

Sindikalar Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

Acuerdo satisfactorio

Primer convenio del Mueble de Guipuzkoa

MIKEL OLAZABAL

El pasado mes de febrero, la Comisión Sectorial de la Madera de Guipuzkoa acordó negociar, por primera vez, el convenio colectivo para el Mueble y sus Auxiliares. La homogeneidad de este sector, junto con la implantación sindical de ELA, hacían posible plantear tal iniciativa.

Los resultados obtenidos deben calificarse de claramente satisfactorios, el acuerdo al que se ha llegado constituye, por su contenido, un logro importante, ya que varias categorías superan las tablas del Metal.

La referida Comisión Sectorial, antes de iniciar la negociación, ha tenido en cuenta la problemática de los carpinteros y de la Agrupación Comercial de la Madera, que en años precedentes han estado englobados en un único con-

● **“La homogeneidad de este sector, junto con la implantación sindical de ELA, hacían posible plantear tal iniciativa.”**

venio con el Mueble y Auxiliares.

Concluido el acuerdo al que venimos haciendo referencia, ELA tiene previsto impulsar, de inmediato, la negociación para los carpinteros y la Agrupación Comercial de la Madera y concluir, a tal efecto, un segundo convenio.

En última página transcribimos las reivindicaciones logradas del primer convenio de Guipuzkoa para el Mueble y sus Auxi-



“Lortu duguna ikusita, probintzial konbenio artean onenetakoa dela esan leike”.

liares. Entre ellas destacamos:

1. Jornada laboral de 1.980 horas, con derecho a un cuarto de hora en los casos de turno.
2. Incremento salarial en reales del 8,25 % en marzo y 7 % en setiembre, lo que supone un 16,5 % en cómputo anual, y
3. Atribuciones para el delegado sindical en materias de negociación colectiva.

(Última página)

Zurgintzako Federakundeko Kontseiluan azken urtetan eztabaidatu duguna zer zolako negoziaketak egitea izan da. Sekula ez dugu afiliazio eta errepresentazio faltarik eduki. Beste sindikatuekin mahaian egon arren, bakarrik jokatu dugu strategi sindikal guzia eta negoziaketa dinamika osoa geuk eraman dugu aurrera. Aur-

tengoari begira, eta igaz arotz lantokietan izan genituen arazoetan baliaturik, “Muebles y sus Auxiliares” delakoaren komenioa negoziatzea erabaki genuen joan zen otsailaren 29ko Kontseilu Sektorialean. Errebindikapen zerrenda osatu genuen bertan, eta ondoren agertzen dugun bezala, akordio baliotsu eta aurrerakoa iristea lortu dugu.

Según los últimos datos oficiales

El paro sigue creciendo

Según datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística, el número de parados el 31 de diciembre, ascendía a 1.334.200, lo que, en relación al total de la población activa total, supone el 10,14 %.

Por sectores económicos, la cifra más elevada de desempleo corresponde a quienes buscan su primer trabajo (529.000). La Construcción y los Servicios, con 263.000 y 235.700, ocupan el segundo y tercer lugar, respectivamente, en el ranking, seguidos por el sector industrial, con 214.400 parados, y, en último lugar,

por el sector agrícola, con 91.700.

(Página 6)



De acuerdo con que la situación está difícil

Hay otras salidas

El ministro de Economía se ha sumado a los que agoraramente se dedican más a pronosticar los malos tragos que a dar de beber al sediento. Nos esperan malos años (ha precisado que serán dos los años calamitosos, porque el tercero será el de las elecciones y habrá que maquillarlo como sea). Hay que producir más, hay que ser más baratos a los empresarios (hay que meter los salarios en el congelador), hay que aguantar el paro, hay que soportar que nuestras condiciones de vida se deterioren más (la infraestructura de Euskadi lleva un retraso de medio billón de pesetas), no basta con que los empresarios tengan beneficios, hay que esperar, para que haya trabajo, a que esta chatarra de industria se convierta en máquina competitiva, etc., etc.

(Continúa en página 3)

Euskadiko Ikastoletako lehen Komenioa

(Azken orrian)



● Bases del poder sindical.

Página 2

● Autoescuelas de Bizkaia.

Páginas 4-5

● Convenios Sector Químico.

Páginas 4-5

● La declaración sobre la Renta.

Página 7

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 (FEITVC).

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).

Federación Internacional de los Trabajadores de la Industria Química y de la Energía (ICFE).

Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo.

Federación Gráfica Internacional (FGI).

Federación Internacional de Servicios Públicos (PSI).

Publicación: ELA-STV (Semanario Sindical)

Edita: ELA-STV

Director: J. Elorrieta

Redactores: V. Bengoa, J. Larrañaga

Imprime: Iparraguirre, S. A. Ibarsusi, 3. Telf.: 4155200 BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrencale, 28-2 Teléfono: 681 56 50 Durango

Bases del poder sindical

El poder de un sindicato se asienta en una serie de pilares básicos, resultado de cuya combinación la incidencia de un sindicato en una sociedad es mayor o menor. Posiblemente, los cuatro más importantes son: la implantación, la organización, el estilo de trabajo y la política sindical.

Cuando nos referimos a la implantación no queremos decir solamente número de afiliados, sino también adecuada distribución en los diferentes sectores, empresas y ámbitos geográficos. Implantación significa, además, estar enraizado sólidamente el hecho sindical en los trabajadores, gozando de prestigio y reconocimiento entre ellos.

En cuanto a la organización, hay que decir que la misma es un elemento clave en una doble vertiente. En primer lugar, como vehículo imprescindible que canaliza toda la participación interna, garantizando que la democracia en la misma quede más garantizada. En segundo lugar, como instrumento para realizar con eficacia las tareas sindicales.

La organización necesita para la realización de su co-

metido hombres, recursos económicos, medios técnicos, además de una concepción que rebasando el individualismo y el egoísmo de grupo vea el sindicato como un todo articulado.

a largo plazo no son desdeñables en absoluto. En nuestro caso concreto, el estilo sindical que adoptamos es "bien diferenciado del resto en una cuestión central. El militante de ELA no subordina la acción sindical a ninguna otra instancia, apareciendo su papel de sindicalista en toda su amplitud.

Ahora bien, esto que confiere, sin duda, una característica propia al estilo sindical, no agota, ni mucho menos, todo lo que el mismo encierra.

La convicción sindical y la dedicación tienen que ir avaladas por la calidad, es decir,

por el grado de preparación técnica e ideológica y por esa predisposición que todo cuadro sindical debe tener al servicio, desprovisto de todo matiz autoritario.

Finalmente, por política sindical, el cuarto componente del poder sindical al que hemos hecho referencia, se entiende desde un correcto planteamiento general (el sindicalismo que queremos, las etapas que hay que recorrer, etc.) hasta la concreción de todo ello en la política reivindicativa.

Interesa, pues, para no cometer errores de bulto, el compaginar el mayor horizonte posible (relación del sindicato con otras instituciones, definición del campo sindical, proyecto de sociedad, etc.) con la práctica de un sindicalismo a ras de suelo, de manera tal que se detecten, con toda la sensibilidad posible, las prioridades reivindicativas del trabajador concreto. Las abstracciones suelen jugar malas pasadas y poner en evidencia al que está fuera de juego.

G. A.

El trabajo personal

Hezketa lanean haurra jarraitzen dugu, bainan orain artekoa sakondu eta sendotu nahi ba dugu, behar beharrezko dugu, bakoitzak nor bere hezketa lanari garrantzi aundiago bat ematea eta bakoitza langintza honetan sailatzea, hau bai dugun bide bakarra, gure taldeetako jardunaldi eta eztabaldetako maila goratzeko.

Seguimos desarrollando nuestros programas de formación. Analizados los temas de "¿Qué es el sindicalismo?" y "Organización y medios para la acción sindical", en nuestras Uniones Comarcales estamos desarrollando ya el tema de "Nuestro sindicalismo". En las Federaciones Profesionales, a su vez, hemos desarrollado ya los temas de "Organización y medios para la acción sindical" y "¿Qué es la negociación colectiva?", y estamos tratando actualmente el tercero de los temas: "¿Qué es y para qué sirve un balance?"

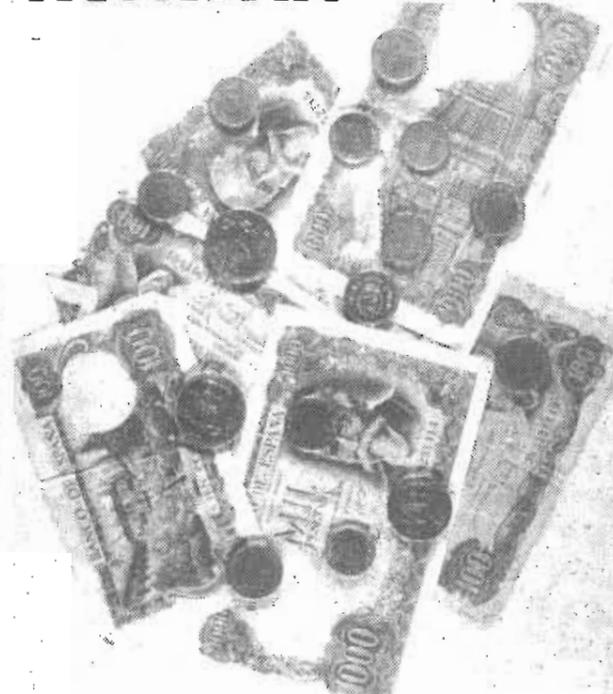
Analizando el desarrollo de los cursos celebrados podemos decir que se va cubriendo positivamente uno de los objetivos marcados: conseguir, mediante una metodología activa, la participación de los presentes en el debate y desarrollo del tema. Objetivo este que, tal como hemos indicado en artículos anteriores, tiene que ser complementado, a su vez, con una labor de estudio y discusión en grupos de estu-

dios bien a nivel de Uniones Locales, bien mediante Federaciones comarcales o Secciones sindicales.

Pero, evidentemente, para conseguir un avance y una mayor profundización en los temas, tanto a nivel de cursillo como a nivel de grupo de estudio, hay un requisito importante y necesario: la preparación y capacitación personal, la autoformación. Para conseguirlo, es importante la participación en los círculos mencionados, pero éste es uno de los medios. Hoy nos referimos a otro aspecto no menos importante para el logro de una eficaz autoformación: el estudio y la lectura personal. Sólo con una gran dedicación a esta labor de formación personal podremos conseguir elevar el nivel de debate, el grado de profundización en los cursos de formación en los que participemos todos y cada uno de nosotros. Es precisamente a fin de facilitar esta labor de capacitación personal por lo que en nuestros "Materiales de formación" incluimos una bibliografía sobre cada uno de los temas desarrollados, bibliografía que, a disposición de todo militante interesado en su estudio, se halla en nuestro Centro de Documentación.

MARITERE ZINKUNEGI

TXOKOAN



Zer esan nahi du?

En un sentido amplio, cualquier mercancía ampliamente aceptada como medio de cambio y medida de valor en pago de bienes y servicios se denomina dinero. Desde que en las economías primitivas el trueque, simple intercambio de unas mercancías por otras, fue reemplazado por el empleo de una mercancía intermedia que fuera fácilmente reconocible y generalmente aceptada hasta nuestros días, el dinero ha cambiado mucho su fisonomía. En la economía moderna el dinero es una pieza clave cuya trascendencia va más allá de ser intermediario en el cambio de mercancías, basta constatar la importancia que la política monetaria de los Gobiernos tiene en el curso de la economía. El Gobierno decide, en último término, la cantidad de dinero en circulación, los límites del crédito de los bancos, que no es más que otra forma de dinero y para nadie es un se-

creto que tales decisiones inciden de forma muy directa en los precios de los bienes y servicios y, por consiguiente, en buena medida, en la distribución de la renta entre las diferentes clases sociales.

Es una práctica general que en situaciones como la actual de crisis los Gobiernos, para estimular la inversión, gastan más de lo que tienen, es decir, más de lo que recaudan a través de los impuestos, y esto lo hacen dándole a la máquina de hacer dinero. El efecto no siempre suele ser el deseado y provocando, en todo caso, siempre que la masa monetaria aumente más que la producción, una subida de los precios.

Hecha esta introducción sobre el dinero, podemos pasar a definir las diferentes formas del dinero, así como algunas de las situaciones en las que éste es su protagonista.

Dinero de curso legal

Es aquel dinero que, según la ley, debe de aceptarse como pago final de deudas. El dinero en curso legal se presenta en dos modalidades: la moneda metálica con valores relativamente pequeños y el papel moneda para cantidades superiores, debido a su mayor comodidad. En ambos casos, el dinero en curso legal no tiene un valor en sí mismo, intrínseco, como en otras épocas en las que las monedas eran metales preciosos, oro y plata.

Dinero bancario

Se denomina así a los depósitos a la vista, en cuenta corriente, que el público mantiene en los bancos. La razón de equiparar los depósitos a la vista con el dinero es porque cumplen todas las funciones de éste.

Dinero barato

Es la política de tipos de interés bajo para estimular el tomar dinero prestado de forma tal que aumente el consumo y la inversión. Este tipo de medidas se adoptan en épocas de depresión, aunque el problema en la actual crisis se deriva que al haber una fuerte inflación esto no es posible. El ahorrador tiende a cubrirse buscando tipos de interés más caro y los bancos deben, posteriormente, recuperarla en los créditos concedidos.

Dinero caliente

Suele denominarse también dinero errante porque refleja una situación en la que los fondos monetarios se mueven con gran rapidez de unos países a otros, normalmente de bido a la incertidumbre acerca de la estabilidad de los tipos de cambio.

J. LIBANC

- dinero de curso legal** = lege erabilerako dirua
- dinero bancario** = banku dirua
- dinero barato** = diru merkea
- dinero caliente** = diru berria

HUMOREA



Se reunirá el próximo sábado, 22 de marzo

Orden del día del Consejo Nacional

TAI y como anunciamos la semana anterior, el próximo día 22, se va a reunir el Consejo Nacional en Bilbao. En este nuevo pasamos a informar el contenido del orden del día de dicha reunión que, en próximos ELA-Astekaria lo comentaremos con más detalle.

- Balance económico del año 1979.
- Presupuesto económico para el año 1980.
- Propuesta de revisión de cuotas desde el 1 de abril:
 - * Cuota B: 405 pesetas.
 - * Cuota M: 160 pesetas.
 - * Cuota P: 115 pesetas.
- Propuesta de las indemnizaciones de la Caja de Resistencia desde el 1 de abril:

	+ 18 años	- 18 años
— Primera semana	3.000	1.900
— A partir de la segunda	3.300	2.100
— A partir de la quinta	3.600	2.300
— A partir de la novena	3.900	2.500

- Estudio de las posibilidades de indemnizar las huelgas motivadas por los convenios provinciales del Metal de Gipuzkoa y Bizkaia.
- Análisis y desarrollo organizativo en el año 1979.
- Informe del secretario general, Alfonso Etxeberria.
- Elecciones sindicales.



Un cúmulo de derechos violados

8 de marzo: Día de la mujer trabajadora

El 8 de marzo se celebró, tradicionalmente, el día de la mujer trabajadora. Con esa fecha suele ocurrir, como con muchas otras, que una vez pasado el día, se olvidan los slogans y la razón por la que se ha celebrado el día.

Este artículo querría ser una llamada de atención a este problema. Se trataría de que lo que en este día se planteó no acabe con él, sino que sea asumido por todos, de forma que sea motivo y causa de nuestra lucha sindical diaria.

El derecho al trabajo

Esta lucha como trabajadoras tiene, en este momento, un frente muy claro: "POR EL DERECHO AL TRABAJO".

Este es el slogan que se plantea para esta fecha. Sabemos que es un tema muy amplio. No es sólo conseguir que la mujer pueda trabajar, es decir, que tenga un puesto de trabajo, sino que el problema, las mujeres sabemos que es más profundo.

En primer lugar, se trata de tener las mismas oportunidades para estudiar, haciendo que la mujer realmente estudie y después trabaje en lo que desee, en aquellos trabajos que le hagan ser más ella misma. Por supuesto, que no se nos oculta que esto equivaldría a un replanteamiento de la educación desde el primer día de escuela.

Manteniendo esta reivindicación presente, pero conscientes de que es a largo plazo, nos encontramos con el hecho de las reivindicaciones diarias de las mujeres que ya están trabajando.

Más afectadas por la crisis

Parece ya un tópico, por la cantidad de veces que se plantea, que las mujeres somos las más afectadas por la crisis. Pero a pesar de la cantidad de veces que lo oímos o que lo leemos, somos las mujeres las únicas preocupadas por ello. Sabemos que cuando se presenta un expediente de crisis o cualquier otro problema en una empresa, somos las mujeres las que primero vamos a la calle. (El número de trabajadoras en paro, según el INE, duplica al de los trabajadores, en Euzkadi). Y cuando se trata de contratar nueva mano de obra, se contrata antes a un hombre que a una mujer. E, incluso, en el mejor de los casos, es decir, cuando la mujer encuentra trabajo, recibe, muchas veces, un salario menor que los hombres que hacen el mismo trabajo (el salario de las mujeres en España se sitúa en torno a un 85 % del de los hombres para el mismo trabajo). Y lo curioso es que a los propios trabajadores esta situación les parece normal, por lo menos no les extraña.

Es nuestra lucha

Es, pues, nuestra, de las mujeres, exclusivamente nuestra, la labor de lucha por nuestros derechos. Haciendo ver que nuestras reivindicaciones (derecho al trabajo, igualdad de salarios, reducción del tiempo de trabajo, creación de nuevos puestos de trabajo, igualdad de derechos ante la Seguridad Social...), además, no nos benefician sólo a nosotras.

Teniendo en cuenta, además, que, en muchos casos, las reivindicaciones de las mujeres suponen no sólo aspectos materiales, sino también ideológicos,

cuestionando el sistema en el que tenemos que vivir.

Un medio importante para llevar a cabo estas reivindicaciones sería el utilizar los convenios colectivos. Esto exigiría un estudio previo de la situación laboral de las mujeres en la empresa o el sector en el que se vaya a plantear el convenio, para incluir en él las reivindicaciones específicas.

Para ello sería necesario que las mujeres participaran en las organizaciones sindicales en la medida que les corresponde, allí donde se toman decisiones y se elaboran las líneas de actuación.

GEMA SANCHEZ

De acuerdo con que la situación está difícil

Hay otras salidas

(Viene de primera página)

Este festival de la canción plañidera, cuyo único intérprete, por cierto, no es el ministro de Economía, no tiene por objeto, como puede parecer, el estimular las energías latentes de la sociedad y ponerla a pleno rendimiento. Al contrario, esta acumulación de nubarrones en el horizonte tiende a encoger el ánimo, a agarrar los músculos y a sembrar el miedo en el subconsciente para producir un repliegue de cada uno sobre sí mismo y, en definitiva, una insolidaridad colectiva. Se trata, claro está, de desmoralizar a la clase trabajadora y atraparla en el fatalismo de unos pronósticos formulados como sin alternativa viable. Estate quieto, se nos viene a decir, si te mueves va a ser peor; puedes arruinar las pocas posibilidades de salida que aún quedan. De pequeños se nos decía: calla y come. Ahora no menos tajantemente se nos conmina: calla, trabaja y... aguanta.

Campana de desmoralización y también de lo que dicen algunos "intoxicación ideológica" y "comida de coco" otros. Se quiere conseguir a través de una fuerte presión de los medios de modelación de las corrientes de opinión y pensamiento, interiorizar una determinada manera de ver las cosas y bloquear cualquier posibilidad de situarse en otro ángulo de visión. Es la forma "civilizada" y moderna de lograr la sumisión, la resignación y el silencio de la clase trabajadora en la "democracia". Todo ello, suponiendo que los trabajadores no reaccionen críticamente.

Queremos que la realidad se sepa

No vamos a ser nosotros, los trabajadores, los que neguemos las dificultades

de las empresas y de la economía en general. No vamos a ser nosotros los que sufrimos el paro, los que vemos encogerse nuestros salarios, los que experimentamos la degradación increíble de nuestras condiciones de vida, los que vamos a volver la espalda a la realidad. Aunque no fuera más que por interés propio, queremos que se diagnostique con exactitud la situación, que se cuantifique, sin manipulación, datos y estadísticas para que los problemas cobren su verdadero relieve y su significación. Nos hemos quejado, con frecuencia, del empeño manifiesto que ha existido, por razones políticas, en mantener sobre la opinión un cielo color rosa. Hemos exigido, sin encontrar satisfacción, sinceridad y transparencia. Lo seguiremos exigiendo.

Hay que forzar nuestras salidas

Lo que ya no aceptamos es, que esta situación sólo tenga una salida, la que machaconamente se nos quiere imponer como inevitable. Existen otras salidas. Entre ellas están las nuestras. Hay que creer en ellas. Hay que resistirse a la intoxicación. Y hay que forzarlas. Sólo un acto de voluntad colectiva de los trabajadores puede cambiar el signo de las alternativas que se pondrán en práctica. Ese es así en cuanto a las alternativas generales, pero también en cuanto a las que en cada empresa se impongan. Siempre, en cada situación, las opciones son varias: las nuestras y las otras. Las nuestras únicamente las defenderemos nosotros, los trabajadores solidarios.

V. ELORZA

HEMEROTEKA

Campaña de la CMT contra la penetración de las sociedades multinacionales en el sistema de la ONU

"La CMT ha pedido a sus organizaciones afiliadas y a aquellas que cooperan con ella, que participen en una campaña de denuncia de hechos echos cerca de la opinión pública y que en todas partes, donde sea posible, se hagan intervenciones cerca de los Gobiernos. Para apoyar esta campaña el 'dossier' de la CMT expone la composición de las delegaciones gubernamentales para las negociaciones sobre el caucho (1977), el cobre (1977), los fosfatos (1977), el cacao (1979). De la misma manera, cuando hay cosas importantes en juego, toda multinacional concernida se halla directamente presente y, mediante justificaciones técnicas, obra de tal manera que las medidas que se adopten estén en conformidad con su política y sus intereses. Porque es allí donde se hace la verdadera política y donde se deciden o no los programas de aplicaciones concretas mucho más que en las grandes asambleas o conferencias donde cada delegación rivaliza en declaraciones generosas que ocultan la realidad." (...) "Este 'dossier' insiste sobre el hecho de que este cerco (cerco y penetración de los intereses económicos y financieros de las multina-

cionales en las instituciones públicas nacionales o internacionales) constituye la principal y verdadera razón de las dificultades para realizar un nuevo orden económico y social más justo y equitativo, y el fracaso global de las estrategias del desarrollo de los dos últimos decenios."

LABOR

Acuerdo-Marco

"En primer lugar, hay que hablar de su finalidad, pues es cierto que se trata de un acuerdo para homogeneizar y facilitar la negociación de 1980. Textualmente se dice en su introducción que la excepcionalidad del acuerdo "viene dada por la grave crisis económica que atraviesa nuestro país". Al leer el acuerdo habrá que esforzarse, pues, en encontrar la valoración que se hace de la crisis y la salida que se ofrece. Y si la salida la queremos encontrar en los epígrafes IV y V (salarios y revisión salarial) el resultado no puede ser más desolador. No sólo se abdica del poder adquisitivo de los trabajadores al pactar una banda del 13 al 16, sino que la banda se abre y permite el descuelgue de las empresas con pérdidas contables en el 78, 79 y "asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1980". Y así, aparte del problema técnico de la fiabilidad contable y la existencia de los mecanismos para determi-

nar la existencia veraz de estas pérdidas, nos encontramos con que se crea una nueva categoría de trabajadores, que con idénticas necesidades van a sufrir un gap (distancia) salarial que los distanciará, cada vez más, de sus compañeros y que, por otra parte, estarán en constante peligro de expediente de crisis, al contar la empresa de antemano con declaración fehaciente de su situación deficitaria. Pero, a pesar de ello, lo más grave es que se rompe con una tradición secular en el movimiento obrero, al abandonarse la relación salarios/coste de vida por la de salarios/productividad-beneficio.

Continuando con el tema salarial, se excluye del IPC para la revisión semestral "la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo". Lo que, en términos sencillos, significa que los trabajadores pagarán dos veces el incremento del precio de la gasolina y a los empresarios les salga gratis. "Casi el núcleo central del acuerdo (siete páginas) viene formado por el epígrafe VIII 'Productividad y absentismo', y olvidando que ambos conceptos no se definen y que su redacción es brillantemente eteria, surge siempre una pregunta: ¿Por qué se insiste tanto en productividad si se atraviesa una fase de desfallecimiento de la demanda y acumulación de stocks? No, evidentemente, para producir más, sino, en todo caso, lo mismo pero con menos gente".

Carlos Moro
"Argumentos"
Febrero, 1980

Los metalúrgicos europeos reivindican el diez por ciento de reducción del tiempo de trabajo

El Comité Ejecutivo de la Federación Europea de Metalúrgicos, reunido en Bruselas los días 13 y 14 de noviembre, ha decidido insistir cerca del Consejo Europeo de Ministros para que se adopten medidas obligatorias para la instauración de una disminución de 10 % de la duración del trabajo bajo todas las formas posibles (disminución jornada de trabajo, vacaciones suplementarias, etc.). Los sindicatos miembros de la FEM piden, igualmente, una acción más vigorosa contra la prestación de horas suplementarias. Allí donde estas horas suplementarias no fueran excluidas deberían ser recuperadas bajo forma de días de vacaciones de compensación. Mediante estas medidas la FEM piensa llegar cuanto antes a la creación de puestos suplementarios. La FEM piensa, igualmente, intervenir a nivel de las negociaciones de convenios colectivos en los Estados miembros europeos, y va a tratar de armonizar las reivindicaciones en la perspectiva de un mejoramiento del empleo.

"LABOR"
Diciembre 1979



Autoescuelas de Bizkaia, sigue en huelga

El sindicalismo en sectores llamados "marginales"

Entrando, ya en la cuarta semana de huelga en las autoescuelas de Bizkaia, el conflicto permanece estacionario. Bizkaia era la única provincia vasca sin convenio, y, en un principio, la patronal se negó a negociar, haciéndolo, por fin, al cabo de una semana de huelga, pero la oferta presentada (13.000 pesetas mensuales más baja que el convenio de Araba y 11.000 menos que el de Guipúzcoa), mostraba su nula voluntad de entrar en una negociación seria, por lo que la huelga sigue convocada.

Las mayores dificultades han venido de la dispersión del sector y la pequeñez de las empresas, sobre todo, a la hora de convocar la huelga legal, ya que hubiera resultado más sencillo hacer la convocatoria de huelga legal a nivel provincial en lugar de hacerlo empresa por empresa.

La dificultad ésta, nos obligó a empezar la huelga con unos pocos centros (35 %), de manera que, poco a poco, se fueran sumando los demás. Los primeros días, el objetivo se centró en asentar la huelga, extendiéndola por medio de piquetes organizados, quitando el miedo a la gente, logrando la paralización total del trabajo y de los exámenes y montando una oficina permanente en los locales del sindicato.

El siguiente paso se centró en explicar claramente el objetivo de la huelga a la opinión pública y a los alumnos por medio de comunicados a la prensa, panfletos explicativos, entrevistas a la radio, etc. Y la acogida, en general, ha sido buena.

Al ser un sector pequeño en cuanto al número de trabajadores, era necesario darle "ruido" al asunto por medio de encarteladas, caravanas de coches, etc., teniendo prevista la realización de acciones más "espectaculares" incluso, de desprestigio de los representantes de la patronal más duros y reacios a cualquier acuerdo. El hecho de depender de una clientela les hace sensible a este tipo de acciones, acciones que realizaríamos también en caso de despidos, etc., aunque hasta el momento no hay más que algunas amenazas.

El sindicato enemigo

Al ser empresas pequeñas y existir unas fuertes relaciones

personales entre los jefes y los trabajadores, la patronal (mucho más organizada y dura que en el resto de autoescuelas de Euskadi), se ha dedicado, continuamente, a la tarea de dividir a los trabajadores haciéndoles ofertas chapuzas y ridículas de arreglo individual, ofreciéndoles negociar sin el sindicato, ofreciéndoles ascensos y, sobre todo, presentando a los responsables del sindicato como "agitadores", intentando desprestigiarlos entre los trabajadores y llegando, incluso, a las amenazas personales a los sindicalistas. Ante esta actitud mafiosa, era necesario estar en contacto continuo con la gente, creando una relación personal entre el sindicato y los trabajadores.

Esta actitud antisindical de la patronal se ha centrado en ELA por ser el sindicato del sector. Dimos cabida a otro

sindicato, sobre todo, para eludir problemas de discusiones sobre la representatividad, pero estamos demostrando en éste y otros casos que ELA, es el único sindicato con capacidad de llegar y hacer sindicalismo en sectores considerados como marginales, por su escaso número de trabajadores. Y, ahora, ELA es para los trabajadores de autoescuelas "el sindicato".

La huelga, pues, continúa; estamos esperando una nueva oferta de la patronal. Es posible, incluso, una radicalización, siendo la patronal la única responsable de la prolongación del conflicto. El que consigamos más o menos, depende de muchos factores y, sobre todo, de nuestra capacidad de resistencia y presión. Algo hemos ganado ya: después de cuatro años de intentarlo, éste, seguro que no estaremos al convenio estatal.

EDU IRIONDO

La inaplicabilidad del convenio estatal de Químicas

Se impone la negociación empresa por empresa

Bada zenbaki pare bat Kimikaseko komeniotaz iharduten genuela, FEIQUÉ eta UGTren artean eginikoa. Langileei erakusterakoan egin zen demagogia salatzen genuen, azken batean %14 igoera lortu baizen, 16% i zenpetu zutela esan bazuten ere. Desengantatzeko nagusiek duten aukera, lanpostuetako mobilizapena, antiguedade eta asenso delakoagatik kenduarazi dute %eko 2 puntuak... ezin leike kondizio hauekin egindakos negoziaketa izena duenik onartu.

UGTk onartu egin du, izenpetu egin du berak bakarrik, behar hainbateko indarrak ez eduki arren, ondoren USOK berak ere, aldemenean toki bat egitea nahi zuen, nagusiak gusto betez osatu diotena. Beste negoziaketetan egin ohi duen gisa, UGTk, langileekin kontaktu gabe egin du dena. Asuntua lehen bailehen firmatzea da, papela bete eta kito. Langileek ikusi dute azkar, zein azpijoko darabilen eta beraiantzat ezduela baliorik, diote, komenioaren ambito beren eskuetan dagoela, zer mailatan egiteko aukera dutela... eta. Goian eginikoa oso urrutu gelditzen direla eta, hasiak daude hainbat komenio: hara nola, Gipuzkoan, plastikoa aurrera doa, kautxoa firmatua, beste eskualdetan enpresatxoak, batzuk bukatuak (FAES, DOW...) besteak negoziatzen edo eta huelgan (INSECTICIDAS CONDOR, zornotzakoa).

ELAk bide honi heltzen dio eta bultzatzen. Sindikalismoa goitik behera egin nahi dutenek har bezate bere lepoan ondoren etorriko zaien ardura guztia, beraren jabe izan daitezela gero. Hemen, behetik gora puskatuko dugu, deuseztuko, estatal komenioa. Ari gara.

Haciendo un comentario del Convenio Estatal de Química, firmado por la patronal FEIQUÉ y la UGT, hace un par de semanas, lo calificamos de desaguado y denunciábamos la demagogia utilizada en la presentación del mismo a los trabajadores, al ocultar la

reducción del 2% para antigüedad y ascensos quedando el incremento salarial en un 14%, y no comentar siquiera la total libertad de los empresarios para aplicar la movilidad en los puestos de trabajo. Mención aparte merece la cláusula de desenganche que



Los trabajadores d Otro ejemplo de d

posibilitaba el que mente cualquier em gando pérdidas, dej cación dicho con cuando es posible ganche, la negociac tiva no tiene sentid gocia y firma, es p cumpla a no ser q tivo sea ése, sólo f que a uno le echen mar. Así parece que tendido la USO, que cipar siquiera en la ción, cuando todo e sado y entre UGT y lo tenían firmado, gando un hueco en para estampar su fi patronal; ¡faltaría m samente accede a mismo UGT, que forma tiene alguien compartir responsal No acaba aquí el e guiendo la carrera con la homologació venio de la Constr Madrid, carrera p quienes no creen en

El de la zona de Bergara y de Epelde y Larrañaga de Azkoitia

Convenios del textil de Gipuzkoa

Madriden, Urtarilaren 22an, Enpresario Textil Elkarteak eta CC. OO., UGT eta USO sindikatoek, Estatuto de los Trabajadores lagestatu artean, Textil konbeniorik ez negoziatete erabakia zinatuz

ten.

Horrelakoei ez diogu errespetu haundirik eta Bergarako enpresen konbenioa eta Azkoitiako Epelde y Larrañaga enpresakoa bukatu ere bai.

Aurrez erabakitako helburuak osoki lortu ditugu. Gipuzkoako kateako konfezioena (confección en serie) ere aurrera doa eta laster emango dugu horren berri.

Una vez negociado el convenio Textil de Bergara y Epelde y Larrañaga de Azcoitia y a falta únicamente de redacción y firma, podemos realizar una valoración de contenido en forma positiva.

En Bergara hemos convenido:

- Jornada Laboral: 43 horas semanales.
- Salario mínimo garantizado: 47.000 pesetas mensuales.
- Incremento salarial: 3 % + 2.000 pesetas lineales (la revisión fue en octubre de 1979).
- Revisión semestral.
- Ampliación del reconocimiento médico.
- Ampliación de derechos sindicales. Y una serie de 1 para tratar en la Comisión Mixta de interpretación que presentarán unas mejoras en aspectos sociales. Los derechos de la mujer trabajadora han sido ampliados en buena forma.

En Epelde y Larrañaga:

- Jornada Laboral: 34 horas menos que el año 1979.
- Incremento salarial: 16 %.
- Ampliación interesante en cuanto a derechos sindicales.
- Asambleas pagadas.

La firma del convenio supone la superación de temas que parecían tabúes hace poco tiempo.

La finalización de un trabajo, ha de ser la iniciación y en este momento vamos a continuar el proceso de mayor grado de organización de la Federación Comarcal e ir un nuevo grado de Formación para los militantes.

PAKO OLASI



Convenios de Limpiezas de Gipuzkoa y Bizkaia

Que se cumplan

Las negociaciones del convenio han llegado a su fin. La serenidad y el espíritu negociador de la patronal destacan sobre la cerrazón e intransigencia de la que han hecho gala en ocasiones anteriores. Ha habido ganas de llegar a un arreglo a través de unas negociaciones normales y se ha conseguido un texto de convenio que, aunque no satisfaga plenamente, ha merecido la aprobación de los afiliados y trabajadores del sector.

En líneas generales, el convenio contempla una subida de 25.900 a 29.400 pesetas para el primer semestre, una revisión e incremento salarial de 2.000 pesetas para el segundo, se mantiene el plus de Transporte de 2.000 pesetas y

las pagas extraordinarias de marzo, julio y diciembre serán de 28.000 pesetas. También se han aumentado las vacaciones en un día, desde ahora serán 31, y cabe señalar algunas mejoras en materia de licencias, tanto retribuidas como no retribuidas. Sin embargo, merece una mención especial el hecho de que, dentro del apartado de garantías sindicales, haya sido aprobado un apartado en el que se dice que todo despido calificado por la autoridad laboral como improcedente suponga el derecho a readmisión por parte del trabajador. Es una modificación que la consideramos muy importante.

En el sector de Limpieza de Edificios y Locales se ha constatado un importante avance en las condiciones de la rela-

ción laboral, avance del que tendrían mucho que decir las huelgas, duras huelgas, que han mantenido en años anteriores. Sin embargo, aun cuando se cuenta con un nuevo convenio, existe una gran preocupación porque en numerosas empresas se incumple sistemáticamente el convenio. Puntos esenciales de la Ordenanza, por ejemplo, en relación a Seguridad e Higiene, son omitidos en este sector.

Y lo importante no sólo es el que el convenio se firme, sino que se cumpla. Los trabajadores son conscientes de este dato y de ahí que, en general, se dé una mayor incidencia sindical en este sector.

Una parte del trabajo ya se ha cumplido. Lo importante es que ahora se cumpla.

Con fecha del 4 de marzo ha sido homologado, por la Delegación Territorial, el convenio de Limpiezas de Edificios y Locales de Vizcaya, que tendrá una vigencia del 1-2-80 al 1-2-81.

Las negociaciones, que se iniciaron con ciertos problemas de representatividad por la parte económica, tomaron definitivamente un cariz realista y de afán negociador, que han culminado con la firma de unos acuerdos de balance positivo para los trabajadores del sector.

- Resaltaremos algunos de ellos:
- Tabla salarial 16,33 % garantizado sobre el último sueldo.
 - Categoría de limpiadora 19,50 % sobre total devengado en 1979.
 - Jornada, 43 horas en jornada partida y 42 en jornada continua.
 - Plus transporte, 60 pese-



- tas por día de trabajo para todos los trabajadores.
- Pluses 25 % de nocturnidad; 20 % penoso y peligroso.
- Pagas extras: Tres pagas a salario real más antigüedad.
- Bajas: Accidente 100 % desde el 7.º día. Enferme-

dad con hospitalización, 100 %, a partir del 21 días.

- Contratos de trabajo: Visto bueno del Comité antes de su firma.
- Derechos sindicales: 40 horas al mes retribuidas para delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.

Ante estos resultados, cabe pensar en un cambio de actitud en las relaciones de trabajo por parte de una patronal que ha mantenido siempre posturas nada acordes con una sociedad de derecho en la que oficialmente vivimos.

Un asunto previo a estas negociaciones fue el concretar, por las empresas, los plazos y forma de pago de las diferencias de salarios derivadas del laudo del año 1979, aspecto a lo que la patronal se comprometió a hacer efectivo su pago para mayo como plazo máximo.

M. U. y P. U.



demostrando, en la huelga que llevan a cabo, el empeño por conseguir convenio propio del estatal.

tracia y tienen un desprecio olímpico por las instituciones obreras, UCD, inclinando, aún más, si cabe, la balanza en favor de la patronal, homologa el convenio estatal firmado por una "representación obrera" que no alcanza el 10%.

Se ha negociado a media luz, ha sido homologado ilegalmente, ya se tiene convenio. Pero salen los trabajadores y dicen que no les sirve, que ellos entienden la negociación colectiva de otra forma, que quieren participar en la discusión del convenio que les vaya a afectar.

Y así se plantea la negociación de manera más directa, ligiendo el ámbito que se cree más idóneo. Avanza el convenio del Plástico, firmado el del Caucho, los dos de Guipúzcoa; al mismo tiempo que preferán los convenios de empresas en el resto de las regiones, porque al final, un convenio es bueno o malo según sea

la relación de fuerzas, y en consideración a esto, hay que elegir el terreno de juego que a los trabajadores nos interesa.

Así lo han visto en DOW, consiguiendo un incremento del 18%, en FAES, donde han abordado la negociación de frente, a pesar de la dureza de la patronal y tras un mes de huelga, se ha visto el resultado: incremento salarial del 22%, reducción en 40 horas la jornada anual de trabajo y mejora en otros aspectos como servicio militar, jubilación, etc. En la misma línea está el convenio de INSECTICIDAS CONDOR, en Amorebieta, donde la insistencia de la dirección en acogerse al convenio estatal ha desencadenado un conflicto que entra ya en su cuarta semana. La petición se centra en un aumento del 19% sobre todos los conceptos, frente al 16,64 que ofrece la empresa, y reducción a 41 horas de la jornada a partir de los 60 años,

que llegaría al 50% a los 64 años.

Los trabajadores de CONDOR han entendido y están firmes en ello, que no les sirve un convenio vacío y regresivo como el estatal, y no flaquean las fuerzas en el empeño de hacerlo saltar hecho pedazos, de convertirlo en papel mojado, a pesar que la patronal imponga la presencia de un asesor de UGT en la mesa.

Este es el camino de avanzar en la negociación colectiva y consolidarla como medio importante de construcción y afianzamiento del sindicalismo. Es un sindicalismo de abajo hacia arriba, con los pies en el suelo de la realidad de los trabajadores. Y si alguien se empeña en seguir firmando todo lo que la patronal ponga delante, como salida a su supervivencia, que apechugue con las responsabilidades, porque los trabajadores están exigiéndolas ya.

DANI GOMEZ

ARIN

de noviembre, revisión médica, 100 % en caso de accidente laboral.

Vinícolas de Navarra

Este convenio también ha sido firmado esta semana por ELA-STV, USO y SU. Dicho convenio, entre otras cosas, recoge: incremento salarial del 16 %, 28 días de vacaciones, paga extraordinaria el día patronal de 11.000 ptas.

Asimismo, esta semana comenzarán las deliberaciones del Convenio Provincial de OBRADORES DE CONFITERIA, PASTELERIA Y REPOSTERIA, de la provincia de Navarra, cuya mesa negociadora ha quedado compuesta por ELA-STV, conjuntamente con otros sindicatos. Las peticiones que han sido ya presentadas a la patronal, entre otras contienen los siguientes: vigencia de 1 año, aumento salarial de 5.500 ptas., revisión semestral del 5 %, jornada laboral de 41 horas semanales, pagas a salario real.

La empresa ha mostrado de nuevo su actitud autoritaria en la negociación del convenio

SENER:

Continúa la represión sindical

La dirección de SENER, que se hizo célebre en el país a raíz del despido de 40 trabajadores el año 1977 por una huelga general pro-amnistía, convocada por todos los sindicatos, ha vuelto a dar la campanada con motivo de la negociación del convenio para este año 1980.

A las peticiones de los trabajadores, que se resumían fundamentalmente en: situa-

ción de los eventuales y un incremento de la masa salarial del 18 %, repartido 50 % lineal y 50 % proporcionalmente, la dirección respondió con una revisión arbitraria de los salarios, de acuerdo a unas apreciaciones subjetivas, entre las cuales no ha faltado la atención a la actividad sindical de los individuos. El resultado de esta aplicación ha supuesto aumentos provisionales del 22 % para sueldos de 90.000 ptas. y del 10 % para sueldos de 43.000 ptas., siendo éste el mínimo porcentaje asignado, y alcanzándose en algunos casos el 28 %.

Ante posturas tan irreconciliables, se ha recurrido una vez más al laudo.

Toda la actividad de la empresa en estos últimos años ha ido encaminada a impedir la materialización de un convenio, para lo cual, y entre otras cosas, ha pedido a los trabajadores que lo deseen, que envíen por escrito su renuncia al mismo.

No contenta con el pobre resultado obtenido hasta ahora, este año ha puesto toda la carne en el asador, sin miedo a quedar nuevamente como un modelo de dirección

represiva y autoritaria, y ha prometido mantener los aumentos provisionales a los que renuncien al convenio para este año a pesar de lo que disponga el laudo.

Año tras año intentamos los trabajadores hacer entrar en razón a esta dirección, y año tras año nos responden con la misma postura. Esta actitud permanente está convenciendo cada vez a un mayor número de trabajadores, que la única posibilidad de hacerle entrar en razón está en conseguir unas organizaciones sindicales fuertes que puedan ofrecer una oposición firme y permanente.

La sección sindical de ELA está convencida de que la única manera de presentar una fuerza organizada y coherente a la empresa, el único modo de conseguir que ésta no actúe como le dé la gana y cuando le plazca. El que vayamos consiguiendo poco a poco una afiliación en aumento corrobora dicho razonamiento. Con una afiliación masiva y organizada en un sindicato podremos ir cambiando la relación de fuerzas en la empresa y modificar a la dirección en el sentido de

aceptar unas reglas de juego más acordes a la realidad en la que vivimos.

Digamos, como información de última hora, que en el acto de avenencia celebrado en la Consejería de Trabajo del CGV, se ha instado a la empresa al reinicio de las negociaciones del convenio, para lo que ha sido puesta la fecha del 11 de marzo para sentarse en la mesa con la presencia del inspector como presidente de la misma, establecido por dicha Consejería.

R. LAKA

El convenio del Caucho de Gipuzkoa, recientemente firmado, se encuentra a disposición de los afiliados del sector en los locales de Federaciones de Donostia, en la calle San Martín.

Igualmente, el convenio de Grandes Almacenes está a disposición de los afiliados de este grupo, en los locales de Federaciones de Bilbo, Donostia, Gasteiz e Iruña, para quien, estando interesado en el mismo, pueda ir a recogerlo y aclarar cuantas dudas o preguntas surjan de su interpretación.

NAFARROA:

Salas de fiestas

ELA-STV y SU firmaron el día 4 de marzo de 1980 el convenio Provincial de Navarra de SALAS DE BAILES Y DISCOTECAS que, entre otros puntos, recoge: vigencia de 1 año, incremento salarial del 7 %, 30 días de vacaciones a salario real, pagas extras de un mes de salario real cada año, fiesta patronal el día 22

ESTADO

Portavoces gubernamentales estiman que un 35 % de los trabajadores serán afectados por los desenganches

Buen AMI para los amos

El ministro de Economía, José Luis Leal, ha señalado recientemente en la Comisión de Economía del Congreso, que la inflación en 1980 para reducirse sólo en punto o punto y medio y ello siempre que se cumplan determinadas condiciones.

Excepción hecha de los factores que inciden en la alza de los precios que escapan al Gobierno (subidas petrolíferas, inflación en el conjunto de los países industrializados, etc.) y de aquellos otros factores en los que, de momento, el Gobierno no quiere incidir (reforma del sistema productivo, reforma del sistema financiero y fiscal, etc.) el resto de los factores, tendrán un tratamiento adecuado para alcanzar tal fin.

El Gobierno, una vez más, va a seguir pensando sobre determinadas rentas, en concreto sobre las salariales y las agrícolas. Esta, y no otra, ha sido la finalidad del AMI (Acuerdo Marco Interconfederal), suscrito por la CEOE y UGT y no tiene otro propósito la fijación, por decreto, de los precios agrarios.

Según fuentes gubernamentales, el desenganche afecta al 35 %

En un momento en el que el grueso de los convenios estatales han pasado el fieltro del acuerdo marco, el vicepresidente para Asuntos Económicos no ha tenido empacho alguno en señalar que, gracias a las cláusulas de desenganche entre un 30 ó un 35 de los trabajadores, no alcanzarán los aumentos previstos en el AMI. Cuestión ésta celosamente ocultada por UGT y que parece suficiente para que el conjunto de los "costes" salariales permitan una considerable desaceleración de la inflación.

El AMI ha cumplido, pues, su objetivo de reducir el poder adquisitivo de las rentas salariales con las excepciones habituales, ya que, como han reconocido los medios de información y los señalados significados líderes sindicales del Estado, Euskadi ha sido donde menos incidencia ha tenido el "arreglo" UGT-CEOE.

Los precios agrícolas por los suelos

Los agricultores son, sin duda, el otro sector castigado por la política económica del Gobierno. Después de que el pasado año sus rentas crecieron un 45 % por debajo del resto de los sectores, el Gobierno se niega a actualizar los precios, se cierra a cualquier negociación y tira de decreto para zanjar nuevamente el tema. El recurso para mode-

rar el crecimiento de los productos alimenticios no puede ser más expeditivo. La mini-crisis del Gobierno, suscitada, es sólo una prueba de la falta de realismo con la que actúa su máximo responsable.

En síntesis, hay que decir que, aunque sea a posteriori, el Gobierno acaba de darnos la razón a quienes, desde un primer momento, veíamos en el desenganche la puerta falsa de la negociación colectiva. La actuación de UGT ha hecho buena, una vez más, aquello que, a perro flaco, todo son pulgas.

J. ELORRIETA

MUNDO

Un ejemplo ilustrativo

El "cartel" eléctrico

Si a cualquiera de nosotros nos preguntasen qué es la OPEP, una mayoría, al menos, responderíamos que es un organismo que integra a los principales

productores del petróleo con el objeto, entre los más importantes, de fijar los precios del crudo.

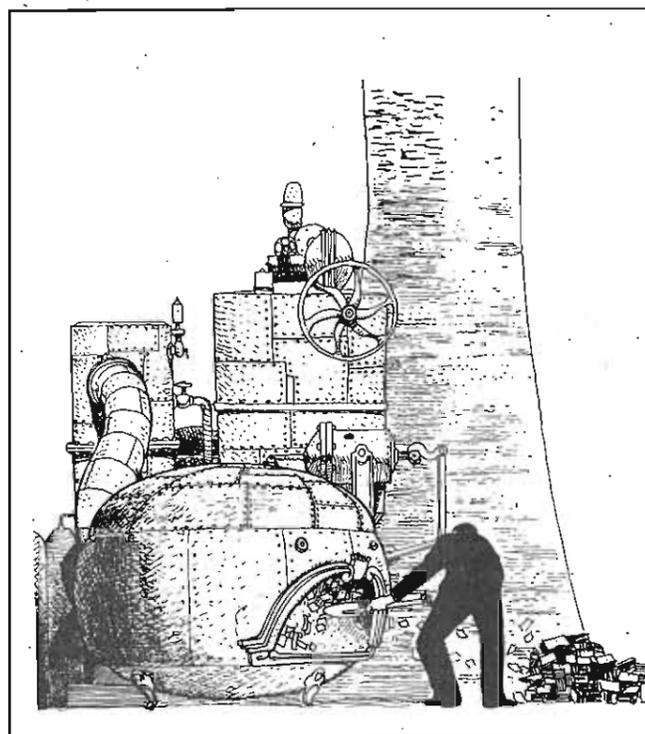
Ahora bien, posiblemente ninguno supiese responder qué es la IEA y a pesar de ello, existe y si bien su importancia no alcanza la de la asociación anteriormente referida, esto quiere decir que es del todo irrelevante. Al contrario, es sólo un ejemplo de cómo funcionan los "carteles" constituidos por las empresas multinacionales para el control de los mercados y, por lo tanto, de los precios.

Los precios los fija la IEA

La IEA es la Internacional Electrical Association e integra a empresas eléctricas de Alemania, Austria, Francia, Gran Bretaña, Italia, Japón, Holanda, Suecia y Suiza. Prácticamente todas las gigantes del área pertenecen a la IEA (Brown Boveri, Siemens, General Electric AEG-Telefunken, etc.).

La existencia de este "cartel" ha sido descubierta por dos expertos norteamericanos que han revelado, a su vez, cuál es su principal cometido.

Prácticamente ningún contrato internacional en el terreno de la construcción y el equipamiento de material eléctrico se suscribe sin la participación de la IEA, que fija el precio de la operación.



La IEA controla todo el engranaje de la fijación de precios del sector eléctrico a nivel mundial y distribuye los beneficios entre sus socios. Así de sencillo.

Todos los concursos para esta gama de instalaciones van precedidos por la decisión en secreto, y, de acuerdo a unas normas fijadas, de quién va a ser, en definitiva, el proveedor.

Si sale a colación la recientemente descubierta IEA, que ha venido funcionando durante cincuenta años, es por-

que tales prácticas son la regla y no la excepción de las transacciones internacionales, poniendo en evidencia cual es el verdadero mecanismo de fijación de precios. Estos no son el resultado libre de la oferta y la demanda, sino precisamente todo lo contrario, el resultado del funcionamiento de los oligopolios.

El control de los precios, abogado por los defensores de la política de rentas como contrapartida al control de los salarios, quiebra también en estos supuestos. Nada ni nadie impide que la IEA decida un aumento determinado en las tarifas porque todas las empresas secundan tal iniciativa.

K. ASLA

Según los últimos datos oficiales

El paro sigue creciendo

Según los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística, el número de parados, el 31 de diciembre, ascendía a 1.334.200, lo que en relación al total de la población activa total, supone el 10,14 %.

Por sectores económicos la cifra más elevada de desempleo corresponde a quienes buscan su primer trabajo, 529.000. La construcción y los servicios con 263.000 y 235.700 ocupan el segundo y tercer lugar respectivamente en el ranking, seguidos por el sector industrial con 214.400 parados y en último lugar por el sector agrícola con 91.700.

Suma y sigue

El desempleo, oficialmente ha alcanzado pues los dos dígitos, habiendo duplicado, tal y como puede observarse en el gráfico adjunto, la tasa de hace tan sólo dos años.

Los datos referidos son un resumen estadístico de la gravedad del paro que no expresan, en toda su dimensión, el alcance de la situación creada.

En este sentido, más preocupante que el desempleo en sí, es la casi certeza que se-



guirá creciendo a corto plazo y no deja de ser sintomática que el propio ministro de Economía se haya negado a hacer cualquier estimación al respecto. El crecimiento económico, previsto para

1980 con aumentos próximos a cero, deja pocas dudas sobre la evolución a la alza del desempleo. La sensación de impotencia satisfactoria es manifiesta y a la partida de credibilidad política acen-

tuada por sus últimos reveses autonómicos hay que adicionarles su fracaso económico.

No se atisba ninguna política de empleo

Para colar el Estatuto de los Trabajadores, el representante gubernamental no tuvo mejor ocurrencia que cantar entre sus excelencias su capacidad de empleo cuando precisamente el Estatuto no hace sino aumentar la indefensión de los trabajadores en esta materia.

Salvo declaraciones de este calibre, pura filfa, a las que nadie da crédito y formulaciones generales, tales como la necesidad de aumentar la inversión, nada de nada.

Este comportamiento no responde, ni a la falta de alternativas, al menos parciales, ni a la mayor o menor capacidad de formularlas, aunque en este punto las reservas son cada vez mayores, sino lisa y llanamente al hecho de que el partido gubernamental está prisionero de una derecha nada dispuesta a compartir sacrificio alguno.

J. E. AURREKOETXEA

A bote pronto

Lo ha dicho Pedro Schwartz, considerado como el cabeza de fila de los llamados nuevos economistas, empapados, todos ellos, de fe liberal, "medidas como la Seguridad Social a tiempo parcial, o la congelación del salario mínimo podrían dar buenos resultados en la lucha contra el paro".

Tal vez no esté en lo cierto, aunque el remedio nos parece un poco cruel. Con medidas como las formuladas, no sería extraño que descendiese en varios puntos la población activa. Porque ¿cómo van a vivir quienes hasta ahora "viven" del salario mínimo, si para más inri, se les congela éste?

Luis Olarra puede estar satisfecho, después de varias tentativas fallidas de hacer carrera política, de hacer y decir cualquier cosa para estar en candelero que ha ocupado el primer lugar en un ranking que le honra. Su empresa, con 7.000 millones de pasivo, ha sido la protagonista de la mayor suspensión de pagos ocurrida en 1979. Una buena ocasión para brindar por un buen rioja.

A ciertos trabajadores les interesa hacerla

La declaración sobre la renta



Ha comenzado ya el período para hacer la declaración anual sobre la renta. A diferencia de otros años, legalmente es obligatoria para todos, aunque sepamos que Hacienda tardará unos años en poder controlar realmente todas las personas. No obstante, este año hay trabajadores a los que interesa especialmente hacer la declaración, toda vez que pueden tener cantidades a percibir, por haberseles descontado con exceso según su situación personal.

La razón del interés en hacer la declaración

Hasta la fecha, todo trabajador que percibía más de 300.000 pesetas tenía obligación de hacer la declaración sobre la renta, aunque Hacienda no se esmeraba en hacer cumplir la obligación. Con

la nueva ley, se establece de nuevo la obligatoriedad que presumiblemente se hará cumplir, aunque se tarde unos años en controlar realmente dicha obligación.

Por motivos no legales, hay un número fuerte de trabajadores a quienes interesa hacer la declaración, por cuanto su liquidación será negativa y, a diferencia de la legislación anterior, Hacienda debe devolver las cantidades negativas que resulten de la declaración.

En particular, las declaraciones negativas corresponden a aquellos trabajadores que poseen una vivienda en la que habitan y para la cual tienen un crédito de las cajas de ahorro.

Situaciones orientadoras

Al objeto de que cada trabajador pueda saber a qué aten-

nerse, a continuación, exponemos un cuadro aproximativo, en el que las cantidades positivas son cantidades a pagar y las negativas a cobrar de Hacienda.

Como se puede observar, las cantidades a percibir se dan cuando existe un crédito vivienda que se está pagando. Las cuantías a cobrar, pueden oscilar, ya que el cálculo aproximado se ha hecho para un crédito de 1.000.000 de pesetas que se amortiza a razón de 100.000 pesetas/año, sin contar intereses. Para amortizaciones inferiores, la cantidad a cobrar baja y para amortizaciones superiores se eleva. Las devoluciones deberán ser hechas por Hacienda a los seis meses de presentar la declaración sobre la renta.

JUAN MIGUEL MENDOZA

Trabajador	Salarios brutos anuales	600.000	700.000	800.000	900.000
Soltero sin vivienda		4.986	4.595	10.571	8.017
Casado sin hijos con vivienda sin crédito		-788	-1.015	4.961	2.570
Casado sin hijos con vivienda con crédito		-15.788	-16.015	-10.039	-12.430
Casado 2 hijos con vivienda sin crédito		-788	985	8.961	8.570
Casado 2 hijos con vivienda con crédito		-15.788	-14.015	-6.039	-6.430

El trabajo nocturno (IV)

Incidencias médico-patológicas y de las características individuales

I. Incidencias médico-patológicas

El trabajo nocturno, y sobre todo la alternancia de los horarios de trabajo, pueden debilitar las resistencias naturales del organismo de los trabajadores. Tres elementos adicionales tienen que ser considerados:

la alimentación

La ruptura de ritmo alimenticio puede estar en el origen de alteraciones digestivas de cierta importancia. Las dispepsias son dos o tres veces más frecuentes entre los trabajadores de turnos rotativos que en los que solamente trabajan de día. Los desórdenes intestinales son parte del cuadro clínico del trabajador nocturno. Las úlceras gastro-duodenales que como se sabe traducen un disfuncionamiento del sistema nervioso central, son claramente más frecuentes entre los trabajadores de turnos.

Los desórdenes nerviosos

Las características corrientes de lo que se puede llamar "neurosis de los trabajadores de noche" son: la astenia sobre todo mañanera, el insomnio con somnolencia durante las horas de vigilia y los desórdenes del carácter: agresividad o depresión. Esta neurosis se manifiesta, a veces, desde el principio del trabajo noc-

turno, puede ser que se atenúe por la costumbre o también puede suceder que se manifieste tardíamente a cierta edad.

Medicamentos

El trabajo nocturno expone a los trabajadores a otro peligro: el del abuso de los medicamentos excitantes para mantenerse espabilado de noche y de tranquilizantes o somníferos para poder dormir de día. Este consumo, con frecuencia, se vincula a determinadas manifestaciones nerviosas e instaura un círculo vicioso del cual no suele ser fácil evadirse.

II. Incidencia de las características individuales

Algunas características individuales influyen también en los efectos del trabajo nocturno.

La edad

Con la edad se agravan los inconvenientes del trabajo nocturno. Por ejemplo, en numerosos casos a partir de los cuarenta años, se hace sentir una intolerancia definitiva respecto al trabajo de noche.

El temperamento y el carácter

Los análisis y las investigaciones que se están realizando no permiten todavía confir-

mar la idea común según la cual ciertas personas tienen un temperamento "nocturno" y otras "diurno". Por el contrario, es cierto que algunos rasgos del carácter convierten el trabajo nocturno en más peligroso y nocivo: los emotivos, los que tienen tendencia a la depresión, los que han vivido una infancia frustrante, se ha constatado que se adaptan mal al trabajo nocturno.

Las mujeres

Como el trabajo nocturno suele tenerse como prohibido a las mujeres, se han realizado pocos estudios sobre el efecto específico de este trabajo sobre la salud de las mujeres.

Se estima que el ciclo puede tener incidencia específica: un aumento en la producción de las hormonas masculinas. Entre las enfermeras que hacen turnos nocturnos se observa con frecuencia un aumento de corticoides en la sangre.

Sin embargo, los trastornos nerviosos son menos frecuentes entre las trabajadoras que entre los trabajadores que trabajan de noche.

Puede decirse y formular la hipótesis de que si la salud de las mujeres es afectada por el trabajo nocturno lo es de otra forma que la salud de los hombres, pero probablemente ni más ni menos.

MURU

Un artículo de...



De un estudio reciente sobre la situación del empleo femenino en los países de Europa occidental se deduce que las trabajadoras se encuentran expuestas a dificultades aún mayores que sus camaradas masculinos cuando se acercan al mercado de trabajo. Se acentúa esta dificultad desde la recesión económica aun en los lugares en los que se ha experimentado una lenta recuperación.

Toda comparación directa entre los diversos países se presenta como inviable porque las definiciones y la extensión de los datos unidos a las condiciones propias de cada país hacen que las valoraciones necesariamente no puedan ser homogéneas y resulten, al contrario, muy divergentes. Pero del análisis se desprenden numerosas observaciones comunes.

La inútil búsqueda de un empleo

En cada uno de los países, los hombres, lo mismo que las mujeres, han sufrido un gran aumento del paro durante la recesión y la crisis, salvo en algún país como Suecia, donde una política de mano de obra, puesta en práctica en momento oportuno y con relativa eficacia,

ha logrado limitar grandemente el efecto de la coyuntura sobre el mercado de empleo. Entre los hombres la agravación del paro es imputable, sobre todo, a los despidos, mientras que entre las mujeres, ha influido en una medida más fuerte el aumento del número de mujeres que han decidido trabajar y buscan en vano un empleo. Sin embargo, cuando la actividad económica ha comenzado a reanimarse en alguno de los países, los principales beneficiarios han sido los trabajadores varones. En notable contraste con las trabajadoras entre las cuales el paro, aun en esos casos ha continuado agravándose. El crecimiento en los dominios tradicionalmente "femeninos" ha sido excesivamente lento como para permitir absorber todas las mujeres que buscaban emplearse.

Estrecha gama profesional

La razón de estos estados de cosas son, naturalmente, diferentes en cada uno de los países considerados, pero, en general, puede ser discernido un cierto número de influencias comunes. La naturaleza de las salidas que se ofrecen a las mujeres ha sido manifiestamente uno de los factores clave de la situa-

ción. Más concentradas que los hombres en ciertas ramas de actividad y en una gama estrecha de profesiones, las mujeres, ya de entrada, se encuentran en una situación más vulnerable que los hombres frente al paro...

En general, la recesión ha tocado primero y principalmente la industria y las profesiones manuales, en los cuales ellas están relativamente menos presentes. Sin embargo, las que de entre las mujeres trabajadoras estaban ocupadas directamente en la producción, han perdido antes los empleos que los hombres, siempre teniendo en cuenta la proporción de participación respectiva en cada una de las ramas de actividad.

A medida que la recesión se generalizaba y se agravaba, la situación de las mujeres en el empleo se ha deteriorado muy fuertemente. Muchas de las mujeres ocupaban puestos que no exigían apenas cualificación, con lo que eran más susceptibles de ser suprimidos en caso de inflexión de la producción.

Difícil camino de vuelta

Una vez en paro, a las mujeres les resulta mucho más difícil volver a encontrar tra-

bajo porque la opción de empleos a los cuales ellas pueden intentar acceder es muy limitado. La disminución del ritmo de crecimiento en los dominios considerados, tenía por consecuencia que éstos no podían absorber todas las que pretendían colocarse.

Este dualismo del mercado de trabajo es el mismo la consecuencia de la combinación de numerosos factores estructurales e institucionales. En general, su instrucción y su formación no preparan a las mujeres tan bien como a los hombres a una profesión y, en período de crisis económica, lo restringido de su base profesional constituye un notable obstáculo a su colocación satisfactoria al mismo tiempo que esta condición obstaculiza toda tentativa de romper el círculo vicioso que las devuelve siempre a los empleos considerados tradicionalmente como femeninos. Estos factores estructurales han sido reforzados por disposiciones institucionales que se han vuelto en contra de numerosas trabajadoras. El sistema de ancianidad, por ejemplo —en virtud del cual aquellos que tienen menos años de servicio son los primeros en ser licenciados—, con frecuencia perjudica a las mujeres trabajado-

ras, las cuales, por el hecho de sus responsabilidades familiares tienen más tendencia que los hombres a abandonar el mercado de trabajo para volver a él cuando los hijos ya han crecido. La insuficiencia de servicios de guardería infantil y, en muchos casos, la falta de acceso a la formación que preparan para numerosos empleos, igualmente han reducido el abanico de posibilidades que se ofrecen a las mujeres en busca de trabajo.

Ampliar las opciones

En estas condiciones, la primera cosa que, al parecer hay que hacer, es poner manos a la obra para ampliar el número de oportunidades abiertas a las mujeres y multiplicar los esfuerzos que tengan por objetivo el eliminar los obstáculos con los cuales un increíble número de mujeres choca en su vida profesional.

Para ir más al fondo de las cosas, sin embargo, la situación futura de la mujer dependerá de la respuesta que se proporcione a la cuestión fundamental concerniente a su papel en la sociedad en general, ya que no se puede disociar esta cuestión de sus reivindicaciones y sus derechos en la vida de trabajo y plantea la raíz del problema.

DIANA WERNEKE

Sindikalismoa egiteko pauso haundia
litzateke

Euskadiko Ikastoletako lehen komenioa

Denok beharrezkoa ikusten dugunez ikastoletako langileentzat konbenio bat egitea, otsaileko 29an Altsasun bildu ginen eta akordio minimo batzutarra iritxi ginen hau aurrera eramateko. Konbenio hau Federazioekin eta ente publikoekin (EKN eta Nafarroako Diputazioarekin) egingo litzake. Langileen aldetik ELA, STEE eta Elkarteek negoziatuko lukete. Datozen egunetan aurreprojektu bat eztabaidatuko da ikastola guztietan konbenio hau aurrera ateratzeko.

Ikastoletako langileontat, hainbat urtetan jasan dugun lan egoera irregularra eta erabateko sindikal dinamikak kontutan harturik, konbenio honen negoziaketak alderdi interesgarri asko eskaini litzazke. Arrazoi asko daude ikastoletako ELA-ko afiliatuok konbenio hau ateratzearren geure posibilitate guztiekin lan egiteko:

1.—Naiz eta ikastolak juridikoki eute pribatuak izan orain arte, irakaskuntza pribatuko konbeniotik kanpora gelditzen gara ikastoletako langileok, Federazioek ez dutelako parte hartu konbenio horren negoziaketan. Beharrezkoa dugu hortaz denontzat balioko duen marko juridiko berri bat sortzea.

2.—Ikastolen arteko egoera desberdinak kontuan hartuz, beharrezkoa zaigu

homogenotasun mimimo bat sortzeko konbenioa egitea, langile guztion egoera regularizatzen eta berdintzen joan dadin (soldatak, orduak, seguritate soziala...).

3.—Ikastola gehienek EKN-ren konbenioa onartu dutenez gero, gure lan egoera ere konbenio horrek gehiegi konkretatzen ez dituen baldintzen arabera aldatzen joango da. Eta EKN-ren konbenioaren alde egon bagara ere, ikastolen instituzionalizate prozesuaren eta publikotasun bidearen oinarriak jarri litzakelako, konbenio horrek zenbait puntu badiu konkretatu gabek edo langileentzat kaltegarri izan daitezkenak. Orain konbenio bat negoziatzen badugu, puntu hoie aldatu edo konkreta genitzake (konkurto publikoa, kontratazioa, titulogabeen arazoa,



gestioa e. a.).

4.—Ikastolen konbenio berezi batek pribadakoak eskeini ez zitzakeen posibilitateak eskeintzen ditu. Alde batetik arazo berezi batzuen planteiamendua, eta bestetik erlazio indarrak gure aldetik izateko posibilitate gehiago, pribadakoak izaten ez zuen eragina sor-lezakelako ikastoletako langileen artean.

5.—Sindikala ikuspegitik behar bada arrazoi nagusia, negoziaketa honek sor-lezaken dinamika da. Orain arte zaila egin zaigu sindikal-gintza ikastoletan ezartzea: hauteskunderik ez zen egin, ez da afiliazio beharrik ikusten, eskubide sindikalak ez dira ezagutzen, sindikatoen aurrean izugarriko errezeloa dago e. a. Konbenio honen negoziaketa bultzatzeak benetako oportunitatea eskeini liezaiguke gure planteiamendua azaltzeko, sindikatoen beharra ikus arateko, Elkarteekin eginkizunak eta hainbat puntu nahasi argitzeko.

Arrazoi guzti hauengandik beharrezkoa da ELA-ko guztiok ikastola guztietan konbenio hau bultzatzen lan egitea.

Gure ustez, egoera normal batetan sindikatoek negoziatu beharko lukete, baina, gehiengo afiliatu gabe dagoela ikusiaz eta sindikal hauteskundeak leku gehienetan egin gabe daudela kontuan hartuaz, Elkarteek negoziaketan egotea ontzat eman dugu, ahal den indarrik gehiena batu nahirik. Dena dela, sindikal egoera hau koiunturala izan behar da eta, hemendik aurrera, sindikatuok izan beharko dugu hor gauden bakarrak. Prozesu honetan, ELA izan da inziatiba hartu duena eta erakutsi behar dugu ikastoletako langileen sindikatoa ELA bakarrik izan daitekeela.

Bai konbenioaren negoziaketa eta bai bere kontentua, sortzeko kapaz garen indar-erlazioaren arabera egongo denez, geure esku gelditzen da lan egitea. hau lortzen badugu, sindikal hauteskundeak egin eta sindikal-gintza ikastoletan ezartzea. Oraindik garaian gaude.

KORO AGOTE

Convenio del Mueble de Gipuzkoa

Puntos del acuerdo

- Vigencia de un año.
- Aplicación para todas las empresas dedicadas a la fabricación del mueble y sus auxiliares.
- Jornada de 1.980 horas (año natural) con derecho a un cuarto de hora en los casos de turno.
- Vacaciones de 26 días laborables, con posibilidad de disfrute posterior por interrupción de las mismas por causa de baja, etc.
- Regulación del pago y el cobro del 100 % de las pagas por periodos de baja.
- Salarios. En reales, subida del 8,25 % en marzo y 7 % en setiembre (supone aproximadamente un 16,5 % sobre la media de aumentos en 1979). En tablas, 9,5 % en marzo y 7 % en setiembre (un 17 % sobre la media de 1979).
- Indemnización de 1.200.000 pesetas por muerte natural, indemnización de 1.500.000 pesetas por muerte de accidente laboral o enfermedad profesional y indemnización de 1.500.000 pesetas por invalidez en grado de absoluta.
- Dieta completa, 1.550 pesetas y 650 la media. Kilometraje, 11 ptas./km.
- Plus de distancia: regulación exacta en todas sus modalidades. 6,5 pesetas utilizando coche propio y 3 pesetas en moto o acompañantes de coche.
- Bajas por accidente laboral y enfermedad profesional, al 100 % del salario convenio desde el primer día de baja y 100 % real a partir del primer mes. Bajas por enfermedad común, al 100 % del salario real a partir del tercer mes de baja.
- Garantías sindicales. Representación de los afiliados en la empresa del delegado sindical con atribuciones de negociación y defensa. En cuanto a las horas para los miembros del Comité, 25 en empresas de hasta 75 trabajadores, 30 en las de 76 a 125 y 35 horas para los miembros de las empresas que superen los 125.

Sector Seguros: Otro convenio estatal que naufraga

Las negociaciones del convenio estatal de Seguros, han llegado su penúltimo capítulo: la solicitud de laudo, a través de conflicto colectivo, realizada por la patronal. El último concluirá con su resolución por la Dirección General de Trabajo, tras el acto de avenencia que se celebrará en Madrid, el martes, día 11 de marzo.

Lo que tantas veces hemos repetido, sin ningún afán profetizador, es ahora realidad. La falta de fuerza sindical, globalmente entendida, en el sector, y la absurda cerrazón por parte de algunas centrales sindicales a no plantear ámbitos de negociación alternativos al estatal, han llevado, irremisiblemente, a la actual situación en que se encuentra el convenio. Tal vez sea preferible, y así lo han debido entender las sindicales negociadoras, el laudo a asumir un convenio indigno de su firma.

Además, la patronal, incalificable, se permite rizar el rizo en el informe presentado para la solicitud de laudo en cuestión. Dice textualmente en el mismo: "Tras precisos y acaudalados estudios técnicos en cuanto a las posibilidades económicas del sector, se llega a la conclusión de que no se puede superar un aumento sobre la tabla salarial del 9,71 %, lo que deja sin efecto la última oferta del 13,50 %,

cuya no aceptación, por parte social, supuso la ruptura de las negociaciones. Sin comentarios.

Toda esta situación, y sus consecuencias, son inevitables.

Ahora se trata de devolverle la pelota a la patronal, en un terreno más propicio para los trabajadores: la empresa.

Los convenios de empresa deben de garantizar el mantenimiento de la capacidad adquisitiva de los salarios existentes, y, a la vez, mantener vivo el sindicalismo en el sector, tal y como lo hemos demostrado en el recientemente firmado convenio de AURORA POLAR, cuyo comentario lo dejaremos para el próximo número.

Por otra parte, y de cara al inicio de negociaciones en Euskadi, se siguen dando pasos.

Para el 11 de marzo, o sea, el mismo día que en Madrid, hay una citación a ELA y la patronal (UNESPA), en la Dirección General de la Conseje-



"En Aurora Polar hemos logrado un convenio bueno. Estamos haciendo del estatal papel mojado".

ría de Trabajo del CGV, para el acto de avenencia, y posterior laudo, solicitado por esta

central sindical sobre el ámbito de negociación. Si la resolución fuera favorable a nues-

tra petición, se iniciarían ya las deliberaciones en el ámbito tantas veces manifestado por

los trabajadores de Seguros de Euskadi.

PASCUAL URRA