

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



El proyecto de ley cierra, en primer lugar, la capacidad negociadora de los sindicatos en el interior de las empresas.

Contra el golpismo económico

La situación actual está sirviendo de caldo de cultivo a catastrofistas de todo tipo que añoran el franquismo porque les permitió sentar sus reales en las poltronas del poder o amasar inmensas fortunas. Su historial les delata por mucho que pretendan equivocarse a la opinión pública.

Entre ellos los hay algunos que en esa época dorada obtuvieron pingües beneficios del contrabando amparado por decreto, que poco o nada se preocuparon de apuntalar sus empresas económica y financieramente, que su mayor habilidad fue el asociarse a ministros estratégicamente situados.

No han sido nunca más que capataces preocupados por atar en corto a sus trabajadores negando a éstos incluso los recortados derechos de la legislación verticalista.

En sus delirios de grandeza probaron a la política y a mecenazgos diversos, desde el deporte hasta el sindicalismo pasando por la cultura. La cuestión era manipular todo, dar el pego, no perder cierto protagonismo en ocasiones como despecho a quienes siendo de su misma clase no les consideraban más que advenedizos.

Parece que a muchos de ellos la crisis económica les está jugando una mala pasada, que les fuerza incluso a suspender pagos. Pero que nadie se lleve a engaño porque incluso en estos avatares saben sacar tajada económica y política.

Mientras Colombia y otros países les esperan para iniciar nuevas andaduras empresariales, siempre a su estilo, serán los trabajadores y los proveedores quienes paguen la factura. Son operaciones cuidadosamente preparadas, mejorando el procedimiento seguido en otras similares que les han precedido.

De otro lado las suspensiones de pago no dejan de ser ocasiones propicias para rentabilizarlas políticamente. Bastan asignar a algún grupo político o entidad el papel de verdugo y cargar al pasivo de la incipiente democracia todos los males económicos, que no son pocos.

En estas condiciones no faltan napoleones, con avioneta en lugar de caballo, dispuestos a capitanear todo el empresariado, en la cruzada contra la democracia. Una legión de gregarios llenos de pánico a una sociedad moderna pueden constituir la masa de maniobra necesaria.

Esperamos que sus suspensiones de pagos, su desobediencia civil amenazando con no pagar impuestos, su estrategia del órdago no sean suficientes para montar la tela de araña y atrapar así el proceso de un país que si algo necesita es grupos sociales que respeten las reglas de juego

El Estatuto del trabajador

Papel mojado

El proyecto-ley sobre el Estatuto de los trabajadores ha sido ya remitido a las Cortes que, presumiblemente, lo debatirán el próximo mes de setiembre. La importancia del texto, debido a su contenido, es obvia, al menos de principio y por ello se merece un amplio comentario, máxime sobre todo cuando a diferencia de otras centrales, ELA ha mantenido una actitud un tanto discreta. En efecto, no han proliferado por nuestra parte las declaraciones en torno al mismo, si bien el Congreso y algu-

nas manifestaciones han dejado clara nuestra posición al respecto.

Pero vayamos por el principio analizando el Estatuto, su contenido, sin dejar de puntualizar que para su redacción, como es práctica habitual de la UCD, no ha mediado consulta alguna con las confederaciones sindicales.

El Estatuto del trabajador es un proyecto de ley que introduce en el mismo texto los derechos individuales de los trabajadores y los derechos colectivos regulando la negociación colectiva, re-

presentación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa y el conflicto colectivo.

Contenido del Estatuto

Constituye, pues, un texto que mezcla aspectos de orden muy diversos que requieren un tratamiento individualizado. No obstante, valorado en su conjunto la razón por la cual este texto es inaceptable para ELA, es que es un texto antisindical. Para abreviar vamos a incidir en

dos cuestiones que hacen referencia a los convenios colectivos cuestiones que por su importancia invalidan desde una perspectiva sindical el proyecto de ley.

En primer lugar, el proyecto de ley cierra la capacidad negociadora de los sindicatos en el interior de las empresas, función ésta constantemente reivindicada por ELA y que consideramos básica para el futuro del sindicalismo, para su potenciación y afianzamiento.

(continúa en la página 6)

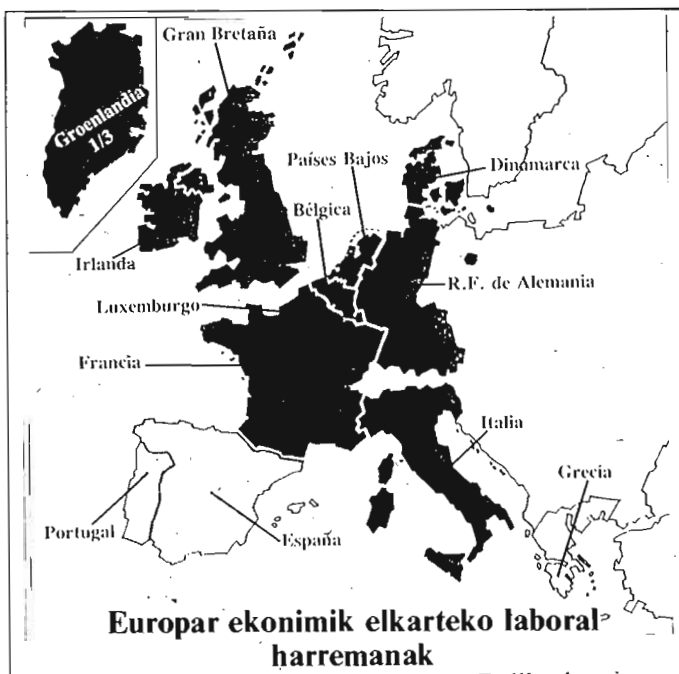
● Reestructuraciones: Sector Naval y Siderúrgico

página 2 y 3

● Puntos a recordar en torno al período de vacaciones

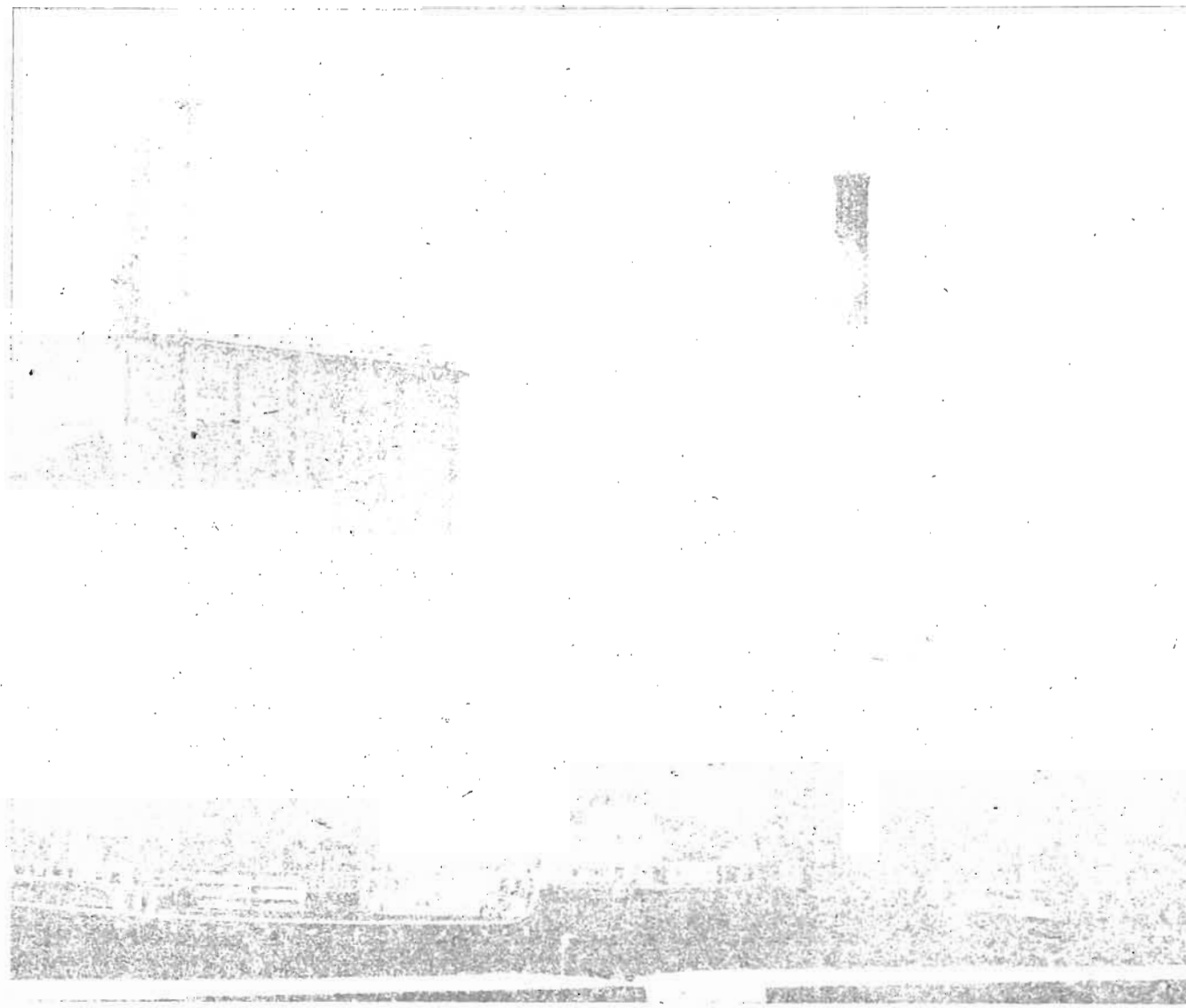
página 7

● Contratos eventuales: abuso de derecho



Para las negociaciones del sector Siderúrgico

Las centrales presionan a la Administración



Hay que examinar la situación global del sector y la particular de cada empresa.

Es sabido que el sector Siderúrgico, sector básico de toda economía moderna, atraviesa una difícil situación donde a los problemas de tipo coyuntural, como el exceso de oferta sobre demanda, tensiones de liquidez, etc, se le suman los problemas estructurales que afectan a la capacidad productiva mundial, el cambio tecnológico y la productividad, la débil estructura financiera, etc.

Hace ya varios meses que la Comisión Negociadora de la Siderurgia, de la que la Federación del Metal de Euzkadi forma parte, junto con otras dos centrales, había exigido de la Administración que la administración de que...

res más directamente afectados y en las Federaciones que componen la Comisión Negociadora.

Así las cosas y ante distintas presiones, el pasado 16 de julio, tras largo tiempo de paralización del tema, por la Administración, se reúnan de nuevo la Comisión Negociadora de las Centrales Sindicales y los Sres. Bustelo y Egocheaga, comprometiéndose éstos a que en la primera quincena de agosto ambas partes iniciarían la discusión de los problemas del sector y las consiguientes medidas a adoptar a corto, medio y largo plazo.

En el primer número de la Federación del Metal se...

El programa de...

Rediseño del Programa de Actualización Industrial por el anterior Ministerio de Industria, hoy es el día en el que este programa ni ningún otro siguen sin discutirse ni aplicarse, produciendo la consiguiente inquietud en los trabajado-

El programa de... C.G.

Sector del Taxi de San Sebastián: Más licencias y turnos rotativos

El Ayuntamiento debe pronunciarse

Los asalariados del Taxi de San Sebastián están padeciendo un sistema irracional de trabajo y unas condiciones económicas sumamente precarias. Las largas jornadas diarias juntamente con la especulación en torno a las licencias agravan la situación de estos trabajadores que esperan del Ayuntamiento donostiarra una postura clara al respecto, tal y como han hecho los de otras ciudades del Estado. La desaparición de la figura del asalariado aumentando en 50 el número de licencias y la humanización y racionalización del sistema de trabajo mediante la implantación de la jornada laboral por medio de turnos, son los puntos básicos de la propuesta que realizan a la Corporación municipal.

«Si uno no está en el mundo de la problemática del Taxi, no puede hacerse idea de la situación que atravesamos y de las condiciones en las que trabajamos», comentaba uno de los taxistas afectados por el problema.

El salario y las condiciones de trabajo

Y es cierto lo que se dice anteriormente. Un taxista trabaja 12 horas diarias de media con un salario mensual de 26.250 pesetas; tiene de descanso un día entre semana y un domingo de cada cuatro, es decir, cada mes; las vacaciones anuales raramente se realizan; existen frecuentes irregularidades en la cotización a la Seguridad Social; no se perciben, en muchos casos, las reglamentarias pagas extraordinarias etc. etc.

Se trabaja 300 horas al mes (12 horas x 25). Como la jornada legal es de 188 horas, se alcanzan 112 horas extras al mes. Y todo ello, para llegar a un salario mensual de 26.250 pesetas.

Por tanto, estos trabajadores

muy por debajo del mínimo interprofesional.

La especulación de las licencias, despido para el asalariado

Hoy en San Sebastián, la transferencia de licencias está alcanzando un precio superior a 2.500.000 pesetas. Según nuestros datos, en el Estado, sólo hay una ciudad que mejora nuestra marca, en éste, para nosotros, ranking especulativo.

El patrón que quiere vender o transferir la licencia municipal y que ha encontrado un comprador, primero despide a su asalariado y simultáneamente contrata como nuevo asalariado al comprador de la licencia. Al cabo de 1 año, formaliza la venta que, realmente, se ha producido un año atrás. Esto está amparado en el artículo 18 del vigente Reglamento Nacional del Taxi que en su apartado c) deja la puerta abierta a dicha picaresca.

Mientras tanto, el verdadero asalariado despedido recurre a Magistratura de Trabajo. El juez declara despido impro-

dente y, por tanto, su derecho a una indemnización que, debido a la escasa antigüedad de los asalariados, no alcanza nunca cuantías importantes.

Propuesta de ELA

La propuesta del sindicato va centrada en dos puntos fundamentalmente:

1. El Ayuntamiento debe fijar un calendario que en un corto plazo elimine del sector la figura del asalariado. Como primer paso, solicitamos la adjudicación de 50 nuevas licencias para los trabajadores asalariados.
2. La ampliación de estas primeras 50 licencias puede realizarse sin aumentar lo más mínimo el número de horas de servicio y sin incorporar nuevas personas al sector. Para ello, es necesario que la Corporación regule de forma racional el trabajo, prohibiendo la doble utilización de un vehículo y estableciendo un sistema de trabajo en base a turnos rotativos.

J.L.

Tasia berez herriarena dala guziok dakigu Udaletxean egi honetaz ez al dirade jabetu, Tasian dagon estraperloa nola dezake onartu tasi morroiak lan gabe utzi nausiak milloiak hartu.

Tasiko nasin eginkizuna azaltzen zaigu nabarmen bere morroiak kanpora bota euren semeak sar ditezten, lan urritasun aitzakiakin zeru ta lurak nastutzen lanik ez bada bi milloetan

Firmado el convenio del Comercio del metal de Bizkaia

El trabajo sindical continúa

Ha sido negociado y firmado el convenio del Comercio del Metal de Bizkaia para este año, en el que se han conseguido puntos importantes en el capítulo económico. No puede escaparse, sin embargo, el proceso de negociaciones llevado a cabo este año, mucho más positivo que el del año anterior. El avance sindical de las centrales y, sobre todo, un cambio de actitud por parte de patronal, han hecho posible el dar unos pasos en la normalización de las relaciones laborales de este sector.

Efectivamente, la experiencia negociadora del pasado año ha supuesto un cambio de actitud para el presente. En principio, eran los abogados de la CGEV -correos de la patronal- quienes transmitían las ofertas empresariales. Una falta de comunicación y la pérdida continua de tiempo en la mesa era una constante.

No hubo en ningún momento posición negociadora por parte de los abogados, lo que es decir de la patronal, sino una imposición. Imposición política de la CGEV, en cuanto que su dictamen era claro: no a la reducción de jornada, no a las garantías sindicales fuera de la ley, no a saltarse los topes salariales.

Todo ello, además, con el agravante del retraso en la iniciación de las negociaciones.

Este año ha habido negociación

Si el pasado año era la CGEV la única representante patronal en la mesa de las negociaciones, en éste ha participado un sector empresarial, que no comulga, precisamente, con la política de la CGEV.

realizado de antemano un calendario de negociaciones y se levantaban actas de las reuniones celebradas. Puede decirse que ha habido negociación. Estamos logrando que la patronal vaya, poco a poco, desquitándose de antiguas usanzas.

Si nos fijamos en los puntos conseguidos, resaltamos los siguientes:

- aumento salarial del 174 por ciento de media
- garantía mínima anual de 64.000 pesetas
- revisión semestral de 1.000 pesetas lineales en octubre
- cuatro pagas a salario real
- inclusión del plus de transporte
- garantía de vuelta al trabajo en excedencias de hasta un año.

Más organizados y mejor preparados

Hay otro aspecto que queremos resaltar de este convenio, cuál es la dinámica sindical desarrollada.

En primer lugar, señalar que las decisiones han sido tomadas por sindicatos. En nuestro caso, hemos formado un

delegados y representantes de empresas hacíamos nuestras reuniones para tomar las decisiones que cada circunstancia requería.

Los afiliados han estado al corriente de las propuestas y contrapropuestas de las negociaciones. Ha habido información y participación muy grandes en todo el proceso, con lo que pensamos, es un avance importante en cuanto al grado de organización logrados en este convenio.

El trabajo sindical no termina con la firma del convenio

Con respecto a la experiencia del año pasado, hemos estado más capacitados y mejor preparados y con mayor conocimiento de la dinámica sindical. Y esto es lo que nos da pie para que nos planteemos la necesidad de ir en esta línea.

El trabajo sindical no termina con la firma del convenio.

En este sentido, nuestro esfuerzo tiene que ir orientado en consolidar y estructurar el sector del Comercio del Metal. El Consejo amplio tiene que quedar definido, hay que marcar trabajos a realizar y coger responsabilidades y debatir entre nosotros la manera de organizarnos para seguir adelante.

Planes de reestructuración del sector naval y siderúrgico

Naval: El Gobierno no se compromete

Las reuniones que se están manteniendo en Madrid en torno a la problemática del sector naval indican un giro en la actitud del Gobierno en su filosofía negociadora. En un momento en el que finalizan los plazos de los acuerdos firmados hace un año y muchos de ellos incumplidos, la Administración no quiere comprometerse y tomar la iniciativa y pretende que las negociaciones sean llevadas entre sindicatos y empresas, mostrando su desinterés de abordar en serio la reestructuración del sector.

En el transcurso de la semana del 15 al 22 de julio se han realizado varias reuniones en Madrid sobre el tema naval.

En un número anterior de ELA-Astekaria, en el 57 concretamente, J. Olaskoaga y J. Aresti que estuvieron presentes en las negociaciones de entonces como ELA, criticaban al Gobierno por su incumplimiento de los acuerdos negociados en julio del 78.

Aquellos acuerdos tenían como objetivo principal el evitar la reestructuración salvaje que las empresas pretendían poner en marcha y a la vez asegurar una salida digna para los intereses de los trabajadores.

El Gobierno no quiere mojarse

Lo importante de aquellos acuerdos es que fueron negociados entre las tres partes: sindicatos, empresas y administración. Pero, ahora, cuando dichos acuerdos finalizaban al año y éste era el momento de plantearse de nuevo las negociaciones, el gobierno no quiere comprometerse en llevar adelante los acuerdos.

Negociación entre dos partes

En la reunión mantenida el pasado día 17, el representante de la administración, el Direc-

tor General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, Sr. Egocheaga manifestaba claramente. Que las negociaciones deben ser llevadas entre los sindicatos y las empresas, que el Gobierno verá posteriormente la actitud a tomar al respecto.

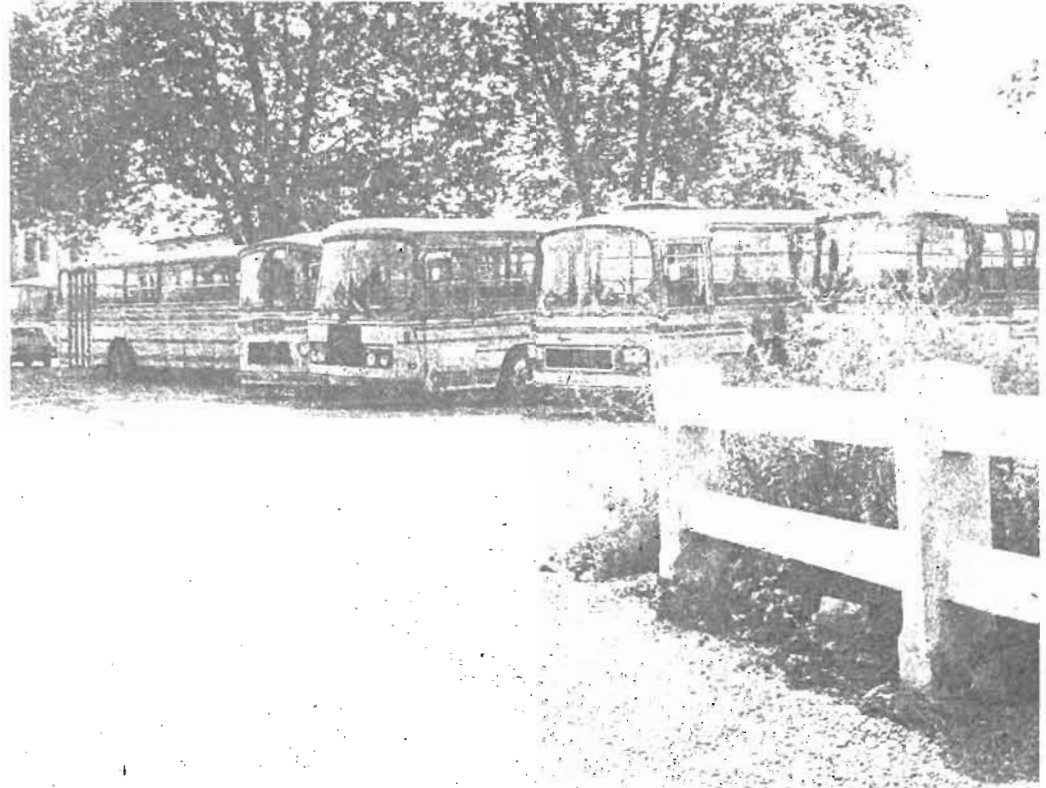
La postura está clara, está llevando una política de parches y no quiere mojarse. Habrá ocasión de analizar las razones (en el fondo políticas) de esta actitud.

Impasse en las negociaciones

Las negociaciones, por tanto, se encuentran en un «impasse» y las centrales sindicales están estudiando la alternativa a seguir en circunstancias como ésta en la que los plazos están finalizando y es necesario actuar con eficacia.

En próximos números seguiremos informando a razón del rumbo que tomen las negociaciones.

J.L.



La resistencia patronal no guarda proporción con las reivindicaciones planteadas.

Autobuses de Lujua: después de mes y medio continúa la huelga

Una vez finalizado el Convenio Provincial de Transportes Regulares de Viajeros, pasamos al nivel de nuestra empresa y vemos como existen diferencias de interpretación. Aunque queda claro el salario base, la antigüedad y demás complementos del Convenio Provincial, existen dudas, que la patronal no ha tenido ningún interés en clarificar.

Estas diferencias se pueden resumir para los trabajadores del sector, en tres bloques:

- 1.- Clarificación en cuanto al número de horas extraordinarias trabajadas en cómputo mensual y fijación de un importe a las mismas.
- 2.- Establecimiento de un calendario laboral o cuadro de servicios, por la necesidad de atender las líneas en domingos y festivos y como compensación, fijación del descanso semanal ininterrumpido de 36 horas.
- 3.- Establecimiento de pactos en la empresa, para los servicios discretivos a raizar en domingos y festivos.
- 4.- Cuantificación de los atrasos.

Normalmente los patronos engloban en una misma casilla el porte de las horas extras y el de los trabajos realizados en domingos y festivos, lo cual se presta a confusiones, máxime cuando no se confeccionan calendarios laborales ni se clarifica por tanto el número de horas trabajadas tanto en laborales como en festivos, pues partimos de unos sistemas de trabajo poco racionales, donde la organización no es precisamente el fuerte de los patronos, ya que nos encontramos con que los partes de trabajo son fragmentos de papel de block, cuando no de otra cosa, escritos a lápiz. Esta situación da pie a que en diferentes meses se produzcan variaciones en el importe enmarcado en la casilla de horas extras, lo cual no procede ya que se trata de meses en los que se ha realizado la misma cantidad de trabajo.

En cuanto a los atrasos, es muy difícil que llegemos a un acuerdo, precisamente por la casilla de horas extras.

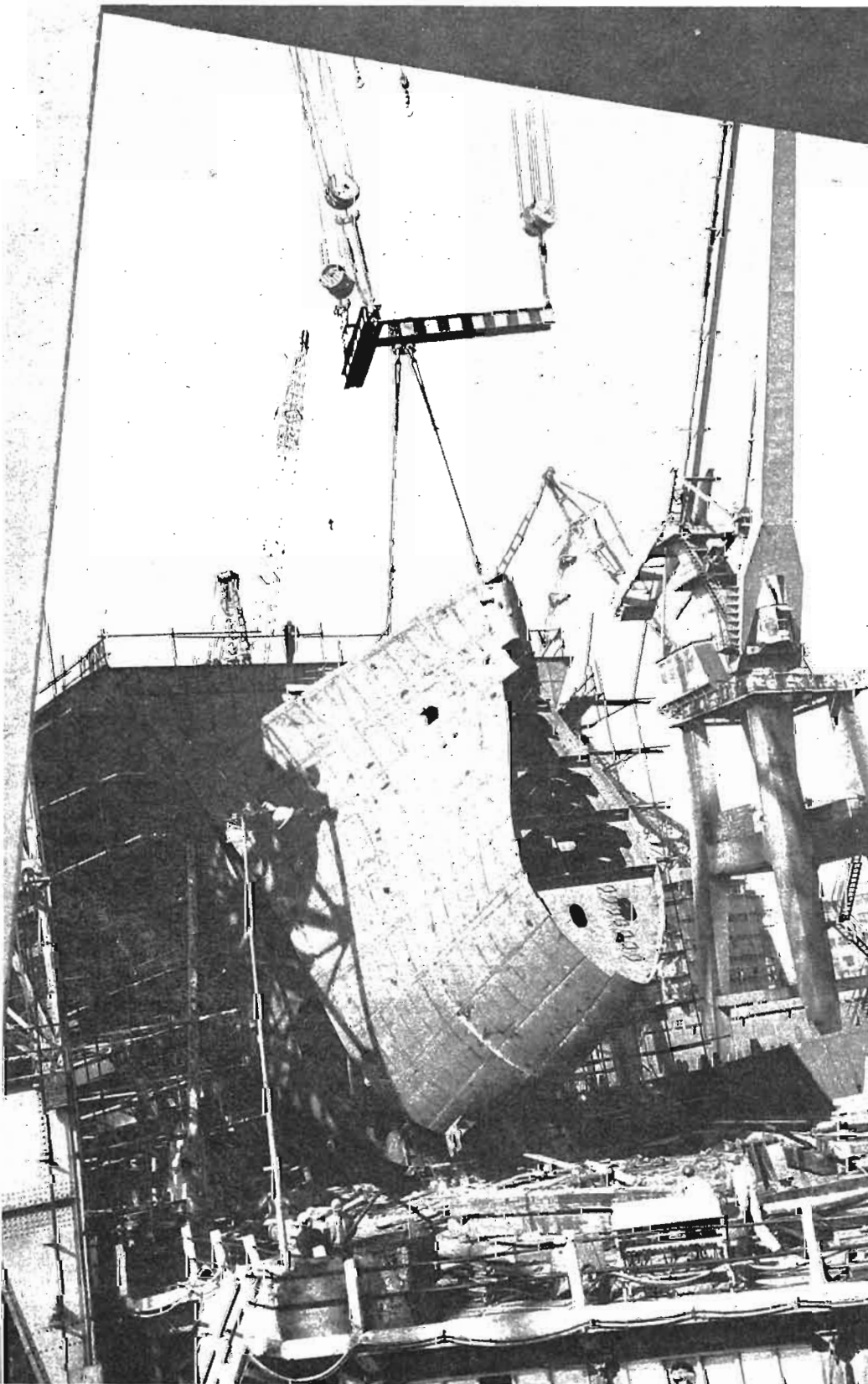
En esta situación somos los trabajadores quienes pretendemos clarificar lo concerniente

a nuestro trabajo. Estos intentos nuestros son a menudo frenados por los patronos, este es el caso de la empresa Autobuses de Lujua que se encuentra en huelga desde el 8 de junio por no llegar a un acuerdo sobre los puntos citados.

El mayor distanciamiento está en la fijación de la hora extra, donde los trabajadores reivindicamos se pague con un incremento del 50 por ciento sobre el valor de la hora ordinaria, como indica la ley de relaciones laborales y la empresa ofrece por la hora extraordinaria el valor de la hora ordinaria.

Entendemos que la resistencia patronal no guarda proporción con las reivindicaciones planteadas y nos manifestamos en que la empresa se replantee esta actuación de resistencia y acceda a una negociación mínimamente aceptable por los trabajadores, ya que son muchas las molestias que su actitud ha ocasionado a los usuarios de la Margen Derecha y Bilbao.

J. MURUA



El Gobierno está llevando una política (?) de parches y no quiere mojarse

Euskara, jalgi hadi ELAra!

Garai batetan Etxeparek euskara plazara jalgi zedin oihu egin dela bezala, azkeneko kongreso honetan euskara ELAra jalgi dadin oihu egin dela esan dezakegu. Izan ere, bertan euskarari buruzko garrantzi handiko enmienda onartua izan bait zen. Ez dago beldurrik, ELAk, euskal sindikatoa denez, bidezkoa den tratamendua emango dio euskarari. Horretara behartu du bere burua behinik behin.

Praktikotasuna gogoan

Euskarari eta etebitasunari buruzko hamaika lan argitaratu da azken hilabeteotan. Beharrezkoak izan dira gehienetan argitaratu izan diren lanak, gaiaren sakonak horrela eskatzen bait zuen behin baino gehiagotan. Halaz ere, ELAren kongresoan praktikotasuna hartu da gogoan. Praktikan

euskara onartua izan dadin eman da pausu nagusia.

Izan ere geure artean, euskaldun eta erdaldunak aurkitzen gara euskal sindikato batetan murgilduak. Eta bakoitzak berekin du bere nortasunaren arabera sindikalgin-tza aurrera eramateko eskubidea. Horrela beraz, euskaldun batek euskal sindikato batetan baduke maila guztietan eta zeregin guztietan sindikatoak euskaraz erantzun diezaien hainbat eskubide. Eta hauxe da kongresoan gogoan hartu den egia borobila.

Programa bat behar

Hizkuntzaren arazo maila honetan ez dira erabakiak presaka eta muturka hartu behar. Gauzak ondo pentsatu eta programatu egin behar dira. Erabakiak taxutu eta konpromisoak aurrera eramateko sendo

jokatu. Horretarako, agiriak, aldizkariak, esku artean dugun materiala, zerbitzuak, permanentek, egitura osoa da gogoan hartzekoa. Epe baten barruan, ELAko bulegotara agertzen den euskaldunak ez dezala erdarara jo beharrik izan. Gauza sinplea da, beraz.

Halaz ere, horrenbestez arazoa ez da konpontzen. Komite Nazionalak programa egin eta Kontseiluak onartzea ez da nahikoa ondoren jendeak ez erantzutekotan. Alferkeriara emanak gaude, errazera jotzen dugu. Euskarazko lan eta artikulak ez gara irakurtzeko gauza askotan. Arrigarria da azken kongresoan euskararekiko kezka gehiagorik ez izana. Euskaraz sarritan hitzegitea ez da aski. Euskaldunok sindikalgin-tza euskaltasunez lantzer behartuak gaude.

M V



Las relaciones en los países

Al intentar hacer un esquema de las relaciones en los países de la CEE, nos encontramos con el problema inicial: la diversidad. Es difícil encontrar carac

PAISES	SINDICATOS	PAT
Italia	Federación unitaria: OGIL, CISL, UIL Tasa sind: 51'2%	Con
Alemania	Sindicato único: DGB Tasa sind: 43%	BD
Inglaterra	Sindicato único: TUC Tasa sind: 52%	CBI
Bélgica	Pluralismo sindical: CSC, FGTB Tasa sind: 70-75%	FEF
Francia	Pluralismo sindical: CGT, CFDT, FO Tasa sind: 25%	CNI

tiana, ligada a la Democracia Cristiana; y la UIL (Unión italiana del trabajo), socialista y ligada al PSI. La peculiaridad que antes señalábamos se refiere a que estos tres sindicatos constituyen en la actualidad una única Federación. Incluso, siguiendo esta dinámica, se ha constituido una federación única en sector del metal, la FLM.

Con todo ello, el sindicalismo italiano presenta dos características principales: en primer lugar su alta tasa de sindicación que con el 51'2 por ciento supone una de las más altas de Europa, teniendo en cuenta que existe más de un sindicato. Su otra característica es la estrecha relación que existe entre los sindicatos y los partidos políticos. Esta relación se refleja si analizamos las zonas de influencia: allí donde un partido es fuerte, también lo es el sindicato correspondiente, y viceversa. Sin embargo, esto no ha sido obstáculo para que se hayan dado pasos importantes hacia la unidad sindical.

La Confindustria (Confederación General de la industria italiana es la mayor organización patronal italiana.

La principal característica, en los últimos años, del sistema de negociación colectiva en Italia ha sido el intento de establecer un nexo entre la organización del trabajo y las inversiones, imponiendo siempre como sujeto de las negociaciones, tanto a nivel de empresa como de territorio, al

Este tipo de negociación es propiciada por la política de acaudalamiento, esta siendo nada por el resto de sindicatos. Se achaca a CGIL el seguir la línea del PCI y no llevar a cabo una política sindical autónoma sino marcada por el partido.

La tendencia a la negociación colectiva centra esencialmente la mejora de las condiciones de trabajo, por lo que la negociación a nivel de empresa se generaliza

Alemania

Tiene prácticamente la misma situación se sindicación. La DGB reúne a 7 millones de afiliados de los 9'3 millones de sindicatos que

ambas centrales han diferenciado aún más sus estrategias sindicales. La CGT mantiene una postura bastante radical, mientras que la CFDT se muestra más proclive a negociar (política a la que denominan de «re-centrage»).

La patronal en Francia está agrupada en una sola organización: CNPF (Consejo Nacional de la Patronal Francesa).

En cuanto a la negociación colectiva, la legislación francesa fija más el contenido de los convenios que los procedimientos de negociación, existe una libertad de los protagonistas sociales en este campo. Esta libertad es total en lo que se refiere al nivel de las negociaciones, que es determinado por los conflictos.

En Francia, como en la mayor parte de los países de la CEE, el nivel principal de negociación es el de la rama de industria. Pero la práctica, confirmada y reforzada por la ley de 1971, ha extendido la negociación en dos direcciones: la de la negociación interprofesional, por una parte, y la negociación de empresa, por otra. En cuanto a

sional aborda temas como las presentaciones a la Seguridad Social, jubilaciones complementarias, etc., no así temas como los salarios por las diferencias que existen de una rama a otra e incluso dentro de la misma rama. Otros temas como las indemnizaciones de parados o la reducción del tiempo de trabajo se barajan como posibles temas a tratar. Sin embargo, el planteamiento por parte de los sindicatos de prioridades tanto en los temas de negociación como en la manera de discutirlos no son aspectos secundarios en este tipo de negociaciones.

En cuanto a las negociaciones de ramas profesionales, la ley francesa admite todas las escalas tanto nacionales como locales, y todas son utilizadas por los sindicatos. Pero si una rama elige el nivel local es excluyendo el nivel nacional y viceversa. Sin embargo, hay casos en los que el convenio nacional remite a convenios locales complementarios, sobre todo en cuestión de salarios.

En las empresas la negociación se convierte en aleatoria, raramente institucio-

en cuanto a contenidos ya que, a pesar de las dificultades que presenta, los sindicatos franceses tienden cada vez más hacia ella por cuanto supone, entre otras cosas, su consolidación a este nivel, y como consecuencia globalmente. De esta forma tratan, además, de comprometer a los trabajadores y de salvar la posible distancia que existe entre ellos y el aparato del sindicato. No olvidemos que Francia tiene el índice más bajo de sindicación.

Italia

La situación sindical es bastante peculiar. De un sindicato único se pasó en los años de posguerra a tres sindicatos: CGIL, (Confederación General del Trabajo italiana), comunista y mayoritaria, muy ligada al PCI; la CISL (Confederación italiana de sindicatos de trabajadores) democra-

Francia

Podríamos caracterizar a este país como un país con pluralismo sindical y baja tasa de afiliación: no supera el 25 por ciento. Tres centrales principales componen el panorama sindical: CGT (Confederación General de Trabajadores), comunista, muy ligada al PCF y la primera central francesa en cuanto al número de afiliados; la CFDT, Confederación francesa democrática del trabajo, autogestionaria; y la FO, Fuerza Obrera, de tendencia moderada. La política sindical francesa se ha concretado durante mucho tiempo en una unidad de acción entre las dos principales centrales: CGT y CFDT, unidad que ahora parece encontrarse en peligro, pues tras el fracaso electoral de la izquierda, los

● Las relaciones en los países de la CEE

● El sistema de negociación colectiva

● El movimiento sindical en Francia

es laborales de la CEE

ánchez

cas comunes a todos los países. A pesar de ello hay una que sí es común a todos: el sindicalismo como agente principal de las relaciones laborales.

SAV	NEGOCIACION COLECTIVA
	Política de austeridad Tendencia a la negociación de empresa No intervención del Estado Cogestión Paz social: huelga prohibida Tendencia a la negociación de empresa
	Negociaciones interprofesionales y sectoriales Aumenta el número de convenios de empresa Negociaciones interprofesionales Negociac. de rama, a nivel nacional y local Tendencia al convenio de empresa

Es un país con una fuerte tasa de sindicación: 43 por ciento. Quizás esté de más el destacar, por ser de todos conocido, que la potencia de la DGB no está sólo en el número de afiliados sino que constituye en Alemania un verdadero poder económico: posee bancos, inmobiliarias, etc. Además, se encuentra fuertemente ligada al partido socialdemócrata, el 82 por ciento de sus cuadros pertenecen a él. En frente de esta fuerte organización nos encontramos con dos patronales: la BDA, Federación de asociaciones patronales, que reagrupa alrededor del 80 por ciento de los patronos, y la BDI.

En principio la negociación colectiva en Alemania se basa en la libertad de las partes, el Estado no interviene más que cuando se trata de los trabajadores de servicios públicos. Los convenios colectivos son negociados cada año, excepto aquellos acuerdos-marco referentes a duración de trabajo, etc, que son firmados por varios años.

Uno de los temas princi-

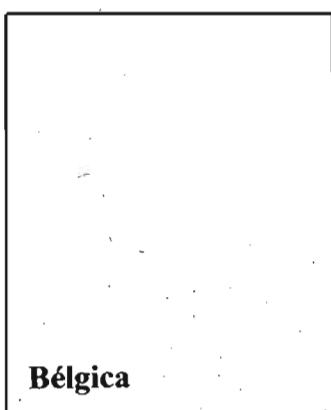
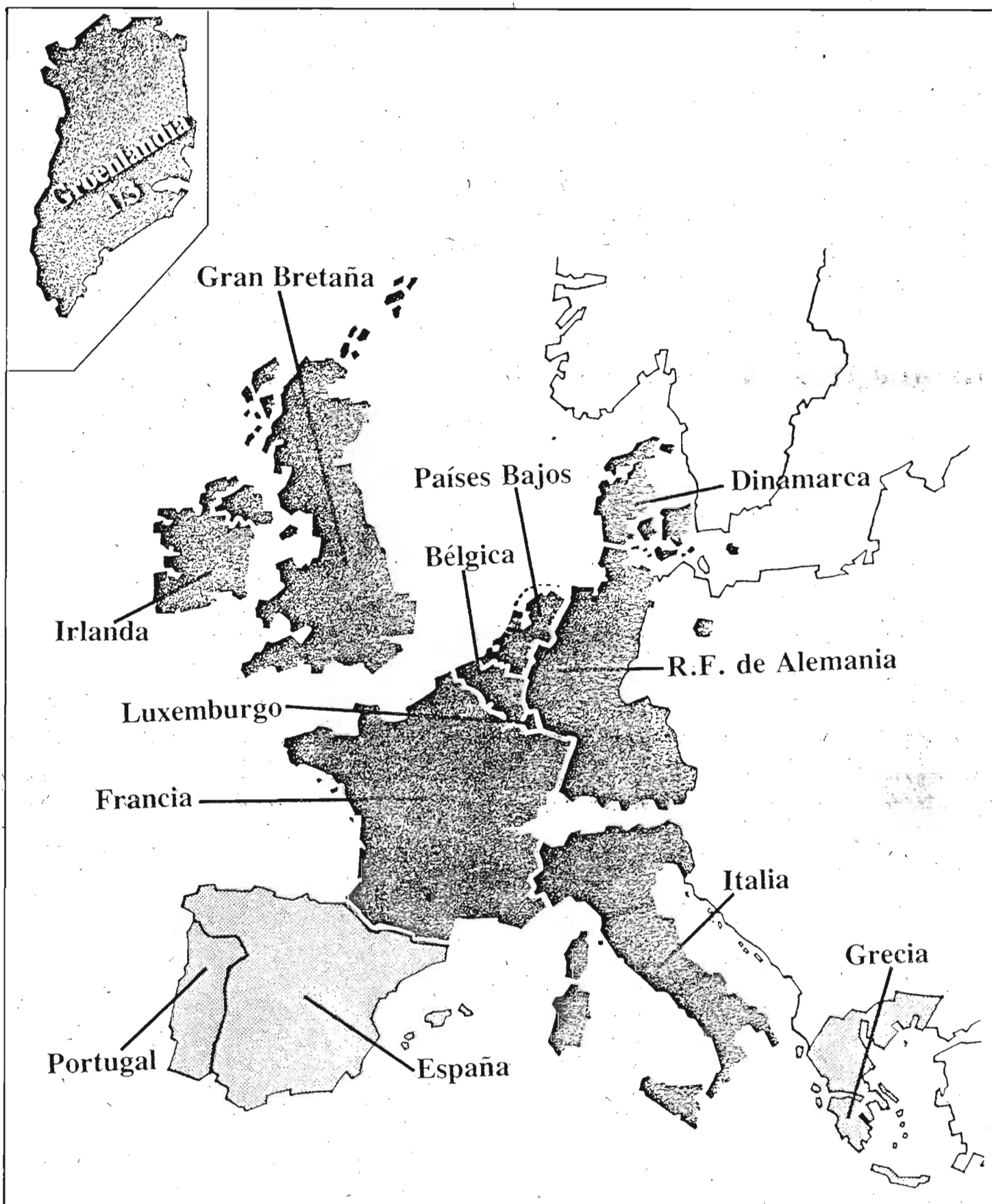
pales de negociación en Alemania es la cogestión. Hablar con detenimiento de ella nos supondría otro artículo completo, pero lo que si queremos decir aquí es que este tema envuelve a las relaciones laborales en Alemania en un clima de colaboración de clases que no se da en otros países de Europa.

Otra de las características que queríamos señalar es el carácter de contrato que en Alemania tienen los convenios colectivos. Parecida situación se da en los países del Norte de Europa, Suecia sobre todo. Este contrato consiste en que en el período en el que el convenio está en vigencia, el sindicato se compromete a no hacer huelgas. A este compromiso y a la situación que de él se deriva es a lo que se llama «paz social», o «paz en el trabajo». Su cumplimiento está asegurado por los tribunales. Los sindicatos son responsables de la ruptura del compromiso incluso en el caso de que sus afiliados decidan una huelga sin contar con ellos o en contra de su opinión.

negociaciones colectivas de los países de la CEE tienen un protagonista principal: el sindicato.

la negociación de empresa está institucionalizada en los países de la CEE.

el índice de sindicación en Bélgica (55 por ciento), el menor en Europa (35 por ciento).



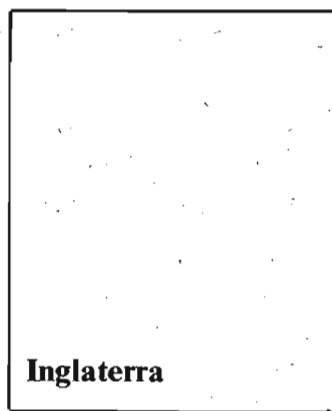
Es el país con más fuerte tasa de sindicación de la CEE: alcanza el 70-75 por ciento. Esto se explica, en parte, por el hecho de que ciertas ventajas sociales están reservadas sólo a sindicatos y además porque los sindicatos aseguran el pago de las indemnizaciones de paro.

El pluralismo es también otra característica del sindicato belga: la Confederación de sindicatos cristianos (CSC) con 1'2 millones de afiliados, y la FGTB (Federación general del trabajo de Bélgica) de tendencia socialista, son las dos centrales principales. Estas centrales han constituido un

diez años, a pesar de sus importantes diferencias ideológicas.

Cara a estos sindicatos la principal organización patronal es la Federación de Empresas de Bélgica FEB.

Las negociaciones colectivas en Bélgica se desarrollan a dos niveles: interprofesional y sectorial. El tema del salario mínimo ha sido uno de los principales de las negociaciones interprofesionales. Las negociaciones sectoriales están rigidamente reglamentadas por la ley, lo que ha hecho que en los últimos años el número de convenios de empresa haya aumentado considerablemente.



De todos es conocido que

sindicato único: la TUC (Trade Union Congress). Es el sindicato con mayor número de afiliados de la CEE: 12 millones, lo que supone alrededor del 52 por ciento de los asalariados ingleses. Conocida es también la estrecha relación que une a este sindicato con el Partido Laborista, fundado y aún financiado por él. Sin embargo, dentro del sindicato existen diversas tendencias, lo que hecho que en ocasiones la dirección del sindicato no controle las acciones de la base: ahí tenemos, por ejemplo, la última tanda de negociaciones en las que la base se ha saltado ampliamente los topes fijados por el Gobierno con métodos no siempre aprobados por la dirección.

La principal organización patronal de Inglaterra es la Confederación de la Industria Británica (CBI).

En Inglaterra, como en el resto de los países de la CEE, ha privado hasta ahora la negociación colectiva a nivel sectorial, pero de un tiempo a esta parte,

perdido vigencia desarrollándose cada vez más la negociación a nivel de empresa. A esto ha contribuido el «shop stewards» (delegado con importantes funciones de representación del personal), por cuanto supone una ligazón entre el sindicato y la base, y desarrolla el poder de aquel dentro de la empresa.

Conclusión

Como conclusión podríamos señalar que las negociaciones colectivas a nivel de los países de la CEE tienen un protagonista principal: el sindicato. Protagonista que tenía reconocido su papel a nivel de negociaciones sectoriales pero que lo está imponiendo así mismo a nivel de empresa, tratando que sean los propios trabajadores los que se comprometan a llevar sus reivindicaciones adelante. Para un sindicato es relativamente fácil firmar convenios a nivel nacional o sectorial, para hacerlo a nivel de empresa hace falta una

El Estatuto del trabajador

Papel mojado

(viene de la primera página)

En segundo lugar, el texto de ley vuelve a otorgar, como en la legislación precedente, un intervencionismo a los entes públicos en las relaciones laborales, intervencionismo que se concreta en la exigencia de la presentación del convenio a la autoridad laboral que se reserva el derecho de su publicación en el Boletín. Igualmente, este intervencionismo es patente en la exigencia del arbitraje obligatorio que atenta contra el principio de voluntariedad en el que deben basarse los procedimientos de resolución de conflictos (conciliación, mediación y arbitraje).

Una nueva ocasión perdida

La pregunta que podemos hacernos a continuación es; qué futuro tiene un texto que haciendo abstracción de la realidad, pretende reglamentar la siempre compleja dinámica social.

Nos atrevemos a afirmar sin paliativos de ningún tipo que un proyecto de ley como el que estamos contemplando, de no sufrir substanciales mejoras, va a ser papel mojado, una nueva oportunidad perdida para el establecimiento de un marco de relaciones laborales válido, operativo, que facilite un clima más distendido en las relaciones sociales.

Esto es así porque constituye un craso error el creer que la legislación y la realidad pueden seguir caminos divergentes, que a las fuerzas sociales, en concreto a las sindicales, se les puede meter, en la horma restrictiva e intervencionista de una ley hecha a golpe de votos parlamentarios.

Esta opinión, que reiteradamente, la hemos sustentado, es compartida por quienes desde otras instancias han podido acercarse con suficiente rigor a la problemática suscitada por

el Estatuto del trabajador. En este sentido, es significativo la reciente intervención de Zorrilla, magistrado de Trabajo y profesor de la Universidad de Deust, en A.P.D. (Asociación para el Progreso de la Dirección). En un sistema democrático de relaciones de trabajo —ha señalado— el papel de la ley en las relaciones colectivas es secundario: ni apacigua el conflicto obrero, ni actúa como vehículo de emancipación de la clase obrera.

El protagonismo irremplazable de las partes

Para Zorrilla, el factor normativo juega, a lo sumo, un papel comparable a la punta de un iceberg: es la parte visible pero la menos importante. Sostener como lo hacen algunas organizaciones sindicales, que el Estatuto de los trabajadores puede resolver los graves problemas económicos y sociales, es de un gran esquematismo. Del mismo modo es simplista confiar, como así confían las organizaciones patronales, que el Estatuto pueda poner arbitrariamente la paz social. (La cita es casi textual).

No nos queda, pues, más que volver a indicar que la legislación laboral básica lejos de pretender regular el conjunto de las relaciones laborales debe limitarse a crear el marco mínimo que posibilite formas de acuerdo de negociación entre las partes. En este sentido entendemos que corresponde a los sindicatos y patronales de Euskadi el ir definiendo de mutuo acuerdo las reglas de juego que han de presidir las relaciones laborales en Euskadi, adaptándolas a su realidad, a sus necesidades. Cualquier otro planteamiento que violento o retrase esta solución está condenado al fracaso y va a tener un coste social gravoso, no sólo para la economía del país, sino para las relaciones socio-políticas.

J. ELORRIETA



Serpientes de verano

— La economía esta indiciada quien lo desindiciará el desindiciador que lo desindicie buen desindiciador será (trabalenguas que está haciendo furor en los pasillos de Castellana, 3).

— Abril Martorell se destaca como el más firme candidato al premio nobel de economía. De seguir el paro el ritmo de crecimiento actual el Estado español será quien primero alcance la sociedad del ocio total. El vicepresidente económico con la modestia que lo caracteriza se ha apresurado a señalar que el mérito no le corresponde a él sino a todo su equipo incluidos los asesores.

— Por fin ha caído el Skylab. Este evento es la contraseña para gestar la nueva versión del pacto que presumiblemente se denominará de salvación nacional en lugar

de económico-social. Para seguir la pista permanecer atentos a la información de algunos periódicos del país.

— Contrabandista con avioneta ha sido nombrado recientemente empresario modelo.

— De inoportuno debe calificarse el ejecutivo de la Caja de Ahorros Municipal de Bilbao contra los bienes del empresario Señor Olarra. De haber esperado sólo un par de meses el show que se hubiera montado hubiese tenido sin duda mayor impacto. De todas formas como ensayo no está nada mal.

— Unos 800 pequeños y medios empresarios vizcainos han decidido asambleariamente no pagar los impuestos ni la Seguridad Social. El acontecimiento que sólo la casualidad ha hecho coincidir con la suspensión de pagos de Olarra, S.A. cuyo presidente es a su vez presi-

dente de la patronal convocante del acto, demuestra que el empresariado está preparado para la democracia.

— Con la subida de la gasolina el Gobierno trata de conseguir dos objetivos: que los turistas dejen más divisas y que los trabajadores utilicen menos el coche. Este segundo efecto hará que no se note la congelación salarial que quedará compensada con el ahorro en gasolina.

— Recientemente un empresario definía el balance como el masculino de balanza: Preguntado sobre su utilidad en la gestión empresarial respondió: «En realidad no lo sé exactamente aunque a decir verdad no me ha servido para nada, sinceramente creo que podría haber pasado sin él». (El empresario en cuestión está en suspensión de pagos).

KARABIZU

En torno al período de vacaciones

Algunos puntos a recordar

1. Fecha de disfrute

Se decidirá de común acuerdo entre empresario y trabajador, bien sea individual o colectivamente, y a falta de tal acuerdo, lo decidirá la Magistratura de Trabajo.

Sin embargo, en la práctica, a menudo el empresario impone unilateralmente una fecha de disfrute, obligando al trabajador a coger las vacaciones antes de que se pronuncie la Magistratura. En tal caso, el magistrado no señalará una nueva fecha para el disfrute, pues la finalidad de las vacaciones es la de la jurisprudencia, ya se ha cumplido o se está cumpliendo. Estamos ante un caso de abuso de derecho por parte del empresario.

Los recursos que el trabajador puede interponer ante la Magistratura de Trabajo son los siguientes:

— En primer lugar, deberá formular demanda ante la Inspección de Trabajo, la cual, tras dar vista a la empresa, y si es tiempo, requerirá a la empresa para que se abstenga de fijar unilateralmente la fecha de disfrute.

— La segunda alternativa, complementaria del anterior, será formular demanda ante la Magistratura en reclamación de daños y perjuicios y al amparo del artículo 1.101 del Código Civil.

2. Denegación del disfrute en la fecha convenida

Si a pesar de ello, el trabajador coge vacaciones, tal hecho constituye justa causa de despido, incluida en el artículo 33 apartado a) del Real Decreto Ley de 4 de marzo de 1977 «las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo».

La solución en tales casos será la que hemos expuesto en el apartado anterior.

3. Cuando no se disfrutan en el año

Sea por la causa que fuere, no cabrá acumularlas a las del año siguiente y, ni siquiera, compensarlas en metálico, y ello tampoco cuando no se hayan podido disfrutar por ejemplo, por haber permanecido todo el año de baja. En tales casos se pierden.

4. ¿Cabe reducir la parte proporcional por períodos de baja?

Aunque al respecto la jurisprudencia ha mantenido criterios dispares, podemos afirmar que a raíz de la S. del P.C.T. del 15 de abril de 1978, se ha sentado definitivamente el criterio de que la duración de las vacaciones no puede ser reducida so pretexto de que el trabajador, por enfermedad, accidente, maternidad etc. no haya prestado servicios efectivos en parte del año.

Este criterio es recogido por otra del mismo tribunal de 30 de mayo de 1978.

5. Pago

Dice el artículo 35 de la ley de Contrato de Trabajo en la retribución en metálico correspondiente a las vacaciones, será abonada por el empresario al comenzar su disfrute.

Antón ALBERDI



Con fuerza sindical es como pueden evitarse las maniobras empresariales

Contratos eventuales

Abuso de derecho

Los empresarios a menudo hacen un uso abusivo de sus derechos; o sea, un uso no conforme al fin para el que han sido reconocidos dichos derechos, sino con el propósito e intención de evitar que el trabajador pueda adquirir unas condiciones mejores de trabajo, ya sea en cuanto al carácter de fijo de plantilla, o al carácter de duración indefinida del contrato etc.

Uno de estos casos es el de los contratos sucesivos eventuales. Por este medio, con el pretexto de satisfacer necesidades excepcionales o esporádicas, las empresas tratan de que el trabajador siga siendo siempre un eventual a quien pueden despedir al vencimiento del contrato sin ninguna indemnización y evitando que pase a disfrutar de contrato indefinido. Como los

legalmente un período limitado de duración, la solución del empresario cuando necesita satisfacer necesidades normales de la empresa es hacer firmar sucesivos contratos, incluso bajo la amenaza de despido.

La empresa incurre entonces en fraude a la ley y en abuso de derecho. Fraude a la ley que viene recogiendo en el artículo 6-4 del Código Civil y según

al amparo de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario a él se consideran ejecutados en fraude a la ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir.

Artículo 76-1 de la Ley de Contrato del Trabajo

El abuso de derecho viene recogido en el artículo 76-1 de la Ley de Contrato de Trabajo que dice: Los contratos de trabajo terminarán por alguna

del contrato, salvo que el ejercicio de la facultad contractual constituya manifiesto abuso de derecho por parte del empresario.

El modo de obrar más conveniente del trabajador afectado por estas circunstancias —si es que dentro de la empresa no existe la suficiente fuerza o colaboración para exigir al patrón que le reconozca la condición de fijo por tiempo indefinido— es esperar a que la empresa le dé el preaviso de cese por finalización de contrato, y acudir con él al sindicato para plantear la oportuna demanda por des-

Enseñanza: Repaso a los temas sindicales

A la hora de hacer un análisis sindical en el sector de la Enseñanza, la primera constatación es que no es un sector tan homogéneo para analizarlo en su conjunto, sino que es preciso diferenciar claramente dos sectores: el sector no estatal o privado y el sector estatal o público.

El sector privado

En este sector hemos dado un paso fundamental: sacar las negociaciones del marco estatal y dar un paso más en la institucionalización de Euskadi como marco autónomo de relaciones laborales. El marco del Estado como marco de negociaciones se ha revelado una vez más como totalmente inoperante aunque muchos sindicatos estén dispuestos a tropezar de nuevo con la misma piedra. De todas maneras una parte importante del sector privado ha quedado al margen de este convenio (que por fin ha sido homologado) y su diversidad y la falta de una patronal organizada hacen difícil a corto plazo un planteamiento de negociaciones a nivel de Euskadi, por lo que hay que plantear convenios provinciales en algunos (pocos) casos y en el resto convenios o pactos de empresa.

La dificultosa inserción de Nafarroa en el marco de relaciones laborales de Euskadi exige como primer paso una separación del marco de negociaciones estatal y una potenciación de convenios provinciales y de empresa en este sector.

¿Las Ikastolas qué?

Para bien o para mal, no lo sé, siguen siendo un mundo aparte, encerrado en sí mismo, aunque tampoco se puede generalizar esta afirmación. El tema del convenio entre Ikastolas y Administración ha ocupado todo el curso pasado sobre todo en Gipuzkoa, si bien se ha visto que el asunto no iba más allá de un tanteo y una simple declaración de intenciones.

La situación económica de muchas Ikastolas, la procedencia de sus trabajadores, su historia, su oscuro porvenir al introducirse cada vez más el euskara en los centros oficiales, la mentalidad y el carácter cooperativista de la mayoría de ellas, han creado un mundo laboral y sindical específico y confuso, del que son buena prueba los Elkartes de irakasles, que si bien cumplen una importante labor pedagógica, al inmiscuirse en el terreno sindical corren el riesgo de convertirse en una organización corporativista como pocas. Sobre este tema elaboraremos un informe en la Asamblea de Ikastolas de octubre-noviembre.

Perspectivas

Factores extrasindicales pueden condicionar fuertemente las relaciones laborales en este sector. Si el Gobierno UCD (e incluso el autonómico) sigue a fondo con su política de subvenciones se podría dar un cambio cualitativo que acercaría el modo de relaciones laborales en este sector

tor a las existentes entre los funcionarios, al tener que negociar nuestros salarios de una u otra manera con la Administración. Esto podría acarrear un peligro, el de ir junto con la patronal (que seguiría siendo la dueña de los centros) a solicitar las subvenciones (este y no otro era el planteamiento de la famosa «huelga» del día 26). Si ante esto no planteamos una estrategia clara sería la consagración del amarillismo en este sector. Puede que este curso se abra de nuevo la «guerra escolar» ante la cual debemos andar con mucho cuidado si no queremos pillarnos los dedos; la patronal ha demostrado sus bazas y su fuerza, mientras tanto nuestros objetivos se centran en:

- Aplicación del Convenio de Euskadi, revisión de Enero, potenciación del C. Provincial en Nafarroa y de empresa en el resto del sector que esté excluido del de Euskadi.
- Campaña de control de subvenciones como medida defensiva al menos.
- Presentar una alternativa distinta a la estatalización para todos los centros que cierren por falta de rentabilidad económica o ideológica.

El sector estatal

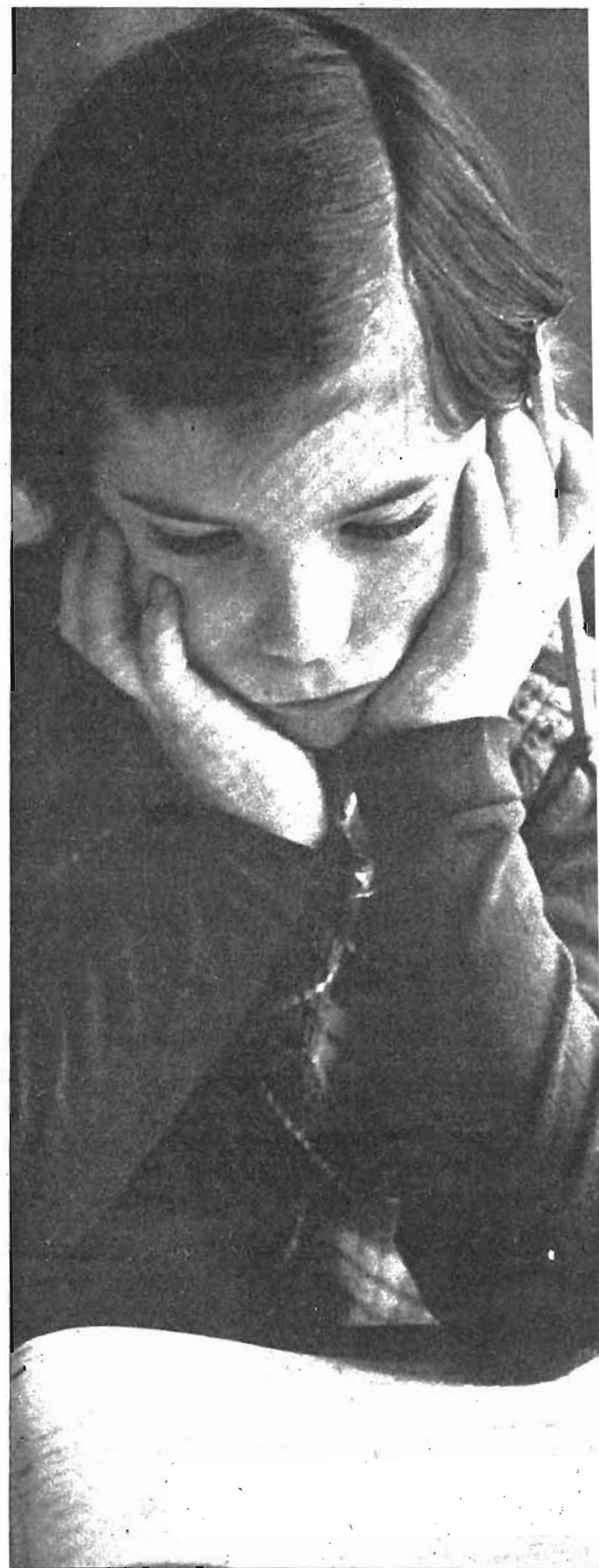
El sector de la Enseñanza estatal al menos en su vertiente sindical habría que analizarlo conjuntamente con el resto de los trabajadores de la Función Pública. Nos ceñiremos solamente a dos temas que son

los fundamentales y básicos para el desarrollo del sindicalismo en este sector.

A nivel del Estado es claro en este sector de la Enseñanza una debilidad de las concepciones de clase y de las centrales sindicales e incluso una debilidad creciente de los sindicatos que engloban a la enseñanza en su conjunto. Paralelamente se da un surgimiento de multitud de asociaciones corporativas que engloban a cuerpos determinados, con una estructura muy débil, pero suficientes para servir de freno a la afiliación en centrales sindicales. Competir con estas asociaciones exige a las centrales sindicales un sobre esfuerzo de mentalización en este sector y de demostración de eficacia, pues si la existencia de una «clientela natural» de las Confederaciones es dudosa en otros sectores, en este es totalmente inexistente. Aquí reside el tan comentado problema de la división de la clase trabajadora y no en pluralismo de centrales sindicales como se ha pretendido hacer ver.

Derecho a la negociación colectiva

Si nos encontramos en el planteamiento reivindicativo es claro que el logro de cualquier reivindicación tal como ha sucedido en otros países europeos, pasa primero por el reconocimiento del **derecho a la negociación colectiva**, y el reconocimiento de este derecho no va a venir concedido por el Estatuto de la Función Pública (ni de un hipotético Estatuto del Profesorado). Y si bien una Administra-



ción Autónoma podría ser más sensible a este tema, el reconocimiento, en la ley o en la práctica, de este derecho va a venir de una relación de fuerzas favorable a los trabajadores y de una capacidad organizativa y de acción sindical.

Por eso en este sector la perspectiva sindical pasa por unas coordenadas y objetivos mucho más primarios que en otros sectores con un proceso sindical mucho más avanzado:

- Reforzar el proceso de sindicalización arrinconando a las asociaciones corporativas y todo intento de organización de coordinadoras, tomando la dirección de las reivindicaciones las centrales sindicales.

- Las vías para la discusión y solución de problemas o no existen o lo que es lo mismo se limitan a una complicada tramitación burocrática sin final. Esta ausencia de vías de discusión y negociación obliga más que en otros sectores a realizar un tipo de sindicalización basada en acciones de fuerza y de presión.

acciones de fuerza y de presión.

- No podemos aceptar como un hecho irreversible el marco estatal y en este momento la lucha contra este marco estatal puede convertirse en un primer objetivo sindical para todo el sector de trabajadores dependientes del poder central. Hay que profundizar en el proceso autonómico hay que luchar contra el intento de institucionalizar un verticalismo en cada cuerpo realizado por medio de unas elecciones sindicales a nivel de todo el Estado. Puede ser necesario incluso radicalizar este contenido nacional en nuestro sindicalismo y no sólo por razones ideológicas o de principios, sino porque sólo un acercamiento de los centros de poder y decisión nos podrá permitir dar un salto cualitativo en nuestras reivindicaciones y solucionar de una forma directa todos los problemas planteados. Y en esta tarea hay que conseguir implicar a todos los trabajadores dependientes

