

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELSTV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Alfontso Etxebarriak Nazional Kontseiluan zioenez, hauteskunde hauen bidez Euskadiko negoziaketa Kolektiboen esturtureketa jokatzen du

El pasado sábado, día 13 para perfilar las elecciones sindicales

Se reunió el Consejo Nacional

El pasado sábado día 13, se reunió en Bilbao el Consejo Nacional para estudiar, en profundidad, el plan relativo a las elecciones sindicales.

Alfonso Etxebarria, secretario general, abrió la sesión con una amplia intervención. En la misma puso especial énfasis en la importancia de los resultados que se obtengan, ya que en buena medida de ellos va a depender que en Euskadi se consolide definitivamente un marco autónomo de relaciones laborales, marco que debe incluir la estructura de la negociación colectiva en todos los sectores.

Alfonso Etxebarria indicó también que estas elecciones sindicales las tenemos que aprovechar para realizar una campaña sindical activa que propicie la afiliación de miles de trabajadores a ELA.

Eusebio Alberdi y J. M. Mendoza responsables de acción reivindicativa incidieron, por su parte, en la necesidad de realizar un sistemático esfuerzo militante para canalizar con rapidez las actas de los resultados al IMAC a efectos de ser incluidos los mismos en el cómputo global.

Otro de los temas tratados en el Consejo Nacional fue el relativo al presupuesto. Los capítulos más importantes incluidos en el mismo son, carteles murales bilingües, folleto con normas e indicaciones para preparar las elecciones y trípticos para apoyar la campaña en las empresas.

El próximo lunes día 22 se volverá a reunir el Comité nacional ampliado para hacer un seguimiento a la campaña.

UGT sacrifica su autonomía sindical

El comunicado conjunto hecho público por la CEOE y la UGT tras su reunión del viernes, día 12, incluye la afirmación de que la política de acuerdos globales —básicamente el AMI— ha contribuido poderosamente a afirmar la autonomía y responsabilidad de las fuerzas sociales: Sindicatos y patronales, se entiende. Veámoslo.

El art. 83 del Estatuto de los Trabajadores (art. 81 en el proyecto) fue fabricado e introducido, forzando hasta la lógica, precisamente con objeto de posibilitar este tipo de acuerdos globales cuya llave las circunstancias depositaban en manos de la CEOE y cuyo beneficiario, estaba previamente pactado, sería UGT. Nada extraño que ahora Nicolás Redondo pretenda que la firma del AMI ha potenciado a UGT. Nosotros impugnamos el art. 83 por discriminatorio, centralizador y burocratizador. CEOE y UGT era la clave de sus proyectos vitales pusieron toda la carne en el asador por sacarlo adelante, PSOE lo apoyó y el Gobierno de UCD quiso aparentar una fingida neutralidad.

Lo que entonces no era difícil de adivinar, ahora CEOE y UGT, en el comunicado de la reunión del día 12, lo dejan claro: "Ambas organizaciones, afirman, coinciden en estimar que la continuidad de una política de acuerdos globales entre las partes sociales quedaría sin bases de sustentación en la medida que desde el Gobierno no se dé a la misma una dimensión económica y social coherente con los objetivos que persiguen dichos acuerdos". Todo queda claro. UCD (Abril Martorell) estaba detrás del empeño en sacar adelante el art. 83, detrás del acuerdo CEOE-UGT: El se comprometía a dar complementariedad, a proporcionar base de sustentación al AMI. UGT y CEOE, las "par-

tes sociales" dependían de la política practicada por UCD. La caída de Abril, el cambio de política económica del Gobierno, puede arrastrar el derrumbe del armazón tan paciente e interesadamente levantado. CEOE levanta la voz y enciende la polémica. Arrastra a UGT y, extraño espectáculo, patronal y sindicato coinciden en exigir al Gobierno un mismo tipo de política económica.

Faltaba una pieza en el rompecabezas: El papel desempeñado por el PSOE. El miércoles, día 10, CEOE y PSOE celebran una "reunión secreta" (Efe), "no desvelada" ("El País"), (naturalmente que se supo de su existencia). "El tema de la reunión —que se prolongó durante cuatro horas— fue el de preparar el contacto que han mantenido esta mañana, viernes, los dirigentes de la patronal y de la UGT y elaborar una estrategia conjunta de potenciación del acuerdo marco interconfederal" (Efe).

¿Qué queda de la autonomía de la UGT? ¿De "la autonomía y responsabilidad de las fuerzas sociales", sindicatos y patronales?

Y una pregunta más que muchos se hacen: ¿Qué queda del carácter representativo de los trabajadores, digamos del carácter de clase, en un sindicato que se deja vehicular por la patronal para medrar, que se ampara en UCD para sacar adelante unos acuerdos con los empresarios, que se deja mandar por un partido en sus horas bajas?

Y que quede claro, contra lo dicho por N. Redondo, por ese camino y esos procedimientos, UGT no se ha beneficiado ciertamente y el sindicalismo, no sobrado de estímulos, agradecería el que se pusiera término a toda esta operación.

V. MITARTE

Según ha señalado el nuevo ministro

No va a haber normativa

Así como suena, parece que después de muchas vueltas, y dilaciones el nuevo ministro de Trabajo ha decidido no publicar normativa alguna para las elecciones sindicales.

De momento la decisión no es pública y se contradice con decla-

raciones del propio ministro. La noticia es por lo tanto oficiosa, pero la vamos a dar por segura para no perder más tiempo y evitar despistes.

En resumen, con el Estatuto del Trabajador en la mano, sin

más, y a partir de ya, a convocar elecciones sindicales en todas las empresas.

En las páginas centrales reproducimos íntegramente la parte del título II del Estatuto de los Trabajadores que regula la representación colectiva en la empresa.

Los Gobiernos deben estimular la negociación colectiva

Este va a ser un comentario gris. Una simple glosa del texto de la OIT que con el título de Negociación Colectiva aparece en la sección de Hemeroteca de la tercera página. Recomendando, pues, hacer un alto aquí mismo y leer el texto aludido antes de seguir adelante.

La OIT no constituye una avanzadilla de innovaciones sino que más

bien decanta con parsimonia no carente de realismo lo que aquí y allí ha sido suficientemente experimentado, contrastado y discutido. La coherencia y la búsqueda del consenso prima en sus deliberaciones que se han ganado un merecido prestigio y respeto en su ámbito de actuación.

(Continúa en página 3)

Papel, Artes Gráficas, Fotografía, Publicidad, Prensa y Radio: en la champa inicial de la preparación electoral

El motor de arranque, en marcha

Aurreko alean Komarkal baten berri eman bagenuen, federakunde bat dekargu oraingo honetan: **Papera, Grafikagintza eta Informapenarena, alegia. Feliz Garzia eta Josemari Marduete, beronen arduradun bezala —Federal Kontseiluko bilerera bukatu bezain laister— hizketaldi labur bat egitera prestatu dira. Badute laneko programa egina, esandako bileratik ekinda, hauteskundeak apurka apurka preparatzen. Bat Bizkaia-Araba aldetik eta bestea Gipuzkoa-Nafarroatik, osotasuna eman nahi izan diogu elkarhizketa honi, federakundearen asmoak lerro gutxitan bederen agertaraziz.**

Una ficha por cada empresa, con los datos del censo, dirección, subsector al que pertenece etc., es el trabajo preparatorio ya realizado por la Federación del Papel, Artes Gráficas e Información cara a la campaña electoral sindical que viene encima.

—“Partimos de un conocimiento real de nuestro sector — opinan Félix Garzia y Josemari Marduete, responsables de la federación—, lo que nos facilitará enormemente el objetivo de preparar bien las elecciones y poder llegar a todas las empresas, grandes, medianas o pequeñas. Esto nos da una media exacta de nuestra implantación y la labor que tenemos que distribuirnos entre todos”.

Papel, Artes Gráficas, Fotografía, Publicidad, Prensa y Radio constituyen los sectores integrantes de la federación, en los que el afianzamiento de ELA ha sido progresivo y la dinámica sindical positiva por lo general, a dos años vista desde las últimas elecciones sindicales.

—“No se ha avanzado por igual en todos los sectores, ni puede darse el mismo tratamiento en las cuatro provincias. En cada sector y en cada región, hemos logrado pasos según la fuerza y realidad sindical existentes. La conclusión, de todas maneras, es la misma”.

—“En el aspecto de la estructuración y organización de la federación, no cabe duda que contamos con más medios humanos y de todo tipo y que estamos mejor capacitados para afrontar estas elecciones”.

Hemos tratado los temas debatidos en el Consejo Federal ampliado de la federación, reunido exclusivamente para el tema de las elecciones y celebrada en los locales de la calle Urkijo, de Bilbao. Reuniones paralelas serán realizadas, de igual manera, en las tres regiones restantes en esta primera quincena de setiembre.

—“Aparte de la mecánica de las elecciones (fecha de la celebración, plazos, actas, control y seguimiento de las mismas, etc.), hemos centrado la reunión en torno a la necesidad, por medio de estas elecciones, de fortalecer la idea sindical entre

● **“Estas elecciones servirán para resaltar, aún más, el protagonismo y afianzamiento de nuestro sindicato en el sector”.**

todos los trabajadores del sector.

Si la clarificación sindical es un hecho que se está dando (y la fuerza de nuestra federación no es ajena a ello), también es cierto que la negociación colectiva en los distintos sectores va adecuándose cada vez más a la realidad sindical. Y la experiencia nos dice que tenemos que llegar a estructurar, en el campo que nos atañe, la

negociación a nivel de Euzkadi”.

Son significativos, subrayan, lo conseguido en el Papel y Artes Gráficas de Gipuzkoa, la consolidación de los convenios de empresa en el Papel de Bizkaia, así como el protagonismo y afianzamiento logrado en Artes Gráficas en esta última provincia, como lo más resaltable.

—“Claro que esto hemos conseguido día a día, muchos y muchos militantes que han puesto cantidad de horas en el trabajo del sindicato, en cursillos de formación, en las negociaciones, en la organización de la misma federación. De ahí que la confianza en nuestra propia labor, en el esfuerzo común no haya resultado baldía”.

“Precisamente, continúan diciendo —se ha recalcado en la reunión y en eso hemos quedado— vamos a dar argumentos, argumentos con hechos, para que los compañeros del sector voten a ELA, se afilien a nuestro sindicato. En este sentido, realizaremos, de forma paralela, una masiva campaña de afiliación. No queda más remedio”.

El tono de voz de estos dos responsables denota una seguridad en cada palabra articulada, como si de un convencimiento interior realista u optimista, o las dos cosas a la vez, se tratara.

El trabajo está programado. Un primer nivel está en marcha. Ahora falta que cada militante no desaproveche ninguna ocasión para hacer que ELA gane en su empresa. El motor de arranque está en marcha.

J. L. ZUBIZARRETA



“En la estructuración y organización de la federación, no cabe duda que contamos con más medios humanos y de todo tipo. Estamos mejor capacitados para afrontar estas elecciones”.

2 PRESENTAR LISTAS ELA

EN CADA EMPRESA Y COLEGIO

Después de la convocatoria de las elecciones, inmediatamente después, hay que preparar la lista de candidatos ELA en cada uno de los dos colegios, en el cualificados y no cualificados y en el de técnicos y administrativos.

En la mayoría de las empresas la confección de la lista ELA no va a ofrecer ninguna dificultad y para ganar tiempo es conveniente que las mismas se realicen incluso antes de haberse efectuado la convocatoria de las elecciones. De esta forma nos evitamos que imprevistos de última hora nos obligen a hacer las cosas corriendo y mal, sin efectuar las consultas con los militantes, etc.

En las empresas de más de 250 trabajadores, lo remarca cada lista tiene que tener como mínimo tantos nombres como puestos a cubrir más el cincuenta por ciento de dichos puestos. Las candidaturas en estas empresas son por lo tanto cerradas —sólo se puede votar nombres de una lista— y no bloqueadas —se puede votar los nombres que uno quiera.

En otras empresas se nos presentarán dificultades de diversos tipos para completar las listas —militantes reacios a presentarse, bajo número de afiliados, etc.—. Es en estas empresas donde precisamente hay que hacer los máximos esfuerzos para poder ultimar las listas. En primer lugar hay que convencer a todos los militantes de la importancia que tiene para nuestro sindicato el presentarse en todos los centros de trabajo y en último término hay que comprometer a compañeros afines a ELA en nuestras listas. Es una buena ocasión para afiliarse, para ampliar la influencia de ELA en empresas que incluso no estamos presentes. De todas formas, aunque



LOS OCHO PASOS QUE TENEMOS QUE DAR PARA DAR UN GRAN SALTO

- 1) Convocar las elecciones sindicales en todas las empresas.
- 2) Presentar listas ELA en cada empresa y colegio.
- 3) Explicar a todos los trabajadores la alternativa ELA.
- 4) Utilizar el censo para no perder ningún voto.
- 5) Nombrar interventores ELA en todas las mesas electorales.
- 6) Asegurarse de que el acta se entrega en el IMAC y que esté bien hecha.
- 7) Informar a las federaciones y comarcas de los resultados.
- 8) Realizar durante las elecciones una campaña de afiliación activa.

en la preparación de las candidaturas tenemos que tener toda la iniciativa, hay dos errores de los que interesa huir. El primero es presentarse en coaliciones, tenemos

que hacer todos los esfuerzos para presentar lista propia ELA; el segundo, desplazar de las candidaturas a militantes de ELA no sindicados.

LAS GARANTIAS PARA LOS DELEGADOS

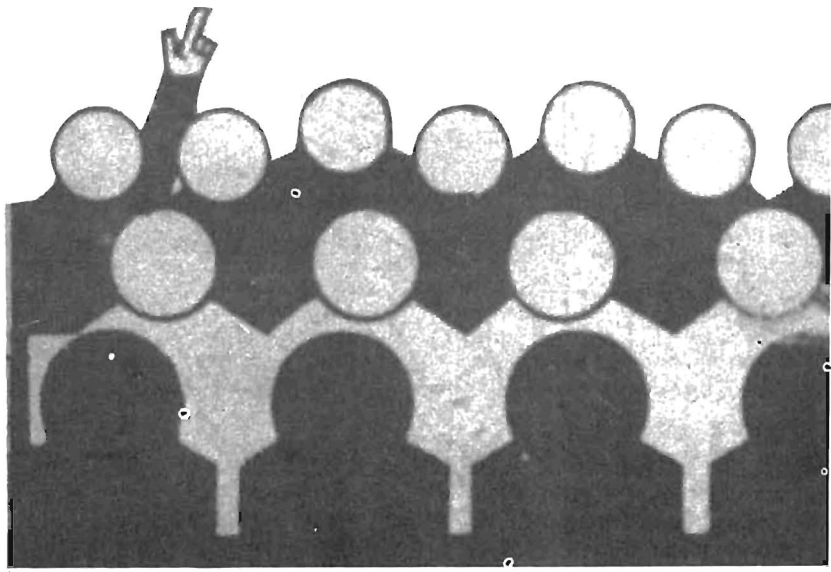
El Estatuto del Trabajador en su título segundo, en el que se regulan los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, tiene un artículo, el 68, en el que se fijan las garantías de los miembros del Comité de Empresa y delegados de personal.

Aunque para mayor detalle sea necesario consultar el referido artículo, para darnos una idea del alcance de estas garantías basta destacar sus aspectos más importantes.

Los representantes de los trabajadores tienen en primer lugar, prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo en los supuestos de suspensión, o extinción por causas tecnológicas o económicas.

Los miembros de los Comités de Empresa y delegados de personal no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato por causa relacionada con su cargo. En el supuesto de sanciones graves o muy graves se abrirá un expediente contradictorio en el que serán oídos además el interesado en el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

Otra de las garantías a destacar es la referente a las horas mensuales retribuidas que tienen para sus tareas de representación los miembros de los Comités y delegados de personal. Estas horas van desde 1: en aquellas empresas de menos de cien trabajadores, hasta 40 horas para empresa de más de 750 trabajadores.



La OIT lo considera necesario recomendar

Los Gobiernos deben estimular la negociación colectiva

(Viene de primera página)

Que en 1980 la OIT prepare una recomendación que tiene como objeto el que los Estados miembros adopten políticas más dinámicas respecto a la promoción de la negociación colectiva, es reconfortante para los que hacemos de la negociación colectiva uno de los ejes institucionales de la acción sindical. En las incertidumbres producidas por la crisis se ha creado un clima de desvalorización de la negociación colectiva, clima que los sindicalistas más lúcidos lo han advertido y no han dejado de denunciar. Pero a las restricciones que se han querido imponer a la negociación desde medios antisindicales, hay que añadir las distorsiones que sobre el sistema mismo de negociación se han querido introducir desde algunos medios sindicalistas, pero por razón de preocupaciones claramente extrasindicales. Entendiéndose en este contexto el tendencioso art. 83 del Estatuto de los Trabajadores sobre la estructura de la negociación y tanto el procedimiento de formalización como el contenido del AMI.

El proyecto de recomendación que comentamos de la OIT va dirigido, en primera instancia, a los Gobiernos y su contenido, del que habría que destacar cuatro ideas fundamentales, puede servir de inspiración para un programa de Gobierno también en Euskadi.

Extender la negociación

Extenderla en dos direcciones. Los empleadores (la OIT adrede utiliza este término y no el de empresarios siempre más restrictivo), los empleadores y los trabajadores de todas las ramas de actividad, sin excluir ninguna, deben gozar de la posibilidad de negociar. Esa extensión en cuanto al sujeto o los sujetos de las negociaciones. Pero, y en segundo lugar, también debe darse la máxima amplitud en cuanto a la materia de negociación que debe poder abarcar por lo menos todas las materias relativas a las condiciones de trabajo y de empleo y a cualquier tema que pueda incluirse en la genérica expresión de "las relaciones entre empleadores y trabajadores o sus organizaciones". **Cualquier empleado** puede, pues, sin pedir la luna, pretender negociar, por lo menos estos temas con su empleador.

Las normas no deben obstaculizar la negociación

No basta, quiere decir la OIT, reco-

nocer en los principios legislativos la libertad y la posibilidad de la negociación, sino que luego las normas no deben obstaculizar el ejercicio de esta libre negociación de las partes implicadas. Las normas tienen que estimular la práctica negociadora y crear las condiciones de posibilidad que la aliente. La normativa tiene por necesidad, pues, que ser sobria, respetuosa con la independencia de las partes y con la misma negociación y estimuladora de su práctica, contribuyendo simplemente a que se den las condiciones de que la negociación y no un simulacro de negociación, se constituya en práctica normal para regular las relaciones laborales entendidas en sentido cada vez más amplio.

Facilitar la existencia de organizaciones y fomentar la transparencia

La OIT pide a los Gobiernos que tomen medidas positivas en tres direcciones. Tienen que facilitar, en primer lugar, la existencia de "organizaciones libres, independientes y representativas". Son demasiados los Gobiernos que, o se han desentendido de este tema o han practicado una sistemática obstrucción al desarrollo sindical o al protagonismo, debido a los sindicatos. Es corriente la dedicación de brillantes párrafos a los principios de libertad sindical y simultáneamente sembrar de tropiezos al sindicalismo, las normativas y las reglamentaciones o manipular, por los mil subterfugios que proporciona el poder, la vida de las organizaciones sindicales.

La negociación colectiva sin un acervo adecuado de información es inviable y se convierte en un monólogo a dos o en una letanía de reproches mutuos. Cuanto la OIT pide que exista una correcta transparencia informativa como base para poder negociar con conocimiento de causa, sabe que está pidiendo algo casi imposible. La patronal o únicamente comunica datos cuando pueden utilizarlos como un arma más en la negociación, o se niega a comunicarlos, o simplemente sus datos no ofrecen garantías de credibilidad. Uno de los tests a los que se somete la patronal en cuanto a su buena o mala fe en la hora de la negociación es éste de la información: Poner o no sobre la mesa una información veraz y útil.

Instrumento de progreso y de desarrollo social

Eso es la negociación colectiva en opinión de la OIT a la que no puede achacársele falta de experiencia y de base informativa a escala mundial.

Hacer posible en Euskadi la negociación; trabajar por crear los instrumentos legislativos e institucionales adecuados; traer aquí, a Euskadi, la negociación y no permitir que se esfume hacia mesas lejanas por eso de simplificar y centralizar; impregnar nuestro sistema laboral (privado y público) de práctica negociadora —incómoda y dura, pero necesaria— llevando al baúl de los recuerdos prejuicios y prevenciones producto de sistemas de relación social ya periclitados, todo ello es trabajar por el progreso de Euskadi. Y el que no lo vea que ponga a hora su reloj.

V. ELORZA

Elecciones sindicales clasificadoras

Qué es lo que se clarifica al votar sindicalismo

Ya están ahí. Las elecciones sindicales ya están ahí. Las anteriores, hace dos años, se hicieron sin normativa y sin experiencia. Pero se hicieron. Fueron, además, un paso positivo. Se utiliza con generosidad un término, el término "clarificar", cada vez que nos referimos a su celebración. Tienen que servir, aunque no falten los enturbadores de oficio, a la clarificación de todo ese mundo sindical. Nuestro mundo sindical.

Un día, que sea lo más próximo posible, pondremos sordina en esta finalidad que siempre, pero en forma decreciente, acompañará a la celebración de los escrutinios sindicales.

Lo que haya que clarificar, poner en claro, todavía es mucho. Por ejemplo y sin aspirar a proceder al establecimiento de órdenes de procedencia, pueden señalarse tres zonas sobre las que estas elecciones pueden arrojar más luz.

Representatividad

Mientras no se llega a las urnas es difícil saber quién es quien o mejor dicho, qué es cada cual. Sigla, papel, panfleto, revista o pintada no hacen referencia directa a la representatividad real de un sindicato. Tampoco, aunque se le acerque más, el volumen de manifestantes que pone en la calle.

El índice más seguro es el voto. Ese voto de papeleta, candidatura —hombres conocidos— y urna. Las primeras elecciones deshicieron ya muchos equívocos y aclararon suposiciones. Las de ahora esperamos que más. Y así, en un proceso que pronto será más elocuente que mil pancartas, se destacarán los sindicatos que ya en terminología clásica se denominan "más representativos", y la representatividad proporcional de cada uno. Esa será una clarificación.

Tipo de sindicalismo

Existen algunos fenómenos anómalos que únicamente se normalizarán al contraste prolongado con la

práctica sindical. Pero también la urna y el voto contribuyen poderosamente a ello. Existen, y éste es únicamente un ejemplo, por eso de la crisis y algunos otros fenómenos de desajuste social, algunas tendencias, que piensan hacer sindicalismo futuro, retrotrayendo la práctica sindical a modos primarios y desajustados con nuestro contexto. Están practicando sindicalismo pretérito. Hay otras prácticas sindicales igualmente poco válidas en esta realidad nuestra. Y no vale discutir. Jueces y árbitros insustituibles son los propios trabajadores que como colectivo saben lo que quieren ahora y aquí. Lo expresan en las urnas. Y las urnas lo aclaran.

Relaciones laborales

Como en los dos apartados anteriores, pero en éste aún más gradual y paulatinamente. Y sin embargo se avanza y se va a avanzar significativamente en instalar, sobre todo en la empresa, las relaciones laborales institucionalmente correctas. A esto obedece el asentamiento y la actuación del sindicato como tal en la empresa.

Situar en su punto, informarlas de la real naturaleza que en sí tienen estas relaciones entre empleador y asalariado, en la empresa, va a requerir mucha clarificación. Estas elecciones pueden, deben ser, un buen paso en esa dirección. Hay que romper muchas tradiciones pseudo-corporativas y pseudo-paternalistas, hay que realizar muchos ajustes que nos lleven del voluntarismo y el slogan a la racionalización y a la nitidez de objetivos y medios.

Hay que advertir que estas elecciones no tienen en sí, sin más que realizarlas, la fuerza de hacer esta "aclaración" en las dichas tres direcciones, que no son las únicas, sino que hay que realizar una serie de tareas y hay que ser consecuentes en la forma de realizarlas con lo que de ellas esperamos.

ITURRIAGA

HEMEROTEKA

Negociación colectiva

Con objeto de impulsar a los Estados miembros a adoptar políticas más dinámicas respecto a la promoción de la negociación colectiva, la Conferencia de la OIT ha elaborado un proyecto de recomendación. Este texto precisa las medidas que hay que adoptar para promover las negociaciones entre trabajadores y empresarios y los medios que las haga más eficaces. Se quiere cubrir las lagunas que existen entre las normas de la OIT que ya existen en este dominio (la convención n.º 98 de 1949 sobre el derecho de organización y de negociación colectiva ratificada por 110 países y la recomendación n.º 91 de 1951 sobre las convenciones colectivas) particularmente en lo relativo a los procedimientos negociadores.

El proyecto prevé que la negociación colectiva debería posibilitarse a todos los empleadores y todas las categorías de trabajadores en las ramas de actividades cubiertas. El proceso de negociación



debería ser extendido progresivamente a todas las materias relativas a las condiciones de trabajo y de empleo y a las relaciones entre empleadores y trabajadores o sus organizaciones.

La negociación colectiva no debería ser obstaculizada en razón de la inexistencia de reglas concernientes a su desarrollo o del carácter inapropiado de estas reglas.

Deberían ser adoptadas medidas

positivas al objeto de facilitar la existencia de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores, al objeto también de dotarles de una forma apropiada de cara a la negociación (sin atentar con todo a su derecho de elegir sus propios representantes) y al objeto, por fin, de proporcionarles las informaciones económicas y sociales necesarias para poder negociar con conocimiento de causa.

Los estudios de la OIT indican que el porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación varía fuertemente según los países y las ramas de actividad, pero que sigue siendo poco elevado en algunos países industrializados y en cierto número de países en desarrollo. La nueva norma, recomendación, debería confirmar que la negociación colectiva constituye un instrumento importante de progreso y de justicia social. Esta norma debería tener en cuenta el desarrollo y la diversificación de los procedimientos de negociación y dotarlos de un cuadro general coherente.

Informations OIT
Agosto 1980

CAPITULO PRIMERO
Del derecho de representación colectiva

Artículo 61. Participación

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de esta ley, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este título.

Sección primera: Organos de representación.

Artículo 62. Delegados de personal.

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez trabajadores fijos, corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores fijos, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán mediante sufragio libre, secreto y directo los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social.

Artículo 63. Comités de empresa

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores fijos.

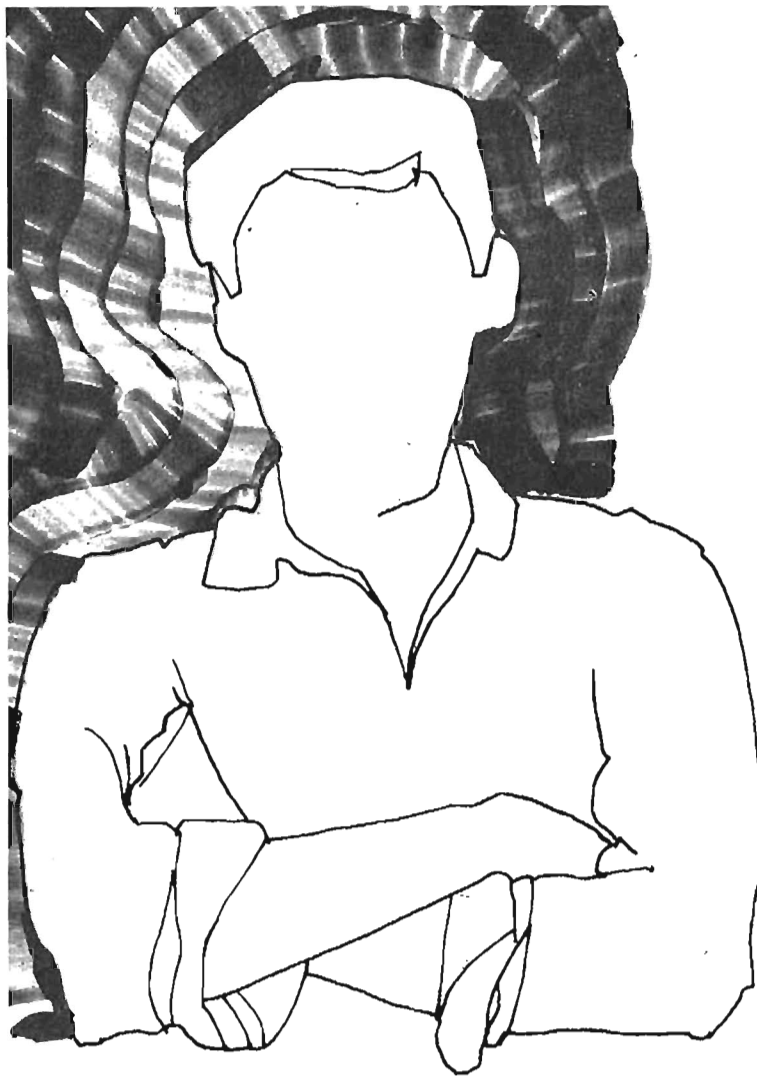
2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limitrofes, dos o más centros de trabajos cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores fijos, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores fijos y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentro, con un máximo de doce miembros, designados de entre los componentes de los distintos comités de centro con la misma proporcionalidad y por estos mismos.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

Artículo 64. Competencias

1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:
 - 1.1 Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
 - 1.2 Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.
 - 1.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - 1.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecta al volumen de empleo.
 - 1.5 Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
 - 1.6 Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
 - 1.7 Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
 - 1.8 Ejercer una labor:
 - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.
 - 1.9 Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
 - 1.10 Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.
 - 1.11 Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuando directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas, en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.



TITULO

DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACION

REUNION DE LOS TRABAJADOS

Artículo 65. Capacidad y sigilo profesional

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1.2, 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial a todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 66. Composición

1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores	5
De 101 a 250 trabajadores	9
De 251 a 500 trabajadores	13
De 501 a 750 trabajadores	17
De 751 a 1.000 trabajadores	21
De 1.000 en adelante, dos por cada 1.000 o fracción, con el máximo de 75.	

2. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario de comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Artículo 67. Elección y mandato

1. Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezca la convocatoria electoral.

2. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de dos años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

Solamente podrán ser revocados los delegados y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

3. En el caso de producirse vacante por cualquier causa, el comité de empresa o de centros de trabajo, aquél tomáticamente por el trabajador siguiente en votación, candidato o lista a la que pertenezca el sustituto, se refiera a los delegados de personal, se cubren por el trabajador que hubiera obtenido en la reunión de votos inmediatamente inferior al último de sustituto lo será por el tiempo que reste de mandato.

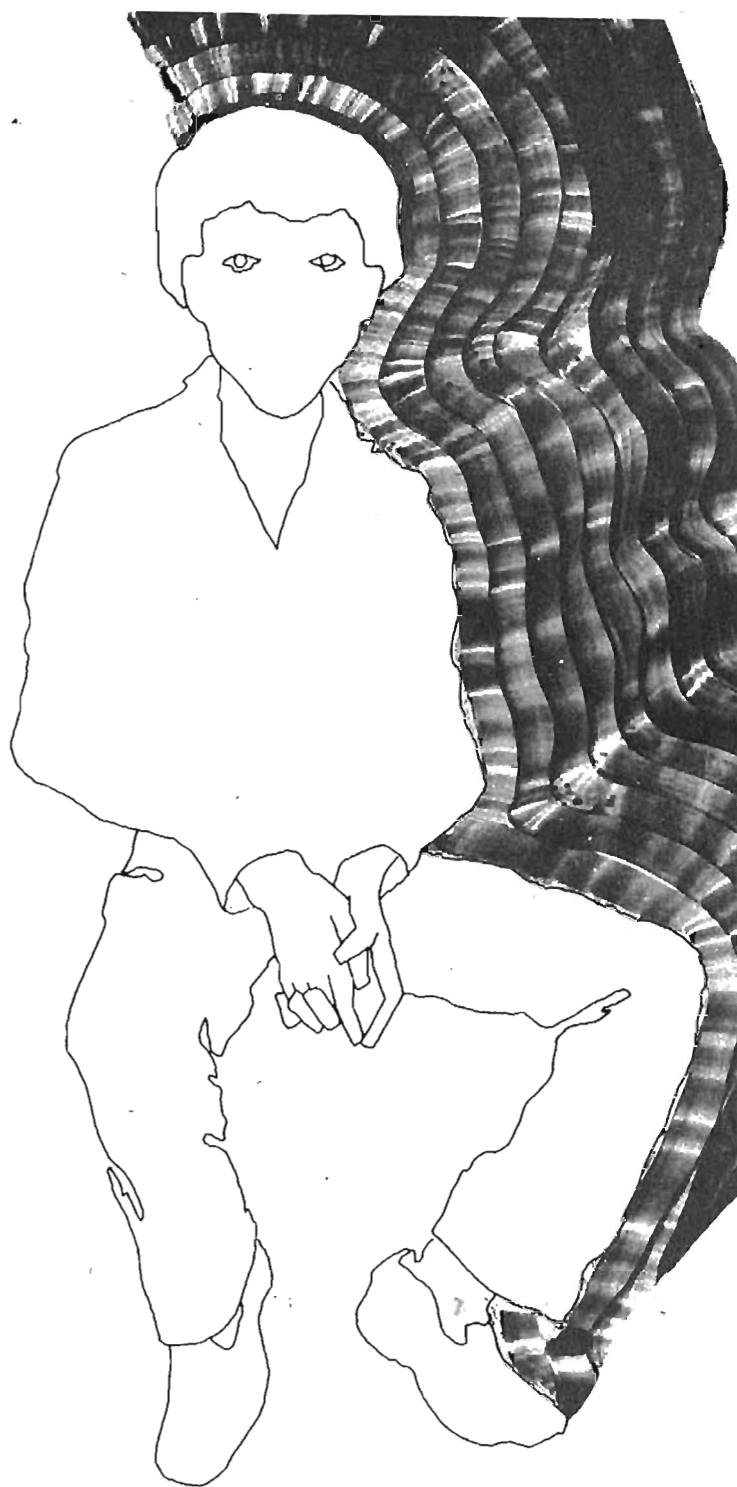
4. Las sustituciones y revocaciones serán comunicadas al empresario y a la autoridad laboral, por el mismo en el tablón de anuncios.

Artículo 68. Garantías

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, gozarán de las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el caso de sanciones por faltas graves o muy graves, en el aparte del interesado, el comité de empresa o los delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los casos de suspensión o extinción por causas tecnológicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por acción o dimisión, siempre que el despido o sanción sea la acción del trabajador en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 179 de la Ley Orgánica de Regulación del Trabajo. Asimismo, no podrá ser discriminado en su nómina o profesional en razón, precisamente, de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente, si se trata del comité de empresa, sus opiniones en las materias concernientes a la representación pudiendo publicar y distribuir, en el desarrollo normal del trabajo, las publicaciones de carácter laboral o social, comunicándolo a la dirección de la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales para uno de los miembros del comité o delegados de personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores	1 hora
De 101 a 250 trabajadores	2 horas
De 251 a 500 trabajadores	3 horas
De 501 a 750 trabajadores	4 horas
De 751 en adelante	5 horas



V COLECTIVA Y DE V LA EMPRESA

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno u varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Sección segunda: Procedimiento electoral.

Artículo 69. Electores y elegibles.

1. Serán electores todos los trabajadores fijos de empresa o centro de trabajo mayor de dieciséis años y elegibles los trabajadores fijos que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de al menos seis meses, salvo en industrias en que por movilidad del personal se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Los trabajadores extranjeros podrán ser electores en todo caso, pero para ser elegidos se tendrá en cuenta el principio de reciprocidad de trato con los españoles en el país respectivo.

2. Se podrán presentar candidatos para la elección de delegados de personal y miembros del comité de empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos.

Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente, al menos, a tres veces el número de puestos a cubrir.

Artículo 70. Votación para delegados

En la elección para delegados de personal cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados. Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

Artículo 71. Elección para el comité de empresa.

1. En las empresas de más de cincuenta trabajadores el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios: uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados. Por convenio colectivo y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición. En tal caso las normas electorales del presente Título se adaptarán a dicho número de colegios. Los puestos del comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa, según el número de trabajadores que formen los colegios electorales mencionados. Si en la división resultaren cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondiera la fracción más alta: Si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo.

2. En la elección de miembros del comité de empresa en las de hasta doscientos cincuenta trabajadores, cada elector podrá dar su voto a un máximo de aspirantes hasta un setenta y cinco por ciento de los puestos a cubrir, entre los candidatos proclamados, los cuales figurarán ordenados alfabéticamente en una sola lista. Serán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa. En las listas deberán figurar junto al nombre y apellidos de cada candidato las siglas del sindicato a que pertenezca. En el caso de los candidatos que no pertenecieran a un sindicato alguno deberá indicarse que se trata de no afiliados.

3. En las elecciones a miembros del comité de empresa en aquellos centros de más de doscientos cincuenta trabajadores, la elección se ajustará a las siguientes reglas.

- Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir más el cincuenta por ciento de dichos puestos. Cada elector optará, dentro de una lista, por los candidatos que prefiera en número igual al de puestos, tachando los restantes. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.
- Mediante el sistema de representación proporcional se abrirán a cada lista el número de puestos que le correspondan, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votantes por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes, se abrirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.
- Dentro de cada candidatura se elegirá a los que obtengan mayor número de votos, y en caso de empate a aquél que figure en lugar anterior en la lista.

4. La inobservancia de cualquiera de las reglas anteriores determinará la anulabilidad de la elección del candidato o candidatos afectados.

Artículo 72. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros

1. En las empresas o centro de trabajo que ocupen un número de trabajadores eventuales o temporeros no inferior al 20 por ciento de la totalidad de los trabajadores, éstos podrán elegir entre ellos un representante por cada veinticinco o fracción. Esta representación se entiende sin perjuicio de la normal en la empresa.

2. Podrán ser elegidos representantes los trabajadores que tengan carácter de eventuales y que obtengan en la elección mayor número de votos, de acuerdo con el procedimiento que corresponda en función al número de trabajadores de la empresa. En caso de empate, la elección recaerá en el trabajador de más edad.

Los representantes de los trabajadores eventuales o temporeros tendrán la consideración de delegados del personal o, en su caso, de miembros del comité de empresa.

Artículo 73. Mesa electoral

1. En la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa por cada colegio de doscientos cincuenta trabajadores electorales o fracción.

2. La mesa será la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.

3. La mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad e edad.

4. Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato, y de serlo le sustituirá en ella su suplente.

5. Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por mesa. Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.

Artículo 74. Funciones de la mesa.

1. La mesa electoral solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará con los medios que le habrá de facilitar éste, la lista de electores. Esta se hará pública en tabloneros de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

2. La mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones, que se presenten hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes.

3. A continuación la mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de delegados de personal, así como el de miembros del comité que hayan de ser elegidos en aplicación de lo dispuesto en los artículos 62 y 66.

4. Los candidatos o candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborales después de concluido dicho plazo, publicándose en los tabloneros referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la mesa en el posterior día hábil.

5. Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

Artículo 75. Votación para delegados y comités de empresa

1. El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulen el voto por correo que deberán incluirse en la convocatoria electoral.

2. El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose las papeletas que en tamaño, color, impresión y calidad del papel serán de iguales características, en urnas cerradas.

3. Inmediatamente después de celebrada la votación, la mesa electoral procederá públicamente al recuento de votos mediante la lectura por el presidente en voz alta de las papeletas. Aquellas en que se hayan señalado titulares y suplentes elegidos en mayor número del que corresponde, se tendrán por nulas en su totalidad.

4. Del resultado del escrutinio se levantará acta. En la misma constarán, además de la composición de la mesa, el nombre y dirección de la empresa y de los distintos centros de trabajo, si los tuviere, el número de su inscripción a la Seguridad Social, los representantes elegidos y el sindicato a que pertenezcan, el número de votos obtenidos por cada lista, así como las incidencias y las protestas habidas en su caso. Una vez redactada el acta será firmada por los componentes de la mesa, los interventores y el representante del empresario, si lo hubiere.

Acto seguido las mesas electorales de una misma empresa o centro, en reunión conjunta, extenderán el acta del resultado global de la votación.

5. Una copia del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores, será enviada por el presidente de la mesa en el plazo de cuarenta y ocho horas al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Este mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse el plazo de impugnación ante la jurisdicción competente, previsto en el artículo 76. El Instituto hará pública la proclamación oficial de los resultados en el plazo de sesenta días y, a solicitud de cualquier interesado en el proceso electoral, expedirá copia autenticada de las actas, así como, a efectos de la negociación colectiva, certificaciones de resultados globales, referidos a los ámbitos que se soliciten.

Asimismo, se remitirán copias al empresario y a los interventores de las candidaturas, quedando otra en poder del comité de empresa o de los delegados de personal.

El resultado de la votación se publicará en los tabloneros de anuncios.

6. El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo del proceso electoral.

Artículo 76. Reclamaciones en materia electoral.

1. La jurisdicción competente conocerá de las pretensiones que se deduzcan en relación con la materia electoral. La competencia corresponderá al órgano jurisdiccional dentro de cuya circunscripción esté situada la empresa o el centro de trabajo.

2. La elección, así como las resoluciones que dicte la mesa y cualesquiera otras actuaciones producidas a lo largo del proceso electoral, podrán ser impugnadas por todos aquellos que tengan interés directo, considerándose parte demandada las personas y sindicatos afectados por el acto o situación frente a la cual se formule la acción.

3. El proceso se iniciará por demanda, en el plazo de tres días siguientes a aquel en que se produzca el hecho que la motive, y podrá fundarse tan sólo en vicio grave que pudiera afectar a las garantías del proceso electoral y que altere su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, o en la falta de datos en el acta.

4. Dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la demanda se convocará a las partes a juicio en el que se formularán las alegaciones y se practicarán las pruebas pertinentes. La sentencia se dictará en el plazo de tres días y contra la misma no cabrá recurso alguno.

5. Las reclamaciones ante la jurisdicción competente no tendrán efectos suspensivos sobre el desarrollo del proceso electoral a no ser que así se declare por la misma jurisdicción a petición de parte.

ESTADO

No se puede esperar esperando

Ojo avizor ante el nuevo rumbo económico

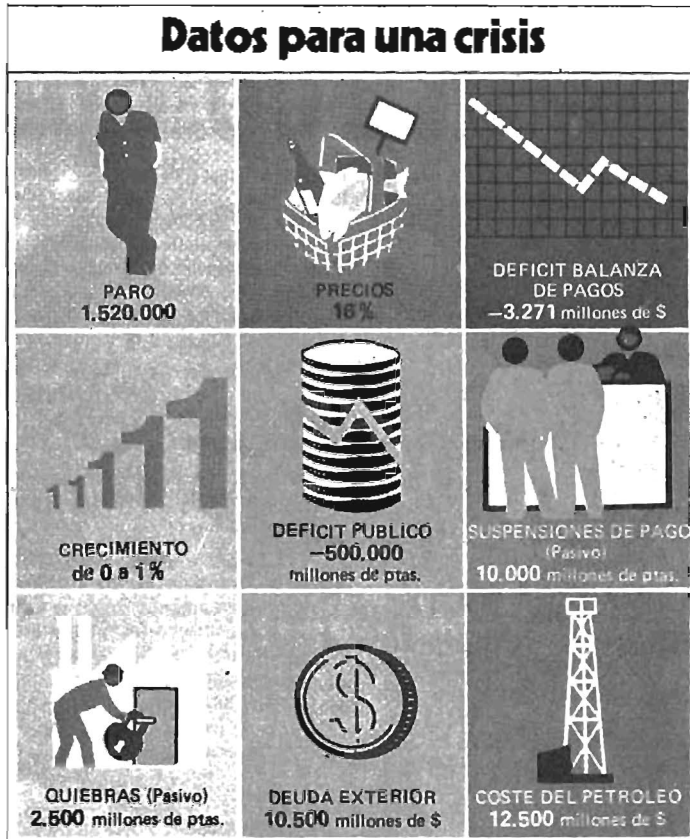
Cuentan que una de las obsesiones del anterior equipo económico era mirar todos los días, muy de mañana, el nivel de precios. En su inocencia, esa inocencia de los simples, pensaban que en eso y sólo en eso consistía su labor. Las preocupaciones estructurales, la articulación de una política económica a medio y largo plazo nada profundo les decía, bastante hacían convivir al día.

El craso error cometido por Abril y su tándem lo hemos pagado todos, los grupos estadísticos no sirven para arreglar la economía y así estamos como estamos, hechos un cuadro.

Las cifras cantan

Más de un millón y medio de parados, una inflación próxima al 16 %, un crecimiento económico casi de cero, un déficit público de más de 500.000 millones de pesetas, un déficit en la balanza de pagos del orden de 225.000 millones de pesetas, una deuda exterior que ronda los 700.000 millones de pesetas, son sólo algunos datos que hablan por sí solos acerca del estado de nuestra economía.

El relevo de responsables económicos era pues una necesidad, lo malo es que esta condición tiene un carácter meramente formal que para nada sirve si a los trasiegos efectuados no se corresponde de inmediato una revisión a fondo de política económica. Estamos en lo de siempre, esto mismo decíamos la pasada semana cuando dábamos nuestro desgano "saludo" al, por llamarlo de alguna manera, nuevo Gobierno.



Lo que pasa es que a partir de este momento tenemos que ser más precisos no sea que caigamos en la ingenuidad de repetir a coro que hay que cambiar y lo que ocurra es que todo cambie para que todo siga peor. Vamos a explicarnos.

Aviesas intenciones

Este sexto Gobierno puede estar ya pecando de pensamiento y pronto hacerlo de obra, las noticias que se están filtrando son más que indicios y cuanto antes salgamos al paso de los despropósitos que se nos pueden presentar mejor.

Se habla ya de incrementos de los impuestos indirectos

para que ese déficit público al que nos hemos referido sea menor y de llevarse a cabo tal medida los paganos, no lo olvidemos, volvemos a ser los trabajadores. La imposición indirecta grava el consumo y por lo tanto las rentas más bajas reciben un tratamiento más desfavorable, la imposición indirecta es inflacionaria y por lo tanto reduce el poder adquisitivo de los salarios.

Este y no otro va a ser el resultado último de la subida del tabaco, la gasolina y del impuesto de Tráfico de Empresa, cuando el exceso del gasto público tiene otros remedios tales como mayor control del fraude fiscal o

una revisión partida por partida de los gastos corrientes por no señalar los efectos positivos que comportaría el llevar hasta el final la reforma tributaria.

La Seguridad Social, puede ser otro de nuestros caballos de batalla

Se habla también y cada vez con más insistencia de privatizar áreas importantes de la Seguridad Social. El ministro elegido puede ser ni que pintado para llevar adelante un proceso de reducción del déficit tan expeditivo como antisocial. No sé porqué me da que en este campo los sindicatos vamos a tener que librar batallas importantes si no queremos que los trabajadores pierdan las ya insuficientes coberturas que disfrutan.

Se habla finalmente de la necesidad de nuevos pactos para moderar los salarios a fin de que se recupere el beneficio privado y se relance así la inversión. Ni les preocupa el colapso del consumo que en este supuesto se produciría ni mucho menos la suerte de los trabajadores. Los más brutos o cínicos ambas cosas, tampoco son incompatibles, creen que los sindicatos no tienen más remedio que pasar por el aro. Calvo Sotelo, el nuevo capataz de la economía, dicen que no se quita los guantes ni para saludar a un obrero, que siempre ha utilizado con la patronal guante blanco y las cosas francamente no están ni para una cosa ni para otra.

Seguimos esperando, pero en guardia, muy en guardia.

J. ELORRIETA

Para superar su mal momento económico

La Fiat quiere despedir a 15.000 trabajadores

Los trabajadores de las factorías de Ribalta y Mirafiori de la empresa automovilística Fiat están dispuestos a presentar batalla para que no se consuma la regulación de plantilla iniciada por la dirección que dejaría sin empleo a casi quince mil trabajadores.

En la región del Piemonte, cuya ciudad más importante es Turin, donde está ubicada la factoría de los Agnelli, el horno no está para bollos. La decisión de la Fiat puede ser la gota a añadir a los despidos anunciados por las firmas Olivetti e Indesit y que baste para movilizar a todos los trabajadores en defensa de los puestos de trabajo.

El propio Gobierno es consciente de las consecuencias que pueden derivarse si los despidos se hacen efectivos dentro de 24 días, tal y como marca la ley y ésta decida a mediar una vez rotas las conversaciones empresa-sindicatos. El paro de tres horas es sólo un aviso que puede terminar en una huelga general en todo el país.

El problema de la Fiat es común a la industria automovilística en general, sector en el que sólo se salvan prácticamente los japoneses y la firma nacionalizada Renault y que alcanza incluso a los gigantes de EE. UU. y a la Volkswagen alemana. Pero lo que los sindicatos no están dispuestos a aceptar es que se arbitren medidas definitivas de amortización de miles de puestos de trabajo, sin que los accionistas por su parte hagan lo que tienen que hacer, poner capitales para hacer frente a los planes de inversión que se precisan y despejar así el futuro.

Hasta el momento lo único que han hecho los dirigentes de la empresa ha sido pedir, desde devaluaciones de la lira o medidas proteccionistas hasta regulaciones de empleo. La Fiat ha hecho todo menos planificar un aumento de capital de la empresa y ante esta omisión es lógico que los sindicatos se pregunten ¿a dónde va la Fiat? ¿Qué garantías hay para los 350.000 trabajadores?

K. ASLA

MUNDO

Reciente estudio publicado por el ISE

La negociación colectiva en Europa

El Instituto Sindical Europeo (ISE) ha publicado recientemente un estudio sobre la negociación colectiva en Europa en los años 1978-1979. El interés del informe radica, entre otros motivos, en que sitúa los contenidos reivindicativos en un periodo de crisis generalizada buscando las tendencias comunes que han ido apareciendo en los diferentes países. La más que previsible prolongación de la depresión económica mundial en los próximos años permite aventurar, por otra parte, que las constantes registradas en los convenios, en la mayoría de los casos, van a mantenerse, incluso acentuarse.

Destaca, en primer lugar, que casi en la totalidad de los países la reducción del tiempo de trabajo figura como una reivindicación de primer orden. Los resultados más interesantes en este capítulo se han conseguido en Bélgica

(son varios los sectores en los que la semana laboral es ya de 38 horas) en la RFA (se ha generalizado la quinta semana de vacaciones) en Italia (la quinta semana de vacaciones ha reemplazado a las fiestas religiosas) y en Suecia (la du-



A problemas análogos reivindicaciones análogas. En Europa la crisis económica marca de manera así definitiva la acción sindical, sus formas y contenidos

ración media de la semana laboral es de 36 h. 20').

La mayoría de los sindicatos europeos han incluido además en sus demandas la escala móvil de salarios,

punto éste que de una u otra forma se ha incorporado en las cláusulas negociadas. Sólo la DGB alemana se ha opuesto a contemplar ajustes automáticos en los salarios,

según la evolución del índice de precios.

En tercer lugar, cabría señalar como reivindicación sindical esencial en el panorama europeo la mejor protección de los trabajadores en caso de cierres de empresas, y despidos masivos (Alemania, Austria, Bélgica y Luxemburgo, han enfocado la cuestión de la seguridad del empleo en esta dirección). Como variante de esta misma preocupación los sindicatos en Italia y Suecia han puesto el acento en los programas de creación de puestos de trabajo.

Como cuarta característica de la negociación del pasado año en Europa, el ISE menciona la descentralización registrada en el nivel de la misma. Esta evolución, lejos de ser coyuntural se ha ampliado en el último lustro de forma progresiva. En Bélgica el último convenio interprofesional firmado fue el de 1975 y los últimos acuerdos son de empresa. El caso italiano es quizás más significativo, a los tres niveles de negociación tradicionales (intersectorial de rama y de empresa) se le ha

añadido, un cuarto, de carácter territorial (local o regional).

Finalmente, en cuanto a la negociación colectiva en Europa no se puede dejar de apuntar, la creciente interferencia de los poderes públicos, aunque obviamente la misma no puede calificarse más que de negativa. Ha sido sistemática la pretensión de varios Gobiernos de limitar sobre todo los incrementos salariales. Este es el caso holandés donde los sindicatos se han tenido que enfrentar al Gobierno o el británico, por citar sólo los dos ejemplos más relevantes de una larga relación, en la que se puede incluir a Francia, Dinamarca o Noruega.

Poco van a variar en el plazo inmediato los ejes de las plataformas reivindicativas porque las preocupaciones sindicales siguen siendo las mismas, tal vez cara al futuro la única novedad en los planes de acción sindical sea el endurecimiento en las negociaciones acompañado de una mayor coordinación.

J. E. AURREKOETXEA

Agentes nocivos en el trabajo (y II)

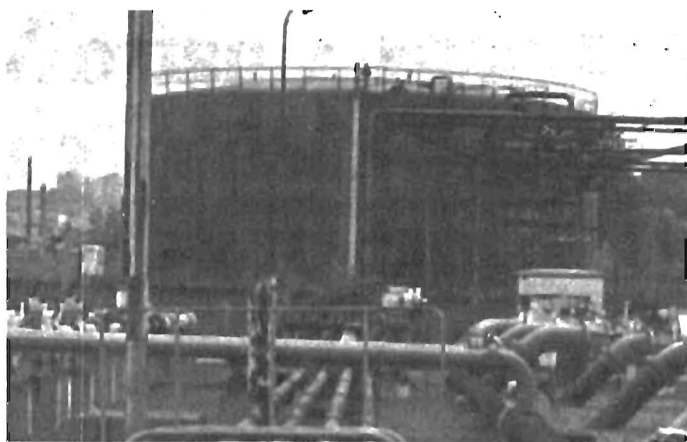
Lucha contra el peligroso
amianto

El amianto azul es el más peligroso; pero del amianto en general se ha dicho, como la semana pasada ya se recordaba, que "es el provocador de cáncer número uno". El polvo de amianto aspirado continuamente provoca, como ha podido demostrarse, dolencias cancerosas mortales en las vías respiratorias, en la pleura o en el peritoneo. Las investigaciones han demostrado hasta la saciedad que se multiplican los casos de cáncer en el sistema digestivo entre los asalariados de la industria manipuladora o productora de amianto.

Asbestosis y cáncer

Hace unos meses se hizo público que en una empresa de Sabadell uno de cada cinco trabajadores padecían asbestosis, que fácilmente degenera en cáncer pulmonar. Prácticamente todos los que manipulaban amianto. Únicamente se salvaban los que trabajaban en el almacén o en la sección de pintura.

En la mayoría de los casos la dolencia se presenta entre diez y veinte años después de la primera exposición al polvo de amianto. Pero entonces se desarrolla con extraordinaria rapidez y, tras un período de tiempo relativamente corto, provoca la muerte. El polvillo que se desprende al trabajar el amianto está formado por fibrillas tan diminutas que no se pueden contar siquiera con un microscopio corriente. Al respirar llegan a los pulmones y producen asbestosis pulmonar; algo muy parecido a la silicosis que afecta a los mineros del carbón y del estaño. El paso siguiente es el cáncer pulmonar o de pleura, este úl-



timo propio del amianto azul.

La vida no importa, el beneficio sí

"Todas las variedades de asbesto —amianto blanco, pardo y azul— son peligrosas y todas producen cáncer de pulmón, epiteloma bronquial o cáncer de pleura", afirma un experto en enfermedades del pulmón, Luis López Areal.

La empresa de Sabadell afirmó que las reformas que se le exigieron realizar para neutralizar el peligro no le resultaban rentables. Prefirió cerrar y emigrar a sitios donde todavía pueden rentabilizar la vida de los trabajadores aún con más impunidad que aquí.

Resistencia a las exigencias sindicales

Los sindicatos trabajan duro por atajar este peligro. Las normas inglesas no permiten que se trabaje en una atmósfera en la que floten más de dos fibras de amianto por centímetro cúbico y se ha abolido el uso del amianto azul. En el Estado español las normas médicas vigentes desde 1962 permiten hasta

175 fibras por centímetro cúbico. Pero se tropieza con una gran resistencia. La exigencia de materiales sucedáneos tropieza con las protestas del "lobby del amianto". En el congreso sobre amianto, organizado el pasado año por la Internacional del Metal, se constató lo siguiente: El sector de aplicación más extendido en la actualidad es el cemento-amianto, también conocido por uralita. Se ha hallado un sucedáneo para su mezcla con el cemento, pero las empresas se niegan a aceptar este material. La causa es clara: Poseen acciones en las explotaciones de amianto. Ellos no se mueven en zonas sentimentales en las que se da importancia a testimonios como el de aquel trabajador que terminaba la exposición de su caso ante un atento auditorio: "Si se echa una ojeada a la estadística, según la cual, en 69 casos de asbestosis no transcurren, por regla general, desde la aparición de los síntomas hasta la muerte más que 7-8 años, a mí no me quedan más que 18 meses de vida".

ITURRIAGA

La patronal sigue legislando

¿Equiparación del despido nulo al despido improcedente?

Si algún aspecto del Estatuto de los Trabajadores fue objeto de unánime rechazo por parte de los trabajadores éste fue, sin duda, la regulación que en el mismo se hacía del despido disciplinario. El trabajador despedido podía dar por perdido su puesto de trabajo con la única compensación, caso de declararse su despido improcedente o injusto, de unas indemnizaciones a todas luces insuficientes y desproporcionadas con el perjuicio causado. En todo caso la elección entre readmitirle o indemnizarle iba a recaer exclusivamente en el empresario.

La única esperanza de una efectiva readmisión estribaba en que el despido fuera declarado nulo, por incumplimiento de los requisitos formales legalmente exigidos, con lo que se seguiría la readmisión inmediata (art. 55.4 del ET), si bien con la posibilidad de un ulterior nuevo despido.

Modificación sustancial

Esta situación se ha visto sustancialmente modificada por el nuevo texto refundido de la ley de Procedimiento Laboral (BOE de 30 de julio) que en sus artículos 208 y SS viene a equiparar en la práctica los efectos del despido nulo con los del despido improcedente. En efecto, cuando el empresario, a pesar de la obligación de readmisión que le viene impuesta en los despidos nulos por el Estatuto de los Trabajadores, no procede de hecho a readmitir al trabajador, no le queda a éste otra vía que la de solicitar de la Magistratura la ejecución de la sentencia que se traducirá en definitiva en la fijación de una indemnización de 45 días por año de servicios, con un máximo de 42 mensualidades, indemnización que se reducirá en un 20 % en empresas con menos de 25 trabajadores respondiendo, además, el Fondo de Garantía Salarial del 40 % de su importe.

¿Extralimitación del Ministerio de Trabajo?

Esta innovación introducida como de ta-

padillo por el decreto legislativo que ha aprobado el texto refundido de Procedimiento Laboral ha sido severamente criticada porque supone una clara extralimitación en las atribuciones que al Ministerio de Trabajo le habían sido conferidas por el Estatuto de los Trabajadores para adecuar la normativa procesal laboral a las nuevas normas del Estatuto.

Habiendo llegado a derogar en la práctica, mediante una disposición de rango inferior, la norma de que el despido nulo suponía la inmediata readmisión del trabajador y equiparando los efectos del despido nulo a los del despido improcedente, lo que evidentemente no quiso el Estatuto. Todo ello parece que ha provocado en algunos jueces cierta resistencia a la aplicación del texto refundido a este supuesto.

El revelado del Estatuto de los Trabajadores

De todas formas y cuestiones de jerarquía normativa aparte, la absoluta libertad del despido indemnizado, que el Estatuto vergonzosamente quiso ocultar manteniendo la apariencia del despido casual, ha salido a plena luz. Algo que podríamos llamar el despido "porque sí". Y es que, no nos engañemos: La patronal que ya legisló con el Estatuto, sigue legislando, le ha cogido gusto al oficio.

Todo ello no puede llevarnos a otra conclusión que la de que sólo nuestra fuerza organizada podrá implantar, mediante la negociación, unas garantías de estabilidad en el trabajo que no aparecen en el "Boletín Oficial", que esta fuerza e implantación sindical será la más eficaz arma disuasoria de cara a la patronal ante la utilización de las normas antiobreras. Y no se trata de ningún slogan propagandístico. Basta con verle las orejas al lobo.

GERMAN KORTABARRIA

Un artículo de...
mundo
del trabajo libre

Aunque no sea reciente, sí es de actualidad este artículo. El director general de la OIT, F. Blanchard, afirmaba: "La actividad más importante de la OIT en la esfera del Derecho del Trabajo durante este año (1978) fue la relacionada con la extensión a los funcionarios públicos de la protección contra actos de discriminación antisindical, el reconocimiento del derecho de los funcionarios públicos a negociar o a participar efectivamente en la determinación de sus condiciones de empleo y a tomar disposiciones para la solución adecuada de los conflictos que puedan surgir en relación con tal determinación". No hubo un solo voto en contra de este convenio "histórico" de la OIT.

La principal recriminación de las internacionales sindicales libres consistía en que el convenio 98 de la OIT sobre el derecho de organización y de negociación colectiva excluía específicamente de sus disposiciones a los funcionarios públicos que trabajan en la Administración del Estado. De tal modo se daba paso a diferencias en cuanto a la ma-

nera de tratar a los trabajadores de la función pública y a los del sector privado.

Numerosos fueron los Gobiernos que se sirvieron de esta cláusula para impedir que los agentes de los servicios públicos se sindicaran. En tales países, los trabajadores de la función pública eran a menudo víctimas de actos discriminatorios e incluso se veían castigados fre-



cuentemente por haber llevado a término actividades sindicales. Sus condiciones de empleo eran unilateralmente determinadas por los Gobiernos y no tenían derecho al proceso normal de consulta y de negociación colectiva.

Correctas relaciones profesionales

El nuevo convenio reconoce que los demás convenios de la OIT no cubren de manera adecuada a los trabajadores de la función pública e insiste en la necesidad

de establecer justas relaciones profesionales entre las autoridades públicas y los sindicatos de los servicios públicos. Prevé que dichos sindicatos disfrutarán de total independencia y que sus miembros han de verse protegidos tal como se debe contra todo tipo de actos de discriminación antisindical.

Una de sus cláusulas más importantes es la que se refiere al mecanismo de solución de los conflictos. Se prevé al respecto que los conflictos se solucionarán o bien mediante la negociación o bien mediante un mecanismo independiente tal como la mediación, la conciliación, o el arbitraje "establecido de tal forma que se asegure la confianza de las partes interesadas".

Por último, el nuevo convenio declara que los funcionarios públicos han de contar con el disfrute de los derechos civiles y políticos que son esenciales para el normal ejercicio de la libertad sindical (...)

Contra la discriminación antisindical

En no pocos otros aspectos, el convenio de 1978 de la Función Pública es de carácter más fuerte que los demás convenios similares de la OIT. Protege mejor en contra de los actos de discriminación antisindical y mejora las posibilidades dadas a los representantes sindicales. Tiene también un carácter particular por el hecho de ser el único convenio de la OIT que se refiere específicamente a los derechos civiles y políticos de los trabajadores.

Este nuevo convenio constituye un hito en la historia de la OIT y como tal se reconoció con ocasión de su adopción por la conferencia. Constituye un gran paso en adelante en lo que refiere a las normas internacionales de trabajo y será un arma duradera para los sindicatos de la función pública (...)

NORMAN STAGG

Derechos sindicales de los
funcionarios públicos

Una ocasión propicia

Langileok egoera larrian bizi garenik ezin ukatu. Krisiak ondorio latzak ekarri ditu. Langabeziarena batipat. Egoera iluna eta tristea, zenbait langileen artean ezartarako animorik ez edukitzea ekarri duena. Interesik eza, sineskorra bihurtzea eta etsipenean murgiltzea. Jokaera honen darama askorengan elkartasunik ez izatea eta norberekoigatik bere burua besterik ez ikustea. Mugimendu sindikalak, sindikatoak ez badu nahi beste indarrak oraindik, horrela portatzeak, are eta gutxiago lagunduko dio, leku askotan sentitzen den hutsunea betetzen. Eta hauteskundeak dira gaur, momentu ezin hobea, ELA sinisten dugun eta borrokatzen duguna aldarrikatzeko. Bakoitza bere eran, dagoen enpresatik, geure sinkalismoan konfiantza osoa ipinaraztea tokatzen zaio. Besteak egingo dutelakoan, norberaren pasibidadea eta indiferentzia liteke txarrena.

Es innegable que los trabajadores estamos viviendo con la crisis una época difícil, que estamos sufriendo en propia carne sus consecuencias: que el azote de la pérdida del puesto de trabajo o de la imposibilidad de acceder a él para porcentajes importantes de trabajadores, es el índice más expresivo de la envergadura del problema.

Es por otra parte cierto, también que tal realidad abona, en sectores de trabajadores, actitudes de desaliento, pesimismo, incredulidad y desconfianza ante todos y todo; desencanto. De la misma forma que lleva a trabajadores a actitudes de insolidaridad, donde la perspectiva personal y egoísta hace incomprensibles los intereses y criterios colectivos, de clase.

Al movimiento sindical, todavía débil de medios y apoyo para hacer frente a graves situaciones, también le alcanzan las reacciones de incredulidad y desconfianza de algunos trabajadores, lo que ocasiona una pérdida de apoyo cuando más se necesita y la existencia de un vacío, una distancia, entre ellos y el movimiento sindical que hay que cubrir.

Por ello, todos cuantos nos hemos sindicado, todos

cuantos hemos comprendido la necesidad de la solidaridad de clase y la expresamos con nuestro compromiso sindical en ELA, desde actitudes totalmente opuestas a las de desaliento y desconfianza que mencionábamos, es decir, desde la firme confianza en nuestro sindicato, en la línea sindical que desarrolla, en los objetivos y proyecto que persigue, debemos aportar el granito de arena que la situación reclama y que nuestra afiliación nos exige.

Ahora hay una ocasión propicia: Las próximas elecciones sindicales.

En efecto, dentro de un mes iniciarán en fábricas y talleres las elecciones para miembros de Comités de Empresa y delegados de personal. A ellas vamos a concurrir las distintas centrales sindicales. De los resultados de las mismas se desprenderán muy valiosas conclusiones: La incidencia del movimiento sindical, de los hombres y mujeres sindicados, en la clase trabajadora; la confianza que los trabajadores depositan en cada uno de los sindicatos, es decir, la representatividad real de estos en cada empresa, sector...; la consiguiente representati-



dad en la negociación de los convenios colectivos y en las instituciones, etc., etc.

Para ELA globalmente, para nuestra Federación del Metal en el sector metalúrgico, se nos presenta la ocasión para realizar una vez más, en cada centro de trabajo, la más firme reafirmación de nuestra creencia en el sindicalismo de clase y en el sindicalismo vasco de ELA como instrumentos de progreso, defensa y liberación de los trabajadores de Euskadi.

Se trata de que todos los militantes y afiliados metalúrgicos de ELA, cada uno en nuestra empresa y ambiente natural, desarrollemos con nuevos ánimos, sin desaliento, con confianza en nuestro sindicalismo, la labor de propagar sencillamente, una vez tras otra sin descanso, la necesidad de la unión, de la solidaridad de clase, de la protección, de la aportación de una cuota, de la afiliación en nuestro sindicato ELA. La necesidad de que los candidatos ELA reciban el apoyo del voto en las elecciones. La conveniencia y ventajas de que en Euskadi ELA tenga una representación claramente mayoritaria.

Para ello todos estamos capacitados; cada uno con su lenguaje, su forma de explicar, de decir, de convencer. Lo peor es la pasividad, la indiferencia, el dejar que otros hagan, la comodidad. En definitiva, negar nuestra valiosa colaboración al sindicato que hemos elegido, a ELA.

C. GEREÑU

En un comercio del textil de Donostia

El despido en Cuatro Modas traerá cola

Beti kontu berdintsuarekin ibili beharra nahiko tristea da. Despidoaz eta zuzenean gogor erantzun beharraz ari bait gara. Halaz ere despidoek jarraitzen dute. Aski da esan beharrez gara. Azken erreko despidoa, azkenekoaren berri behin ere ez bait dugu ezagutzen, Donostian eman da oraindik orain. Langileak konbenioaren aplikazioa eta atzeraturik zeuzkan zorraz esijitzen hasi denean, nagusiak despedituz erantzun du.

La historia se repite, y en tanto que repetitiva, aburre. Pero todo tiene su límite, y pensamos que ha llegado la hora de echar el resto en el sector de Comercio en San Sebastián.

Cuatro Modas sigue la moda

Es un comercio, no muy grande, del sector del Textil, en la calle Felipe IV, de San Sebastián. La trabajadora afectada, espera familia para el mes que viene, formuló una serie de reclamaciones sobre diferencias salariales. Se daban irregularidades tanto en lo referente a cotizaciones a Seguridad Social como en la misma aplicación del convenio. Y la buena señora de la tienda no se le ocurre otra cosa que despedirla aduciendo supuesta falta verbal por parte de la trabajadora. He ahí la historia lisa y llana de un despido. Un despido que, sin embargo, tiene mucha miga.

La ley, esa ley que continuamente nos la invocan los empresarios que despiden, permite una amplia cobertura para que por dos perras pueden dejarte en la calle. "Yo me someteré a lo que diga la ley" contesta el empresario. Y así, entre ley y ley, aumenta sin cesar la lista de despedidos.

Represión al canto

Cuando se les ha formulado la reclamación de atrasos salariales, cuando se les ha hecho ver la irregularidad de ciertas actuaciones en ese comercio, la respuesta de la empresa ha sido clara: Despido y fuera. El asunto lo ha puesto en manos

del abogado Gandásegui y la señora dice que no quiere saber nada de ello.

Y frente a la represión de estas características un sindicato no tiene más remedio que echar el resto. Nosotros también vamos a actuar dentro de la legalidad, con unos métodos claramente sindicales. Pero es asunto que no va a quedar sin respuesta.

Si el despido, por todo lo que ello comporta, siempre es grave, lo es mucho más cuando tiene unas connotaciones de clara respuesta represiva por parte de la patronal. Y la necesidad de dar una respuesta es clara. Hay no podemos andar con ambigüedades y medias tintas.

Los asesores patronales

Una de las preguntas que uno se hace es la referente con el papel que están jugando los asesores de la patronal y la responsabilidad que en todo esto pueden contraer. Porque a cuenta de los despidos nos da la impresión de que están consiguiendo suculentos ingresos. Y una cosa es orientar y asesorar, y otra muy distinta, favorecer toda una situación de injusticia a costa de una de las cosas más sagradas en estos momentos: El mantenimiento del puesto de trabajo.

Esta situación nos obliga a una mayor reflexión, pues tal vez haya llegado el momento de adoptar una actitud firme no sólo contra quienes despiden sino, también, contra quienes lo favorecen y así lo aconsejan.

MIKEL UGALDE

STV
ELA

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 (ICEF).

Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo.

Federación Gráfica Internacional (FGI).

Federación Internacional de Servicios Públicos (PSI).

Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE).

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindikal)
Edita: ELA-STV
Director: J. Elorrieta
Redactores: V. Bengoa
J. Larrañaga

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

Dep. Legal: BI-3312-1977
Redacción: Barrencaite, 28-2
Teléfono 681 56 50 Durango

Alimentación y Hostelería de Bizkaia

Con considerable retraso, y a la vuelta de las vacaciones, se han firmado los dos últimos convenios provinciales de Bizkaia en el sector; el de Conservas de Pescado y el de Torrefactos de Café. Del primero de ellos haremos un comentario en el número siguiente y nos centraremos en el sector del Café.

Torrefactos de Café

Un sector que encuadra a unos 300 trabajadores con condiciones laborales y salariales muy dispares, según dónde y con qué empresario cuenten.

Conscientes de las dificultades

que acarrea la marginalidad del sector y el hecho de realizar por primera vez a nivel provincial el primer trabajo (difícil por cierto) de cara a iniciar las negociaciones fue lograr que la patronal se sentara a negociar. Y es que esta patronal no tiene talante, ni ganas de negociar. De ahí las dificultades.

La mesa negociadora se constituyó el 7 de mayo, llegándose al acuerdo el 29 de julio y firmándose finalmente el convenio el pasado 1 de septiembre. Con vigencia hasta el 31 de diciembre del 80, si bien los conceptos económicos surten efecto desde el 1 de mayo de este año.

Como puntos a destacar de



este primer convenio provincial:

G. ARRIET,