

Astekari Sindikala
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

Insolidaridad e irresponsabilidad de UGT

El desenganche, un fraude a la negociación colectiva

La UGT, después de haberlo ensayado en otras partes del Estado —se está convirtiendo en una norma de su proceder sindical—, ha firmado el convenio provincial del Metal de Navarra, aceptando amplias e indiscriminadas cláusulas de desenganche.

Esta actuación, que no puede ser calificada más que de insolidaria, evidencia una acentuada actitud entreguista y sienta en Euskadi un precedente que no puede ni debe repetirse, que no puede tomar carta de naturaleza en la práctica negociadora. La posición de principio de un sindicalismo de clase ante el desenga-

che tiene que ser un "no" rotundo y la denuncia a los sindicatos que, como UGT, caen por debilidad, por hipotecas con la patronal en tales prácticas, dura porque no podemos permitir que se nos metan balones en propia puerta. El desenganche supone el cargarse la negociación colectiva. No tiene otro sentido el conseguir unas reivindicaciones en un convenio e introducir en el articulado del mismo cláusulas que posibiliten a la generalidad de las empresas afectadas el no satisfacerlas. Los convenios tienen que tener aplicación general para las partes que los suscriben y hablar de

tal o cual incremento salarial sin mentar el alcance del desenganche es un fraude como la copa de un pino.

Los sindicatos tenemos que defender en los convenios a todos los trabajadores afectados por el ámbito funcional del mismo, garantizando mínimos adecuados, susceptibles de superarse en pactos o convenios de empresa y cualquier concesión de descuelgues es barrenar la negociación colectiva.

Sepa la patronal que nosotros no nos vamos a desenganchar de la negociación co-

lectiva, que no estamos dispuestos a hacer un sindicalismo descafeinado, con trampa o cartón. Que apechugue UGT si sigue prodigando su firma en convenios huecos y sin contenido, con el descredito ante la clase trabajadora. Por mucho control que el capital ejerza sobre los medios de información —sobre muchos de estos medios—, por mucho que en ellos se pretenda dorar la píldora, los trabajadores no comulgan con ruedas de molino. Su proximidad a la realidad de las empresas, de sus empresas, de los sindicatos, de sus sindicatos, lo impiden.

Seguroetako kome-

nioak, bankakoak bezalaxe, bide berdintsua darama. Sektore bietan nagusiak ez du Euskadin negoziatzerik nahi. "Estatu mailan egin da orain arte, eta horrelaxe jarraituko dugu", dio patronalak. Krisia garaitan zenbait industri motak irabazi handirik edukitzen ez badu, hauk ostera irabazpen gehiago date. Langileek, Monkloako paktoa lehen, jorنالen kongelatzeko dekretu-legea ondoren, gero eta nabarmenago joan zaizki soldadak urritzen. Patronalak zenbat eta komenio zabalagoa egin, orduan eta ere alderako lortzen du. Euskadiko komenioaren aurka horretxegatik ari da. ELA bere aldetik, Euskadin negoziatzeko elburuz jotzen ari da, kontutan harturik, lehen esandako arrazoien gainera, ahuneko 70 langilek beren lantokiko komenioa dutela. UNESPA nagusitarekin izandako elkarritzetak ari horretatik joan dira



Metal Nafarroa

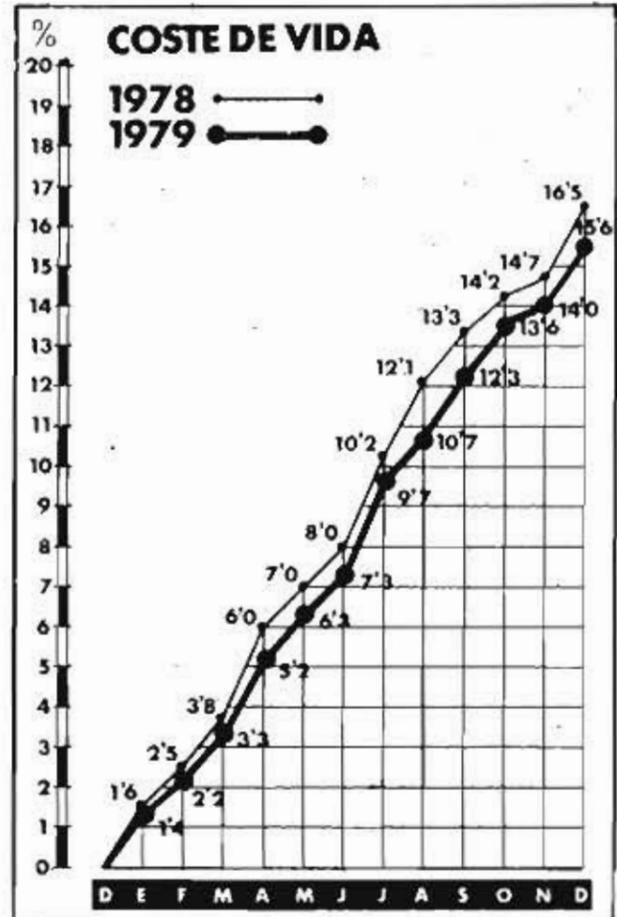
El porqué ELA no lo suscribe

La UGT y la USO han firmado el convenio provincial del Metal de Navarra en contra de la opinión mayoritaria del resto de los sindicatos integrantes de la mesa negociadora, aceptando el ultimátum de las patronales que el pasado día 7 de febrero entregaron el articulado completo, y sin haber mediado tiempo material para una lectura del mismo.

En efecto, la patronal, el pasado día 7 y tras adelantar una reunión prevista para el día 8, ponía encima de la mesa todo el convenio, cuando todavía estaba pendiente de negociación casi la totalidad de su contenido, precisando que

aquella era la última oferta y que, por lo tanto, tal y como estaba, iba a enviarse a efectos de homologación con la firma de los sindicatos que se adhieren al mismo. Pero ésta no fue la única ni la mayor sorpresa, porque los dos sindicatos, arriba mencionados, protagonizarían otra de calibre mayor. Sin reparar en su contenido, era materialmente imposible, a no ser que tuvieran conocimiento anterior del mismo —esto se llama negociar entre bastidores— UGT y USO no tuvieron reparo en estampar su firma.

(Continúa en págs. centrales)



ENRIQUE RESEL

En 1979 el coste de la vida ha subido el 15,6 %

Según datos provisionales facilitados por el Instituto Nacional de Estadística, el índice de precios al consumo ha registrado a lo largo de los doce meses del pasado año un incremento del 15,6 %, 0,9 % menos que el año precedente.

La repercusión de los productos energéticos ha sido en el periodo referido de 1,1 %.

En cuanto a la evolución de los índices de los grupos componentes, el correspondiente a vestido y calzado ha sido el que mayor alza ha registrado, con un 23,3 %, igual que el capítulo de otros gastos. El transporte y comunicaciones, con 22,8 %, y los gastos de vivienda con 19,8 %, van a continuación, seguidos de menaje y servicios para el hogar, 18,2 %, esparcimiento, deportes, cultura y enseñanza, 14,8 %, servicios médicos, 14,7 %, correspondiendo los aumentos más bajos a alimentación, bebidas y tabaco, 8,4 %.

Estos datos únicamente están pendientes del examen por las Comisiones Provinciales de Precios de Consumo y la variación resultante, en caso que ésta se diese, será tan sólo de alguna décima.

● Los grupos sindicales del PSOE.

Página 3

● Bases de cotización a la Seguridad Social.

Página 7

● Metal Gipuzkoa.

Ultima página

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a las Secretarías 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 (IPTT).

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 (FEITV).

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

Impreme: Iparraguirre, S. A.

Ibarsusi, J. Telf.: 4155200

BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrencaite, 28-2

Teléfono: 681 56 50

Durango

El tablón sindical

El tablón sindical constituye uno de los instrumentos más idóneos de la sección sindical para canalizar, a través de él, toda la información de utilidad a los afiliados y a los trabajadores en general. Interesa, pues, que todas las secciones sindicales dispongan de un tablón de anuncios exigiendo a las empresas en los que aún no existe que lo habiliten. Para su utilización es importante tener en cuenta una serie de normas que de considerarse pueden aumentar, de manera notable, su eficacia. Esta es una cuestión que debe de tener presente la sección sindical y, sobre todo, el responsable de información de la misma. Vamos a enumerar, brevemente, estos criterios que optimizan el papel del tablón de anuncios.

1) El tablón de anuncios debe de estar ubicado en lugar de frecuente paso, distribuido si las dimensiones de las empresas así lo requieren en varios puntos. Tan importante como su localización es que no haya obstáculos que dificulten su fácil lectura (bultos amontonados en sus inmediaciones, etc.).

2) El tablón de anuncios de la sección sindical no debe estar nunca vacío ni con informaciones o avisos viejos. Para demostrar un buen funcionamiento de la sección sindical, una adecuada eficacia, es ne-

cesario que en el tablón de anuncios se coloquen las informaciones, avisos de actualidad, incluyendo siempre las comunicaciones más recientes del sindicato.

3) Al utilizar el tablón de anuncios hay que tener presente que muchas veces es más útil una hoja breve, sencilla, que un largo texto que no invita a ser leído.

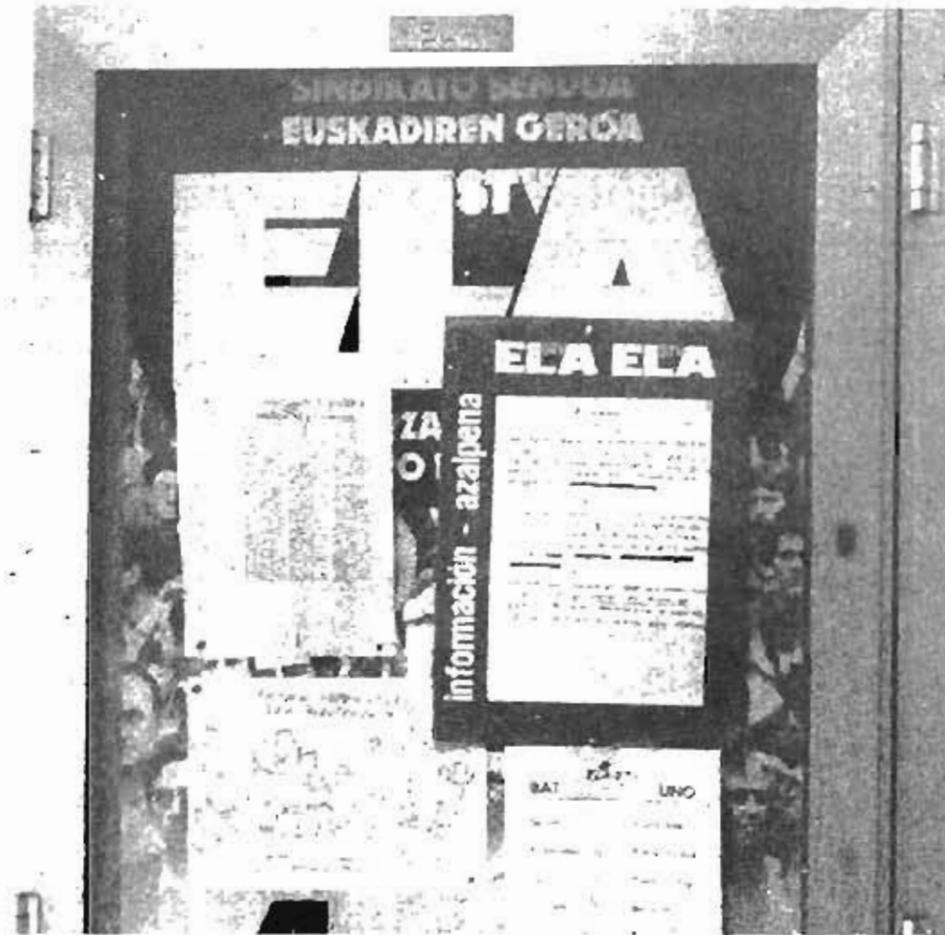
4) Uno de los recursos para mantener el interés del tablón de anuncios de forma permanente, es reproducir artículos de las publicaciones del sindicato. En nuestro caso, un material interesante es ELA-ASTEKARIA, con su página de asesoramiento jurídico, artículos temáticos, etc.

5) Tan malo como tener un tablón de anuncios vacío es tenerlo sobrecargado. Los espacios libres permiten fijar mejor la atención.

6) Todo anuncio o información del tablón de anuncios que desaparezca o sea deteriorado antes de perder su vigencia debe de ser repuesto lo antes posible.

7) El tablón de anuncios debe de estar lo más limpio posible, y para ello, no está de más que con una cierta periodicidad se adecente el mismo, siendo suficiente recurrir a un papel blanco o de color que sirva de fondo.

8) En la cabecera del tablón de anuncios, y forma muy vi-



sible, debe de aparecer el nombre del sindicato a efectos de facilitar la identificación del mismo.

El ser un poco sistemáticos a la hora de hacer uso del tablón de anuncios es, a la postre, el sacar a un medio útil y gratuito el máximo provecho. El cuidar estos detalles sirve, en ocasiones, para que los trabajadores en general y los afiliados en particular tengan una imagen u otra del sindicato.

G. A.

TXOKOAN

Zer esan nahi du?

La sección vamos a dedicarla esta semana a comentar el significado de algunas palabras, la mayoría de las cuales no han sido traducidas del inglés y que hacen referencia a acontecimientos económicos de repercusión mundial acaecidos a partir de los años treinta que contribuyeron tanto al estallido de la segunda guerra mundial como a marcar las principales características del período económico posterior que precisamente está tocando fondo estos años.

CRACK DEL 29.—El crack del 29 ha sido la crisis más reciente e intensa de cuyas consecuencias el mundo occidental no se recupera definitivamente hasta el comienzo de la segunda guerra mundial. El fenómeno más llamativo de esta crisis fue el hundimiento de la Bolsa de New York provocando un pánico sin precedentes. El fantasma de esta crisis pesa de manera importante en el contexto actual de recesión después de haber creído que aquellos tiempos no iban a repetirse.

PLAN MARSHALL.—Plan americano iniciado en 1947 para relanzar la economía europea de la postguerra a través de una política de subsidios a los países occidentales de Europa de los fondos monetarios precisos. El plan cuyo nombre se debe al secretario de Estado, general Marshall tuvo una duración de cuatro años y de él quedó excluido el Estado español.

NEW DEAL.—Programa introducido en los EE. UU. en 1933 para enfrentarse a la crisis económica. La característica más destacable de este programa del Gobierno fue el considerable aumento del gasto público para compensar lo inadecuado del gasto privado y relanzar así la economía. Es considerado como el primer tipo de acción Keynesiana.

BRETTON WOODS.—Lugar de los EE. UU. donde se celebró en 1944 la conferencia monetaria internacional en la que se impusieron los criterios americanos sobre los ingleses sentando las bases del vigente sistema monetario internacional. En

esta conferencia se creó el Fondo Monetario Internacional (FMI).

La CEE considerado es una primera instancia como el medio de posibilitar la unión aduanera de los países miembros plan tea ya otro paso más que consiste en la unidad monetaria que permita, con posterioridad, la progresiva unificación de Europa Occidental.

J. LIBANO

Estructurar la formación

Urte honetan aurreraka da bat egin badugu ere, hezketa lana behar bezala sendotzeko bide bakar bat dugula uste dugu, eta zera da, oinarritzko antolaketa edo estructures bat osatzea. Hau lortze ez dugun bitartean, zenbait gauza mila batzuetan egingo baldin baditugu ere, ez dugu behar bezalako iraupen eta tinkotasunez osatutako hezketa antolamendurik lortuko.

Evidentemente la única forma de lograr una adecuada programación y desarrollo de una auténtica formación sindical, de una verdadera escuela sindical, es precisamente la de conseguir una idónea estructuración de la misma.

Si bien es necesario que se inicien grupos de estudio, se organicen cursillos o charlas, a diferentes niveles, no conseguiremos un auténtico avance

mientras no consigamos que exista, tanto a nivel de cada Federación como a nivel de cada Unión Comarcal, una estructura básica, que funcione mediante responsables de formación, que atiendan y promuevan los cursos de formación, que efectúen un seguimiento adecuado de los mismos y que, curso tras curso, realicen una valoración del precedente y se responsabilicen de la puesta en práctica del siguiente.

Es claro que esta estructuración debe iniciarse desde los niveles más próximos al afiliado, al militante, como son la Unión Local y la Sección Sindical.

No vamos a detenernos hoy en el análisis de la posible estructuración de la Formación en las Federaciones, pues entendemos que es necesaria una mayor consolidación de sus estructuras de organización, antes de adecuar una estructura de Formación. Sin embargo, en la Interprofesional, existen ya algunas Uniones Comarcales que han avanzado bastante en esta labor estructural y otras que tratan de iniciar ahora. Consideramos, por ello, que unas

orientaciones posibles para esta estructuración, al tiempo que ayuden a su desarrollo, pueden también servir para conseguir unas bases más homogéneas para nuestra formación interprofesional.

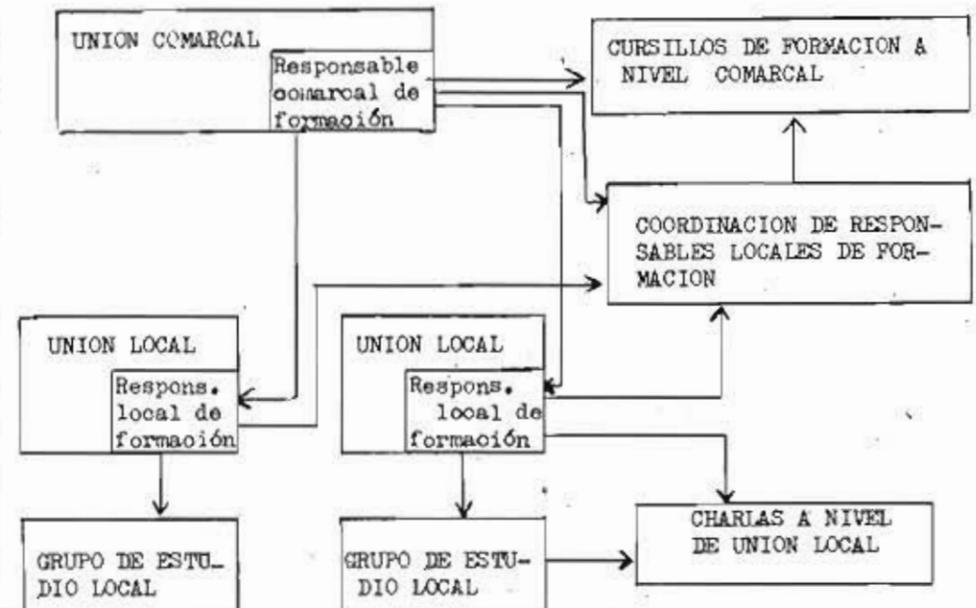
Es necesario, en primer lugar, que a nivel de cada Unión Comarcal, exista un responsable comarcal de Formación. Igualmente, cada Unión Local debe contar con un responsable de Formación Local. Será responsabilidad de estos responsables locales de Formación el fomento y la atención de grupos de estudio a niveles locales. Será también de su incumbencia, con apoyo de los participantes en los grupos de estudio, el desarrollo de charlas más amplias, a nivel local, tanto sistemáticas como coyunturales, en base a las necesidades de la Unión Local.

Para avanzar en el desarrollo de los planes a nivel local es conveniente la celebración de reuniones periódicas de coordinación de responsables locales de Formación, así como la conexión bilateral de éstos con el responsable de Formación Comarcal.

A su vez, el núcleo de responsables locales y bajo responsabilidad más directa del responsable comarcal, deberá programar los cursillos sistemáticos a nivel de Unión Comarcal.

A título orientativo ofrecemos un esquema que permita una más clara comprensión de la estructura de Formación a nivel interprofesional.

MARITERE ZINKUNEGI





Negociación viene de negociar y de negocio

Estamos negociando

Estamos metidos en harina, en la harina de las negociaciones colectivas. Mal momento para negociar y no solamente por la crisis. Pero hay que hacerlo y hacerlo lo mejor que se pueda. Así, de pronto, a un observador del momento se le ocurren con facilidad ciertas cosas. Por ejemplo:

La prensa, la radio, la TV aparecen como demasiado alarmistas. Ya se sabe alarma, alarma que algo queda: como los irresponsables por definición, no se sabe de quién, pero que circula, los irresponsables siempre somos los trabajadores. Radio Nacional y sobre todo TV, además, muy parciales. La demagogia de algunos ayatollas es cosa fina. Ferrer, con muchos minutos gratis, el otro día no más predico en la pantallita como el más pio obispo de la iglesia Trilateral.

Anda por ahí alguna central que se ha hecho un tampón con la firma que la estampa sobre todos los convenios que lo echen. No por mucho firmar se hace uno más fuerte. Tampoco porque los empresarios así, de pronto, le tengan a uno como muy responsable. Ser el elegido del empresario no le hace a uno poderoso. El sindicato tiene que ser fuerte para que el patrón

no tenga más remedio que aceptarlo, aunque de mala gana, y negociar.

Se echa de menos algo así como una infraestructura negociadora: unas patronales representativas y bien estructuradas, mas unas centrales con buenos índices de afiliación, buena militancia y fuertemente organizadas. Y venga, a negociar. Con firmeza, porque hay fuerza, con responsabilidad, porque cada uno sabe lo que se juega. A todo este tinglado de la negociación parece como que le fallan un poco, ¿o un mucho?, los ci-mientos.

Hay que negociar sin trucos y sin dobles fondos. Sin plastas. Este año se cultiva la macana esa del descuelgue. Parece que has firmado algo. Tantos convenios, tantos miles de trabajadores afectados. Y no. Luego resulta que las empresas se descuelgan como los monos de los árboles del trópico. Y sobre el árbol del convenio resulta que, a la hora de la verdad, apenas queda nadie. Pero las estadísticas, señor, dicen que sobre el árbol había tantos. Y eso queda en los papeles. En los talleres quedan los trabajadores estafados a veces, no pocas, para dos años. Buen trabajo para la patronal.

ITURRIAGA

El PSOE quiere entrar en las empresas para ayudar a UGT

Los grupos sindicales del PSOE

Ya recordaba, por si era necesario hacerlo, Nicolás Redondo en la clausura del congreso extraordinario del PSOE que la UGT y el PSOE se necesitaban mutuamente. UGT apoya al PSOE y el PSOE apoya a UGT. Aclaran además, para los no avisados, que no practican lo de la "correa de transmisión partido-sindicato", porque ese es una cosa de otros, y tampoco "trauduniónismo" concebido como control del sindicato sobre el partido porque esto lo pienso yo. UGT no está como para controlar a nadie y también porque los trabajadores al partido debemos tratarlo de usted. Más bien debe ser que UGT y PSOE practican la teoría del yugo.

Lo digo sin el más mínimo deseo de molestar. Aunque si me molesta como sindicalista que tales prácticas subsistan. Es la imagen que me ha venido sugerida por la lectura de los papeles en los que UGT y PSOE hablan de sus relaciones mutuas: se intercambian afiliación, se apoyan y potencian entre los dos una política común, etc. Bien unidas las dos organizaciones marchan hacia el socialismo.

Ayuda mutua

Hay que rendir merecido homenaje a la dura labor realizada por el PSOE, aunque se disiente de su forma de plantear el camino hacia el socialismo. Con sinceridad, hay que descubrirse ante la historia de UGT, aunque no se identifique con un sindicalismo. Pero esperamos que a estas alturas tanto uno como otro reconozcan ya que ni unidos ostentan el monopolio de la representación obrera ni del socialismo. De todas formas, y a pesar de estas salvedades, chapeau!

Desde finales de setiembre que se celebró el congreso extraordinario del PSOE —encarrilamiento y disciplina—, el partido, con las elecciones lejos, se ha afanado en ayudar a su central sindical. En Euskadi hemos podido ser testigos de excepción de las diversas formas que esta "ayuda" puede revestir, según las circunstancias. Dejando a un lado aquellas que hasta ahora hemos visto, pinchamos una que se anuncia con carácter de novedad.

Grupos sindicales de empresa

Hace unos días aparecía en la prensa la intención del PSOE de poner en funcionamiento próximamente "grupos sindicales" en las empresas. La noticia dada por el secretario de Relaciones Sindicales del PSOE salía al paso de todos los aspectos en los que se podía basar una crítica sindicalista. La idea, que al parecer forma parte de las decisiones del XXVIII Congreso del PSOE no es, sin embargo, ni nueva ni exclusiva del PSOE. La penetración orgánica de los

partidos, con base electoral obrera en las empresas de forma de células o de grupos del partido viene practicándose también en otras latitudes. Tiene pues sus pequeña historia y aquí tiene, además, su circunstancia. La historia de esta práctica nos dice que ha venido constituyendo uno de los obstáculos más serios para la independencia del sindicato y uno de los elementos de división sindical ya en el seno del centro de trabajo.

Acumulación de cargos prácticamente incompatibles

Además, las aspiraciones electorales con que se mueven esos grupos dentro de la empresa y su exacerbación en los momentos de campañas electorales crea serias dificultades al desarrollo de la lógica y la dinámica reivindicativa y negociadora del sindicato. Aún más, aun en los sitios en que tanto el partido como el sindicato están ampliamente desarrollados suele ser poco menos que inevitable la acumulación de cargos sindicales y de partido en las mismas personas. Aparte de que los militantes no proliferan con facilidad, el componente de guardián de la ortodoxia del partido que inevitablemente asume el grupo o la célula de esta lleva o a la dicha acumulación de cargos o a la sumisión de los sindicalistas a los hombres del partido. Diferencias, divergencias y hasta situaciones de conflicto entre los planteamientos, análisis, criterios de oportunidad y ritmos de actuación entre la célula del partido y la sección sindical son inevitables, necesarios ya que responden, debes responder, a puntos de vista distintos como son el partido y el sindicato. Fensar en que los militantes sabrán compartimentar sus tiempos y sus funciones y actuar ahora como sindicalistas, ahora como hombres de la célula, se ve, ya de entrada, como una forma poco seria de salirse por la tangente. La experiencia lo ha mostrado, además, falso. O la célula del partido en la empresa prescinde de los problemas de la empresa —y esto no va a suceder— o se convierten en fuente de problemas en su relación con las secciones sindicales.

Aquí las dificultades serán mayores

No somos quien para disuadir a nadie, a ningún partido, de tomar la decisión que crean conveniente a sus intereses. Pero todas las dificultades que se han originado de tal práctica en los sitios en que los partidos y sindicatos ya tenían un buen rodaje cuando se implantó, se van a ver multiplicadas ahora aquí.

Si el PSOE piensa que de esta manera a lo mejor va a suministrar una ayuda a UGT, si puede estar seguro que va a entorpecer seriamente el de-

sarrollo del movimiento sindical y de su necesaria unidad de acción en estos momentos de difícil acción reivindicativa. El trabajo sindical es largo y difícil. UGT tal vez ha perdido algún tiempo y algunas oportunidades. Pero al protagonismo o al hegemonismo sindical no se llega por estos atajos.

V. ELORZA

HEMEROTEKA

La huelga de la Siderurgia en la Gran Bretaña

Desde hace varias semanas en el sindicalismo británico se está desarrollando una dura prueba de fuerza. Actúa como punta de lanza la siderurgia nacionalizada. El conflicto está sacudiendo todo el entramado de las instituciones sociales y políticas británicas. Implicaciones y reacciones, cuyo eco podemos ver en la prensa diaria, se están produciendo en cadena. El sindicalismo europeo tiene los ojos puestos en el desarrollo de las distintas fases de la huelga y en su cada vez más complejo desenlace. Damos aquí algunos datos fundamentales.

Conflicto con múltiples implicaciones

"A otro lado de la Mancha son los obreros de la Siderurgia los que han abierto el fuego del decenio de los 80. El 2 de enero, su sindicato les ha convocado a una huelga ilimitada en defensa de su poder de compra. Masivamente han entrado en conflicto con la British Steel Corporation, firma nacionalizada. Un conflicto con implicaciones de carácter social, económico, sindical y político.

El 80 % del acero británico es producido por la British Steel Corporation. Como es el caso en la mayoría de los ramos en Gran Bretaña, una organización sindical única, agrupa a los asalariados: la Federación de los Oficios del Hierro y del Acero, la ISTC, adherida a la Confederación Británica de Sindicatos, TUC. En la British Steel Corporation, el 90 % de los trabajadores están afiliados.

La norma es que la patronal y los sindicatos negocien directamente los salarios y resultó que, a finales de 1979, la discusión con Sir Charles Villiers, el director de la British Steel Corporation (BSC) se concluirá en nada: mientras que la inflación en Gran Bretaña anda alrededor del 17 % para 1979, el



aumento de los salarios propuesto para 1980 apenas supera el 6 %. Por lo tanto, un descenso del poder de compra.

Como consecuencia, los trabajadores de la siderurgia fueron convocados a una huelga ilimitada en defensa del 20 % de incremento salarial. La convocatoria, desde el 2 de enero, ha sido seguida por el 100 %. La huelga se prevé dura ya que los patronos, previsores, han almacenado un stok de acero para un mes (...).

dad activa de los ferroviarios, los portuarios, los camioneros, cuyas organizaciones sindicales se han pronunciado contra la importancia de acero (...).

Por otra parte, la ISTC ha advertido a los productores privados de acero en el sentido de que si su producción aumenta más del 20 % serán establecidos piquetes "secundarios", (...). Esta capacidad sindical naturalmente es una fuerza a abatir por el Gobierno conservador que justamente acaba de proponer un proyecto de ley a la Cámara de los Comunes (el Congreso) para impedir la práctica de los piquetes secundarios. La batalla del acero es también, por lo tanto, una prueba de fuerza para todo el movimiento sindical del Reino Unido.

"SYNDICALISME",
17-1-80

Convenio de Lasarte

Michelin, empresa sin ley

Michelinizat emana den Laudoak, jende asko harritu du. Ez da inoiz horrelakorik izan. ELA ez zen Laudoaren aldekoa, langile indarra lortzea da gure helburua eta bide horrek ez du laguntzen. Konbenioa, benetan egokia Laudoz egindakoa. Hala ere Michelin berezitasunak gogoan izan behar dira, Laudoak 42 lan-ordu mugatu duz eta guar ezkeroz 46 lan-ordun egin behar enpresaren aginduz. Langileok berriro indarrez eraso beharko dugu, horrelakorik gerta ez dadin.

En un artículo anterior explicábamos las características laborales de Michelin. Al desarrollar una estrategia sindical es preciso tenerlas en cuenta.

A partir del plantón que realizó con la última oferta, Michelin no accedió a ninguna reconsideración, pese al intento del Comité de Empresa que redujo la plataforma.

El convenio entró en una situación de espera al no aceptar el Comité la oferta de Dirección. Al ver que tampoco se cumplían los trámites establecidos por la ley de Convenios Colectivos, el Comité de-

ció someterlo a conflicto colectivo.

Aunque la alternativa de ELA era encaminar la solución por otras vías más positivas y se precisaba de un sondeo de opinión más profundo de cara a la postura definitiva. El convenio ha desembocado en Laudo. Un Laudo que ha asombrado a todo el mundo sindical. Casi único en la historia. Conociendo la presión que Michelin ha ejercido sobre la Administración laboral y el tiempo transcurrido dictándose el Laudo, quedaba en la mente de los trabajadores la siguiente duda: ¿El Laudo a sido pactado con la Direc-

ción? ¿Lo acatará la empresa? ¿Recurrirá contra el Laudo?

En estos momentos descartamos la posibilidad del pacto. Qué hará Michelin de cara al conjunto del convenio, no lo sabemos. Pero a partir de hoy la empresa quiere obligar a los trabajadores a trabajar una semana laboral de 46 horas, cuando el Laudo establece 42 horas semanales de trabajo. Es decir, que Michelin empieza no cumpliendo el Laudo. Desafiando, una vez más, a la Administración laboral y a los trabajadores. ¿Quién colocará el cascabel a Michelin?

En Michelin hay que seguir combatiendo. Las conquistas las hemos de realizar los trabajadores, y es preciso que avancemos en el desarrollo organizativo para impedir el abuso de poder de Michelin. De momento, los trabajadores hemos adoptado la postura de no meter horas extras y hacer huelga los sábados, de inmediato hay que poner en práctica toda una estrategia para la defensa del Laudo.

PAKO OLASKOAGA

Publicados por la FIOM y referentes al año 1978

Los salarios en la industria mundial de la construcción naval

Con ocasión de la VIII Conferencia Mundial sobre la Construcción Naval, celebrada durante los días 22 al 27 de noviembre de 1979 en Copenhague, la Federación Internacional de Trabajadores de la Metalurgia (FIOM) ha publicado un estudio estadístico sobre los salarios, condiciones de trabajo y aspectos sociales en la industria de la construcción naval en el mundo.

Por su interés, extraemos el cuadro de datos referente a los salarios/hora de este sector percibidos durante 1978. Estos datos clasificados en diferentes países del mundo, y en el que se incluye los referentes al del Estado español, están divididos en tres apartados: el primero de ellos hace referencia al salario bruto (salario medio directo más mejoras y primas diversas), el se-



gundo al de los costos salariales (salario bruto más cotizaciones sociales del trabajador, más vacaciones retribuidas y

días de fiesta) y el tercero de ellos al del salario neto (salario bruto más contribuciones sociales a cargo del asalariado).

Salarios/hora en la construcción naval mundial (medias anuales)

	Salario bruto	Coste salarial	Salario neto
Bélgica	454,4	779,9	406
Dinamarca	544,6	471,5	541,4
Finlandia	273,9	409,3	264,2
Francia	309,4	570,4	270,7
R. F. A.	415,7	702,6	302,9
Gran Bretaña	251,3	312,6	193,3
Italia	199,8	464,1	167,5
Japón	396,4	486,6	373,8
Países Bajos	383,5	547,9	283,6
Noruega	418,9	667,1	383,5
España	238,5	328,7	225,6
Suecia	435,1	692,9	435,1
USA	467,3	628,4	425,4
Brasil	132,1	—	119,2
Colombia	32,2	64,4	67,6
Hong Kong	61,2	93,4	—

Fuente: FIOM

Alternativa de ELA-Seguros: Negociar en Euskadi

La patronal de Seguros muy segura... en Madrid

Hace varios meses que se iniciaron los contactos con la patronal UNESPA-ZONA NORTE del sector, en vistas a la negociación del CONVENIO en Euskadi. Después de muchas idas y venidas, la misma respuesta de años anteriores, evasivas sin fundamento y amoldarse al ámbito estatal del convenio, que es el que más barato sale.

Un negocio redondo

Si hay sectores a los que la crisis les supone reducir el margen de beneficios, a las compañías de Seguros les pasa lo contrario. Estrechamente ligadas a los Bancos, las compañías de Seguros, tercer sector en volumen económico del Estado, han venido incrementando las primas por encima del IPC durante los años 75-76-77-78, arrojando una diferencia de 12,8 puntos a favor de las compañías.

Por si esto fuera poco — conviene recordar que la recaudación por primas del sector fue de 180.000 millones en 1978 — en una orden ministerial del 8-6-77 se establece el "Recargo Adicional", por cuyo concepto las compañías obtienen una suma de 14.398 millones, cuyo destino son las retribuciones salariales, incluida cotización a la Seguridad Social, lo que supone un 54 % del costo total de las compañías en concepto de personal, teniendo en cuenta que en dicha cantidad vienen efectuados los correspondientes descuentos de la participación que sobre dicho re-

cargo realizan a los agentes.

Con todo ello, a la patronal del sector, los diversos recortes salariales de los últimos años le han servido para consolidar, en gran manera, su posición económica, reduciendo aún más el ya raquítico trozo de tarta de los trabajadores.

Se lo ponen en bandeja

La presencia de ELA-Seguros en las negociaciones del pasado año sirvió para analizar la relación de fuerzas del sector. La patronal planteó un ultimátum económico, que no llega al mantenimiento del poder adquisitivo y muy escasas contrapartidas sociales y la respuesta (excepto en Euskadi) se limitó a unos paros intermitentes que no hicieron mella en la patronal. Conclusión: firma del convenio como mal menor, que si no laudo.

Lo que el pasado año era decreto-ley salarial, este año se convierte en acuerdo-marco CEOE-UGT; o sea, que antes era "poca-leche" y ahora "ni leche-ni na".

Iniciadas las negociaciones y con ELA-Seguros en las mismas, se aborda el ámbito del convenio. Y el acuerdo de que sea para el territorio del Estado español, sólo cuenta con la oposición de ELA-STV. Y dicho sea de paso, UGT, que se posicionó públicamente por el convenio de Euskadi, no hace otra cosa que defender el marco del Estado español.

Pero todavía hay planteamiento de la patronal de los dos años del convenio debía ser un planteamiento de rechazo, se con semi-aceptación p del mismo, a camb queñas concesioni revisión anual. A añade el ofrecim un 12,5 % própori aumento sobre tal tono autoritario de nal en las negoc síntoma de la esca cidad de respu UGT-CEOE y CN sector.

La alternativa ELA-Seguros

Ante este pat ELA-Seguros ha una campaña de i ción pública, con acciones cuyo pi mira está en la neg en Euskadi.

En este sentido, que juega a favor d gociaciones a este es la existencia de nios de empresa, cuatro provinci; afectan a un 70 % trabajadores del se tamos convencidos la patronal de dic presas difícilmente justificar una ne; iniciar las negociac dicho ámbito.

ELA-Seguros pla definitiva, como prioritario, la mod de la tendencia dora de los últim de claro balance para los trabajad que supondrá el e miento de unas re laborales ajustadas lidad del sector.

Es por ello que

Esta semana comienzan las negociaciones

I convenio de la Administración Local de Euskadi

Por fin los responsables de la Administración Local han tomado en serio la demanda de la Federación de los Servicios Públicos de ELA para negociar el primer convenio de Euskadi de la Administración Local. Ha hecho falta una convocatoria de huelga de dos días para obtener un compromiso en firme en este sentido. La negociación se iniciará en la semana en curso, concretamente el día 13 y existen garantías para que la misma

no esté condicionada por ingerencias de poderes políticos y administrativos ajenos a Euskadi.

No hace falta señalar la importancia para el conjunto de los 14.000 trabajadores afectados, que esta decisión comporta toda vez que constituye el primer precedente del Estado exponente del grado de madurez y consolidación sindical ya alcanzado.

Como ya anteriormente

hemos señalado en estas páginas de ELA-KARIA se trata, en primer lugar, de equiparar en la tica los derechos de los l narios al resto de los t dores haciendo de la r ción colectiva uno de l res básicos irrenunciabl

Equiparación que, p puesto, no implica el de perspectiva las carac específicas de los t dores de este sector.



Un 70 % de los trabajadores del sector está regido por convenios de empresa

más necesario que nunca, si queremos regularizar y fortalecer el sector, la participación y afiliación de todos los trabajadores, un convenio positivo para todos. P. U.

Oficinas y Despachos de Bizkaia

Se dictaron dos laudos

Con fecha del 5 de febrero, la Delegación Territorial de la Consejería de Trabajo del CGV, ha dictado dos laudos cuyo contenido laboral es el mismo para los dos sectores afectados. De esta forma se pone fin a una situación anómala que dura varios años y se establecen unas condiciones laborales para el año 1979.

Uno de los laudos afecta a los trabajadores de:

Agrupación de Estudios Técnicos y Oficinas de Delineación, Cámaras, Colegios y Asociaciones Administradores de Fincas, Oficinas varias de Planificación, Organización de Empresas y Organización Contable, Representantes de Comercio, Cobradores de Giros y Mensajerías, Oficinas no incluidas en otras agrupaciones.

El otro laudo afecta a los trabajadores de:

Despachos de Graduados Sociales, Oficinas de Información Comercial.

Este laudo afectará a los trabajadores de las empresas citadas, cuyo ámbito de aplicación se extiende a Bizkaia

con vigencia de un año a partir del 1 de enero de 1979.

De las tablas salariales, que se regirán con carácter de mínimos, extraemos las categorías más representativas del sector:

Así, en **administrativos**, al oficial de 1.ª le corresponde 37.000 pesetas, al oficial de 2.ª 32.000 y 26.000 pesetas para el auxiliar.

En **oficios varios** 27.000 pesetas para los ayudantes y operadores, reproductores de planos y operadores de multicopistas y fotocopiadoras, 23.500 para los peones y mozos.

En lo que se refiere a los **técnicos de oficina**, 37.000 pesetas para el delineante proyectista y 32.000 el delineante.

Independientemente de lo especificado en las tablas, se le garantiza, a todo trabajador afectado por el presente laudo, un incremento salarial mínimo equivalente al 13 % sobre las retribuciones brutas percibidas por los mismos durante el año 1978.

El personal al servicio de las empresas afectadas, percibirán tres gratificaciones extraordinarias en marzo, julio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de lo establecido en la tabla salarial.

De la misma forma, se percibirá un aumento por los años de servicio, consistente en trienios del 5 % del salario establecido en la tabla del presente laudo. Dicho importe comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento. Lo dispuesto en el presente laudo, por otra parte, tendrá la consideración de condiciones mínimas para las empresas incluidas en su ámbito funcional. Al establecer este laudo, las condiciones mínimas no perjudicarán a las más beneficiosas que legal o contractualmente hayan podido adquirirse.

Finalmente, reseñar que lo no establecido en este laudo, se está a lo dispuesto en la ordenanza laboral para la actividad de Oficinas y Despachos del 31 de octubre de 1972 y normas de carácter general.

Metal Nafarroa

El porqué ELA no lo suscribe

(Viene de primera página)

Los medios de información local han recogido ampliamente el tema y la posición tanto de ELA como del resto de los sindicatos que representando a la mayoría de los trabajadores se han opuesto al convenio.

El problema, a partir de ahora, radica en la cantidad de empresas que se vayan a desenganchar del mismo aplicando la letra del convenio, la delicada situación de los sindicatos firmantes que no pueden explicar, ni a sus propias bases, el desafuero cometido y al final la dinámica negociadora que un convenio de las características del firmado genera en las empresas y centros de trabajo.

Todas estas cuestiones se suscitan por la irregularidad ya referida de todo el proceso negociador y, sobre todo, por el contenido de su articulado. Veamos algunos datos los más relevantes que lo hacen inaceptables a todo sindicato que se precie de tal:

Productividad (Art. 6.º). "Ambas partes aceptan la realización y aplicación práctica

de los sistemas de productividad en cada empresa", con lo cual el convenio autoriza a los patronos a implantar sistema de primas, alterar los mismos, cambiar tiempos, etc. y todo ello sin negociarlo en cada empresa.

Empresas en pérdidas (Art. 31). "No será de aplicación los incrementos salariales y extrasalariales pactados en este convenio para aquellas empresas que: a) Hubiesen obtenido pérdidas en los ejercicios de los años 1978, 1979 y las prevean para el 1980".

Siendo de todos ya conocida la facilidad que tienen los patronos para presentar pérdidas, con lo que dejamos al arbitrio de los mismos el que nos puedan subir este año los salarios con incertidumbre de qué pasará el próximo año, pero el riesgo es aún mayor para aquellos trabajadores que presten sus servicios en una empresa asociada a ANEM (ya que las mismas tienen un "trato de honor" en esta materia como se desprende de este Art. 31 "Las

empresas asociadas a ANEM, podrán separarse de la aplicación de los incrementos pactados en este convenio, toda vez que el número de las que han de optar por la separación y la notoriedad de las causas que lo motivan, constituyen garantía suficiente de su necesidad para las partes que lo suscriben" lo cual no es ni más ni menos que "un cheque en blanco para descolgarse".

Absentismo (Art. 23). Mediante este articulado se posibilita a las empresas para controlar a sus enfermos por los medios que quieran y cuando les dé la gana.

En este contexto las subidas salariales son meras cortinas de humo sin garantías de ningún tipo en cuanto su aplicación con una contrapartida en absentismo y productividad incomprensibles.

A partir de este momento, pues, que cada palo aguante su vela y con nuestro "no" rotundo al convenio el firme propósito de desarrollar la acción sindical que sea precisa para neutralizar tajo por tajo.

J. M. LAVADO

Se ha firmado el convenio provincial

Hostelería de Bizkaia, consolidación sindical

Acaba de firmarse el convenio de Hostelería de Vizcaya. El convenio afecta a unos cinco mil y pico de trabajadores asalariados de un sector disperso, donde abunda la empresa familiar y son pocas las empresas cuyas plantillas superen los 25 trabajadores. Aparte los aumentos salariales y las mejoras sociales que abajo especificamos, es importante destacar el reconocimiento de la sección sindical y del delegado sindical, allá donde el porcentaje de afiliación alcance niveles de cierta entidad, conforme el baremo que se establece en el convenio.

Es vital para el conjunto de los trabajadores de Hostelería, por la dispersión que caracteriza al sector, la potenciación y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, únicas capaces de dar una respuesta satisfactoria y coherente a los problemas y necesidades de los trabajadores.

Este reconocimiento expreso del sindicalismo y del delegado sindical, es una vía adecuada para instaurar un marco de relaciones laborales aceptable eliminando, definitivamente, con una acción sindical vigorosa los caciquismos y arbitrariedades que todavía son moneda corriente en algunos sub-sectores de Hostelería. Por desgracia, algunos sectores de esta patronal tienen una idea muy peculiar de entender la democracia y las relaciones laborales, y todavía el "¡Aquí mando yo!" parece ser su lema y su código.

Aumentos

Los aumentos salariales sobre tablas alcanza un 16 %. A esto hay que añadir que a las

pagas de julio y Navidad se les aplica desde este año la **antigüedad**, con lo que la subida media global se acerca al 17 %. Se introduce también una cláusula de revisión automática al 1 de julio en los que el Índice de Precios de Consumo supere el 6 %.

La jornada laboral semanal es de 43 horas, y en cómputo anual no podrán exceder las 1.957 horas anuales.

Respecto al descanso semanal, se estipula que **al menos un domingo al mes** puedan li-

brar los trabajadores, salvo en las empresas que por su actividad peculiar o temporada alta, les fuera imposible organizarlo así.

Garantías sindicales: Consolidación

Un aspecto a tener muy en cuenta es la consolidación del sindicalismo que supone el reconocimiento de la sección sindical y del delegado sindical, con las mismas garantías y atribuciones que los miembros del Comité de Empresa.

Este reconocimiento estaba ya alcanzado en el convenio de 1979, por lo que no supone una conquista nueva para los trabajadores de Hostelería. Pero ante el intento, por parte de un sector de la patronal cercano al CGEV de eliminarlo, su reconocimiento supone la **consolidación definitiva** de unos derechos sindicales mínimos a los que no estamos dispuestos a renunciar, ni ahora ni nunca.

GONZALO ARRIETA

ARIN

Limpiezas de Bizkaia

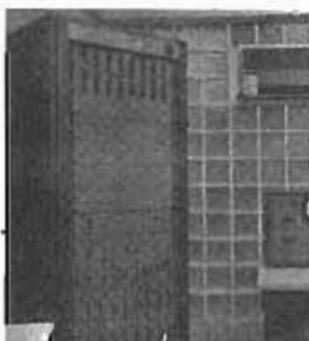
El pasado viernes, día 8, se reunían en un primera reunión los componentes de la mesa negociadora como primer paso para indicar las conversaciones del convenio de Limpiezas de Bizkaia.

Tras una valoración conjunta de la patronal a la plataforma entregada por los sindicatos, la mesa acordó reunirse de nuevo el miércoles, día 13,

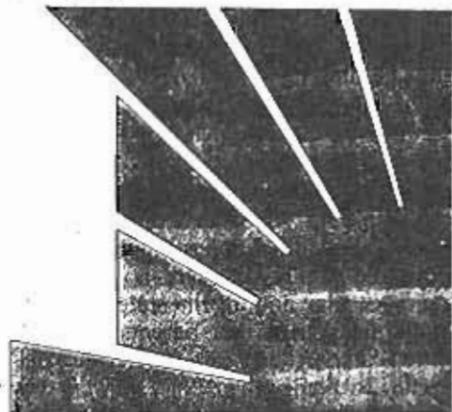
en que la patronal se compromete a realizar una oferta concreta.

Convenio del Caucho de Guipúzcoa

Todavía sin haber entrado a discutir puntos sindicales ni sociales, lo que la patronal del Caucho de Guipúzcoa ofrece en materia salarial queda muy por debajo del incremento alcanzado por el coste de la vida: su oferta queda reducida a un 11,5 %. En el tema de la jornada laboral su oferta de 15 minutos como tiempo para el bocadillo, se estima como totalmente insuficiente.



Las sustanciales diferencias existentes en los puntos citados (las peticiones por nuestra parte se cifran en un incremento del 16 % en el salario y en media hora de descanso) y la carencia de flexibilidad negociadora por parte de la patronal, hace que se plantee convocatoria de huelga de 24 horas para el día 12 de febrero.



ESTADO

Nissan, Harvester, etc.

Las multinacionales al copo

Dos empresas multinacionales, del sector de la automoción, una japonesa y otra norteamericana, la Nissan y la Internacional Harvester, han comprado un importante paquete de acciones de Motor Ibérica y de Enasa-Pegaso, respectivamente.

Estos son los dos últimos ejemplos de cierta envergadura, por lo demás, ampliamente comentados en la prensa, de la penetración de capital extranjero en el Estado español, que no ha dejado de aumentar desde el inicio de la reforma.



Contrasta la atonía inversora del capital interior frente a la continua penetración del capital extranjero que está copando los sectores más dinámicos de la economía

Menos reservas sobre el futuro

Esta corriente de inversión de las empresas multinacionales permite sacar dos conclusiones muy claras. La primera de ellas, que el capital foráneo, a diferencia del capital doméstico, no tiene tantas reservas sobre la suerte que le puede deparar el futuro a la inversión privada. Es todo un síntoma de que los empresarios locales están en fuera de juego, de que siguen una estrategia muy coyuntural, apegada a sus privilegios que aún usufructúan, con fuertes resistencias a todo lo que pueda suponer innovación, ajuste a la nueva situación que se avecina.

Mientras la banda sigue vetando, toda medida que suponga cualquier recorte a su "estatus", lo que entre otros efectos no hace sino agravar la situación financiera ya muy deteriorada de las empresas y mientras éstas con la inesti-

mable ayuda del Gobierno confunden reestructuración y reconversión con reducciones de plantillas, congelaciones salariales y créditos baratos de la Administración, el capital extranjero desembarca en la Península copando los secto-

res más dinámicos y de mayor peso de la economía.

La segunda conclusión que puede deducirse de esta entrada de capital multinacional es que el Estado español es uno de los países elegidos junto al resto de los Estados europeos periféricos —Grecia, Irlanda y Portugal— para convertirse en una ventajosa base de operaciones cara al mercado europeo. Hay que tener en cuenta la próxima integración del Estado español en la Comunidad Económica Europea y la favorable situación comparativa respecto de los Estados miembros en cuanto al coste de mano de obra se refiere: sólo por citar un aspecto muy a tener en cuenta.

Muchas ventajas comparativas

En síntesis, pues, que el clima social, aducido tan machaconamente por el empresario para explicar parte de su atonía inversora preocupa poco a los dólares, marcos y yens que con frecuencia compran a precios de saldo descapitalizadas empresas. Los inversores extranjeros saben, mejor que nadie, que ni la legislación ni fuerza sindical del Estado español son comparables a la del resto de los países industrializados y que el capital interior se queja de vicio. El argumento muy gastado,

A botepronto

• **Joaquín Garriges Walker**, en situación de paro encubierto desde que es ministro adjunto a la presidencia, preguntaba hace días en el pasillo de las Cortes al vicepresidente económico, Abril Martorell, cómo se presentaba el año 80, a lo que éste respondió "Que muy mal". J. G. W., que nada tiene que perder, le replicó: "Si sigues tú, peor". Los liberales tan irreverentes como siempre.

• **Fuentes Quintana**, que es algo así como el director espiritual de los economistas ortodoxos y demás alquimistas dedicados a estos menesteres, ha dado esta vez un sabio consejo —como todos los suyos— a los sindicatos. "La misión de las centrales sindicales —ha dicho— es sencilla, basta con que no hundan la empresa". Mientras que Felipe II cuando perdía sus batallas navales culpaba de ello a los "elementos" y aquel otro insigne almi-

rante mezclaba en un abatar similar la honra con los barcos, don Enrique parece imputar la causa de la deriva económica a los sindicatos. Vamos, que lo que nos faltaba es que ahora nos definiesen como elementos sin honra de profesión sus naufragios.

• **La Cámara de los lores** ha declarado legal el deseo de los sindicatos británicos de extender a las 60 empresas del sector siderúrgico privado la huelga que, desde el día 2 de enero, paraliza el sector público de esta industria. La decisión anula la resolución tomada por el Tribunal de Apelación contraria a la generalización del conflicto.

No faltará quien vea en esta decisión de los lores la Cámara aristocrática por excelencia, una nueva alianza de clases para cargarse la revolución industrial y sus conquistas, la única revolución con fuste que en la historia ha sido.

por otra parte, no puede ocultar el talón de Aquiles, de una parte, la clase patronal que sin ideas, sin planes, naufraga en la crisis, mientras la otra pretende nadar y guardar la ropa utilizando como elemento de disuasión el paro crónico.

No hace falta señalar que las firmas transnacionales se

suman a las rebajas de la legislación laboral del Estado español, tanto en salarios como en condiciones de trabajo, como en derechos sindicales. De otra forma, las cosas no tendrían tanta gracia ni se podrían repatriar tantos beneficios.

J. E. AURREKOETXEA

LABUR

Huelgas generalizadas en Grecia

Grecia, país que alcanzó una inflación del 25 % el pasado año, está registrando en estos momentos un elevado índice de conflictividad debido al intento del Gobierno de situar las alzas salariales por debajo del 15 %.

A la huelga indefinida, que cumple ya la cuarta semana, de los trabajadores del sector bancario, se le añade las huelgas de 48 horas protagonizadas por los trabajadores de telecomunicaciones y el paro de seis días de duración convocado en el sector agrícola y que afecta a más de 600.000 trabajadores.

Bélgica: La semana laboral de 36 gana terreno

Los sindicatos belgas se han apuntado un nuevo tanto en su batalla por la reducción de la jornada laboral. En un acuerdo recientemente suscrito con la patronal, los trabajadores de la construcción eléctrica de Charleroi han conseguido para 1980 la semana laboral de treinta y seis horas y media, que será a partir de enero de 1981 de treinta y seis.

Hasta el momento presente la mayoría de los acuerdos firmados en Bélgica contemplan reducciones de la semana laboral, que situaban a ésta en las 38 horas.

Boicot a Coca-Cola

La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación UITA, con sede en Ginebra, ha hecho un llamamiento a todas sus organizaciones afiliadas que boicoteen a la famosa firma multinacional norteamericana.

La razón de este llamamiento obedece a que la empresa se niega a intervenir en los casos de represión antisindical que se está produciendo en la planta embotelladora guatemalteca.

Dan Gallin, secretario general de la UITA, ha declarado que dos sindicalistas de la mencionada firma fueron asesinados sin que Coca-Cola hiciera nada al respecto.

La campaña propuesta por la internacional de la alimentación variará según los países y las posibilidades de lanzar un boicot al consumo de la Coca-Cola.

MUNDO

Modificado la ley de 1971

Nueva regulación de los Consejos de Empresa en Holanda

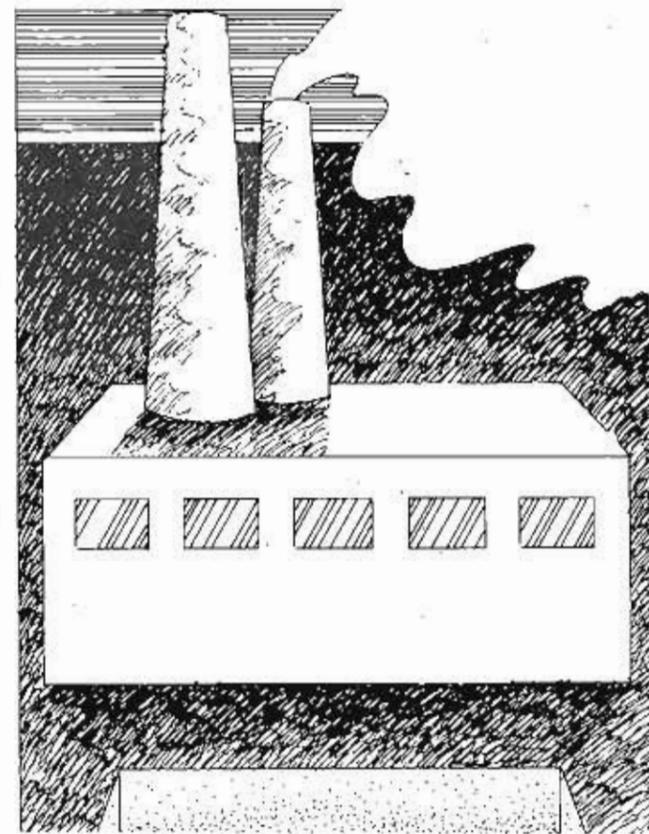
Recientemente se ha promulgado una nueva ley que regula los Consejos de Empresa en Holanda. La reforma referida da a los casi 4.000 Consejos de Empresa de los Países Bajos poderes análogos a los de sus homólogos alemanes.

Entre las prerrogativas asignadas a estos Consejos de Empresa se pueden enumerar la de las inversiones importantes, en la solicitud de créditos de cierta cuantía y en la contratación masiva de personal no fijo. Igualmente, con esta nueva ley, se amplía el campo de cohesión que abarca la regulación de los sistemas de remuneración y gratificación, las prestaciones de jubilación, de la seguridad e higiene, etc.

La modificación de la anterior legislación de 1971 ha sido una reivindicación de la FNV, Confederación Unitaria del Sindicato Cristiano y del Sindicato Socialista, sobre todo, a raíz de la actitud conciliadora y en algunos casos favorable a los empresarios mantenida por los Consejos de Empresas durante las huelgas de 1973.

Todo esto explica el porqué a diferencia de la ley precedente el empresariado no está representado en el Consejo de Empresa, modificación ésta importante, que si no rompe con el espíritu de cooperación, si lo difumina notablemente. En este sentido, la nueva ley, que por otra parte amplía también las garantías de los miembros respecto a despidos y medidas disciplinarias, se limita a establecer procedimientos de consultar y la obligatoriedad de reuniones con-

liadora y en algunos casos favorable a los empresarios mantenida por los Consejos de Empresas durante las huelgas de 1973.



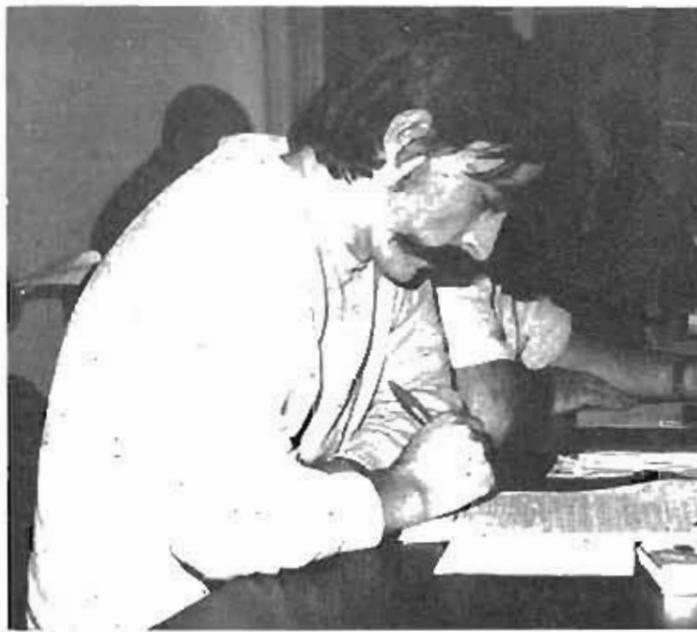
juntas entre los Consejos y la Dirección de las empresas.

Aunque los sindicatos, al menos los más importantes, han realizado una valoración positiva del conjunto de la ley, éstos han hecho algunas matizaciones a la misma. La primera crítica es que quedan fuera de la competencia de los Consejos de Empresa las actividades de los multinacionales

en el extranjero. En segundo lugar, la Federación NVV, afiliada a la FNV, se ha apresurado a señalar que en ciertos aspectos existe un verdadero conflicto de intereses entre los trabajadores y los empresarios para situar, sin duda, el alcance de la co-decisión en sus justos límites.

K. ASLA

Con la nómina delante
hemos de comprobar
si se ajusta a lo marcado
en el cuadro



Bases mínimas y máximas de cotización a la Seguridad Social

No cabe duda que el estar bien encuadrado en su grupo puede tener mucha importancia a la hora de cotizar y de percibir las prestaciones de la Seguridad Social, teniendo en cuenta que existen unos topes de cotización máximos y mínimos, y que, asimismo, algunas prestaciones, como el subsidio de desempleo a su vez, tienen un tope de cuantía en función de este grupo de tarifa.

Para "Accidentes de Trabajo" sólo existen los topes máximos y que según el último decreto se fija para todos los grupos de tarifa en 107.040 pesetas y con la posibilidad de que en los meses de

junio y diciembre y dado que hay que cotizar a estos efectos, por las pagas extras puede ser el doble.

Extremos que hay que comprobar

Así pues, y ante estos topes y con nuestra nómina delante hemos de comprobar:

1.º) Que el grupo en que me tienen calificado, teniendo en cuenta mi categoría profesional, es correcto según este cuadro.

2.º) Que el mínimo por el que me cotizan está bien, y conviene tener en cuenta, que este mínimo es el mismo aunque se trabaje sólo media jornada o dos horas al día, de no ser que se efectúe en régimen de pluriempleo.

3.º) Que no me cotizan por más de lo que marca mi tope, pues en este caso me efectuarían un descuento superior indebido.

ITZIAR FERNANDEZ

Dos bases de cotización

El pasado día 18 de enero aprobaba el Gobierno por decreto las bases de cotización máximas y mínimas para el año 1980, según el cuadro que a continuación señalamos. Ahora hemos de tener en cuenta que a efectos de cotización existen siempre dos bases: la de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y la de "A todas las Contingencias", es decir, todas las demás: invalidez, viudedad, I.L.T., etc., excepto la del desempleo, que se computa de acuerdo con lo cotizado a efectos de Accidentes de Trabajo.

Así pues, el cuadro que ad-

	Bases mínimas	Bases máximas
	Pesetas/mes	Pesetas/mes
1. Ingeniería y Licenciados	38.850	124.890
2. Peritos y ayudantes	32.160	103.440
3. Jefes administrativos y de taller	27.990	89.970
4. Ayudantes no titulados	24.720	79.530
5. Oficiales administrativos	22.920	73.680
6. Subalternos	22.500	67.290
7. Auxiliares administrativos	22.500	67.290
	Pesetas/día	Pesetas/día
8. Oficiales de primera y segunda	750	2.403
9. Oficiales de tercera y especialistas	750	2.344
10. Peones	750	2.243
11. Aprendices de tercero y cuarto año y pinches de dieciséis y diecisiete años	459	1.372
12. Aprendices de primero y segundo año y pinches de catorce y quince años	290	864

El trabajo nocturno (II)

Alteración de los ritmos biológicos

Se nos quiere hacer creer que somos capaces de acostumbrarnos a todo. A mucho, sí. A todo, no. Y difícilmente se puede adquirir la costumbre de trabajar de noche. Determinados efectos producidos por el trabajo nocturno están siendo examinados con más detenimiento estos últimos años.

Los ritmos biológicos

La vida en sus diversas manifestaciones (vegetal o animal) se muestra sometida a una alternancia de fases de actividad intensa y de actividad reducida. Son los llamados ritmos biológicos. De estudiarlos se ocupa la "cronobiología", especialidad reciente y en fase de desarrollo. Estos ritmos afectan a todos los niveles del organismo: células, órganos, el individuo en su totalidad. Los ritmos de los sectores distintos funcionan en ciclos diferenciados y no necesariamente sincronizados. Cada uno de los ciclos tiene una duración determinada para todas las personas en general, pero siempre con matizaciones específicas individuales.

Ciclos de 24 horas

Los ritmos biológicos que interesan particularmente por sus efectos en el trabajo nocturno, son aquellos cuya frecuencia media es de unas 24 horas. Son numerosas las actividades de nuestro organismo las que funcionan a este ritmo: temperatura, pulso, presión arterial, cerebro, sistema cardio-respiratorio, sangre, secreciones endocrinas, etc. En el caso normal de trabajar de día y descansar de noche, estas actividades del organismo funcionan a tope de día y al mínimo de noche. Antes se creía que esta alteración era solamente el resul-

tado de reflejos condicionado ligados a la sucesión de luz y de oscuridad. Se deducía de ahí que manteniendo la luz encendida durante la noche los ritmos biológicos se acondicionarían.

Hoy se considera, más bien como fruto de amplias investigaciones, que estos ritmos tienen su origen en el código de patrimonio genético, no son por tanto, meramente condicionados por las condiciones de luz y oscuridad cuya alternancia, eso sí, favorece la sincronización de estos ritmos de frecuencia media.

La fatiga

Todos los órganos se fatigan y después de un cierto tiempo de actividad intensiva piden la suspensión de su esfuerzo para reconstituir las reservas energéticas. La fatiga puede llegar a ser crónica: puede ella misma ser un obstáculo para lograr el debido reposo. Se está entonces en el camino que conduce lentamente hacia estados patológicos de "surmenage", de agotamiento orgánico, psíquico o psicossomático. Las alteraciones electrocardiológicas, la elevación de la velocidad de sedimentación sanguínea, e aumento del yodo proteico etc., son algunos de los efectos observados en los trabajadores fatigados por el trabajo nocturno.

A partir de los años sesenta se ha centrado la atención de los investigadores en los efectos de fatiga producidos en los trabajadores que están sometidos a la necesidad de trabajar por la noche. Dejamos para otro día el detallar un poco los resultados de estas investigaciones.

MURL

Un artículo de...

au travail

La crisis: Los sindicatos por una economía distinta

La situación económica actual no es brillante. Cada uno de nosotros puede advertir, el empleo disminuye, la crisis de empresas se multiplican, el nivel de vida se resiente.

¿Cómo tenemos que organizarnos para actuar en el plano económico? ¿Cómo tenemos que actuar concretamente para poner a la eco-

nomía al servicio de la sociedad?

Perspectiva del mundo económico

Desde finales del año 1974, el mundo occidental vive una crisis profunda. En 1980 esta crisis sigue castigando y todo el mundo está de acuerdo para decir que los años venideros serán

también difíciles. Porque no se trata, ya se sabe, de una crisis pasajera, como se han conocido otras en el pasado, sino de una crisis profunda que provoca una reestructuración de nuestro entorno económico, social y político. Esta crisis enraza sus orígenes y extiende sus consecuencias en los planos mundial-europeo-nacional.

Plano mundial

La supresión de la convertibilidad del dólar en 1971 fue el síntoma más manifiesto del derrumbamiento del sistema monetario internacional y de la inseguridad consiguiente para el comercio internacional. Esta situación que provoca la inestabilidad económica y política, es el resultado de la especulación de los grandes bancos multinacionales y de los principales grupos industriales también multinacionales.

A lo largo del decenio pasado las desigualdades entre países pobres y países ricos no ha hecho más ampliarse. Y ni siquiera las pocas brillantes excepciones (China, Brasil) pueden enmascarar el enorme y creciente problema de la pobreza de la

mayoría de los países del Tercer Mundo.

A lo largo del decenio pasado igualmente se han patentado los límites del modelo del desarrollo adoptado por nuestros países industrializados: límites a la calidad de vida y del ambiente experimentados a través de los problemas del hábitat, de los transportes, de la energía, límites igualmente a la calidad del trabajo vividos a través de un trabajo infantilizante, monótono, y dolorosamente a través del paro.

Por otra parte, la carrera de los armamentos y el comercio de armas con los países en vías de desarrollo son también característicos de los años 70. A estas alturas la producción de armas representa el 6 % de lo que el mundo entero produce de bienes y de servicios.

Plano superior

Para los trabajadores europeos la realidad es más que decepcionante. La idea de la integración europea había suscitado esperanzas de paz, grandes proyectos para crear nuevas relaciones en una nueva sociedad. En realidad la Comunidad Eco-

nómica Europea no ha llegado a sobrepasar el estadio de una unión aduanera. Los resultados más significativos residen en la concentración y la movilidad de los europeos frente a las sociedades multinacionales americanas.

Al lado de esto, las realizaciones europeas son decepcionantes tanto en lo relativo a la reducción de las desigualdades sociales y regionales como en el mantenimiento de la concurrencia.

En el dominio del empleo, la incapacidad de Europa para hallar soluciones es patente. El ritmo de la unificación europea hasta ahora ha estado demasiado dominado por las grandes empresas que tenían que sobrepasar las fronteras estatales para afrontar la concurrencia internacional. El resto de la integración no ha tenido continuación acorde con los intereses de los trabajadores y consumidores europeos.

Si los trabajadores queremos representar un papel significativo en la Europa de mañana y constituir una fuerza dinámica, tenemos que organizarnos más efectiva y eficazmente a plano europeo.

Plano nacional

La crisis ha producido importantes dificultades en numerosos sectores industriales. Para superar estas dificultades estructurales, es necesario formular una polémica de reestructuración y reconversión. Junto a numerosos sectores en dificultades, los sectores privilegiados se mantienen y se desarrollan: bancos, seguros, energía. Estos sectores no están expuestos a la concurrencia y pueden hacer repercutir las subidas de costes sobre sus clientes (es lo que provoca la inflación). Las desigualdades de renta no hacen sino incrementarse y más aún las desigualdades de fortuna.

En esta carrera hacia la desigualdad los parados son los más duramente tocados. Y las mujeres son las más afectadas por la crisis del empleo. Su derecho al trabajo es cuestionado injustamente durante los periodos de reestructuración, después de que las empresas recurrieron a ellas masivamente cuando tenían necesidad de mano de obra a buen precio.

Ultima hora

Huelga indefinida en las auto-escuelas de Bizkaia

Los trabajadores de auto-escuelas de Bizkaia han iniciado a partir del martes, día 12, una huelga indefinida, con el objeto de conseguir que la patronal del sector se avenga a negociar el convenio provincial, convenio que ya ha sido suscrito en Araba y Gipuzkoa. La plataforma reivindicativa elaborada por ELA tiene muchas similitudes con las de las dos provincias antes mencionadas. La huelga ha sido secundada por la mayoría de auto-escuelas de Bizkaia.

I Convenio de Sanidad Pública de Euskadi

Las Federaciones de Servicios Públicos de los sindicatos representativos del sector de la Sanidad han mantenido una reunión con el consejero de Sanidad del CGV, en la que le han entregado la plataforma del I Convenio de Sanidad Pública de Euskadi.

En la referida reunión, los sindicatos han instado a Andoni Monforte, titular de la Consejería, para que se inicien, en la mayor brevedad posible, las negociaciones.

Entre las reivindicaciones se pueden destacar el derecho a la negociación colectiva, la exigencia de que as convocatorias para optar a ocupar puestos en la Sanidad Pública se hagan en Euskadi, la convocatoria de elecciones sindicales en el año en curso y la equiparación de los trabajadores del sector al mundo laboral en cuanto a derechos y garantías sindicales.

Michelin-Vitoria ha vuelto a salir a la huelga

Los trabajadores de Michelin-Vitoria han iniciado la segunda semana de huelga para presionar a la patronal a que reinicie las negociaciones del convenio de 1980.

El punto más conflictivo es el relativo a la jornada laboral, ya que la empresa pretende mantener el mismo horario de producción, reduciendo la jornada laboral a 42 horas lo que, de hecho, conlleva a la implantación del cuarto relevo.

Acuerdo en el convenio del Metal de Gipuzkoa para 1980

El pasado 8 de febrero, cuando se cumplía un mes exacto del inicio formal de las negociaciones, las federaciones del Metal de ELA-STV, CC. OO., UGT y LAB, y las patronales ADEGI y EKOR, llegamos al acuerdo definitivo del convenio del Metal de Gipuzkoa para 1980. Un convenio que presenta, para estos momentos, unos resultados claramente positivos que van a afectar, en todo o en parte, a unos 65.000 trabajadores metalúrgicos.

Le negociación

La negociación propiamente dicha de este convenio ha tenido dos partes:

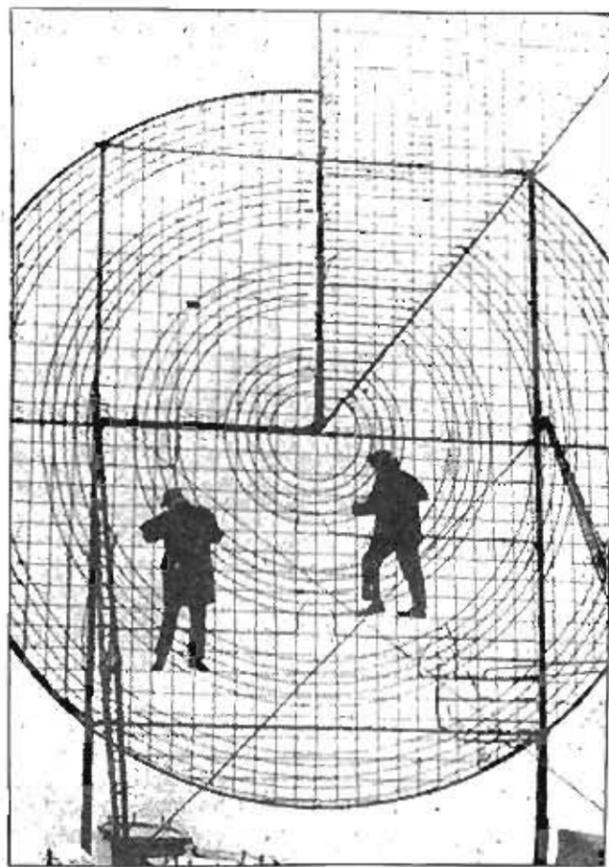
Una primera, desde su inicio, el 8 de enero, hasta el 25, y una segunda, desde esta fecha hasta el acuerdo final.

En la primera parte, la negociación, desarrollada por el completo de la mesa negociadora de 22 miembros, ha sido lenta, con ofrecimientos por las patronales muy distantes de las posiciones de las centrales. A partir del 25, centrales y patronales nombran una delegación reducida de cuatro miembros por cada parte que continúa la negociación. Es, desde este momento, cuando se reconsideran seriamente las posiciones de unos y otros y se avanza decididamente hacia el acuerdo. Unas últimas sesiones maratónicas, tensas, difíciles, procederán al acuerdo final.

Valoración de la Federación

La aceptación del convenio por nuestra Federación ha ido precedida del correspondiente proceso interno de consulta en las Federaciones Comarcales y de la aceptación del mismo por el Comité Sectorial reunido en Zumárraga el pasado jueves, día 7. Dicho Comité Sectorial constató que los resultados de las negociaciones cumplían los objetivos que la Federación se había marcado al inicio de negociaciones, a saber:

—Que el convenio provincial no obstaculiza la realización de posteriores negociaciones en las empresas para aquellos afiliados que desearan superar su contenido.



● **Carlos Gereñu: "Nuestro objetivo era que el convenio provincial estableciera las nuevas condiciones mínimas para todos los trabajadores".**

—Que el convenio provincial estableciera realmente las nuevas condiciones mínimas garantizables para todos los trabajadores. Es decir, que su aplicación fuese obligatoria para todos y no diera cabida a desenganche alguno.

—Que se garantizase en tablas de convenio un incremento que, como mínimo, compensase el deterioro del poder adquisitivo de los salarios.

—Que se redujese la jornada de trabajo en medida apreciable, avanzando progresivamente en el camino hacia las 40 horas semanales.

—Que se consiguiese un aumento para los salarios reales que alcanzase en porcentaje, al menos, los resultados del año pasado.

—Que se superara en el tema sindical, y en la mayor medida posible, los límites del Estatuto de los Trabajadores.

El convenio para 1980 cumple tales presupuestos de partida y supone por ello un digno convenio en estos momentos.

CARLOS GUEREÑU, 11-2-80

El acuerdo

Estos son los puntos fundamentales de este convenio:

Salarios:

a) Tablas de convenio: Incremento desde primero de enero de un 9 % sobre los salarios al 31-12-79, e incremento desde el primero de julio de un 6,75 % sobre los salarios al 30-6-80. Estos incrementos representan las siguientes cifras:

—Aumento de un 16 % sobre los salarios medios de 1979:

—Salario mínimo mensual (sin pluses) para un especialista de 41.047 pesetas desde el primero de enero y de 43.782 pesetas desde el primero de julio. Los nuevos salarios de tablas son los mínimos que han de garantizar todas las empresas sin exclusiones ni desenganche alguno.

b) Salarios reales (a aplicar por las empresas que superan las tablas de convenio).

Incremento desde primero de enero de un 6,5 % sobre los salarios al 31-12-79, e incremento desde primero de julio del 4 % más 1.200 pesetas/mes, sobre los salarios al 30-6-80. Estos aumentos han de garantizarse, como mínimo, en todas las empresas que tengan salarios superiores a los de tablas, sin más exclusiones que aquellas que estén en suspensión de pagos judicial o quiebra.

Jornada de trabajo

—Jornada máxima anual de 1.974 horas para los trabajadores a jornada partida.

—Jornada máxima anual de 1.974 horas, incluidos 15 minutos de descanso considerado como de trabajo, para los trabajadores a jornada continua.

—Jornada máxima anual de 1.939 horas, incluidos 15 minutos de descanso, considerados como de trabajo, para los trabajadores a tres turnos.

Tema sindical

Secciones sindicales: Los delegados de las secciones sindicales de empresa reconocidas dispondrán del mismo número de horas/mes retribuidas que tenían hasta la fecha.

Comités de Empresa: Los delegados de personal y miembros de Comités de Empresa dispondrán el siguiente número de horas mensuales retribuidas para el desempeño de su función:

Los de empresas de 0 a 30 trabajadores	20 horas
Los de empresas de 30 a 75 trabajadores	25 horas
Los de empresas de 75 a 150 trabajadores	30 horas
Los de empresas de 150 a 250 trabajadores	35 horas
Los de empresas de más de 250 trabajadores	40 horas

En empresas en las que corresponda menos de 40 horas mensuales, uno o varios delegados podrán acumular y disfrutar de las 40 horas, en detrimento de las horas de otros delegados.

Asambleas: 10 horas anuales retribuidas.

ANTIGÜEDAD: Será del 5 % del salario base o columna "A" del convenio. El número de quinquenios será ilimitado. Cada nuevo quinquenio empezará a devengarse a partir del mes siguiente al de la fecha de su cumplimiento.

SALIDAS, DIETAS Y VIAJES:

—Desplazamientos de hasta tres días . . . 1.775 ptas./día
—Desplazamientos de más de tres días . . . 1.525 ptas./día
—Kilometraje en vehículo propio 11 ptas./km.

LICENCIAS RETRIBUIDAS: A las que han venido rigiendo durante 1979 se añadirán las siguientes:

a) Cuando la enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, etc., persistiera, los trabajadores afectados tendrán derecho a una segunda licencia retribuida, por igual tiempo, y a sucesivas licencias no retribuidas, cada 30 días desde la finalización de la anterior.

b) La licencia por matrimonio no podrá ser absorbida por coincidir con el periodo de vacaciones.

DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS: Se abonarán las siguientes indemnizaciones:

—Trabajadores con menos de cinco años de antigüedad: 20 días/año de antigüedad

—Trabajadores con antigüedad entre cinco y 10 años: 25 días/año de antigüedad.

—Trabajadores con más de 10 años de antigüedad: 30 días/año de antigüedad.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS: Seguirán siendo dos de 30 días cada una, añadiéndose en el convenio que no podrán prorratearse las gratificaciones en las 12 mensualidades.

EXCEDENCIAS: Las trabajadoras que soliciten excedencia por haber tenido un hijo tendrán derecho al reintegro automático, tras cumplir el periodo de excedencia, siempre y cuando la excedencia no sea superior a un año y cuando las excedencias por dicho motivo no superen el 2 % de la plantilla.

PLUSES (nocturno, tóxico, etc.): Se siguen manteniendo los mismos porcentajes que hasta la fecha, aplicados sobre los nuevos salarios base de cada categoría profesional.

HORAS EXTRAS: Se establecen los recargos del 75 % para las de días laborables y del 100 % y del 150 % respectivamente si el total de horas extras supera la medida de 15 horas/trabajador.

Se reducen al 6 % y al 4 % los porcentajes de horas extras permitidas en cada semestre, superados los cuales se estaría en la obligatoriedad de creación de nuevos puestos de trabajo.

Estos y otros temas —seguridad e higiene, etc.— completan el acuerdo de este convenio.