

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

Primer acuerdo en la Administración autonómica

Firmado el Plan de Homologación

Bi urteko negoziaketak ez dira nahikoak izan Plan de Homologación delakoa aurrera ateratzeko. Ohitura den bezala azkenean langileek burruka egin behar izan dute, baina burruka hau ez da alferrik izan, eta bere ondoria bezala akordio on bat lortzea ahal izan dugu.

Tras casi dos años de negociaciones con el Gobierno vasco se ha alcanzado un acuerdo sobre el Plan de Homologación. A pesar de haberse superado los problemas técnicos que conllevaba y determinarse los objetivos del mismo, el acuerdo no ha sido posible hasta que los trabajadores lo impulsaron con la realización de una huelga los días 18, 19, 20 y 22 de junio. Una vez más la lucha sindical revierte positivamente en los trabajadores.

La Federación de Servicios Públicos de ELA ha firmado el acuerdo al entender que la flexibilización de las posturas del Gobierno han traído grandes mejoras en las siguientes materias:

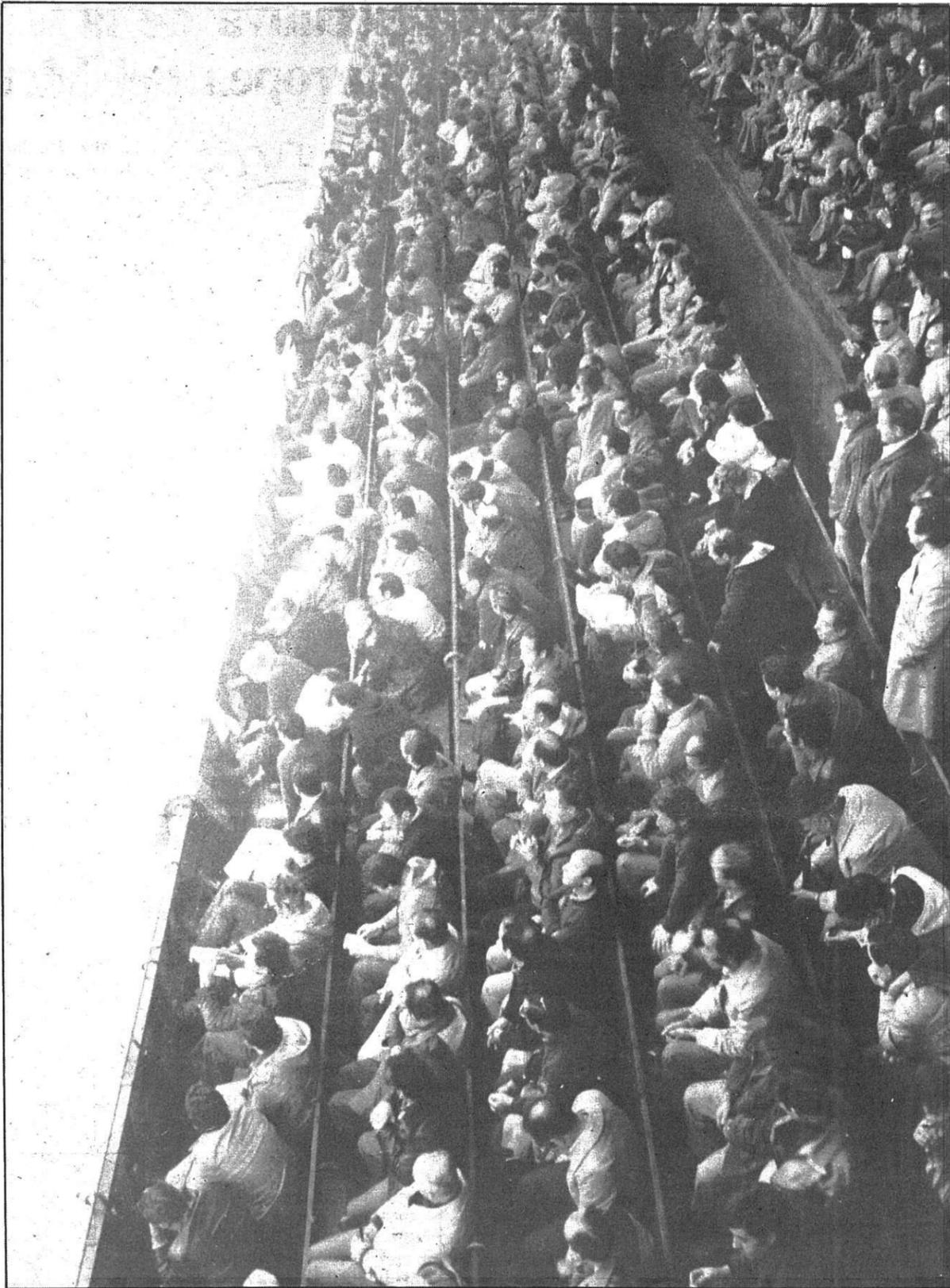
- Reducción de la jornada de trabajo.
- Reconocimiento de los derechos funcionariales y el mantenimiento de los adquiridos.
- Control sindical en la va-

loración de los puestos de trabajo.

- Estabilidad.
- Homologación del personal sanitario al INSALUD, etc...

Este acuerdo, ratificado por la Comisión Negociadora, es un avance importantísimo en las relaciones laborales en el marco de la Administración autonómica, ya que nos demuestra que el camino de la negociación y el acuerdo es posible, y para ELA es el único que puede llevarnos a una racionalización de la Función Pública.

La organización de esta Función Pública Vasca está todavía en el tintero de los proyectos, sin embargo, con este acuerdo en la homologación ELA pretende marcar una línea general de actuación que debe girar alrededor del reconocimiento sindical y de la participación de los trabajadores.



Aceros Especiales

Constitución del Fondo de Promoción de Empleo

El pasado 6 de julio se firmaron definitivamente los Estatutos y el Reglamento del Fondo de Promoción al Empleo (FPE) del sector de Aceros Especiales, dotando al mismo de personalidad jurídica propia, así como de una normativa de funcionamiento.

Cuatro meses y medio de largas discusiones han hecho falta para poder alcanzar el citado acuerdo, disensiones en las que no han faltado intentos de restar garantías ya al-

canzadas en los acuerdos del 14-2-84.

A lo largo del indicado período se han establecido otros dos acuerdos que desarrollan los acuerdos comentados: a) Uno de ellos por el que se concreta la prórroga del expediente de los trabajadores de SAE, que permanecían en el FPE anterior y b) Se establece una Comisión de Seguimiento del Plan Industrial del Sector de Aceros Especiales, paritaria entre empresarios y los sindicatos ELA y UGT.

A efectos de la normativa del FPE, sin volver a exponer las condiciones económicas de permanencia que ya fueron ampliamente difundidas en su momento, los Estatutos y el Reglamento contemplan los siguientes aspectos básicos:

1. Se establece una Junta Directiva que tiene carácter tripartito y a tercios administraciones central y vasca, empresas y sindicatos (ELA y UGT).

(Continúa en págs. 4-5)



Tendencias en Europa en la jornada de trabajo. Página 3

¿Arte o chapuza?

Página 6

La tasa de inflación sigue siendo alta.

Página 6

ELA^{STV}

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

Federación Internacional de los Trabajadores de las Plantaciones Agrícolas y Similares (FITPAS).

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA).

Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Telecomunicaciones (IPCTT).

Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET).

Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM).

Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM).

Federación Europea de Metalúrgicos (FEM).

Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestido y Cueros (FEITIVC).

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (IFF).

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).

Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE).

—oO—

Publicación: ELA-STV (Semanario Sindical)
Edita: ELA-STV
Director: J. Elorrieta
Redactores: V. Bengoa y J. Larrañaga

Imprime: Iparraquirre, S. A. Ibarsusi, 3. Tel. 4155200 BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977
Redacción: Barrenacalle, 28-2. Teléfono 6815650 Durango

NAZIOARTEKOA

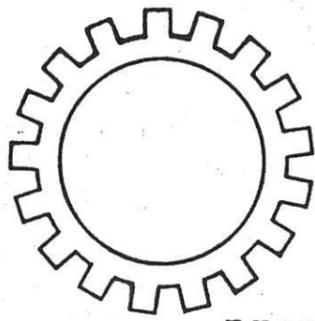


En Berlín, los días 5 y 6 de julio

Se celebró la reunión de la Comisión Ejecutiva de la Federación Europea del Metal

Los pasados día 5 y 6 de julio se ha reunido en Berlín la Comisión Ejecutiva de la Federación Europea del Metal (FEM), que ha contado con la participación de Koldo Zelaia de FTM/ELA, reunión que tuvo en su orden del día puntos de interés tales como el informe del representante de IG Metal, o el referente a la discusión de la situación que en toda Europa se está creando en torno a la actitud patronal de querer implantar una mayor flexibilización de contratos o el resumen de actividades desde la última reunión de marzo, en el que se dio cuenta, entre otros, del II Congreso del Metal celebrado el pasado mes.

El representante alemán informó del proceso de lucha que han llevado en pos de la reivindicación de las 35 horas y del acuerdo logrado (38,5



FEM

horas) finalmente con la patronal, del que nos hacemos eco en este mismo número de ELA-Astekaria en la página tercera. En otra ocasión reflejaremos (tal y como lo hacemos en este número a nivel general o interprofesional) la situación de la reducción de jornada en Europa en el terreno del metal.

De destacar, también, la discusión que hubo entre los participantes en torno a la actitud de la patronal de la flexibilización de contratos, que se

centró fundamentalmente en la importancia que supone su control a nivel de negociación colectiva, desde la empresa, tanto por su relación con el salario y con la creación de empleo. La diversa casuística de un país a otro y la complejidad del tema han hecho que desde la FEM se haya decidido que se forme una Comisión al efecto, para que recoja información de cómo se concreta este tema en la negociación colectiva de los distintos países con el objetivo de marcar una política coordinada y homogénea de acción unitaria contra a iniciativa patronal.

En el capítulo de actividades realizadas desde la reunión de marzo, se dio cuenta de los congresos de FTM-ELA, de FGMM (de la confederación francesa CFDT) y de CCMB, (de la confederación belga CSC).

J. Z

TXOKOAN

RECIBO. Reconocimiento escrito del pago de una deuda.

RECUPERACION. Es la primera fase de relanzamiento económico después de la recesión y antes de llegar a una fase de plena utilización de los recursos productivos.

REGATEO. Proceso por el que se fija un precio en una transacción después de una serie de ofertas y contraofertas en las que se ha ido rebajando por parte del vendedor el precio inicial y elevando por parte del comprador la oferta inicial.

RENTA. En un sentido amplio se denomina renta a los ingresos de los individuos o de las entidades en un período determinado que se derivan del trabajo o de la propiedad de los factores de producción.

RENTA DISPONIBLE. Es el resultado de restar a la renta personal los impuestos personales pagados. La renta disponible equivale, pues, a los gastos de consumo más los ahorros netos.

RENTA MONETARIA. Es la renta expresada en una unidad monetaria, por ejemplo, pesetas.



RENTA NACIONAL la suma de todos los bienes y servicios recibidos por una comunidad económica en un período determinado, con lo que se denomina renta es el valor de la producción neta y resultado de deducir el Producto Interior Bruto de la amortización e impuestos indirectos.

RENTA PER CAPITA Resultante de dividir la Renta Nacional por el número de habitantes. Las variaciones internacionales se expresan en dólares. La renta per cápita nos da la riqueza que corresponde a cada ciudadano, en práctica la renta individual es función de la redistribución de la riqueza.

HUMOREA

SI, ESPAÑA SOCIALISTA, PERO LA RENTA DEL CAPITAL RECIBE MEJOR TRATO QUE LA DEL TRABAJO...

QUE AUN HAY CLASES, OBRERETE, AUN...



Paula 84 ©

LERRO BITAN

Trabajo a tiempo parcial en los países occidentales:

(De «Información Social Internacional», del Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social (IELSS), n.º 28. Abril 84) (Extraído de «Sozialpolitische Information», Ministerio de Trabajo. Alemania. Enero/84).

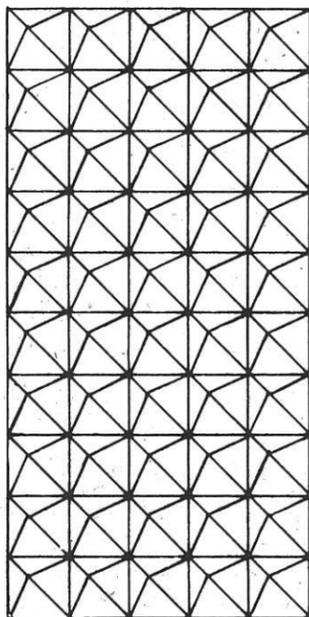
—Puestos de trabajo sobre el total en 1981:

- Italia 2,7%
- Francia 7,4%
- Alemania 10,2%
- U.S.A. 14,4%
- Holanda 19,4%
- Suecia 25,2%
- Noruega 28,3%
- Dinamarca 20,8%
- Gran Bretaña 15,4%
- Bélgica 6,4%
- Canadá 13,5%
- Japón 10,-%

Tasas de paro Marzo/84:

(De «Información Social Internacional», del Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social (IELSS), n.º 28. Abril 84) (Extraído de Eurostat. Marzo/84).

- Italia 13,3%
- Francia 9,8%
- Alemania 8,9%
- Holanda 14,9%
- Dinamarca 11,4%
- Gran Bretaña 12,1%
- Bélgica 14,-%
- Luxemburgo 1,7%
- Irlanda 16,9%



Alrededor del 40% del conjunto de los parados de la CEE son jóvenes de menos de 25 años.

Hace un decenio había en el conjunto de Europa algo más de 2.000.000 de desempleados. Hoy son cerca de 20.000.000 sin contar los parados no-inscritos. Sólo, en la Europa de los «diez», había en febrero de 1984 más de 13.000.000 de parados oficialmente censados, lo que corresponde a una tasa de paro media de un 11,5%.

(Del tercer Proyecto de Memorandum de la C.E.S. sobre la política actual de Educación y Formación. 21-23 de mayo/84. Bruselas).

Nº - O EDITORIAL PAGA

LANTEGI



BOLETIN SINDICAL INFORMATIVO

1.98 EKAINA

Zero zenbakia atara dute Metal federakundeko E Bazterreko Komarkalekoak, «Lantegi» izenez, gukiak daitekeen bezala. Beste gauza asko bezala, alabait ataratzeak zerbait esan nahi du, dudarik gabe, lan ten dela eta aiderazgarri itzaropentsua dela beraz. Eterokoa izan nahi du eta editorialean dioenez, bere emango ditu eta militantziaren partetik esku hartzeak izan da, komarkal guztikoa dela jakinaraziz. Orain II Kongresua ospatu ondoren, metaleko konbateren notiziak onak da hemen ematen duguna. Dauden moei heustea da hemendik aurrerako apustua.

Un ejemplo de reconversión mal hecha y a destiempo cuyas consecuencias las pagamos los trabajadores

Bianchi: Entre la inoperancia de la patronal y la demora de la Administración

Los trabajadores de Bianchi, S. A., exigen y esperan que la Administración (la Comisión Ejecutiva del Plan Sectorial de Componentes Electrónicos) dicte de forma inmediata resolución en torno al plan de viabilidad presentado hace ya meses, lo que supondría el comienzo del final del túnel de esta límite situación que cada día con más gravedad se encuentra la empresa.

Una falta de tesorería que ha provocado casi una práctica paralización de la actividad productiva por la imposibilidad de la compra de primeras materias. Falta de tesorería y de liquidez también para hacer frente al pago de los salarios de los trabajadores quienes tienen salarios atrasados desde abril y otros tres o cuatro meses del 81 que la empresa les adeuda que algunos ya han cobrado en forma de anticipo por las Cajas de Ahorro. La plantilla (algo más de 700) se encuentra en expediente de reducción de jornada (llevan ya desde el 80 con continuas regulaciones, muchos con el período de desempleo agotado) en la que 400 están al 100% de desempleo, unos 300 a jornada completa, pero sin materiales para trabajo. Hay gente (los mayores de 55 años) que desde hace tiempo no han aparecido por la fábrica.

Un tercer elemento que indica la deteriorada situación de Bianchi es la provisionalidad en la que se encuentra el cuadro directivo tras la última dimisión del director general en abril pasado. De forma interina, el señor Roquero asume el puesto de director general. De antes se han venido produciendo también dimisiones y cambios de equipos directivos (Areizaga, De Juan...) a partir del 82 sobre todo, pero la situación actual es de pura transitoriedad en la gerencia.

Tras el primer fracaso del plan con su consiguiente resolución ministerial en el año 82 que no fue aplicado, la situación se ha hecho insostenible y el ánimo de la gente no está para bromas. La esperada decisión administrativa puede ser la solución del definitivo despeje de la incógnita del cierre de la empresa y su posterior estabilidad cara al futuro. La indolencia y pasividad de la dirección y la inexplicable actitud dilatoria de la Administración ha dejado a Bianchi esta única y quizá última oportunidad. Aún y todo, más vale tarde que nunca.

Es difícil explicar en pocas líneas cómo se ha llegado a la situación actual en Bianchi, S. A., en la que los trabajadores han tenido que pagar las consecuencias de una desastrosa gerencia y que han tenido que cargarse de continuos parches de expedientes de regulación de jornada y de pérdida del poder adquisitivo de los salarios, cuando se han cobrado, claro.

ELA Astekaria ha estado con los delegados de ELA en el local de la sección sindical en el empresa de Oria de Lasarte para descifrar de alguna forma la problemática de Bianchi, S. A., sus connotaciones particulares del subsector de componentes electrónicos a que pertenece y el largo pulso que han llevado desde hace unos cinco años para hacer ver a la empresa de la necesidad de una reconversión a fondo, y no lo que ha sucedido, pues tal y como resumían ellos, Bianchi es un ejemplo de reconversión mal hecha y a destiempo. La aprobación que tiene que dar la Administración es el último cartucho para que con todas las medidas que haga falta, la empresa tire adelante. Así de sencillo. Si no, se muere por inanición.

Los trabajadores han protagonizado dos fuertes períodos de movilizaciones, cada una de ellas respondiendo a una situación concreta pero en el fondo con el mismo problema de forzar a que la empresa y las Administraciones de Madrid y Vitoria agarraran de los cuernos a la delicada situación de la empresa, cada vez más podrida. Una se realizó allá en el año 80 con 20 días de huelga y de la misma duración se ha realizado en marzo de este año. Tiempo habrá para valorar la necesidad de nuevas movilizaciones tras la decisión administrativa y en el desarrollo del cumplimiento del plan. No adelantemos acontecimientos.

Los productos cambian, la técnica también. Bianchi sigue igual

Bianchi, S. A., pertenece como hemos dicho al subsector de componentes electrónicos, juntamente con el grupo Piher y Fagor Electrónica y que se dedica a la producción fundamentalmente de condensadores (para tv, electrodomésticos, alumbrado, etc.). El cambio tecnológico constante de estos productos y la competencia entre las multinacionales con la



Ezkerretik eskubira ELAko delegaduak: Julio Solores, Kandi Pikabea, Mina Garcia, Juan Cruz Atxega, los Pozos, Javier Zumeta eta Mari Carmen Garmendia

vanguardia japonesa ha traído reestructuraciones importantes en las grandes firmas internacionales, caso de la Philips (de la que ha dependido durante muchos años Bianchi, S. A., y a quien destina su producción básicamente). Las empresas de este sector en el estado español no tenían estructura empresarial ni tecnológica propia como para hacer frente a las nuevas situaciones que se iban creando a partir de los primeros años de los setenta. Continuos cambios tecnológicos, aparición acelerada de nuevos productos... y problemas de la Philips. De rebote Bianchi, que hasta mediados de los setenta marchaba a toda popa con el padrinazgo de la multinacional holandesa. Llega el momento de cortar el cordón umbilical y la situación cambia por completo. Le queda el mercado estatal y cada vez con más competitividad de marcas multinacionales. La dirección no supo responder y amoldarse a la nueva situación. Desde entonces, la situación se deterioraría a marchas forzadas.

Dirección trasnochada y paternalista

Bianchi, al frente del cual se encuentra don Fernando (Bianchi) con su imborrable impronta empresarial paternalista y familiar, empezó siendo una pequeña empresa de Pasajes que posteriormente se amplió con la planta de Rekalde y llegaba hasta Oria en Lasarte con su tercera planta, actualmente la única que se utiliza (queda aún una pequeña sección en Rekalde). En su mayor apogeo tuvo 1.200 trabajadores de plantilla y actualmente tiene algo más de 700, de los que a jornada completa 300 y sin apenas trabajo.

Una empresa familiar en el sentido literal de la palabra, pues muchos cargos de dirección las han estado ocupando y ocupan miembros del clan familiar competentes o no. Una empresa con relaciones laborales a tono con la política de amabilidad y preocupación que don Fernando ha mantenido para con sus trabajadores siempre. Durante su largo período de jefe supremo su labor ha sido de

todo un señor benefactor que más se ha ido preocupando de la marca de su apellido que del futuro de la empresa y de las medidas y decisiones que tenían que irse tomando en su momento para ir reconvirtiendo las deficientes estructuras de la empresa a la situación que palpaba día a día.

Dejades, pasividad...

La pasividad, la falta de decisiones, la poca operatividad de la dirección son a juicio de los delegados de ELA realidades cada vez con más transparencia que reflejan la dejades que han hecho gala y la «responsabilidad» con que en todo momento han actuado.

Muchas y muchas reuniones del comité han servido para constatar lo dicho por la postura de ausencia que manifiestan los directivos. Siempre esperando a que la Administración moviese el dedo para que decidieran qué hacer, como si la situación fuera tan saneada como para tomarse la cosa con suficiente tranquilidad.

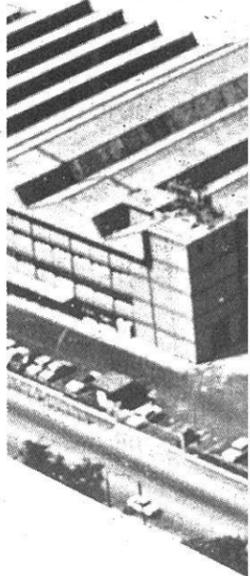
Han tenido que ser los trabajadores (como en otras muchas empresas de Euskadi) quienes han tenido que aguijonear y calentar el asunto para que la empresa saliera adelante. Y la respuesta de la dirección siempre era congelaciones salariales, reducción de jornada y pensar que la cosa se arreglaba con medidas coyunturales cuando era estructural (instalaciones, tecnología del producto, estructura financiera, estructura personal...).

La paciencia de los trabajadores, al límite

Ya desde hace años que la sección sindical de ELA ha estado cargando las tintas en este sentido y centrando su análisis en estos temas que el tiempo se ha encargado de reflejarlos con toda claridad y radicalizados hasta el fondo. Aquí encaja perfectamente aquello de que más vale tarde que nunca.

En julio del 82 se dictó una resolución sobre un plan de viabilidad que en sus medidas financieras, laborales, etc., se

acoplaba al primer reconversión del su componentes que, aplicarse porque no efectivas las medidas. Se perdió el tre de forma definitiva dades en el campo nentes electromagné retraso ha conducid al límite. La confia trabajadores, si es viene con el segun viabilidad cuya apro la Administración lle go las medidas labo tas en el nuevo dec conversión con gar cientes para la absor colocación del exced tural de la empresa. mer plan se plante a ducción de los 718 a jadores, actualment pla una deducción d tos de trabajo, se una plantilla de 3



Bianchi izenak ez du gaur egun argi haundirik egiten, lur jota baidago nagarduragabekeriarengati

Nagusien arduragabekeria

Aita maitakorra bere langileekin, hainbat familiei ogia eman diena, beti oparotsu eta kezka honenekin ibili den Bianchiko Fernando, langileen asanbladetara pertsonalki jaisten zena, lantegi txiki batekin hasi bere anaiarekin batera eta hiru fabrika haundi egitera ailegatu zena edo dena, oraintxe urte bi edo bere enpresa lana utzi zuena, lehendik, ere «utzita» zeukan lantokiaren martxa. Aita izaten jarraituko zuen baina ez enpresa gizona. Etzuen jakin Philips bere zaindariak agur egin zionetik Bianchi Sari bere marka eta izen propioa ematen. Bitartean, langileei soldatak jatxi behar zirela, espedienteak zirela premiazkoak. Bitartean familiako enpresa izaten jarraitzen zuen Bianchik, administrazioak edota kanpoko norbaitek eskua luzatuko ziolako esperantzan beti. Komiteko delegatuei eskatzen omen zien iritzia, zer egin jakiteko. Etzen diru partiketarena izango, noski.

Mila eta berrehun langile edukitako enpresa bat ia lur jota aurkitzen da gaur egun. Bianchi familiak, Fernando eta ondoko buruzagiak, beste Euskal Herriko enpresari asko bezalaxe arto ibili ziren estuazunik etzegoenean. Gero, denak langileen bizkarrera zama guztia, malko galantak isuriz, krisisa eta kanpoko egoera oso gogorra bihurtu delako. Norberaren ardura edo erresponsabiladerik ez da ikusten. Fernandok etzuen ikusiko. Den ongi egin duelakoan, kontzientziko kargu haundirik gabe.

mente, todavía están los 718 en nómina. Para la definitiva reconversión, las soluciones que a juicio de la sección sindical tienen que ser de aplicación inmediata por parte del Ministerio de Trabajo tienen que pasar por las siguientes medidas:

1. Jubilaciones anticipadas a partir de los 60 años.

2. Prejubilaciones a partir de los 55 años.

3. Acceso a la prejubilación de los trabajadores que cumplan 55 en el transcurso del plan (3 años).

4. Rescisiones voluntarias de contrato con arreglo a la indemnización pactada con la aplicación íntegra del subsidio de desempleo.

5. Creación de un Fondo de Promoción de Empleo para que ingresen en él los mayores de 55 años y absorba el excedente que resulte tras la aplicación de las medidas anteriores que contem-

ple prestaciones para los trabajadores similares a las aplicadas a los trabajadores excedentes del grupo Aceriales.

Todo ello, acompañado de las ayudas financieras y de todo tipo que garanticen primero la puesta en funcionamiento y estabilidad de la empresa y, luego, su viabilidad a medio y largo plazo.

Es la comisión ejecutiva del Plan Sectorial de Componentes Electrónicos quien tiene que aprobar la exigida y esperada resolución sobre el plan presentado. En dicho órgano intervienen representaciones de los Ministerios de Trabajo, Industria, Economía y Hacienda centrales así como de la Consejería de Industria del Gobierno vasco. La ratificación de tal resolución vendría dada por la Comisión Delegada de Asuntos Económicos.

JOTXO LARRAÑAGA

Aceros

Especiales

Constitución del Fondo de Promoción de Empleo

(Viene de 1.ª pág.)

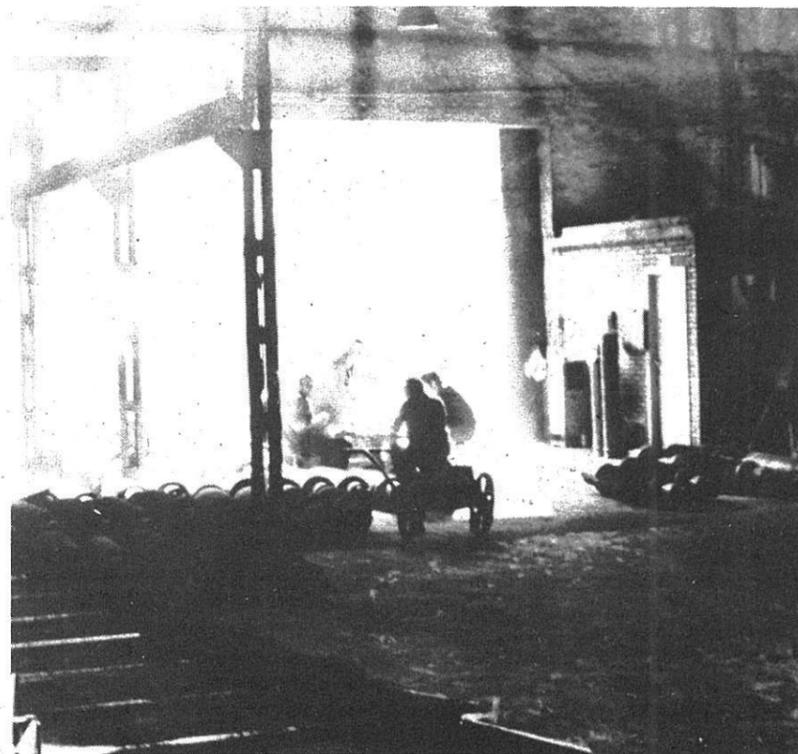
2. Se deberán formar por mayoría de más de dos tercios los acuerdos para disolución, cambio de estatutos y reglamento y otros indicados en el propio reglamento.

3. Los trabajadores mayores de 55 años que ingresan en el FPE, no están sujetos a recolocación, sino que pasan al proceso de jubilación anticipada sin derecho a indemnización alguna.

4. Los trabajadores recolocados por el FPE no tendrán derecho a indemnización por rescisión. Los trabajadores que soliciten la baja voluntaria del FPE y de la empresa de origen, a lo largo de todo el período de tres años, percibirán la indemnización legal por rescisión (20 días por año, con tope de 12 mensualidades) más una cantidad descendente, en función del período de estancia en el FPE, con mínimo de 500.000 pesetas.

5. Las condiciones en que serán obligatorias las recolocaciones indefinidas son:

—Que se den en un radio de 25 km. contados a partir de la empresa de origen o domicilio habitual del trabajador. Tal limitación no se considera si el reemplazo se da en empresas de Aceriales o dentro de la provincia, especificando que a tales efectos Llodio será considerado como Vizcaya. La Junta Directiva, en casos con-



cretos, podrá establecer la obligatoriedad de recolocación fuera de tales límites, pero habrá de hacerlo por mayoría de más de dos tercios.

—Que sean de la misma categoría profesional o del mismo grupo de cotización a la Seguridad Social o de la categoría que pueda haber adquirido en el FPE.

—Que los ingresos garanticen el 92% de lo que hubiera percibido de estar en activo en la empresa de origen. Para que exista una obligatoriedad a salarios inferiores, el FPE deberá abonar al trabajador una cantidad igual a tres años de la diferencia entre el salario a percibir en el nuevo empleo y el 92% garantizado.

6. Las recolocaciones temporales serán obligatorias en un radio de 25 km. y con salarios no inferiores a los percibidos en el FPE, corriendo en su caso la diferencia a cargo del FPE.

7. Será obligatoria la recolocación en las condiciones citadas en el apartado anterior, así como la asistencia a los cursos de formación que se es-

tablezcan y que están adquiriendo una fuerte intensidad. Se prohíbe el ejercicio de cualquier actividad remunerada, sin autorización expresa del FPE. Los incumplimientos de tales obligaciones pueden dar lugar a sanciones que llegan hasta la expulsión del FPE y consiguiente rescisión de la empresa de origen, en cuyo caso sólo se percibiría la indemnización legal por rescisión.

8. Correrán a cargo del FPE los materiales necesarios para la formación que se imparta y los gastos de desplazamiento, siempre que sea fuera de la localidad.

Creemos que se posee una normativa válida para que el FPE funcione. Se ha hecho quizás lo más fácil. Ahora es preciso que solvente la situación de los trabajadores acogidos en su seno, tarea en la que vamos a exigir constantemente unos resultados satisfactorios, como única prueba que demuestre la verdadera valía de estos nuevos instrumentos.

JUAN MIGUEL MENDOZA

Banca: Los sábados, nuevo horario

El día 6 de julio se firmó por parte de la Comisión Paritaria, de la que forma parte ELA, el siguiente acuerdo:

—Sábados comprendidos entre el 1/6 y el 30/9, horario: 8 a 13 horas.

—Resto sábados del año, horario: 8 a 13,30 horas.

—Exceso de horas trabajadas: ocho días de libranza a disfrutar entre el 7/7/84 y el 31/12/85.

Este acuerdo es consecuencia de la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de fecha 22/5/84,

por la que se reconoce que los 15 minutos de bocadillo son tiempo de trabajo efectivo y en consecuencia que la jornada máxima anual para 1983 era de 1.860 horas y para 1984 de 1.826 horas y 27 minutos. Rechazada la sentencia la aplicación arbitraria que la A.E.B. hacía de la ley de las 40 horas, por la que se daba la paradoja de que se nos decía que se nos rebajaba el horario y seguíamos trabajando las mismas horas, dado que la Patronal pretendía que los 15 minutos de bocadillo eran a nuestra costa.

Desde el primer momento, ELA puso todo su empeño en lograr la aplicación más beneficiosa de la sentencia, para lo cual no dudó en llegar a un acuerdo con la Patronal. Acuerdo que consideramos más progresista que el actual (5.ª semana de vacaciones), pero que quedó desechado por la falta de seriedad de la Patronal.

No obstante, ELA asume y de-

fiende este acuerdo porque considera que:

—Se rebajan anualmente 74 horas, 20 más que las indicadas en la sentencia.

—Se consigue que esa reducción se haga en sábados, con lo que vamos en camino de que sin variar la jornada continuada, podamos conseguir la vieja aspiración del sector de librar los sábados. Con lo que poco a poco nos acercamos a la semana de las 35 horas.

—A esto hay que añadir que tanto la A.E.B. como el resto de sindicatos, asumieron uno de los puntos irrenunciables de la postura de ELA, el que durante los meses de junio, junio, agosto y setiembre los sábados se saliese a las 13 horas.

Por todo ello consideramos que el acuerdo es una gran victoria de los trabajadores, ante una de las patronales más reaccionarias del Estado.

IÑAKI LAKA



ESTADO

La estratagema del grupo parlamentario del PSOE para atrasar a 1986 las elecciones sindicales

¿Arte o chapuza?

En el debate parlamentario de las últimas leyes laborales (LOLS y modificación del ET) el grupo que detenta la mayoría ha recurrido a mil estratagemas para hacer de su capa un sayo.

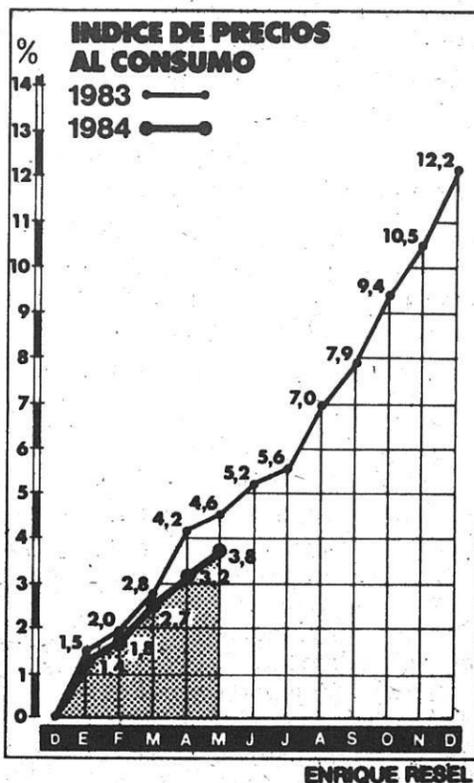
La LOLS se ha debatido casi en su totalidad aprovechando la nocturnidad para evitar que los medios de información pudiesen informar cumplida y extensamente sobre la marcha de las sesiones, en las que el PSOE estaba más solo que la una.

Después vino el bochorno de la falta de quorum para aprobar las modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, a continuación, el intento de retirar del Senado a última hora la LOLS, aplazándola hasta setiembre (maniobra esta que, según parece, tenía como finalidad limar algunas cuestiones «técnicas» o, lo que es lo mismo, convencer a la UGT de que hay partes claramente anti-constitucionales y proceder a su modificación).

Como remate, y ante el temor de que la oposición llevara toda la ley a un recurso previo de anticonstitucionalidad, con lo que ello supone de tener que esperar al fallo para la publicación en el «BOE», el grupo parlamentario del PSOE, muy agudo él, ha quitado la prórroga de las elecciones sindicales de la ley orgánica y la ha llevado al Estatuto que al no ser ley ordinaria no es susceptible de recurso previo.

Poco importa, tras esta hábil jugada, que la prórroga en cuestión sea o no legal, porque el tribunal tardará meses o un año hasta que se pronuncie y para entonces el aplazamiento es ya una realidad irreversible de facto. Esto se llama hacer las cosas por la cara, al amparo, claro está, de la mayoría absoluta que tiene el PSOE en ambas cámaras y despreciando las más elementales reglas del juego democrático y sindical, cumpliendo la letra, pero burlando todo lo demás.

ROBLEDO



ENRIQUE REBEL

0,5% en el mes de mayo

La tasa de inflación sigue siendo alta

Habrà que esperar hasta el segundo semestre para constatar la caída de la inflación prevista por el Gobierno, porque una vez conocido el IPC del mes de mayo todavía estamos bastante lejos del 8% anunciado.

En concreto, en el quinto mes del 84 la inflación ha registrado un incremento del 0,5%, lo que da una tasa interanual del 11,3% de mayo a mayo, frente a un 12,2% para el mismo período precedente.

En los mencionados cinco primeros meses la tasa de precios es del 3,8%, lo que supone un 0,9% menos que en 1983.

El patrimonio sindical vuelve a ser actualidad

Otra serpiente de verano

El paréntesis de las vacaciones suele ser propicio para que salgan del letargo las llamadas serpientes de verano, esas noticias más o menos fantásticas que llenan el vacío estival y que desaparecen como han aparecido. Las serpientes de verano son algo así como una inocentada, pero fuera del tiempo, y tal vez por ello se hacen incluso crebles, sobre todo si anuncian lo que se espera desde hace años, lo que siempre es inminente y nunca acaba de llegar.

El ejemplo típico en el mundo sindical es la devolución del patrimonio que nuevamente cobra actualidad por la noticia dada por un medio de información respecto a la próxima formación de un organismo compuesto por el Gobierno, sindicatos y patronal, cuyo objeto será la gestión en uso del patrimonio en cuestión.

El organismo, así como su funcionamiento, quedarían regulados según la referida información a través de una ley en la que, asimismo, se fijarán los requisitos

para poder tener derecho a la utilización del patrimonio cuya propiedad seguía siendo pública.

Lo malo de esta burocracia nueva es que es más lenta que la vieja, porque hace más tiempo que el Ministerio correspondiente estaba en el poder y todavía ni siquiera ha borrado un borrador a los sindicatos.

Hay otra pega para el patrimonio más susceptible, y es que el reparto del patrimonio volverá a desempolvarse una vez en vísperas del anuncio de negociaciones para un nuevo pacto social, cosa que es más que probable que entre a formar parte del paquete de la concertación.

Lo que está pasando con el patrimonio no tiene nombre, por los repartos disminuidos, por las disminuciones en el reparto por las demoras, por las promesas incumplidas, etc. Pero no hay que descafeinar en el futuro inmediato las cosas lejos de marcar mejor irán a peor, por lo menos, para algunos.

MUNDO

Es más que dudoso que nuestra economía se beneficie de ello

Síntomas de recuperación en algunas economías

Los últimos datos económicos apuntan hacia un cambio en la coyuntura de los países más industrializados del mundo. Se habla ya de una recuperación sostenida, cuyo motor está al otro lado del Atlántico, en los EE. UU., una recuperación que puede alcanzar a Europa o, más en concreto, a determinados países europeos.

Entre los datos referidos está, por ejemplo, el relativo a la producción industrial, que en EE. UU. está creciendo al ritmo del 16% anual, con unas tasas de inflación por debajo del 5%.

Descolgados del pelotón de cabeza

En Europa dos países, la RFA y Gran Bretaña, parecen los mejor situados para remontar el vuelo y poder formar parte así del pelotón de cabeza, en el que también hay que incluir a Canadá y Japón.

El enorme déficit público de la economía norteamericana y las negras perspectivas de empleo son, no obstante, dos motivos suficientes para no alimentar excesivos optimismos respecto

al alcance y consolidación de la recuperación. Pero, es que, además, en lo que más directamente nos concierne, es decir, en nuestro entorno económico, las perspectivas son todavía mucho más negativas.

Bien es verdad que, como consecuencia del cambio de signo económico, nuestras exportaciones han tenido una notable mejoría, gracias a lo cual es posible un crecimiento del PIB superior al previsto. No obstante, la cuerda se está acabando, las posibilidades se agotan y no hay alternativa.

Es más, ya se están percibiendo los primeros síntomas de las funestas consecuencias que, para la reactivación económica puede tener la caída del consumo interior. A base de «rigor» en

el ajuste, en la lucha contra la inflación, cebándose en los salarios se ha quebrado uno de los cimientos básicos de la economía, la demanda.

Antes que inversión tiene que haber consumo

El problema es más grave si tenemos en cuenta que en la fase alcista de un ciclo juega muy en primera instancia precisamente la recuperación del consumo privado y sólo más tarde entre en liza la inversión.

Cuando ya, incluso desde el lado empresarial, están sonando voces de alarma por la atonía del consumo privado, Boyer sigue en sus trece empeñado en una política económica fiel al calco de las recetas del FMI para los países tercermundistas y vamos a perder el tren de la reactivación, si llega, por este empecinamiento.

A la hora de hacer estas reflexiones en torno a una reactivación, cuya posibilidad se está cerrando desde



Hay muchas probabilidades que, de confirmarse una cierta recuperación en algunas economías, volvamos a perder el tren. El hundimiento del consumo privado ha sido demasiado brutal en estos años para hacer reaccionar las inversiones

dentro por esta obsesión de mejorar a toda costa y de inmediata la tasa de beneficio, sin querer caer en la cuenta que con la demanda por los sueldos no es posible la inversión, no podemos olvidarnos de la tasa de paro.

Al margen de las consideraciones expuestas, nuestro nivel de empleo no es como para neutralizarlo en el alambicado laboratorio neoliberal donde se fabrica la política económica vigente.

Sería triste que a la hipo-

tética recuperación económica le tengamos que decirle agur sin que asome su hocico, y sería triste que el Gobierno se limitase a canzar una victoria pírrica en la lucha contra la inflación a costa de las rentas salariales. J. ELORRIE

Reseña jurisprudencial



Rescisión del contrato a instancia del trabajador por modificación de condiciones

Sentencia de la sala 6.ª del Tribunal Supremo, de 10 de marzo de 1984

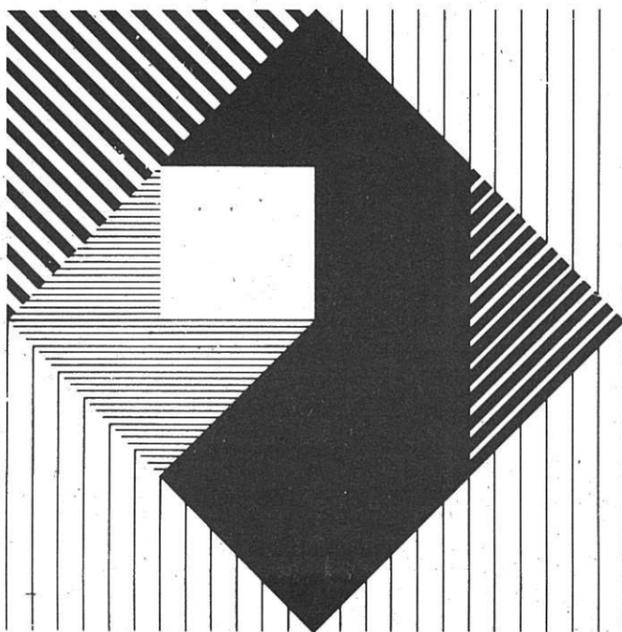
Es pertinente la extinción del contrato por voluntad del trabajador —art. 50.1 a) ET— si se da el requisito de sustancialidad de la modificación en las condiciones de trabajo y el menoscabo en la dignidad del trabajador, cual sucede si el operario fue relegado al desempeño de funciones distintas, al mismo nivel de los que habían sido sus subordinados, y de menor responsabilidad por tanto que las que venía ejerciendo, sin ajustarse la empresa para esa modificación a los medios legales establecidos, y sin que el pretexto de habersele respetado salario y categoría tenga otra significación que la de meras apariencias formales, vacías de contenido (Cfr. TS 6ª S 23 sep. 1980).

Sentencia de la sala 6.ª del Tribunal Supremo, de 5 de abril de 1984

Los cambios que la empresa introdujo unilateralmente, por los que el trabajador que perdía efectivamente la categoría de jefe de ventas de zona, suprimiéndosele los gastos de representación y debiendo poner a disposición de la empresa el vehículo de ésta que utilizaba, suponen modificaciones sustanciales de sus condiciones de trabajo y afectan, perjudicándola, a la situación profesional del trabajador, que en virtud de ellas encuentra disminuido su ámbito de gestión en la actividad comercial, su autonomía funcional y los medios materiales que la empresa le facilitaba, circunstancias que hacen surgir la causa de extinción del contrato que previene el art. 50.1 a) ET (Cfr. TS 6ª SS 23 sep. 1980 y 26 abr. y 17 jul. 1982).

Sentencia de la sala 6.ª del Tribunal Supremo, de 7 de marzo de 1984

El trabajador, oficial administrativo, se vio sometido por la empresa a la realización de unas tareas predominantemente manuales, que en absoluto encajan en las funciones propias de su categoría; situación vejatoria, impuesta olvidando el respeto que merecen los derechos de todo trabajador, lo que supone grave incumplimiento contractual y justifica la apreciación conjunta de los distintos supuestos del art. 50 ET como justa causa para que el operario extinga por su voluntad el contrato, al no haberse acreditado la concurrencia de las circunstancias establecidas en el art. 23.4 ET, ni que se hubiere actuado conforme a su art. 41 para encomendar al operario sus actuales trabajos.



Salario base fijado en convenio. Naturaleza similar a la del salario mínimo interprofesional

Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 8 de marzo de 1984

Que el convenio colectivo de las empresas demandadas establece un salario base fijado en la tabla, que corresponde con el coeficiente atribuido y a un rendimiento ordinario o normal equivalente a 60 puntos en el sistema «Bedaux» y cuando los trabajadores no alcanzan aquella cota de rendimiento la empresa reduce en proporción el salario base.

Que el salario mínimo interprofesional constituye el sueldo retributivo de la prestación de servicios por cuenta ajena, de tal manera que por debajo de aquel nivel no resulta jurídicamente posible la actividad laboral, ya que como expresa TS 5ª S 26 nov. 1982, el salario mínimo tiene como función el retribuir el trabajo dentro del equilibrio de prestaciones que es propio de un contrato bilateral con reciprocidad de obligaciones, pero, al mismo tiempo, cumple una función político-social que trasciende de aquel designio puramente contractual, que se manifiesta en el presupuesto de suficiencia para la atención de necesidades individuales y familiares que impone el art. 35.1 CE, lo que tiene reflejo en el art. 27.1 ET que manda que en la fijación del salario mínimo se tengan en cuenta criterios que son ajenos a la productividad individual, lo que hace entender que el sueldo salarial tiene correspondencia con la intensidad de la prestación del servicio, pero no es el único factor que influye en su determinación.

Que el salario a tiempo convenido colectivamente tiene la misma condición de sueldo retributivo que el interprofesional, pues responde a la fijación del mínimo en la unidad de contratación a que se refiere y está afectado del mismo designio de suficiencia que impone el art. 35.1 CE, sin que pueda reducirse su cuantía en jornada completa por un rendimiento inferior al exigible, como declara TS 5ª S feb. 1983.

Regulación de empleo

Resolución de la Dirección General de Empleo, de 7 de marzo de 1984

Que por lo expuesto se ha de precisar que cada expediente es un acto administrativo distinto e independiente, por lo que no cabe pretender vincular el actual a otros anteriores, máxime cuando aquéllos vinieron configurados por el acuerdo entre las partes que impedía una verdadera y profunda introspección en las causas económicas en las que se basaba.

Que, por lo demás, este centro directivo no encuentra incongruencia alguna entre la resolución de instancia y la situación de la empresa, pues es bien sabido el criterio de la autoridad laboral relativo a expedientes de tan traumáticas consecuencias como la extinción de la totalidad de los contratos de la plantilla, en los que se exige la acreditación por el empresario del agotamiento de los medios a su alcance para evitar la crisis o paliar sus efectos, lo que presupone que la misma no le sea imputable ni por su directa acción ni, como se aprecia en el presente caso, por omisión de adecuadas y paulatinas medidas correctoras que, sin duda, habrían enervado la drástica solución propuesta por la empresa.

Y ello es así porque entra dentro de las normales previsiones de los órganos de dirección de la empresa las oportunas amortizaciones que permitan la sustitución de maquinaria obsoleta a la par que el ejercicio de acciones correctoras, en cada momento, tendientes a restablecer el equilibrio de sus costes de producción y venta, antes de alcanzar unas cotas como las observadas en la empresa actora.

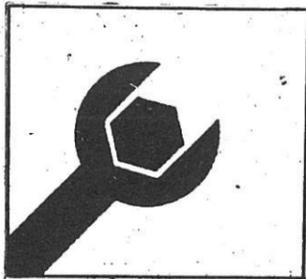
Desde dicha perspectiva, no se puede oponer ahora la desorbitada cifra de pérdidas arrastradas y la imposibilidad actual de reestructurar por falta de medios como condición necesaria para la obtención de la extinción de las relaciones laborales, pues ello comportaría, de prosperar, que se otorgase carta de naturaleza como causa extintiva a la posible y, por otro lado fácil, dejaría a la arbitrariedad de dejar el cumplimiento y finalización de las obligaciones recíprocas en manos de una de las partes.

Resolución de la Dirección General de Empleo, de 7 de marzo de 1984

Que la pretensión empresarial contenida en el súplica de su escrito de presentación del expediente postula, en primer lugar, por la suspensión contractual y obtención de las correspondientes prestaciones por desempleo y, en segundo término con carácter alternativo, la extinción de contratos, para lo cual presenta la conformidad de parte de la plantilla.

Ante ello, y a la vista de las alegaciones del recurso, se ha de precisar por este centro directivo que en la primera de las alternativas se establece una condición que afecta a la obligación asumida por las partes en la conformidad al expediente, pues se vincula la suspensión a la obtención de las prestaciones por desempleo lo que, en el presente caso de agotamiento de dichas prestaciones por sucesivos e ininterrumpidos expedientes, aparece como condición imposible que supone la anulación de la obligación de que depende, en aplicación de lo dispuesto en el art. 1.116 CC, en cuya razón obró ajustándose a derecho la autoridad laboral de instancia al desestimar la suspensión solicitada.

Y, con respecto a la extinción que alternativamente se solicitaba, precisar que la misma se apoyaba, como se ha dicho, en la conformidad de parte de la plantilla, por lo que la pretendida extinción en ningún caso se podría extender a la totalidad de los contratos, lo que la hacía más incongruente con la realidad observada pues, de un lado, por la propia empresa se reconoce la coyunturalidad de la situación y su vocación de continuidad y, por otro, plantea dos peticiones antitéticas como alternativas, como son la suspensión y extinción.



UGT, CC. OO. y SEA rubricaron el pasado 19 de junio el convenio

Metal Alava: Por tercera vez consecutiva, ELA no firma

El pasado día 19 de junio se firmaba el Convenio Provincial del Metal para Alava por las centrales sindicales UGT, CC. OO. y la organización empresarial alavesa SEA. Un convenio que afecta a unos 1.800 trabajadores directamente de empresas muy pequeñas (unas 150) y a unos 12.000 indirectamente, únicamente en lo que se refiere al apartado social, ya que cuentan con tablas salariales superiores a las de este convenio provincial y que son revisadas mediante pactos de empresa independientemente del resultado del convenio provincial. El drástico recorte salarial en cuatro puntos (se ha firmado el 8%) ha sido el motivo principal de la negativa de ELA, como lo hizo en los dos años anteriores.

La negociación del Convenio Provincial del Metal-84 venía precedida por los anteriores convenios del 82 y 83, que en lo fundamental supusieron fuertes recortes para los salarios y prácticamente ningún avance en los demás temas del convenio, más bien un retroceso.

Dichos convenios fueron firmados por UGT y CC. OO., con una tónica clara: CC. OO. presentaba la plataforma por debajo del IPC, y UGT, la llamada «línea dura», se comía el mundo con su plataforma puramente testimonial, para terminar firmando cualquier cosa.

ELA-Metal, por el contrario, no firmó ninguno de estos dos convenios, dado el drástico recorte que suponía para nuestras pretensiones, no tomando actitudes pasivas sino todo lo contrario, como lo han demostrado los convenios de empresa.

Estas negociaciones del CP del Metal-84 presentaban varias particularidades, por un lado, el conflicto de UGT que retrasó las negociaciones, ya que existían dudas sobre la legitimidad de sus representantes en la mesa negociadora, que hicieron cambiar a sus representantes dos veces. Por otro lado, la incógnita de CC. OO., ya que por primera vez asumieron la plataforma unitaria, que garantizaba el IPC.

A medida que transcurría la negociación se vio más claro cuáles eran los objetivos de estas dos centrales sindicales; para UGT, firmar lo que le echasen; CC. OO. mostró su desacuerdo durante la negociación, pero al final mostraron su verdadera cara, no sin antes dar una imagen de descordinación y desorganización, llegando a crear situaciones

ridículas en la mesa, fruto más de su desinterés e incompetencia que de problemas ideológicos, a pesar de todo terminaron firmando.

De esta forma, se ha facilitado a los empresarios (SEA) mantener la tónica de estos últimos convenios, negociando bajo mínimos y con grandes recortes a las reivindicaciones salariales.

Pero lo que no está nada claro es que SEA sepa a dónde va y si todos sus triunfos aparentes se le volverán de espaldas en un futuro.

Para ELA-Metal, estas negociaciones son inaceptables, ya que la distancia que nos separa con el resto de las centrales sindicales (UGT, CC. OO.) son difíciles de salvar, y no renunciamos a nuestra plataforma reivindicativa que, en principio, fue suscrita por UGT y CC. OO., olvidándose al cabo de dos meses y renunciando a puntos como:

—El mantener el poder adquisitivo, que suponía revisar los salarios de acuerdo con el ICV 12%.

—Anular las horas extraordinarias, a fin de favorecer nuevos empleos.

—Aumentar la indemnización en las jubilaciones anticipadas.

—Reducir los topes en lo referente a rendimientos pactados del 70 al 60 bedaux.

—Aumentar la capacidad de los delegados de personal en el seno de la empresa.

—Una póliza de seguro de accidente de un millón de pesetas.

Una vez analizados estos hechos y las actuaciones del resto de las centrales sindicales, ELA-Metal optó por realizar las negociaciones a nivel de empresa y de esta forma luchar por la defensa de nuestros intereses, buscando la participación de todos los metalúrgicos, a fin de posibilitar unas negociaciones más serias, que permitan defender los planteamientos de ELA-Metal en cada convenio. En consecuencia, en estos momentos prácticamente la mayoría de las empresas han superado los porcentajes ofrecidos por el Convenio Provincial del Metal para Alava.

B. OTXOA

Magfesa puede sufrir aún más la presencia Picó

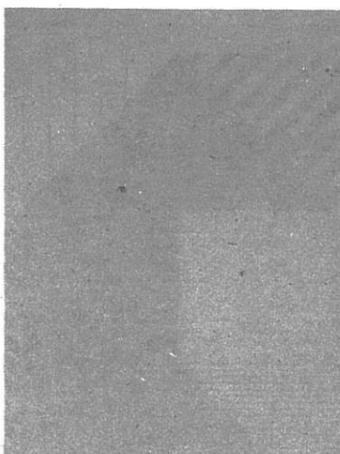
Tras las diversas movilizaciones realizadas por los trabajadores de Magfesa solicitando la ampliación de capital necesaria para rentabilizar el grupo, Víctor Picó ha vuelto a sorprender a propios y extraños con una maniobra del más puro estilo fascista.

El balance presentado a los medios de comunicación el 2 de julio determinaba la necesaria aplicación de un incremento del capital, dado el déficit financiero de unos 4.000 millones que sufre la empresa. La situación de los trabajadores era de esperanza ante la junta universal de accionistas celebrada el 29 de junio, sin embargo, esta esperanza se truncó en frustración con el acuerdo tomado en la junta sobre la constitución de una nueva sociedad anónima paralela a la agrupación comercial que en la actualidad viene funcionando.

Para ELA, el intento de rescindir la plantilla en un 50% es claro. La familia Picó no ha podido

asumir una ampliación que hubiera llevado a cabo la reconversión del grupo con la rectitud que el marco legal determina y en la que tendrían cabida todas las fuerzas implicadas. Pero su afán de agarrarse al poder por todos los medios no permite que la línea a seguir pueda ser de honradez, por ello ha planeado un montaje jurídico que le permitirá deshacerse en el momento oportuno de las empresas negativas y conservar las positivas por tiempo indefinido, logrando al mismo tiempo un descontrol total por parte de los trabajadores en cuanto a todas las acciones oscuras tan comunes en esta familia a lo largo de la historia de Magfesa.

J. G.



Ajuste de plantilla a la brava

Donostia: Camisón, un comercio que despide

El despido que ha tenido lugar en Camisón, uno de los comercios más importantes de la capital donostiarra, tiene todas las connotaciones de un ajuste de plantilla a la brava, que estamos dispuestos a impedir a toda costa.

El señor Camisón, a la vista de la evolución que puede llevar a cabo su empresa, se adelantó a los acontecimientos, y procede a una división de empresas en las que él se queda con tres comercios, cuyos locales son de su propiedad, y el resto «lo vende» a uno de sus empleados, para que la reconvierta previo ajuste correspondientes de plantilla. Con el fin de eliminar 16 de sus empleados, formula una serie de ofertas que los trabajadores considerarán insuficientes. Ante la negativa a pasar por el aro, procede al despido a la brava. Es todo un desafío a nuestra central sindical, que necesariamente ha de encontrar una clara y rotunda respuesta.

M. U.



Agustín Inza, ELAko arduraduna, Barranquesako delegaduekin lantoki aurrean

Industrias La Barranquesa de Lacunza Hacia el convenio de empresa

Los trabajadores de Industrias Barranquesa, del pueblo navarro de Lacunza, empresa metalúrgica de unos 70 trabajadores que se dedica a la producción de bridas, esperan dar un salto cualitativo en las relaciones laborales en su empresa al querer intentar acometer por vez primera la negociación de un convenio que regule sus condiciones de trabajo en todos los sentidos, para dar solución a los problemas que cada vez con más urgencia necesitan de una respuesta global. Hasta la fecha se reducía a aplicar o adecuar el convenio provincial por medio de un pacto. Ahora, y tras los problemas, fundamentalmente en el control de la producción, los trabajadores quieren pasar de un simple pacto a un convenio y forzar a la dirección a negociar, pues hay muchos asuntos para tratar y solucionar. El patrón tiene que avenirse a negociar con la representación de los trabajadores. No vale con que se realice todo el trabajo por medio de denuncias, por medio de inspección de trabajo, por medios estrictamente legales. Es preciso, y los trabajadores, a través del asesor de ELA, así lo han manifestado claramente a través de la asamblea que han realizado a finales de junio, sentarse directamente con la empresa y negociar todos los puntos que sean problemáticos, empezando por el problema del control, de la alta evaluación de las primas y de la estructura salarial misma. Todo ello, como paso para imponer en la práctica y no de forma teórica, como afirma la empresa hasta la fecha, un tipo de relaciones labo-

rales de mutuo respeto que pasen por el derecho a la negociación solución por convenio de los problemas que afectan a los trabajadores.

Hoy es el día que esta exigencia ha cuajado hondo y se plantea con unanimidad por todos los trabajadores. Ha habido una experiencia sindical de denuncia conflictos colectivos y juicios que han servido para demostrar que hay problemas gordos en la empresa como para que se empiece a tratar globalmente las diferentes condiciones de trabajo en vez de ir solucionando de forma individual y ante la Administración casuística de cada trabajador, sponerse ante la empresa y negociar tal o cual tema.

En este último año se han dado dos despidos y con la ayuda del asesor de ELA, Agustín Inza, se ha podido ganar en los dos siendo ambos readmitidos tras amenazas de huelga en los referidos casos. Actualmente, se está pendiente de juicio por conflicto colectivo en torno a la valoración de primas.

Hoy, el problema más gordo estriba en el control de los tiempos de producción y su repercusión en la valoración salarial que resulta. Los problemas se van er cadenando y la respuesta ha de ser global y colectiva. Esto es algo que los trabajadores sienten van a por ello. Si hasta la fecha la empresa se ha negado a negociar el convenio, ya exigido de hace tiempo, esta vez está planteado con todas las consecuencias que hagan falta. Los miembros del comité de empresa y todos los trabajadores están en ese punto de mira. Es el paso a dar. Costará lo suyo, no será nada fácil, pero el objetivo, por una parte, y la fuerza unitaria con apoyo sindical, por otra, harán posible su realización.

J. L. ZUBIZARRETA