poder adquisitivo e incorporando a los mismos los incrementos de productividad registrados.

COMISION EJECUTIVA DE ELA-STV

Bilbao, 7 de enero de 1980

Por el derecho de la negociación colectiva

La gran mayoría de los 3.500 trabajadores de los distintos Servicios de la Diputación de Navarra salían a la huelga indefinida el pasado día 7 de enero con la finalidad de conseguir el derecho de negociación colectiva. La huelga finalizó el día 11, tras el acuerdo adoptado por la Corporación dos días antes, por el que reconocía las facultades de negociación entre la Administración y los trabajadores. Con ello, aquellos acuerdos a que se llegue entre los representantes de los trabajadores y el ponente de Personal de la Diputación se remitirán al Pleno para que los "ratifique". Por otra parte, y sin establecer un calendario de negociación, se indica que la misma se iniciará una vez vuelva la normalidad. En lo referente al Estatuto, las negociaciones comenzarían el día 15 de enero.

(Continúa en páginas centrales)



● Negociaciones del sector Siderúrgico Integral.

Páginas centrales

● Incapacidad laboral transitoria.

Página 7

● Nuestro sindicalismo.

Página 3

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a los Secretariados Profesionales de Industria (SPI) siguientes:

- Federación Internacional de los Trabajadores de las Plantaciones Agrícolas y Similares (FITPAS).
- Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA).
- Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Telecomunicaciones (IPCTT).
- Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET).
- Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM).
- Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM).
- Federación Europea de Metalúrgicos (FEM).
- Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestido y Cueros (FEITIVC).
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).
- Federación Internacional de los Trabajadores de la Industria Química y de la Energía (ICEF).
- Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo.
- Federación Gráfica Internacional (FGI).
- Federación Internacional de Servicios Públicos (PSI).

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical)
 Edita: ELA-STV
 Director: J. Elorrieta
 Redactores: V. Bengoa, J. Larranaga
 Imprime: Iparraguirre, S.A. Ibarsusi, 3. Telf.: 4155200 BILBAO-4
 Dep. Legal: B1-3312-1977
 Redacción: Barrenacalle, 28-2
 Teléfono: 681 56 50 Durango



FERE pretende justificar el ideario en base a la coherencia educativa. No se puede identificar coherencia educativa con ideario.

Subvenciones, estatuto de centros y posible cierre de centros privados como temas centrales

Cursillo de la enseñanza no estatal

El día 28 de diciembre realizamos un cursillo de afiliados para analizar el actual debate que se está produciendo en torno a las subvenciones, el estatuto de centros y el posible cierre de centros de enseñanza no estatal.

Ante todo se vio la necesidad de situarnos en un terreno de discusión lógica y no entrar en una guerra de "slogans" y de principios que no conduce a nada. Comenzamos analizando los argumentos utilizados por la FERE viendo a la luz de sus documentos oficiales que lo que fundamentalmente reivindican es un aumento de las subvenciones y un apoyo al "Estatuto de centros docentes de UCD" sin admitir ninguna enmienda a éste.

Es decir, detrás de los principios y derechos naturales que se utilizan como argumentos, lo que defiende la FERE es:

—Que los centros sean totalmente financiados por el Estado.

—Que esos centros financiados con fondos públicos sigan teniendo como titulares a los mismos de siempre y funcionen en cuanto a su gestión como empresas privadas.

—Que los titulares del centro son los que tienen en exclusiva el poder decisorio y de gestión, cumpliendo los demás estamentos un papel de asesoramiento y que son estos titulares los que imponen un ideario.

Ante esto se planteó:
 1.º No debe ser lo mismo en cuanto a su gestión y estatuto legal un centro de enseñanza privado (empresa privada) y un centro financiado con fondos públicos por lo tanto debe existir un estatuto especial de funcionamiento para los centros subvencionados.

2.º A corto plazo, la financiación de los centros debe de ser realizada a través del Gobierno Vasco y el Parlamento Foral e incluso éstos deben de tener capacidad para elaborar sus propios presupuestos de la enseñanza para el 80-81. Por lo tanto, como no van a ser estos entes meros transmisio-

res sino los que fijen la política de financiación:

—Deben definirse sobre las condiciones de financiación de los centros de enseñanza.

—Deben de tener capacidad para elaborar un estatuto de centros a nivel de Euskadi por lo que el estatuto de Madrid debe de tener una cláusula especial que lo posibilite.

3.º Así, como condición de financiación se debería fijar de forma estatutaria que la gestión esté en manos de un órgano gestor formado por todos los estamentos del centro y con poderes decisorios, los órganos directivos deben ser elegidos democráticamente y debe existir un control de los entes públicos lo cual no podemos en absoluto identificar con control estatal.

4.º El punto fundamental de las peticiones de la FERE es el ideario que pretenden justificar en base a la coherencia educativa. Pero no se puede identificar coherencia educativa con ideario.

Porque el ideario que pretende la FERE no tiene nada que ver con lo pedagógico (ejemplos hay) sino que es la posibilidad de expulsar a trabajadores, padres y alumnos que no han tenido en la realidad la posibilidad de elegir el centro de trabajo o educativo.

Porque el ideario que pretende la FERE es realizado por los titulares de los centros y se mantiene inmutable por mucho que cambie la composición de los padres, alumnos y profesores pudiendo fiscalizar incluso la vida privada de éstos.

5.º De todas maneras este régimen de subvenciones debe exigir una estabilidad en la subvención de modo que exista un contrato titulares de centros-entes públicos que a la larga lleve a la cesión de la titularidad a algún ente público vasco con lo cual se estarán fijando las bases de un nuevo tipo de escuela.

6.º La contratación de nuevo personal en los centros subvencionados debe hacerse mediante pruebas objetivas, públicas y de libre concurrencia ya que no es lógico que un

ente privado contrate y dé trabajo con fondos públicos a los trabajadores que quiera. Desde el punto de vista de la enseñanza no estatal se valoró de forma negativa el estatuto de centros de UCD ya que refuerza el derecho al despido libre, siendo regresivo incluso con respecto a la situación anterior.

Por lo tanto, mientras no cambie la titularidad de los centros es con los titulares de éstos con los que tenemos que fijar nuestras condiciones de trabajo y esto nos lleva en este momento a concentrar nuestros esfuerzos en la revisión del convenio para este año. Estos fueron los puntos fundamentales que se trataron y que serán tratados más extensamente en folletos de la enseñanza.

COMITE DE LA ENSEÑANZA NO ESTATAL DE ELA

TXOKOAN

Zer esan nahi du?

Estamos en plena negociación de convenios y esta coyuntura no hace sino aumentar el número de informes, cuentas de resultados que las empresas depositan encima de la mesa a los comités y a los sindicatos sigulendo la buena costumbre de atiborrar de datos en época de vacas flacas. Vamos pues a repasar algunos conceptos que se utilizan frecuentemente en estas ocasiones. En concreto nos referimos a: coste fijo, coste variable, valor añadido, punto muerto, cash flow.

COSTE FIJO.—En una empresa hay una serie de costes que no varían significativamente con la producción, siendo independientes de que ésta mayor o menor. Entre estos gastos que denominamos fijos están los gastos generales, las amortizaciones de las instalaciones, etc.

riables se obtiene el margen o beneficio.

COSTE VARIABLE.—En contraposición a los gastos fijos hay otro grupo de gastos que varía de forma proporcional a la producción. Entre éstos gastos se incluyen las materias primas, combustible, etc. La mano de obra puede considerarse en realidad semivariable, aunque los empresarios quieran convertirlo en un gasto variable más de tal forma que cuando disminuya la producción y sobre personal no haya impedimentos para prescindir de éste.

PUNTO MUERTO.—Se denomina punto muerto o umbral de rentabilidad al volumen de ventas en el que la empresa iguala sus ingresos a sus gastos es decir las ventas requeridas para no perder ni ganar. Toda cifra de ventas por encima de este punto muerto constituye por lo tanto beneficio neto.

VALOR AÑADIDO.—Es la diferencia entre el valor de venta de un producto y el coste de materiales que éste incorpora. Deducidos a este valor añadido los gastos de personal, los gastos financieros, las amortizaciones y el resto de gastos fijos y va-

CASH FLOW.—Esta denominación americana que ha sido tomada sin traducción indica la suma del beneficio neto más las amortizaciones. Su importancia radica en que, dado que las amortizaciones a diferencia del resto de los gastos no constituyen ningún desembolso para las empresas, el montante del cash flow da la capacidad de la empresa de autofinanciarse.

En una situación como la actual de crisis, suele ocurrir que las empresas presenten pérdidas con cash flow muy positivos pretendiendo que los trabajadores se aprieten el cinturón congelando o poco menos los salarios y esto es inaceptable.

J. E. LIBANO

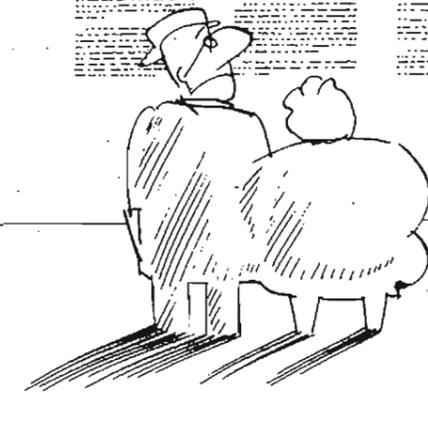


HA MUERTO GEORGE MEANY.—En la madrugada del jueves, 10, murió en Washington, George Meany a la edad de 85 años. Su biografía está unida a la del sindicalismo americano, a la AFL-CIO, confederación de la que ha sido presidente desde 1955, año en el que se fusionaron ambas organizaciones, hasta el pasado mes de diciembre. Nada más conocer la noticia, ELA-STV envió un telegrama a la AFL-CIO expresando su condolencia por la pérdida de este líder sindical con el que nuestro presidente, Manu Robles Arangiz ha mantenido una vieja y duradera amistad. En la foto, G. Meany en una de sus intervenciones en el congreso de la AFL-CIO celebrado en diciembre de 1977.

HUMOREA

HOROSCOPO

AMOR	TRABAJO	DINERO	SALUD	CRUDOS
[Illegible text]				
[Illegible text]				
[Illegible text]				
[Illegible text]				





Nuestro sindicalismo va por aquí

Eficacia, afirmación y responsabilidad sindical

En el espacio de pocas semanales, ELA ha expresado su rechazo del Programa Económico del Gobierno, ha valorado negativamente el Estatuto de los Trabajadores y ha criticado con dureza la firma del Acuerdo Marco por UGT. Este triple rechazo se debe a las exigencias de la propia conciencia sindical y responde a la afirmación de una línea coherente de hacer sindicalismo.

Nuestra acción sindical, especialmente la centrada en la negociación colectiva, responde a determinados principios de los cuales vamos a recordar tres:

1) Un principio de eficacia

Los afiliados a un sindicato y los trabajadores, todos piden al sindicato resultados. Y con razón. Y no hay que confundir, como se siente inclinada a hacerlo cualquier mentalidad con querencias centralizadoras, la uniformidad con la solidaridad y por lo tanto con la eficacia. En el movimiento obrero la solidaridad más eficaz se practica cuando en algún punto las organizaciones obreras rompen el cerco que la patronal construye a base de topes salariales, de limitaciones a la negociación, etc. Es la solidaridad la que sirve a la eficacia y no hay que sacrificar la posible eficacia a una abstracta solidaridad.

2) Un principio de autoafirmación sindical

La vitalidad sindical y el desarrollo del sindicalismo no es fruto de grandes comparecencias públicas, de actos espectaculares... Dos factores son los condicionantes fundamentales: La práctica de un sindicalismo "empapado" en el mundo laboral y en la sociedad en la que dice implantarse, y además el vivaz ejercicio de lo que constituye lo nuclear de la vida sindical: La negociación. Frente a otros modelos sindicales que propenden a implantar un sindicalismo de puros servicios, que tienen a la centralización con sus secuelas de burocratización y reduccionismo (como si el ideal fuera centrarlo todo en uno y espectacular convenio), nosotros buscamos un sindicato sin atajos ni efectos mágicos, sino bien trabajado y sudado, que no deba nada a otro que no sea sus militantes con su tesón, y sus federaciones y secciones con su buen

hacer y su política coherente.

3) Un tercer principio de responsabilidad

Cuando decimos que vamos hacia un "marco de relaciones laborales" en el ámbito de Euskadi, no estamos haciendo una frase. En ningún momento vamos a dar un paso que entrañe la negación de este propósito. O que positivamente no lo impulse. Este objetivo se encuadra en el propósito aún más amplio y ambicioso de con-

tribuir seriamente a la estructuración de este país que se está haciendo. Por lo cual no podemos ser transigentes con cualquier propuesta o intento de recortar la personalidad de nuestro sindicato, de someterlo a hipotecas o de recortarle, como sea y por quien sea, la libertad de constituir un elemento crítico, dinamizador del proceso institucionalizador de Euskadi.

Afirmación simultánea

La presencia y afirmación simultánea de estos tres principios, a los que seguiremos dedicando nuestra mayor lealtad, explica la trayectoria de ELA estos últimos meses y, el no olvidarlos, ayudará a comprender el camino que andaremos en el futuro a cualquiera que se pregunte por la razón de las decisiones de ELA.

V. ELORZA

Campeonato de negociación

Récord mundial: Acuerdo-marco

Leku aurreratuetan, alegia industrializapena nahiko goian da goen estatuetan, sindikatuak indartsuak dira, militante asko dute, negoziatioak ugari egiten dira. Enpresaz enpresa komenio mordobat tajutzen da eta sektoreen artekoak ere egiten dira, langile guztiak hartzen dituenak.

Hortarako, hain komenio zabalak egiteko, indarra behar da, afiliaper handia eta organizazio ona. Negozioak gogorak izaten baitira eta luzarokoak gainera.

Espainiar estatuan, Madrilen

hobeki esateko, dirudienez ez da modu horretan jokatzeko. Ikusi bestela UGT eta CEOEek oindioño izertpetu duten euren arteko tratua edo acuerdo-marco delakoa. Etzaie denbora askoren beharrik izan langile guztientzat diren hainbat eta hainbat puntu paper batzutan jartzea. Hortik aurrera denak hauer esana zintzo zintzo betetzera tokatzen zaigula adierazi digute. Munduko inongo sindikalismoan ez da horrelako "record" ik tapatu. Hau ez da gure estiloa.

En los países industrializados hay sindicatos. Los sindicatos son fuertes y poderosos. La economía funciona. Donde hay poder hay responsabilidad.

En los países industrializados se negocian miles de convenios. Y los sindicatos no protestan porque hay mucho trabajo, porque hay mucha negociación. Los sindicatos tienen organización, tienen militantes, tienen trabajadores que participan en la negociación. Y trabajan intensamente para negociar todo lo que sea negociable.

En los países industrializados se negocia mucho a nivel de empresa, cada vez más. Con la crisis, la negociación se acerca a los problemas y eso quiere decir que se fortalece la negociación empresa por empresa.

En los países industrializados se negocian acuerdos interprofesionales, interconfederales. Con ello se consiguen acuerdos para todos los trabajadores, acuerdos en materias concretas, mejoras para todo el conjunto de trabajadores. Pero... para lograr buenos acuerdos interprofesionales, hace

falta poder, poder sindical, afiliación y fuerza. Luego, hay que negociar duro y durante mucho tiempo.

Los acuerdos interprofesionales en los países europeos son escasos pero importantes y se negocian durante meses o años.

La UGT negoció los acuerdos CEOE-UGT en cuestión de pocos días y, además, los mantuvo secretos durante semanas hasta que se descubrió el pastel. Luego ha negociado el acuerdo marco-interconfederal en muy pocas sesiones. Si no llega a estar presente CC.OO., lo terminaban en un par de tardes.

La UGT ha superado, por mucho, el récord mundial de negociación tanto con sus acuerdos secretos como con el acuerdo marco.

Nosotros no creemos que jamás superemos ese récord: Para ello hay que firmar lo que a uno le pongan delante. Ese no es nuestro estilo. Dejaremos que la UGT siga manteniendo el récord mundial. Que sea por mucho tiempo.

MENDI

HEMEROTEKA

El día 11 de enero hubo Consejo de Ministros del cual emanaron dos acuerdos en estimamos de especial interés: El referente a las pensiones de la Seguridad Social y el que modifica las prestaciones de la misma Seguridad Social por incapacidad laboral transitoria. Trasladamos a esta página el texto que apareció en varios medios de difusión como resumen de la referencia que hizo del Consejo de Ministros el secretario de Estado para la Información, Josep Meliá. A estos dos puntos dedicaremos alguna atención al margen de lo que aparece en forma meramente alusiva en la página 7 de este número.

Pensiones

La pensión mínima de la Seguridad Social se ha incrementado un 15 por 100, al aprobarse las disposiciones de revaloración y mejoras presentadas por el Ministerio de Sanidad y Seguridad Social. En virtud de ello, los jubilados mayores de sesenta y cinco años pasarán a percibir, desde el día primero de año, 15.900 ptas., en lugar de las 13.820 que venían recibiendo.

El aumento supera un punto lo inicialmente previsto (14 por 100), en virtud de las medidas correctoras sobre concurrencia de pensiones. De esta forma, las personas que percibían varias pensiones verán actualizada solamente aquella

que más favorezca, permaneciendo congeladas las restantes.

La pensión mínima queda establecida así:

Jubilación: 15.900 ptas.; antes, 13.820.

Invalidez: 15.900 ptas.; antes, 13.820.

Viudedad: 12.075 ptas.; antes, 10.500.

De otra parte, se establece la aplicación de una escala de revalorización inversa a la cuantía de la pensión, con objeto de lograr una redistribución más justa de los recursos disponibles, al tiempo que se cumple la elevación del 12,5 por 100 prevista en el presupuesto.

Para ello se fija, en primer lugar, un aumento del 15 por 100 en la pensión mínima. Hasta 31.800 (200 por 100 de la mínima) se au-



Incapacidad laboral transitoria

Se establecen nuevas cuantías en las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad laboral transitoria, reduciendo al 60 por 100 del salario la percepción a partir del cuarto día hasta el vigésimo, y manteniendo el 75 por 100 a partir del vigésimoprimer día, tal como se establece en los presupuestos de la Seguridad Social para 1980, aprobados por el Parlamento.

Esta media pretende corregir el grave aumento de absentismo laboral detectado a través de la incapacidad laboral transitoria, que ha supuesto una grave lacra para la Seguridad Social, el promedio anual de días de baja por trabajador pasó de nueve, en 1975, a 14, en 1979, sin que la población protegida acusara un deterioro en su estado de salud.

menta un 12,6 por 100, y desde la cantidad antes señalada hasta 55.650 (350 por 100 de la mínima) incrementada el 8 por 100. A partir de esta cifra la pensión permanece congelada.

Como se recordará, las pensiones superan, para 1980 y por primera vez en la historia de la Seguridad Social, el 50 por 100 del presupuesto (52,65 por 100), con un gasto total de novecientos veinte mil millones de pesetas, lo que representa un 23,6 por 100 de aumento respecto al año 1979 en este mismo capítulo.

Diputación de Nafarroa

(viene de la primera página)

El derecho de negociación de los funcionarios

La clara consecuencia de todo el génesis del conflicto planteado en la Diputación Foral de Nafarroa, independientemente de otros condicionantes de distintos orden en los que no vamos a insistir, es la discusión entre la Administración y los trabajadores sobre la existencia y reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

Inicialmente, la Diputación, partiendo de la interpretación más tradicional y despótica de la relación administrativa, manifestó que en este sector no es posible reconocer este derecho, puesto que no se puede extender a la Administración las facultades de negociación que existen y se realizan entre las empresas privadas y sus trabajadores. En este sentido, el Pleno de la Diputación aprueba el 25 de octubre del 79, un acuerdo en el que se refleja el no reconocimiento del derecho a la negociación colectiva de los funcionarios, entendiendo que no se ha de ir más allá de reconocer una audiencia a los funcionarios.

Es significativo también que el presidente de la Diputación, señor Del Burgo, dicte providencia el mismo día del inicio de la huelga y en el que manifestaba, siguiendo en la misma línea del acuerdo, que

la negociación como tal no existe para los funcionarios en ningún país europeo, que no hay ley que obligue a la Diputación a realizar negociaciones como tales, puesto que la Diputación es soberana (sic.).

Se interpreta, asimismo, un gran carácter paternalista de la Administración hacia sus funcionarios, indicando que todos estamos inmersos en una misma tarea, e incluso, en alguna información de prensa en la que un diputado de la UCD ha llegado a manifestar que la Diputación es como una "madre".

Por otro lado, se ha visto una total desorientación y desinformación de la Diputación y su presidente en el tema, por cuanto tras indicar primeramente que no reconocía el derecho de negociación colectiva como tal, y que no estaba reconocido en ninguna legislación europea ni acuerdo internacional, posteriormente han tenido que admitir la existencia de un Acuerdo Internacional de la OIT, y ante la presión de los trabajadores, reconocer el derecho a la negociación colectiva, refulando totalmente y teniendo que reconocer que en anteriores acuerdos, dicho derecho ya estaba reconocido, cuando de su lectura sacamos la conclusión contraria.

Los funcionarios y la sindicación

Decir que se está cuestionando el derecho a la negocia-

ción colectiva a los funcionarios, es tanto como decir, en definitiva, que se está cuestionando el ejercicio de los derechos sindicales, por cuanto es el derecho a la negociación colectiva y su ejercicio, la actividad sindical normal que ha de desarrollarse con las empresas, entre las que, evidentemente, se encuentra en su relación con los funcionarios, la Administración Pública.

Las mismas cortapisas que se encuentran en el derecho a la negociación las encontramos en el derecho a la sindicación, ya que aquél es una consecuencia de éste.

En este sentido, hemos de afirmar claramente que en tanto en cuanto los funcionarios vayamos participando en las organizaciones de clase, los sindicatos nos iremos incorporando gradualmente en el ejercicio de las actividades sindicales que desarrollan el resto de los trabajadores, y por tanto, conforme las centrales sindicales vayan cogiendo fuerza entre los funcionarios, existirá una mayor fuerza hacia la negociación colectiva, y el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sindicales, que como decimos, indudablemente tenemos los funcionarios públicos.

FEDERACION DE SERVICIOS PUBLICOS DE NAFARROA

Negociaciones del sector siderúrgico integral

Después de varios días de reuniones entre las centrales sindicales ELA-STV, UGT y CC.OO., los presidentes de las empresas siderúrgicas Altos Hornos de Vizcaya, Ensidesa y Altos Hornos del Mediterráneo y la Administración, representada por funcionarios del Ministerio de Industria, aparece claramente el objetivo de las mismas, que no es otro que el previsto en anteriores números de "ELA-Semana" y que consiste en reducir los costes salariales drásticamente, como forma de equilibrar las cuentas de resultados de las empresas y todo ello con la complicidad empresas-Administración.

Postura de la Administración

En las reuniones celebradas en el Ministerio de Industria, entre los días 9 y 11 del presente mes, la Administración ha dejado bien clara su postura. Existen planes de financiación que saneen el problema y reduzcan fuertemente los costes financieros. Deben hacerse nuevas inversiones que mejoren las instalaciones y cuya financiación habrá que estudiarla en su día. Ahora bien, para ello exige un acuerdo, entre empresarios y trabajadores, de moderación salarial y de paz social, al objeto de, según ellos, poder "vender" al país las medidas financieras que ello precisa. Caso de que no se de dicho acuerdo, indican que seguirán con el "parqueo" de seguir ayudando anualmente con

fondos públicos, pero sin abordar a fondo el problema.

Postura patronal

Los empresarios exponen la necesidad de llegar a un acuerdo-marco sobre los citados temas, que encaucen la negociación colectiva, ya que de otra manera no habrá soluciones de fondo por parte de la Administración.

El día 11 del presente mes, la patronal nos entregó un documento titulado "Ideas básicas para un proyecto de acuerdo", en el cual nos proponen los acuerdos que se deberían alcanzar en estas reuniones:

1.º Compromisos de ausencia de conflictividad laboral, productividad, disminución del absentismo a límites normales, movilidad de las plantillas y adecuación de los efectivos a los requerimientos de

productividad y der...
2.º Moderación (mienta salarial en 1980 y 1981, vin unos objetivos mir producción. 3.º El ; se dedicará a la pla de las nuevas inve 1981 a los proyectos que permitirán toma nes de inversión. caso, la iniciación de Inversiones estará nada por el cumplir los resultados que se con el conjunto de das enunciadas. La ción de las inversio pre en función de su dad y competitivad las necesidades de para 1985.

4.º Se establecerá nismo de seguimi Plan.

5.º Las centrales transmitirán a sus tantes en los Comi té presa los objetivos d reestructuración sic con el fin de dar a la ción colectiva el verd rácter de plan de sal cada una de las emj sector siderúrgico in

Postura sindic

Las posiciones ma por la patronal y la tración, unidas a la presentada por aqu claro exponente de s

Euskal Herrian komenioak acuerdo-marco delakoaren mugak puskatzen

El acuerdo-marco ha empezado a mojarse

Komenio garaian murgilduak gaude. Batzuan firmatuak, gehienetan negoziatzen, probintzialak eta enpresatakoak haxe ematen dute aditzera: Euskadin dagoen bizitasun sindikalagatik, posible izango da, eta da, eginda dau den komenioetan, gobernauak, patronalak eta UGT sindikatoak ipini dituzten mugak puskatzea. Jornaletako iogearak direla, lanorduen-jetxitzea dela, eskubide sindikal gehiago eskuratzea dela, denetan ikusi da—firmatuak diren komenioetan— Madriletik agindu dutena ez duela mapa zati hontarako balio.

La vida laboral de Euskadi va a ser, mejor dicho está siendo, escenario y reflejo de la inaplicabilidad de lo firmado en las altas esferas de Madrid entre la gran patronal y el sindicato UGT.

Cuando la mayoría de las plataformas reivindicativas están hechas y comenzadas las primeras negociaciones con la patronal, ya en convenios provinciales como en los de empresa, salta a la vista el objetivo y punto de partida de las peticiones de los trabajadores: El mantenimiento del poder adquisitivo como primer punto a conquistar, máxime teniendo en cuenta el contexto de los últimos años, el pacto de la Moncloa, el Decreto-Ley de congelación salarial y ahora el acuerdo-marco con vigencia para dos años.

Esta alambrada levantada

por el Gobierno y la patronal con la complicidad de la UGT está siendo saltada ya en la práctica mediante la superación de los topes en los convenios. El aumento salarial del 19,5 % logrado en MagotEAU-Luzuriaga de Nafarroa y el 16,5 % en el convenio de Calefacciones de Bizkaia, así como el 18 % acordado, aunque no firmado, del convenio provincial del Transporte de Mercancías de Gipuzkoa, dan buena nota de la marcha de las negociaciones. El segundo punto de mira de las aspiraciones sindicales para este año se centra en la reducción de jornada, punto éste que adquiere especial relevancia en el contexto de crisis que estamos viviendo y en el que los sindicatos europeos han lanzado ya la reivindicación de las 35 horas semanales.

Aún estando lejos de esta meta, sí podemos dar algunos ejemplos ilustrativos de conquistas en cuanto a la reducción de jornada. El convenio de empresa de Areitio, de Gasteiz, marca 1.864 horas/año, lo que supone 40 horas semanales. En el de MagotEAU-Luzuriaga se ha conseguido 1.940 horas/año, al igual que en el de Calefactores de Bizkaia.

Si analizamos el referente a los derechos sindicales, merece recordarse, aunque lo publicamos en el número anterior, y que hacía referencia a la empresa altsasuarra de Ur-

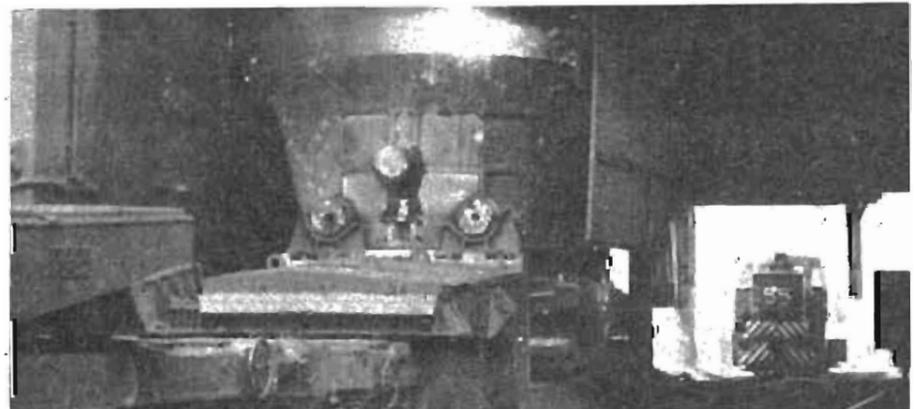
diain, las 20 horas al mes que le corresponden al delegado sindical y los cinco días de permiso a los miembros de la Sección Sindical para que puedan asistir a reuniones, cursillos, congresos, etc.

Asimismo, interesa destacar el baremo mínimo de afiliación necesario para la existencia del delegado sindical, conseguido en el convenio de Calefactores de Bizkaia, e importante para las empresas pequeñas. Es el siguiente: Se necesita un mínimo de 7 afiliados en empresas de hasta 10 trabajadores; 10 afiliados en las de hasta 25; 15 en las de hasta 50, y 20 para las que superen los 5 trabajadores.

El telón ha empezado a rasgarse y los trabajadores de Euskadi, allí donde tienen fuerza sindical, están consiguiendo rebasar los topes impuestos. La lucha sindical que se está llevando en multitud de empresas por estas fechas, marcará la dinámica real de las negociaciones, asentadas éstas en las aspiraciones y reivindicaciones de los trabajadores en cada centro de trabajo.

El termómetro sindical de Euskadi reflejará este año, una vez más, la inviabilidad de aplicación de unas medidas antisindicales en un contexto de desarrollo y organización sindical fuerte. Las primeras líneas del acuerdo-marco han empezado a mojarse.

J. LARRAÑAGA



"Nuestra posición pasa por la no interferencia de esta negociación sobre los temas globales de negociación colectiva en las empresas"

La negociación colectiva

Durante los debates del Estatuto del Trabajador, y en concreto de su artículo 81, hemos podido apreciar una concepción rígida y vertical del marco de negociación, que desde ciertas posiciones se mantiene y en la que está muy interesada la patronal.

No obstante, en diversos sectores de la industria textil, hemos sido testigos de estas prácticas con anterioridad.

Dentro de la industria textil, podemos encontrarnos con multitud de sectores, desde la confección de alpargatas, con una clara decadencia, hasta la fabricación de tejidos, algunos de los cuales (mahón, vaquero) continúan rindiendo buenos beneficios.

Desde esta realidad no podemos abordar la negociación

colectiva en unos marcos amplios, sino que tenemos que adecuarla a cada situación concreta, al marco idóneo para conseguir unas mejoras reales.

Pero para ello va a ser necesario superar diversos inconvenientes.

El Estatuto del Trabajador va a condicionar esta negociación, al fijar en los ámbitos superiores las materias que no pueden ser objeto de discusión en los inferiores.

A esto hay que añadir el salarial que fija el convenio marco.

Si la Ley y acuerdo citado, fruto de una actitud débil de algunos sindicatos ante las posiciones patronales no fueran suficientes, una ojeada a algunos convenios del textil, fir-

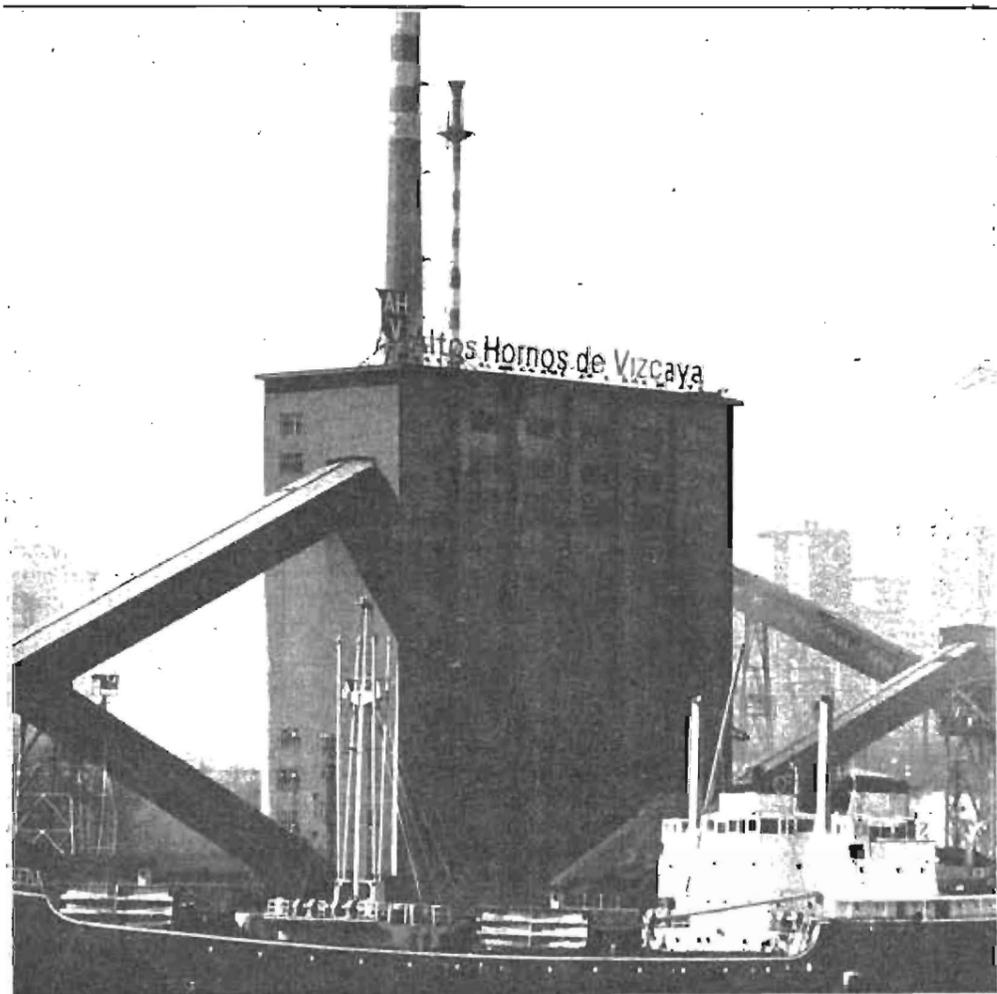
mados por la patri UGT, CC.OO. y USC mina de pintar la sit

Así, el convenio es Confección, Vestido, dice en su artí

1.º Ambas partes prometen a NO NE Y A OPONERSE, e a la deliberación y c de convenios colec trabajo de ámbito me esta actividad...

Y así podemos se los convenios de " de fibras de algodón ("Industrias textiles, diversas (art. 4.º)", " textil de ramo del a 18", "Fibras de rec (art. 1.º)".

En todos ellos curi se utiliza esta redac la curiosa cláusula r



"Debemos combatir el intento de la patronal y la Administración a través de la negociación en cada empresa"

siones, sobre el alcance que desean tengan las negociaciones.

Ante ello, debemos precisar nuestras posiciones en la negociación sin dogmatismos pero con firmeza. Estas posiciones deben ser coherentes con un doble objetivo: Hacer que las soluciones que se debían aplicar a la siderurgia integral tengan el carácter de solución de fondo a los problemas financiero, técnico y organizativo y, por otro lado, no interferir esta negociación sobre los comentados temas con la negociación colectiva en las empresas.

Debemos ser conscientes de que patronal y Administración pretenden cargar sobre nuestras espaldas, vía reducción salarial, todos sus errores pasados y presentes. No se puede pretender aumentos de productividad con reduccio-

nes salariales. El compromiso de "paz social" no es aceptable ya que ello, en la práctica, depende de que las negociaciones satisfagan a los trabajadores.

El chantaje, de que si no hay acuerdo no se va a invertir, es uno más dentro de la ya larga lista que se nos está presentando y como tal, denunciabile.

Mantener el ámbito de las negociaciones de convenios

En consecuencia, debemos hacer que en las negociaciones del sector se lleguen a acuerdos sobre temas generales de saneamiento financiero y planes de inversión, dejando para la negociación en convenios todo lo referente a organización de la producción, aprovechamiento racional de las instalaciones y todo lo re-

ferente a salarios y condiciones de trabajo que no pueden ser negociados en Madrid, sino en cada empresa en concreto, al objeto de evitar los chantajes y las interferencias de unos temas con otros.

Somos conscientes de que a la patronal y a la Administración no les hacemos falta en estas negociaciones para temas con financiación e inversiones, pero también somos conscientes de que no podemos establecer acuerdos que van en contra de los intereses específicos de los trabajadores. Por otro lado, y dado que la ayuda de la Administración ha de darse, teniendo en cuenta las repercusiones que de otra manera se producirían, debemos combatir el intento de la patronal y la Administración, a través de la negociación en cada empresa.

JUAN MIGUEL MENDOZA

Unión Cervecer, S. A.

Operación sorpresa

La Dirección de Unión Cervecer, S. A. nos acaba de dar una lección de antisindicalismo militante y de democracia empresarial.

Algunos de sus directivos piensa que la empresa "su empresa", que dicen que es "de todos", es de hecho un coto privado suyo, y utilizan todos los viejos métodos del chantaje y de la manipulación para doblegar al personal a los deseos de su patrón. Y amenazan con el persianazo si los trabajadores no aceptan, sin chistar, un pacto social para dos años; elaborado a espaldas y en contra de los trabajadores.

Cómo imponer un pacto social (método simple y rápido)

Ya sabemos que la habilidad, la chalanería, la manipulación de la información, el factor sorpresa son armas que siempre ha utilizado la patronal con maestría para sorprender y doblegar a la clase trabajadora. Y no podían renunciar a ella los directivos de Unión Cervecer, S. A.

En una rápida operación sorpresa, han pretendido transformar una simple reunión informativa organizada por la Dirección, en asamblea decisoria, presionando brutalmente sobre los delegados del Comité, para arrancarles una firma que avalara la validez de la misma.

La empresa no ha tenido empacho en utilizar el chantaje ese muy conocido por los trabajadores: "O aceptáis y firmáis este pacto social, o la empresa se hunde. O se firma, o no hay capital de 3.000 millones, será vuestra la responsabilidad de la pérdida de vuestros puestos de trabajo".

Para colmo, pretende decidir por los trabajadores,

cuando una asamblea de éstos es decisoria y vinculante, y cuando es informativa. ¡Hermoso ejemplo de democracia empresarial, digna de ser incluida en un manual escolar!

Las razones de nuestro rechazo

Este pretendido pacto social arrastra desde su origen vicios de forma y contenido que la hacen inaceptable en los términos y contenidos actuales.

Este pacto social que de entrada supone una pérdida del 6 % del poder adquisitivo de los salarios para 1980 y otro tanto para 1981, es de hecho, como lo confesó la misma Dirección en la asamblea del 10 de enero, una imposición de la Banca, como condición para una ampliación del capital de 3.000 millones de pesetas para comienzos de este año.

Esta simple congelación salarial supone un ahorro de 332 millones para el capital a costa del esfuerzo de los trabajadores.

Por si esto fuera poco, se le aplica un índice corrector al centro de Bilbao, de manera que la reducción salarial en este centro es más fuerte que en otros, con lo que la patronal, muy desinteresadamente, pretende "fomentar la solidaridad entre los trabajadores" y de paso ahorrarse unos cuantos miles de duros.

Peró aún hay más.

Aún aceptando que sean exactos los análisis realizados sobre la situación actual de la empresa, y válidas las conclusiones a las que se ha llegado, y correcto el diagnóstico, está por ver y demostrar si las medidas de reducción salarial que la empresa pretende adoptar sean precisamente las

adecuadas para reducir la carga financiera soportada por la empresa, y que se ha situado en niveles insostenibles y desproporcionados, como consecuencia de la descapitalización de la sociedad.

Lucha sindical

En todo este proceso, la postura anti-sindical de la Dirección ha sido rotunda y brutal.

Desde una marginación consciente y premeditada de las centrales sindicales operantes en la empresa, pasando por las vejaciones e insultos a los delegados del Comité, y culminando en repetidos intentos de manipulación y chantaje de la asamblea de trabajadores, todas las armas han sido utilizadas por la Dirección para imponer su pacto social convocando en Madrid a los Comités de las diversas plantas, ha querido alejar de los centros de trabajo la lucha y negociación sindicales, eliminando la capacidad y autonomía negociadora de cada centro de trabajo, inutilizando de golpe todo el esfuerzo realizado por la sección sindical de ELA, en la negociación del convenio colectivo de 1979 de Unión Cervecer, S. A., de Bilbao.

Por todo esto, a la vez que le hemos hecho saber a la empresa nuestro desacuerdo con el pacto, hemos exigido a Unión Cervecer:

—El estudio y la elaboración de un Plan de Viabilidad por parte de la Dirección, discutido y negociado luego con los representantes de los trabajadores y las centrales sindicales.

—Discusión y debate en cada sección sindical, y decisión final en una asamblea general.

GONZALO ARRIETA

a industria textil

"con el ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores convenios colectivos de ámbito estatal".

Y uno se pregunta ante esto, ¿será esta la famosa solidaridad de clase? Y no podemos contestar más que NO. No podemos hablar de solidaridad en unos términos de imposición, como tampoco podemos permitir que nadie, arrogándose unos papeles que no le corresponden, llegue a negar la soberanía que reside en los propios trabajadores para elegir el marco de negociación que consideren más adecuado.

Comprometerse a no negociar, lo cual ya es abandonar posturas reivindicativas en favor de los empresarios, es algo que indica los criterios con

que se mueven los firmantes.

Pero OPONERSE a que se negocie es pasarse. Es asumir el papel de policías en favor de los intereses de los empresarios.

No es admisible una actitud claudicante como la reflejada en dichos convenios máxime teniendo en cuenta que los salarios que garantizan son de 725 ptas. diarias y el resto de las condiciones justamente mejoran la Ordenanza.

Y ante esto no nos queda otra opción que decir que en cada empresa, en cada provincia, en cada nacionalidad, a los propios trabajadores, Y A NADIE MAS, correspondió elegir su marco de negociación, y a esto se llama democracia sindical.

DANI GOMEZ

—ARIN—

VESAko komenioa Gasteizen

Hila hontako joan den 7an izenpetua izan da Gasfeizko zinetoki VESA (Vitoriana de Espectáculos, S. A.) enpresako komenioa patronala eta ELA-CC.O. artean.

Gasteizen diren 13 zinetokietatik, 11 enpresa honek hartzen ditu, 80 bat langile daudelarik denetara. Datorren zentzuzko baterako uzten badugu ere komenioaren gorabeherak ematea, hemen doaz lortutako puntu nagusienak, diruaren arlokoak:

1.º %eko 14 igoera lineala (4.000 pezeta).

2.º Uztailean, bizitza igotzen den hainako (ICV) errebisio automatikoa.

3.º Zineko sarrerak igotzekotan, % 5 altxatze bakoitzeko 250 pezeta hartuko du langile bakoitzak.

Revisión salarial Comercio de la Piel y Calzado de Bizkaia

Tal y como fue pactado por convenio, la revisión salarial para el Comercio de la Piel y el Calzado entraba en vigor el 1 de noviembre de 1979, lo que suponía una subida del 1,5 %.

Informamos a los afiliados del sector que las tablas salariales se encuentran a su disposición en los locales de Alameda Urkijo, 28-4.º de Bilbao.

Convenio provincial de Vinícolas de Nafarroa

Está ya confeccionada y entregada a la patronal la plataforma reivindicativa del convenio provincial de vinícolas, industrias alcoholeras y cerveceras de Nafarroa. El actual convenio, que vencía el 31 de diciembre del 79, está previsto entre en negociaciones con la patronal el 22 de enero próximo.

ELA, SU y USO, centrales que estarán presentes en las negociaciones, han presentado como más sobresalientes los siguientes puntos de la plataforma:

1.º Establecimiento de tablas salariales y petición de un 19 % de incremento.

2.º Jornada laboral de 40 horas semanales.

3.º 30 días de vacaciones.

4.º Reconocimiento de las Secciones Sindicales.

Convenio de autoescuelas de Gipuzkoa

Por problemas estrictamente burocráticos, no se ha homologado todavía el convenio. No obstante, ELA-Autoescuelas llama a sus afiliados a exigir su inmediata puesta en práctica con la consiguiente revisión salarial para este mes de enero.

En breve, se procederá a la homologación y publicación de este convenio, que se distribuirá entre todos los afiliados.

ESTADO

Sube el precio de la gasolina Baja el crédito del Gobierno

(Viene de primera página)

Si alguna duda quedase al respecto, ahí está la peregrina idea de no incluir tan siquiera, a partir de enero, los productos energéticos para el cálculo oficial del I. C. V., en previsión de que el acuerdo-marco naufrague.

Europa todavía está lejos

Es una tomadura de pelo al personal —término coloquial asumido recientemente por el propio Abril Martorell, para referirse al conjunto de la ciudadanía de este país— el decir que el Gobierno ante la grave situación y malas perspectivas impulsará el desarrollo en el campo de la energía solar. Los índices de inflación y de paro son los suficientemente elevados para no seguir dejando que el problema económico se pudra más aún, para acometer una política de reformas, unos planes de inversión y creación de empleo, sin dejar todo en manos del azar y de la iniciativa privada que en estas circunstancias vienen a ser lo mismo.

PAISES	INFLACION PREVISTA 1979	PARO DICIEMBRE 1979
ALEMANIA	5,3	3,1
FRANCIA	11,5	6,7
ITALIA	11,7	7,7
HOLANDA	5,4	4,1
BELGICA	5,1	9,2
LUXEMBURGO	5,5	0,8
GRAN BRETAÑA	17,2	5,2
IRLANDA	16	7,6
DINAMARCA	11,8	4,9
ESPAÑA	16	11,5

Pese al inveterado optimismo del vicepresidente económico que no pierde ocasión para recordar que, aunque seguimos siendo la cala europea, cada vez somos menos cola, los números cantan y si bien es cierto que si hay una serie de países europeos que están en nuestro mismo paquete inflacionario, no lo es menos que su población de parados es sensiblemente inferior. No, ni el recurso de las comparaciones sirve para dictar un inapelable suspenso a la política económica del Gobierno en el que ya sin disimulo asoma la oreja de la gran patronal.

De mal en peor

Definitivamente este Gobierno está conduciendo la economía a un callejón sin salida, siguiendo la política de dejar hacer, a los empresarios sin hacer otra cosa que utilizar cuantos recursos estén a su alcance, sin importarle su ortodoxia democrática, para recomponer la tasa del beneficio sin más. No sólo es el tema de la gasolina, el falseamiento que se pretende hacer en uno de los indicadores de la economía como es el I. C. V., el padrino dado al acuerdo-marco, después de haber fijado el tope salarial, o la pre-

tensión de condicionar las futuras medidas para reactivar la construcción a que se negocie un convenio estatal. Cuestión esta que es harina de otro trigo. A todo esto hay que unir el agravante de la omisión, en la reforma del sistema financiero, en la formulación de un plan industrial mínimamente coherente, etc.

El descontento social que todo esto está generando es creciente y ello en vez de congelar la dinámica sindical, fuerza a que ésta sea firme, exigente.

J. ELORRIETA

A botepronto

● Según rumores, habitualmente fundados a partir de este mes de enero no se incluirá en el índice de precios los aumentos relativos a los crudos petrolíferos. Si, pese a todo, el "plan" no sale y la inflación índice sigue al galope, la cesta de la compra, para el cálculo del índice de precios se llenará con una muestra de los valores que se cotizan en bolsa reemplazando así a los artículos hasta ahora utilizados.

● Sordos como tapias, esta y no otra puede ser la conclusión después de conocer las opiniones de Abril Martorell sobre el descontento de los trabajadores por el estatuto. El vicepresidente para asuntos económicos ha dicho a Cambio 16 "con manifestaciones de fuerza o no manifestaciones de fuerza hemos hecho igual".

● Dada la gravedad del problema energético, el Gobierno ha decidido impulsar la investigación para la utilización de la energía solar. Con ayuda del Estatuto de los Trabajadores, artículo 34 y otros, es posible que durante la crisis se trabaje de sol a sol, incluidos los días nublados en buenas condiciones y sin compromiso alguno (ver artículos 49 y siguientes).

● Los ministros del actual Gobierno parecen creer en

todo menos en la democracia. José Antonio Díez, ministro de Comercio y Turismo ha pedido a los Reyes Magos que si, a pesar de sus esfuerzos, ha sido en opinión de SS. MM., malo, le llenen los zapatos de petróleo en lugar del clásico carbón. Como todos piensan que su cargo es vitalicio a nadie se le ocurre que en supuestos como éste les cesen sin más.

● En opinión de ciertos sectores, la UGT con la firma del convenio marco, lo que ha hecho ha sido entregar un cheque en blanco a la patronal CEOE. Lo que no se sabe es si el talón tiene o no fondos, pero eso es harina de otro costal y aquí sólo se juzgan las buenas intenciones. De nada, gracias.

● Parece que al final no va a producirse la esperada crisis de Gobierno, pese al retiro que en las pasadas fiestas han tenido en tierras de Avila el tándem Suárez-Abril. Portavoces autorizados a la vez que han desmentido que la elección del lugar tenga algo que ver con Santa Teresa y su famoso brazo, que siempre acompañaba a Franco, han manifestado que lo que habrá será una minicrisis. Con ello, han añadido, el Gobierno quiere dar una muestra más de su política de austeridad.

KARABIZU

MUNDO

El 2 de enero se inició la huelga de los siderúrgicos británicos

Desafío sindical a la política de M. Teacher

BRITISH STEEL CORPORATION lantegiko 103.000 langileek luzetzat jotzen den greba bat hasi berri dute, beren eskakizunak eta enpresaren eskalntzen artean alde ederra bait dago. Hau da 1926tik egiten duten lehen greba eta untzigintza eta eta automobilen arloetan adibidez izan dezakeen eragina izugarri handia daiteke. Oraingoz, BSC-ko beharginok Trengizonen Sindikatu eta Garraiotako azloarteko Federakundearen laguntzarekin konta dezakete.

Los 103.000 trabajadores pertenecientes a la empresa estatal BRITISH STEEL CORPORATION (BSC), decidieron iniciar el pasado día 2 una huelga general indefinida después de haberse roto las negociaciones con la patronal en torno al convenio colectivo para 1980. De nada sirvió la intervención como moderador del propio secretario general de la Trade Unions, Len Murray, dado que las diferencias entre las reivindicaciones sindicales y la oferta patronal eran considerables.

Mientras la petición de incremento salarial hecha por el sindicato de los trabajadores del Hierro y del Acero se situaba en el 17%, cifra similar a la inflación de 1979, la empresa sólo ofrecía un 6% condicionando incrementos superiores a las ne-

gociaciones locales sobre productividad.

Los sindicatos no están dispuestos a que la difícil situación del sector que ha cerrado el pasado año con unos 450.000 millones de pérdidas repercutan de forma tan drástica en el poder adquisitivo de los salarios y, mucho menos, a renunciar como pretende la BSC, a los derechos adquiridos que representan una baza muy importante a la hora de fijar las indemnizaciones de los 50 mil trabajadores que pueden ser despedidos a muy corto plazo según los planes de reestructuración de la empresa.

La huelga, que es la primera desde la huelga general de 1926 y que amenaza con paralizar gran parte de la industria británica, principalmente la construcción naval



Len Murray

y el automóvil, puede ser larga debido a que las negociaciones se presumen muy duras, puesto que para satisfacer, aunque parcialmente, la demanda sindical se precisa que el partido del Gobierno adopte una posición más flexible en su política económica y ceda a su escalada antisindical, aviniéndose a ampliar las subvenciones al sector público.

Los trabajadores son los primeros en tener conciencia del desafío que supone en estos momentos recurrir a posiciones de fuerza.

El secretario general de la Confederación de los traba-

jadores del Hierro y del Acero, Bil Sims, uno de los líderes más moderados del movimiento sindical británico, ha sido tajante al enjuiciar la situación, vaticinando un duro y largo invierno si la empresa y el Gobierno no están preparados para aceptar el reto.

El sindicato de ferroviarios y la Federación Internacional del Transporte han decidido por su parte apoyar a la huelga, apoyo que puede ser decisivo, si tenemos en cuenta que los stocks siderúrgicos que pueden hacer frente a las necesidades de la industria durante dos meses se encuentran en centros de almacenamiento y distribución. El bloqueo de los mismos, así como de las importaciones de acero con las que amenazaba el presidente de la BSC dependen, precisamente, en buena medida de la solidaridad que estos dos sindicatos puedan dar a los trabajadores siderúrgicos.

El alcance de la huelga no puede medirse solamente por el número de trabajadores afectados, sino también porque constituye el primer aviso serio de los sindicatos a Margaret Teacher, nada más iniciar el año 1980.

J.E. AURREKOETXEA

LABUR

Firestone, sobre ruedas

Mientras la oficina de conciliación del cantón helvético de Bale-Campagne ha multado a Firestone con 2,6 millones de francos (unos cien millones de pesetas) por el cierre de una factoría, cantidad que será repartida a los 515 trabajadores. Firestone Hispania ha obtenido el pasado año unos beneficios próximos a los seiscientos millones de pesetas. Es el juego típico de las multinacionales que al disponer de mucha baraja, pueden abrir y cerrar empresas según la coyuntura y, a la postre, las multas suizas pueden pagarse con los beneficios obtenidos en otras áreas.

Conviene recordar que los ejecutivos suizos de la mencionada firma helvética, dieron el aviso de cierre tan sólo con sesenta días de anticipación y que la medida se concretó de forma inflexible pese a la presión de los trabajadores y a los esfuerzos hechos por las autoridades locales ante la casa matriz de los EE.UU.

La microelectrónica y el empleo

Según un informe presentado por el Instituto Sindical Europeo (ISE) que tiene su sede en Bruselas, la llamada revolución microelectrónica ha ocasionado ya una importante disminución de puestos de trabajo en una serie de industrias constituyendo una seria amenaza en el futuro inmediato para el nivel de empleo ya preocupante por la crisis económica.

Para el ISE sólo una profunda revisión de las políticas gubernamentales orientadas a luchar contra el paro utilizando las posibilidades nacidas del progreso técnico para mejorar la calidad de trabajo y la vida pueden corregir esta tendencia. La industria relojera, de artes gráficas, de telecomunicaciones, el sector de los servicios son de momento los más afectados por este impacto de la microelectrónica en el empleo.

UCD se ensaña con los trabajadores

Reducción al 60 por ciento la prestación por baja durante los 20 primeros días

El Consejo de Ministros del 11 de enero aprobó la reducción de la prestación, por baja de enfermedad, al 60 por ciento los primeros 20 días de la baja, excluyendo los 4 primeros días, en los que, como antes, los trabajadores no percibimos ni una peseta.

Se pretende justificar esta medida injustificable como correctora del aumento del absentismo laboral detectado a través de la Incapacidad Laboral Transitoria (bajas), que se cifra en 14 días al año para cada uno de los trabajadores del Estado.

Sin embargo, detengamos un momento el comentario, para tratar de ver cuáles son los antecedentes que dieron lugar a una medida tan regresiva.

Más poder de control empresarial

El Gobierno ya venía identificándose con la preocupación de los empresarios por hacer trabajar a los trabajadores enfermos. Ya el proyecto del Gobierno del Estatuto de los Trabajadores introduce sobre la legislación anterior dos novedades tendentes a reducir las bajas de los trabajadores (absentismo): la primera en el actual artículo 20, ap. 4, donde se atribuye poder al empresario para "verificar el estado de enfermedad del trabajador"; lo cual supone la más grave desconfianza en la capacidad y honestidad profesional de los médicos de la Seguridad Social, que al parecer y según se deduce del texto comentado, extiende partes de baja con excesiva alegría.

Despido más fácil

La segunda novedad consiste en facilitar el despido por causas objetivas y por las bajas de duración inferior a 20 días. En efecto, "las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20 por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla supere el cinco por ciento en los mismos periodos de tiempo". Y el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores: "No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal (si las ilegales), por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios, oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos".

Perjudicados sobre todo los trabajadores de más edad

Cabe suponer que la incidencia de este artículo será mayor en los trabajadores de más avanzada edad, en cuanto su estado de salud soportará con mayor dificultad las enfermedades, aunque sean de cierta duración, y sentido que el Gobierno no cree en la necesidad de estos procesos de baja de corta duración, y no cree asimismo en el sentido de

responsabilidad del médico que los prescribe. Estos trabajadores podrán ser despedidos por veinte días de salario por cada año de antigüedad con el límite de doce años.

Existe otro antecedente de la mediada del Consejo de Ministros que estamos comentando y que es quizá más importante que el primero al que hasta ahora hemos aludido. Se trata del pacto Interconfederal (acuerdo-marco) entre la CEOE-UGT: en él la firma de la UGT pretende dar entre la clase trabajadora carta de naturaleza a unas medidas cuyo carácter antiobrero no ofrece duda.

Volviendo ya a la disposición acordada por el Consejo de Ministros el 11 de enero, cabe hacer una observación en el sentido de que se afirma que dicha medida se ha tomado para reducir el absentismo, pero se omite decir que supone un quebranto (uno más) a la economía de los trabajadores, sin compensación alguna. Bien pudiera haber dispuesto el Gobierno, si le guiara únicamente la intención de reducir el absentismo, que los trabajadores que permanezcan más de 30 días de baja percibirán el 90 por ciento de su salario, y ello sólo por poner un ejemplo, compensando así la pérdida injustificada de derecho que se impondrá legalmente a los trabajadores.

En fin, mucho nos tememos que en el futuro se darán otras muchas medidas de idéntico carácter a las que ya se les ha abierto el camino.

LARIZ



Incapacidad laboral transitoria

Es Incapacidad Laboral Transitoria la situación en que se encuentra el trabajador mientras recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo y, por lo mismo, el que no se perciba salario, siendo las prestaciones, de este modo, sustitutivas del salario y, por ello, incompatibles con los propios salarios.

Se exige el que la asistencia sanitaria se preste por la Seguridad Social con objeto de controlar la situación de incapacidad y baja en el trabajo e impedir el despido o abuso en las prestaciones.

A ese estar impedido para el trabajo se asimilan legalmente los periodos de descanso voluntario y obligatorio de maternidad en la mujer trabajadora por cuenta ajena, durante los cuales debe abstenerse de todo trabajo lucrativo.

Derecho a la prestación

La prestación consiste en un subsidio del 75 por ciento (60 por ciento desde el Consejo de Ministros del 11 de enero) de las bases por las que se haya cotizado durante el mes anterior. Se abona la prestación a partir del cuarto día de baja en el trabajo,

norma que saca de la protección económica las enfermedades breves de muy difícil control.

El derecho a la prestación se extingue por fallecimiento del beneficiario y, supuesto el más frecuente, porque medie alta médica. Si en el alta médica se hace constar que existe una invalidez, el derecho a la prestación no se extingue hasta que recaiga resolución de la Comisión Técnica Calificadora sobre la invalidez misma: la declaración de invalidez retrotrae entonces sus efectos a la fecha de alta médica, procediéndose a la compensación de las prestaciones entre las entidades gestoras. Si la Comisión declara la inexistencia de invalidez la prestación de incapacidad laboral transitoria se extiende en todo caso hasta tal declaración.

En caso de maternidad

En caso de maternidad la prestación de igual cuantía cubre los periodos de descanso voluntario y obligatorio, anterior y posterior al parto, respectivamente, con una duración máxima de 6 semanas e primero y 8 el segundo, que se prolongan como prestación de enfermedad si una vez agotadas, la mujer sigue necesitando asistencia sanitaria y encontrándose impedida para el trabajo. En caso de parto múltiple la parte de prestación correspondiente al periodo de descanso obligatorio se multiplica por el número de hijos.

Cotización previa

Tienen derecho a las prestaciones quienes estando afiliados y en alta hayan completado una cotización mínima de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la baja, salvo el supuesto de accidente no laboral, para el que no exige cotización previa, o dentro del año anterior a dar a luz, en caso de maternidad, para el cual se exige que la afiliación a la Seguridad Social se haya producido, por lo menos, antes de los 9 meses del alumbramiento.

INAKI TELLERIA

Un artículo de...



División del Trabajo: Política patronal

En 1906, F. W. Taylor envió una comunicación escrita a la asociación americana de Ingenieros, con el título de: "Principios de una gestión científica de la empresa". Esta obra produjo una revolución en la gestión de las empresas y en la organización del trabajo. Aplicando los principios de Taylor, se llegó rápidamente a la unificación de los útiles y métodos de trabajo. Se conoce el caso famoso de la FORD, que introdujo la cadena continua y el trabajo en cadena en 1924.

Taylor no estuvo en manera alguna, en sus investigaciones, animado por el amor a la ciencia. El obje-

tivo perseguido por él fue el de romper la resistencia de la clase obrera privándole de su arma más eficaz: el mo-

nopolio del conocimiento en lo referente a la ejecución de una tarea, es decir, el "saber hacer profesional". Taylor partió del hecho de que toda tarea puede ser ejecutada de mil maneras diversas.

Romper la resistencia de la clase obrera

El director de una fábrica sabe, y lo reconoce, que sus obreros pertenecen a 20 o 30 oficios distintos. Poseen estos trabajadores toda una masa de conocimientos tradicionales que en su mayor parte escapan al saber de la dirección. Por consiguiente —decía Taylor— la dirección se ve obligada a fiarse de sus trabajadores para que el trabajo se haga de la manera mejor y más económica posible. La dirección invita en tal caso a sus trabajadores a que tomen el máximo de iniciativas, para conseguir la producción máxima. De hecho se traduce esto en un trabajo basado en general en un salario pagado por pieza fabricada.

Este estado de cosas —seguía diciendo Taylor—



prueba hasta qué punto es vulnerable el sistema. No puede ser eficaz una organización del trabajo que se basa en los conocimientos profesionales de los trabajadores. No se equivocó Taylor al reconocer que el saber profesional es el bien más precioso que puede poseer el trabajador. Por esta razón quiso suprimir en lo posible toda organización del trabajo basada en el saber profesional del trabajador. Precisamente por el hecho de que este "saber hacer" constituye también un poder.

Despojar a la clase obrera de su saber y poder

Lo más original en Taylor fue que colocó en serie las técnicas conocidas de manera que sirvieran para privar al trabajador de su saber profesional. Sus consejos eran sencillos. Había que desmontar primero de todo el saber del trabajador, fraccionar cada trabajo en sus gestos más pequeños. Se analizó, por consiguiente, cada gesto y se calculó el

tiempo requerido para ejecutarlo, llegando así a corresponder a cada gesto una unidad de tiempo. Esto es lo que les pidió que definieran a los "registradores" del tiempo. Después, había que clasificar el saber profesional fraccionado en un inventario sistemático de movimientos simples. Y de cada gesto se escogía finalmente "el mejor camino". La ejecución del trabajo se unificaba de esta manera y debía ser idéntica para todos. Taylor fue muy explícito a este respecto: "La dirección debe reunir todos los elementos del saber profesional que los trabajadores poseían en otros tiempos. Debe hacer un resumen de ello y deducir unas reglas, unas leyes y unas fórmulas". No se puede ser más preciso en lo referente al objetivo perseguido con tal gestión científica de las empresas: se trataba de una máquina de guerra, concebida para expoliar a los trabajadores, para apoderarse de su saber y, por lo tanto, de su poder. (...)



Un paso histórico:
El primer convenio a este nivel en todo el Estado

I Convenio de la Administración Local de Euskadi

Lokal Administralgo aren ELAko Komiteak Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako udal eta diputazioetarako 1980 komenioaren proiektua egin dua. Berau Eusko Kontseilu Nagusiko lehen buruari eman zaio Joan-dako urtarrilaren 9an, botere publikoen ordezkariak jarri ditzan negoziaketarako, era berean zela egunetan hasi behar diren ipintzeko esanez. Langileok tokatzen zaiguna sindikatoaren bueltan organizazio gogor baten bidez komenioa aurrera ataratzeko da, behar diren neurriak hartuz momentu bakoitzean. Mahalan bestaldetik egongo direnak, bestalde, jakin beharko dute zela erresponsabilidate guten berengan komenioa hau egi bihurtzeko. Ohartuko direlakoan gaude. Ez da estatu osoan horrelako komeniorik egin, horregatik da hain garrantzi handikoa, zeren eta orain ikusiko baldugu zenbaterainoko demokrazi neurrian bizl garen, baita autonomi bideak nondik nora joko duten ere. Apostu honekin, eta komenioaren bidez, langileok geure enpresetako laneko harremanak normaltzeko lehen pauso tunkoa egingo dugu. Hau lortu behar, baldin eta orain arte bezala zokoratuta jarraitu nah ez badugu.

ELA-Administración Local ha elaborado un proyecto de convenio para los trabajadores de Ayuntamientos y Diputaciones de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa para el año 1980. Este proyecto ha sido entregado el pasado día 9 al máximo representante del CGV para que nombre los interlocutores por parte de los poderes públicos y comunique rápidamente la fecha del inicio de las negociaciones.

Es el primer convenio que se plantea a este nivel en todo el Estado y puede ser la primera prueba del verdadero alcance de la democratización y de las perspectivas autonómicas. A los poderes públicos, a las Corporaciones y a los partidos políticos de Euskadi les

toca la responsabilidad de hacer factible este convenio y asumirla sin ingerencias supranacionales.

A los trabajadores nos toca organizarnos en torno al sindicato de la Administración Local y estar dispuestos a realizar todas las acciones necesarias para empujar este convenio que será la primera piedra para regularizar nuestras condiciones de trabajo.

Antecedentes de la negociación

Desde hace dos años y, sobre todo, el año pasado, con el frustrado convenio para Bizkaia y los numerosos convenios o pactos negociados en Ayuntamientos y Diputaciones, la actividad sindical se ha

ido extendiendo por los centros de trabajo de la Administración Local.

La dinámica impuesta por nuestra actividad sindical organizada enfrentada a las ataduras legales, intromisiones e incoherencias de la Administración Central, así como a una cierta marginación del problema por parte de las Corporaciones, ha salpicado la vida sindical de la Administración Local, por una parte, de satisfacciones por los logros obtenidos y por la consolidación de nuestra organización, pero por otra, de un cierto ambiente de frustración, al ver que ciertas reivindicaciones nunca podrán ser satisfechas en el ámbito de un Ayuntamiento o Diputación y que algunos trabajadores quedaban marginados por la pequeñez o debilidad económica de sus Corporaciones.

Una nueva perspectiva para el año 80

El Comité de la Administración Local de ELA, consciente de que los trabajadores del sector, funcionarios y contratados, laborales o administrativos, tenemos una serie de problemas que si no superamos el ámbito de nuestro centro de trabajo, de nuestro Ayuntamiento o Diputación, nunca podremos resolver, ha planteado el ámbito de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa como el idóneo para negociar una serie de temas que precisan una solución general.

El planteamiento de ELA es la negociación del I Convenio de la Administración Local de Euskadi, sin perjuicio de las negociaciones que, para la aplicación de su contenido, o

bien para tratar temas no planteados y que precisen una regulación, se lleven a cabo en los distintos Ayuntamientos y Diputaciones.

Una plataforma reivindicativa dentro de lo posible

La plataforma reivindicativa, elaborada en su práctica totalidad por ELA-Administración Local, aunque plantea la consecución de logros importantes, es considerada por este sindicato dentro de los límites de lo posible y la Administración vasca puede y debe asumirla, aunque a ello se oponga la burocracia centralista.

Los tres bloques de que consta la plataforma incluyen los siguientes puntos fundamentales que adjuntamos en el cuadro:

Razón, fuerza y organización

En breve esperamos la respuesta de la Administración vasca, fijando sus interlocutores para iniciar la negociación. La organización de los trabajadores de la Administración Local de Euskadi, la fuerza sindical que ello trae consigo y el convencimiento de que los planteamientos son razonables, nos hacen pensar en la próxima negociación, firma y puesta en práctica de este I Convenio de la Administración Local de Euskadi, que ponga la primera piedra para acabar con la marginación de los trabajadores de la Administración.

JAVI GARCIA

ELA^{STV}

Ultima hora

INDAR: 16 % de incremento salarial

Un incremento salarial del 9 % en enero y del 6,5 de revisión en julio, lo que supone una media de aumento salarial del 16,1 %, ha sido lo obtenido por los trabajadores de Indar, después de haber tenido ya convocada la huelga.

La mejora en la ayuda familiar, el acuerdo sobre complemento de bajas y el aumento del plus de secciones, completan la parte económica del acuerdo que en término supone 141.000 ptas.

Metal Nafarroa:

Esta semana continúan las negociaciones

En la semana entrante van a continuar las negociaciones del convenio del Metal de Nafarroa, cuya Mesa negociadora está compuesta por ELA, CC.OO., UGT, SU y USO y las asociaciones patronales ANEM y AP-MEN. De momento, la oferta patronal en materia salarial es la siguiente: ANEM un 13 % y AP-MEN un 12 %, incrementos ambos totalmente insuficientes a las reivindicaciones presentadas por los sindicatos, máxime si tenemos en cuenta las cláusulas de desenganche que han propuesto para las empresas que estén en situación de crisis.

Además de esta importante diferencia en materia salarial, la patronal pretende que los trabajadores renuncien a negociar a convenios y pactos de empresa, cuestión ésta de vital importancia que únicamente ha sido rechazada de forma clara y rotunda por ELA-STV, que a través de varios comunicados ha defendido que se sigan negociando los convenios y pactos de empresa.

Metal Vizcaya: No a los desenganches

En una reunión mantenida por las centrales sindicales componentes de la Mesa negociadora del convenio del Metal de Vizcaya han decidido llevar a ésta una postura común firme en relación al tema de los desenganches propuesto por la patronal.

Para las centrales sindicales, el convenio que se está negociando es un convenio de mínimos y como tal tiene que tener una aplicación general porque de otra forma quedaría totalmente desvirtuado. Igualmente, los sindicatos consideran que de persistir la patronal en su postura en relación a este tema, se llevaría la negociación a un callejón sin salida.

1. Reivindicaciones de carácter social

- Las facturas médicas y farmacéuticas serán abonadas directamente por la Mutualidad Foral de Araba.
- Creación en Bizkaia y Gipuzkoa de una Mutualidad semejante a la de Araba.
- Jornada máxima de trabajo de 38 horas semanales promedio.
- Confeción de un nuevo reglamento para los diferentes cuerpos y servicios.

2. Reivindicaciones económicas

- Subida mínima garantizada, según el alza del índice de precios al consumo en el año 79.
 - Tabla de salarios mínimos:
- | | | |
|----------------------|-------------------------|------------------------|
| Nivel 3 o similares | 50.000 ptas. brutas/mes | 700.000 ptas. b/año. |
| Nivel 4 o similares | 57.500 ptas. brutas/mes | 805.000 ptas. b/año. |
| Nivel 6 o similares | 65.000 ptas. brutas/mes | 910.000 ptas. b/año. |
| Nivel 8 o similares | 72.500 ptas. brutas/mes | 1.015.000 ptas. b/año. |
| Nivel 10 o similares | 80.000 ptas. brutas/mes | 1.120.000 ptas. b/año. |
- Regulación de pluses y del trabajo en día festivo.
 - Desaparición de las horas extras.

3. Garantías Sindicales

- Reconocimiento de las Secciones Sindicales y del delegado sindical.
- Reconocimiento de los Comités de Trabajadores y garantías de funcionamiento.
- Derecho a la huelga.
- Elecciones sindicales en el año 80.

