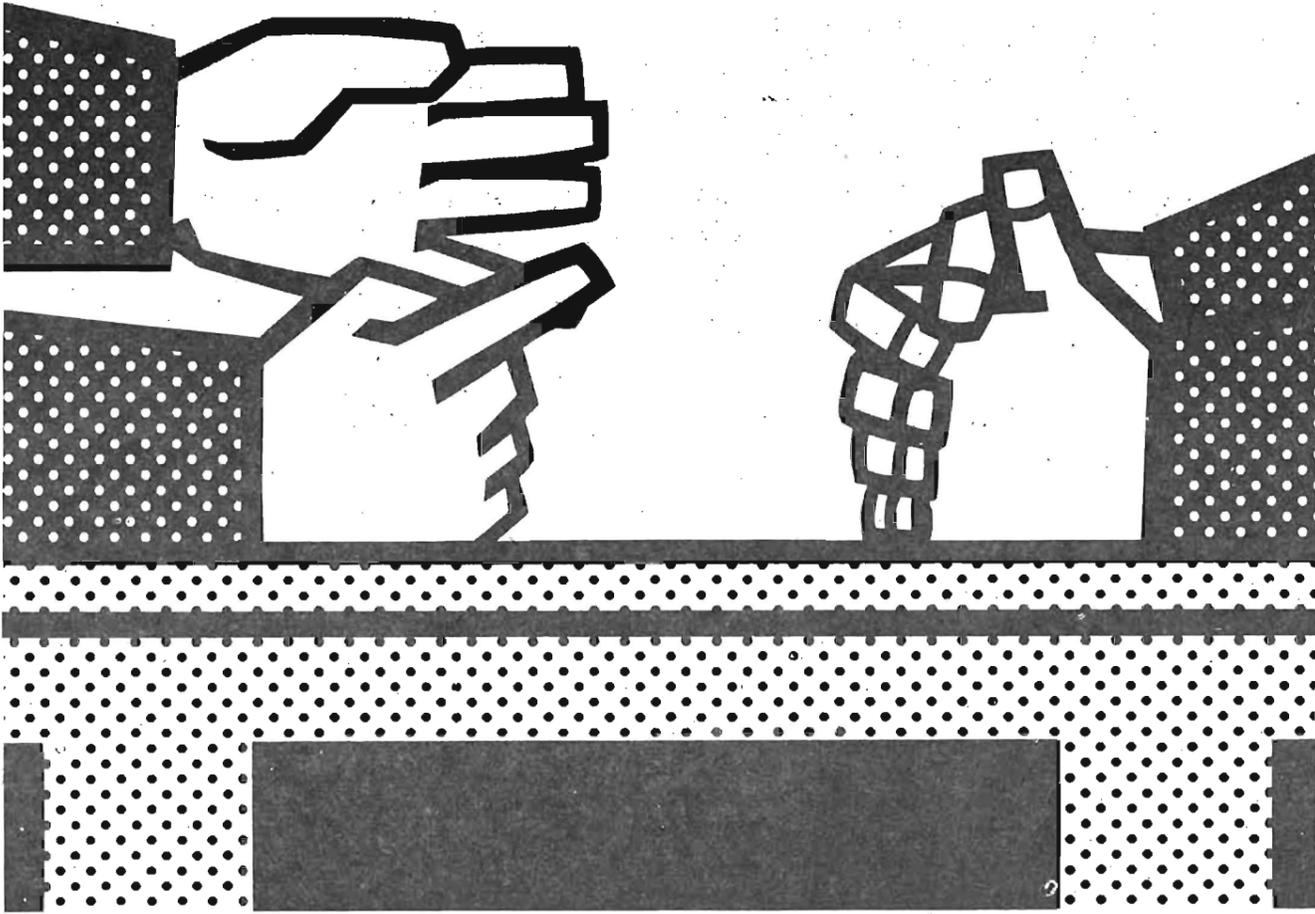


Astekari Sindikala
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



A pesar de apariencias y declaraciones

Ya está bien de charlar y no negociar

La gravedad de la falta de una política económica y sindical coherentes, tantas veces denunciada desde los medios de comunicación, partidos políticos de oposición y gran número de intelectuales, adquiere, desde el punto de vista sindical, un alcance específico de gran importancia, ya que la práctica nos demuestra que si existe una política económica y sindical totalmente coherente al servicio del gran capital. Pero esta connivencia hay que ocultarla, para que a las relaciones con los trabajado-

res se las pueda revestir con visos de negociación.

A nuestras espaldas

En multitud de ocasiones nos estamos encontrando con planteamientos sobre planes económicos y sindicales, parciales o no, que se presentan a los sindicatos para su teórica negociación, cuando la realidad es que a espaldas de los trabajadores se está decidiendo sobre ellos. Los trabajadores somos como mucho el sector mayoritaria de esta so-

riedad a la cual dicen servir; sin embargo hurtan a la negociación con nosotros materias de nuestro interés cuyo futuro es despachado en pequeños conciliábulos con la gran patronal.

La Administración prepara desde hace tiempo anteproyectos y proyectos de legislación sindical (negociaciones, colectivas, Estatuto de los Trabajadores, etc) que nos entregan a los sindicatos, pero cuyo debate no comienza en tanto la patronal no haya ajustado, con la complicidad

de quien sea, el consenso político a medida de sus propios intereses.

Plan Económico, Plan Siderúrgico

Se echa a la luz, tras largos meses de gestación, un Plan Económico acompañado de una declaración de propósitos de plena satisfacción del capital y previo conocimiento del mismo por la CEOE. Es comprensible que ésta exprese su satisfacción.

(Continúa en la pág. 3)

La doma de la CEOE

Ultimamente estamos asistiendo a una ofensiva patronal en toda regla. La CEOE no pierde oportunidad para encauzar toda iniciativa gubernamental e incluso alguna sindical en su propio provecho. Ferrer y su equipo piensan que ha llegado el momento de "normalizar" la vida social, la dinámica laboral con el mismo signo que ha tenido la "normalización" política del Estado. Este y no otro es el sentido del pacto UGT-CEOE, del acuerdo-marco, para citar sólo dos ejemplos ilustrativos de la actualidad.

Nosotros pensamos que nadie y mucho menos el señor Cuevas es quién para fijar con sus particulares intereses las reglas de juego que van a presidir las futuras relaciones laborales, para condenar a los extramuros de nada a quién no acate o no encaje en los planes de la CEOE.

No es tampoco precisamente Ferrer el más indicado para juzgar que sindicatos están más próximos al modelo europeo, porque para ello la propia óptica patronal debe de estar impregnada de un talante abierto, flexible del cual carece el presidente de la CEOE.

Hay posiciones fuertes, convicciones profundas, intereses prioritarios que defender desde y para la clase trabajadora para no ceder al flirteo con la gran patronal, para discernir una negociación del pasteleo a dos bandas. Siempre hemos sido partidarios de lo primero, nunca podemos caer en lo segundo.

Con la misma energía que denunciamos a una patronal que nos quiere dar gato por liebre aprovechando el color de la salsa, denunciaremos connovencias encaminadas a hacer del sindicalismo, de las reivindicaciones, un fraude a la clase trabajadora. Ni la crisis económica, ni mucho menos el medro propio puede justificarlas.

Es importante dejar claro lo uno y lo otro, en suma: descubrir la operación patronal, clarificar las posiciones y compromisos de todos, reafirmar que el eje de la acción sindical no puede ser su plantado por golpes de mano.

1980rako Bizkaiko Metal Komenioaren plataforma egina da zentral sindikalen partetik

Aurtengoa bere garaian denuntziatua izan denez gero, 1980rako Bizkaiko Metal Komenioaren plataforma egina da zentral sindikalen partetik, ELA, UGT, CC. OO., eta USO. Gaur prest dago nagusiei emateko eta ahalik eta laisterren negoziaketan mahaian jartzeko.

Datorren urterako plataforma honek zer aldaera dituen igazkoaz gonbaratuz, zein puntu diren interesgarrienak..., simple simple esanda, hiru dira aipatzekoak.

Jornalaren buruzkoa lehena. Sueldo basea handitzeko asmotan, tabloko 1 eta 3 kolumna batu egin dira. Bestalde, bitzita igo den neurrian eskatzen da soldaten altxaera.

Bigarren puntua lanorduen da. Asteko 40 ordu eskatzen dira eta oporretarako 26 laneko egun. Puntu hau gaur dagoen lanikezaren egoera kontutan hartuta egin da. Lehenik eta behin, lanari heustearren.

Azkenik, sindikal eskubiden puntua da azpimarratekoa. Sekzio Sindikalak onartzea, delegatuen funtzio eta atribuzioak eskuratzea. Esan beharrik ere azken puntu honek duen garrantzia, Periodiku honen azken dakartzagu plataforma honen punturik pisutsuenak, ez baizen osoa sartzen.

(azken horrián)

● UGT en busca de la hegemonía por vía legal

Página 3

● Patronato San Miguel de Donostia, defensa de los puestos de trabajo

Páginas centrales

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a:
Secretariados Profesionales de
Industria (SPI); 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
Cuero (FITIVC)

Federación Internacional de los
Trabajadores del Transporte (ITF)

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

Secretariado Internacional de
Sindicatos del Espectáculo

Federación Gráfica Internacional
(FGI), Federación Internacional
de Servicios Públicos (PSI)

Publicación: ELA-STV
(Semanao Sindical)

Edita: ELA-STV

Director: J. Elorrieta

Redactores: V. Bengoa

J. Larrañaga

Imprime: Iparraguirre, S. A.
Ibarsusi, 3. Telf.: 4155200

BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrenacalle, 28-2

Teléfono: 681 56 50

Durango

XI Congreso de la Federación Gráfica Internacional (F. G. I.)

Durante los días 8, 9, 10 y 11 del presente mes se ha celebrado en Estocolmo el XI Congreso de la Federación Gráfica Internacional, Federación en la cual ELA-STV es la única del Estado español en estar presente.

Durante el presente Congreso, se ha reelegido entre otros cargos los de presidente, secretario..., y se han modificado algunos puntos de los estatutos vigentes hasta ahora, para adecuarlos a la situación actual.

Igualmente durante este Congreso se ha fijado un plan de acción para el periodo de 1979 a 1982, año en el cual se celebrará el XII Congreso en Francia.

En el discurso de apertura el presidente Leonhard Mahlein tuvo la deferencia de dirigir un saludo a todos los trabajadores vascos de la Industria Gráfica y al sindicalismo vasco en general.

Durante este Congreso he aprovechado la oportunidad de conectar con los delegados de



Felix Garcia

las Federaciones de diversos países e intercambiar documentación sobre convenios colectivos, situación actual de la Industria Gráfica, etc.

En Bélgica

Congreso de la CMB

Los días 19, 20 y 21 de octubre tuvo lugar en Gante (Bélgica), el Congreso de la CMB, Federación Metalúrgica socialista, afiliada a la FGTB. Con este motivo una representación de la Federación del Metal de ELA-STV participó en las sesiones del mismo, como único invitado presente del Estado español, y miembros

ambas organizaciones de la FEM y FITIM.

A lo largo de estos tres días fueron aprobados los informes de la secretaría y financiero; tres ponencias sobre urgencia, reducción de la duración del trabajo y trabajo a tiempo parcial. Así como las resoluciones económica, social y general.

Entre los objetivos fijados para los próximos años cabe resaltar: la humanización del trabajo, la jornada laboral de 36 horas, quinta semana de vacaciones, la jubilación con el 75 por ciento de los ingresos,

una imposición más justa, la reforma de las estructuras y el voto a los 18 años.

Problemas y objetivos comunes al sindicalismo de clase que fueron estudiados por 469 delegados representando a 12 federaciones provinciales y regionales, incluidos los miembros del Comité Ejecutivo, los secretarios y los miembros de la Comisión de Control.

A nuestro amigo y compañero Fernando Decoster, elegido nuevo secretario general y a los demás responsables de la CMB les deseamos éxito en esta difícil tarea sindical.

Normas para la asistencia a los servicios jurídicos

Los servicios jurídicos, enmarcados en la acción sindical de ELA-STV, tienen por objeto asesorar y defender en campo laboral, a los trabajadores afiliados, tratando problemas desde una perspectiva sindical, en colaboración con las organizaciones profesionales, asumiendo su deferente ante las instancias laborales necesarias y colaborando en formación permanente de todos los afiliados.

1.—Todo afiliado que requiera la atención de los servicios jurídicos, deberá presentar previamente y en cada consulta, su carnet confederal.

2.—El carnet de afiliado, solamente dará derecho a atención de los servicios jurídicos, cuando esté provisto los sellos que acrediten su situación de pago de cuotas al confederal.

3.—Dado el carácter nominal e intransferible del carnet confederal, la atención jurídica se limitará al titular mismo.

4.—Los afiliados que requieran atención jurídica, deberán acudir a las Uniones Locales o Uniones Comarcales correspondientes donde serán atendidos y en caso necesario orientados a los servicios jurídicos regionales.

5.—A partir del 1-1-1980 para tener derecho a todos los servicios que abarca la atención jurídica, será necesario contar con una antigüedad mínima de 4 meses como afiliado.

Quienes no cuenten con tal antigüedad, sólo tendrán derecho a consulta, pero no a defensa ni tramitación de procedimiento alguno, en tanto lleguen a cumplir el periodo de afiliación exigido.

HUMOREA



III Conferencia regional europea de la OIT

Alex Agirrezabal

Tras diez días de intensas reuniones se agotaron los trabajos de las dos ponencias ejes de dicha conferencia: los jóvenes y el empleo, la mejora de las condiciones de trabajo.

En este sentido la Asamblea regional europea acordó insistir ante los Gobiernos de los Estados europeos miembros de la OIT a fin de reexaminar sus programas de enseñanza, orientación y formación profesional, mostrando una atención especial en el estudio de la validez de estos sistemas para preparar a los jóvenes a su integración en el mundo del trabajo y a su evolución profesional en el curso de sus primeros años como trabajadores.

Es importante que se recalque continuamente que todas las medidas que prevean los Gobiernos, se tomen en colaboración siempre con las organizaciones de empresarios y trabajadores.

Mejora de las condiciones de trabajo

En el estudio de la mejora de las condiciones de trabajo, la Asamblea hizo especial hincapié en la reducción de la duración de la jornada laboral a fin de asegurar un mejor reparto del trabajo. Considerando

dicha reducción igualmente como un objetivo importante en las negociaciones colectivas como un factor para mejorar la calidad del trabajo, dadas sus repercusiones positivas sobre la salud. Recomendándose principalmente en los trabajos expuestos a factores nocivos. La Comisión de Resoluciones debió desarrollar su actividad con las dificultades propias del laberinto que supone el reglamento interno de procedimiento de la OIT..., y el interés especial en contra de los Estados miembros de la CEE para evitar cualquier disposición que afectara a sus intereses. Se aprobaron siete resoluciones sobre cooperación en Seguridad Social, pequeña y mediana empresa, intercambio de experiencias en organización y gestión de empresas, consecuencias para el trabajo de la introducción de nuevas tecnologías, libertad sindical y derechos sindicales, desarrollo de la cooperación en Europa y la migración intraeuropea.

Migración intraeuropea

Del interés de esta última resolución para nosotros cabe resaltar que un anteproyecto

de la misma, posteriormente refundido con el texto presentado por Turquía, fue redactado por el grupo trabajador del Estado español. Por otra parte, el ministro de Trabajo en su alocución a la Asamblea centró la misma en el tema de la emigración, aun cuando el Gobierno no haya ratificado el convenio 143 sobre trabajadores emigrantes (disposiciones complementarias).

Esta resolución hace un llamamiento a los Estados miembros de Europa para que, de conformidad con los objetivos y disposiciones de la OIT, protejan a estos trabajadores y a sus familias contra las dificultades y privaciones que carezcan y cooperen en una acción internacional para promover los objetivos de empleo, a fin de mantener la igualdad de trato.

Disensiones normales, eco exagerado

No podemos terminar esta crónica sin referirnos a los hechos que motivaron la disensión en el seno del grupo trabajador del Estado español. De sobra es conocido y en años anteriores lo hemos visto, el delegado trabajador,

que siempre pertenece a u otra confederación sindical exprese opiniones que no son por que comprometen ser compartidas por los miembros de la delegación. Esto siempre ha ocurrido ha buscado un protagonista por parte de quien ostenta la titularidad. Dificultad de diferencias en el seno de representantes de los trabajadores se han producido consecuencia del contrasentido... por algo se distinguen confederaciones.

En la conferencia última esta situación ha sido recordada de todas las anteriores. No es un hecho insólito como lo ha anunciado a los cuervos la UGT. Y ella sabe por qué.

El hecho insólito ha sido otro. El hecho insólito es denuncia pública ante un comité de la OIT; el intento de volucrar a otras organizaciones, incluso a todo el grupo de trabajadores, ¿con qué fin? Irregularidades se producen siempre. Las arreglamos nosotros y no las publica La OIT es foro demasiado importante para que saque trapasucios a relucir. Por el único perdedor en este y como siempre, es el movimiento obrero. ¿Por qué? ¿Por qué?

A pesar de apariencias y declaraciones

Ya está bien de charlar y no negociar

(viene de primera pág.)

- **Pacto patronal-Administración consumado previamente.**
- **En vez de reestructuración negociada, "parcheo" impuesto.**
- **Pero hay una política coherente y acordada con el gran capital.**
- **Los sindicatos están para jugar un papel activo.**

Se prepara el Plan de Actuación Industrial Siderúrgica y se entrega a los sindicatos cuando está ya pactado con el gran capital de las empresas integrales; se montan reuniones a las que se las denomina "negociadoras", siendo así que el pacto patronal-Administración está ya consumado previamente: En vez de una posibilidad de negociación, sobre los trabajadores nos vienen con el "chantaje" y sobre las empresas vienen con una cadena de "parcheos".

No se aborda una política de reestructuración industrial, que es lo que habría que negociar si de verdad hubiera voluntad de ajustar a una nueva situación la capacidad productiva, por medio del trato entre las partes. El sendero elegido es el "parcheo": Se fijan los ojos lentos de la Administración en una serie de empresas en dificultades, se arbitran una serie de procedimientos —créditos extraordinarios, sociedades anónimas, laborales, etc.— con un denominador común: Con el pretexto de que todas las partes implicadas aporten algo, encubren fuertes recortes salariales, sin que, en la práctica, el empresario ponga nada de su parte, pero recoja luego los frutos de una empresa ya rentable.

A pesar de todo hay coherencia

Estos y otros ejemplos que podrían multiplicarse, demuestran que la política del "parcheo" y la del consenso son totalmente coherentes. Así es: Aquello que en apariencia podría juzgarse como falta de resolución, de determinación, de carencia de objetivos en la Administración a la hora de tomar decisiones, encubre una decidida toma de partido por practicar una política que favorezca el incremento de las tasas de beneficio del capital.

Cuando se quiere practicar este tipo de política, la negociación, la verdadera negociación con los sindicatos está de más. La suerte está echada.

Pero se llama a los sindicatos como "convidados de piedra" con objeto de que su presencia en unas charlas con la Administración legitimen ante la opinión pública tal comportamiento. Los medios de comunicación (¿quién los dirige?) hablarán de "negociaciones", la opinión pública se lo creerá porque las apariencias y el cinismo de algunas declaraciones no parecen dejar lugar a dudas. Los sindicalistas que hemos estado allí sabemos que de negociación, nada.

Grave error

Y no es que queramos amenazar, ni vestiros de agoreros cuando decimos, porque es verdad, que una sociedad no puede cometer peor error que el intentar vaciar de contenido a las instituciones y trucar el juego de las mismas. Los sindicatos tienen que jugar un papel activo en la defensa de los intereses de los trabajadores. Y los sindicatos que se estiman lo harán, lo están haciendo. A ver quien es capaz de afirmar de una Administración que intenta ignorarlos en su papel que esté construyendo y consolidando la democracia.

J. M. MENDOZA



V. ELORZA

Ya estamos otra vez con el mismo tema que nos ocupa estas semanas. No es ganas de dar la lata o incordiar. Hay que informar incluso de asuntos que hubiéramos preferido que no se hubieran producido. La enmienda n.º 302 al proyecto del Estatuto de los Trabajadores, enmienda presentada por el PSOE, tiene la particularidad de llevar a dicho proyecto de ley, un tema no contemplado por éste. Es el tema de lo que se llama la representación institucional.

La enmienda del PSOE

Se trata, sin duda, un asunto que preocupa al PSOE (UGT) y lo ha planteado como enmienda de adición, según la cual habría una disposición adicional sexta (nueva) redactada en estos términos: "A efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los trabajadores o de los empresarios ante la Administración pública u otras entidades u organismos de carácter nacional que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las centrales sindicales con el 10 % o más de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal y las organizaciones empresariales con el 10 % o más de las empresas y plantillas en el ámbito estatal".

Una central sindical de nacionalidad, es decir, cuyo ámbito de actuación sea el de una nacionalidad, (es el caso de ELA) no pueden contar "con el 10 % o más de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal... en el ámbito estatal". Por lo tanto, no

podrán "ostentar representación institucional" ante la Administración pública u otras entidades u organismos de carácter nacional (estatal).

Contra los hechos

La representación institucional de la que habla esta enmienda no la va a instaurar esta ley sino que ya se está practicando. ELA por propios méritos: Por prestigio, por fuerza de su representación real ha logrado que su presencia esté reconocida en los siguientes organismos de la Administración:

Instituto Nacional de la Seguridad Social: INSS

Instituto Nacional de la Salud: INSALUD

Instituto Nacional de Servicios Sociales: INSERSO

Instituto Nacional del Empleo: INEM

Instituto Nacional Social de Tiempo Libre

Instituto de Medicación, Arbitraje y Conciliación: IMAC

Consejo Nacional del Fondo de Garantía Salarial.

Además, ELA forma parte de la

Enmienda del PSOE sobre la representación institucional

UGT en busca de hegemonía por vía legal

delegación que representa a los trabajadores del Estado español ante la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Con la aprobación de la enmienda del PSOE (UGT) y asumida por el PSOE de Euskadi ELA sería "expulsada" de todas estas representaciones en las cuales esta ya. Lo reconocido por la evidencia de los hechos, es arrebatado por un formalismo legal.

Cuando se busca la hegemonía por las leyes

Esta operación hay que enmarcarla dentro del intento de disponer, por vía legal, un hegemonismo sindical que los hechos niegan. El comité nacional de ELA en su declaración del 8 de octubre, tenía en cuenta lo propugnado por esta enmienda, cuando afirmaba que su aceptación significaba "la total subordinación del sindicalismo de Euskadi al estatal y, en consecuencia, un intento claro de anular al sindicalismo vasco y, en concreto, a ELA-STV".

Es difícil calificar y comprender una enmienda como ésta precisamente a la hora en que se constitu-

cionalizan las autonomías y por un partido que la defienden. Porque sobre la significación de esta enmienda cae también la afirmación del comité de ELA en la misma declaración: "En caso de convertirse en ley los acuerdos UGT-CEOE, se pondrían en cuestión los contenidos reales del Estatuto de Autonomía. ELA-STV entiende que la libertad sindical en Euskadi es parte integrante del proceso autonómico y que sin ella, la autonomía de Euskadi quedaría muy limitada".

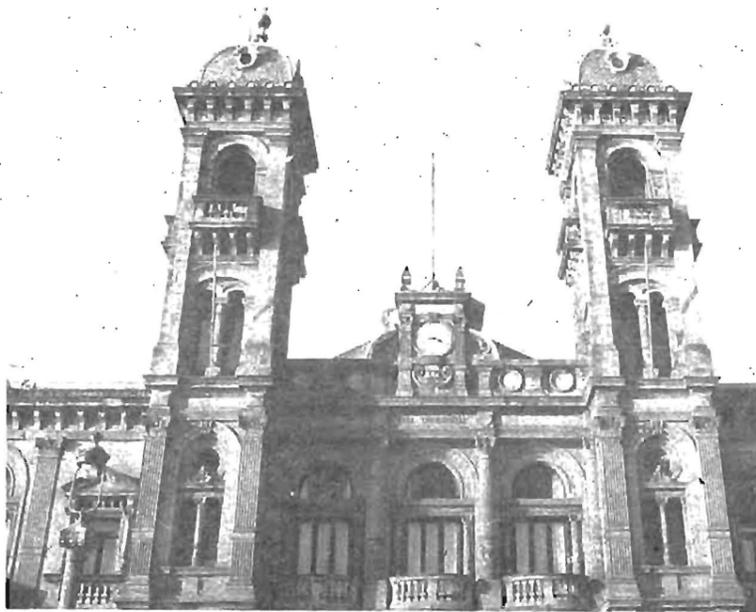
No ha sido un olvido

Decir que cuando se redactó la enmienda, que por otra parte es totalmente coherente con el resto de las enmiendas presentadas por el PSOE, hubo un olvido, además de no gozar de ninguna credibilidad, más bien significaría añadir un agravante que una explicación explicatoria.

Dejemos sin tratar el valor que pudiera tener en Euskadi unos acuerdos firmados o unos compromisos adquiridos por parte de los trabajadores en dichos organismos sin la presencia de ELA. Por ese camino no se consolida el sindica-



lismo. Hoy, lunes, día 29, comienza en la Comisión del Congreso, la discusión del Proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores. La seguiremos.



Udaletxeko alderdi politikokoetako arduradunek ebaki beharko dute Aurrezki Kutxak hartu duen erabakia

En una obra social de la Caja de Ahorros Municipal de San Sebastián

ELA contra la suspensión de puestos de trabajo

Donostia Aurrezki Kutxak bere "obra sozial" a den Aiete gaineko Patronato San Miguel-eko 13 langile botatzeko asmoa agertu du. 13 emakume hau subnormalen etxe honetako internaduko orduetan lana egiten zuten eta zuzendaritzak adierazi dienez, datorren kurtsorako ez da internadurik egongo. Beraz, "ez dago zuentzak lanik eta kalera joan beharko duue", esan die langileei argi eta garbi. Noski, indemnizazioak emango dizkiela esan duten. Erreztasun geheiegi da gaur dagoen egoerarekin 13 langile horrela botatzera kalera. ELAko Serbitzu Publikoen Federakundeak salaketa gogorra egiten die, bai Aurrezki Administrazio Kontseiluari, eta bai Udaletxeko alderdi politikoei. Era berean, lanpostuaren defendatzea dela lehenbiziko helburua eta, erabaki hau aurrera eraman ez daian ahalegin guztiak egingo ditu.

De manera absolutamente imprevisible, dada su entidad económica por un lado, y su control por las organizaciones políticas del Ayuntamiento por el otro, la CAM de San Sebastián plantea la supresión de puestos de trabajo en una de sus obras sociales, el patronato San Miguel, sin dar ninguna alternativa, excepto las indemnizaciones de rigor. La Federación de Servicios Públicos de ELA reclama un puesto de trabajo para los afectados, en su mayoría afiliados.

En los orígenes del problema se encuentra la supresión de un servicio de asistencia a la subnormalidad. El patronato San Miguel, obra social de la CAM donostiarra, es un centro para la educación de subnormales que, hasta

este año, además de la sesión de externo, estaba dotado de un internado, donde los niños permanecían la mayor parte de la semana.

Un problema asistencial que origina uno laboral

De manera incomprensible y días antes de la fecha habitual de llegada de los alumnos, cuando ya se había comenzado la preparación del curso, se comunica a las trabajadoras con dedicación prácticamente exclusiva al internado, la supresión de éste.

Esta decisión deja a las 13 trabajadoras afectadas sin cometido a realizar, inhibiéndose la Dirección, en un primer momento, para acabar con una carta al comité de empresa en la que se dice: "Debido a la supresión tempo-

ral (?) del internado... el personal queda, por el momento, sin contenido laboral alguno".

Acto seguido se concede "vacaciones" a las trabajadoras (como continuación de una política de hechos consumados) amenazándoles con sanción si hacen acto de presencia en el centro.

Dispuestos a mantener el puesto de trabajo

La postura de las trabajadoras, desde un primer momento, ha sido la de reclamar un puesto de trabajo. Aún prefiriendo el realizado hasta ahora u otro, en el mismo centro, se acepta cualquier trabajo, suficientemente digno, en la CAM o en cualquiera de sus obras sociales.

Tras un periodo de deliberación y una increíble valoración de la situación, se concede como única alternativa la posibilidad de aceptar indemnizaciones como pagos a la rescisión de la relación laboral. Todo esto, con el beneplácito del Consejo de Administración (así lo creemos, pues otra posibilidad supondría una negligencia que no queremos sospechar), integrado por los representantes de las fuerzas políticas del Ayuntamiento donostiarra (PNV, PSOE, HB, EE y UCD), clientes (afines a la corriente mayoritaria en el Ayuntamiento) y trabajadores de la CAM, lo que da como resultado una dependencia total (que no

questionamos) de las organizaciones políticas citadas.

Exigimos responsabilidades a los políticos

La Federación de Servicios Públicos ha hecho saber al presidente del Consejo de Administración su rechazo de la decisión y ha solicitado la reconsideración de la postura, dada su gravedad.

No podemos admitir que entidades como la CAM de San Sebastián y, por tanto, el Ayuntamiento, no valorando la importancia de un empleo e ignorando el mercado de trabajo guipuzcoano, supriman puestos de trabajo, basándose en oscuras motivaciones de rentabilidad económica que, aunque ciertas, no justifican la antisocial y antiobrera decisión.

Por ello, se ha solicitado el debate de este caso en el Pleno municipal y el posicionamiento de los partidos políticos como tales. Si en estos tiempos en que el paro es el principal problema social, la CAM de San Sebastián no puede mantener 13 puestos de trabajo por supuestos problemas económicos (... y los partidos obreros lo aceptaron). ¡Estamos arreglados! El porvenir de los trabajadores es más negro de lo que pensábamos.

JAVI GARZIA

Araba

Convenio de la Madera

Una vez finalizada la negociación del convenio provincial de la Madera, de Alava, es momento oportuno para comentar las incidencias más importantes del mismo y aprovechar así las posibilidades para extraer una serie de conclusiones.

La negociación de este convenio ha estado caracterizada por la voluntad de la patronal de retrasar cualquier acuerdo hasta el mes de diciembre, cuando el convenio debería haber entrado en vigor ya en el mes de agosto.

Precisamente, esta actitud ha provocado la huelga de

todo el sector que ha paralizado el mismo durante seis días. Esta presión ha sido suficiente para que el sindicato empresarial FEAMA ofreciese diversas mejoras satisfactorias para los trabajadores. Indudablemente, este cambio de actitud de la patronal ha sido debida en gran parte al hecho de que la huelga haya sido la primera del sector y que haya contado con el apoyo generalizado incluso de aquellos trabajadores que se rigen por pacto propio.

Entre los puntos conseguidos hay que destacar la creación de comités de seguridad e

higiene en las empresas mayores de 50 trabajadores, así como un delegado responsable de los mismos en las empresas menores. El 100 % en caso de accidente de trabajo durante los seis primeros meses. Un aumento salarial de un 17 % sobre la masa salarial del año 78 que corresponde al siguiente incremento en las categorías:

Incremento anual

- Peón, 64.731 pesetas.
- Ayudante, 70.998 pesetas.
- Oficial 2ª, 77.216 pesetas.

—Oficial 1ª, 80.456 pesetas.

Otra reivindicación de carácter sindical conseguida que no puede pasar desapercibida ha sido el conseguir para los representantes de las secciones sindicales cinco horas al mes para realizar las tareas propias de su cargo.

En suma la valorización del convenio es positiva habida cuenta de la dispersión del sector y de la dimensión pequeña de gran parte de las empresas.

OTXOA

Sector químico:

Negociación a nivel de empresa

Derechos sindicales, reivindicación de primer orden

Kimikako sektoreak alderdi askotako lan produkzio diferentekoak hartzen ditu. Or sakabanatuak egon badira ere, gaur Kimi Komenio Generala ezagutzen den beala, industria motatan zatitzen da. Hauetatik inportanteenak, hautxoa, plastikoa, jabol pintura, gas eta azidoak e. a. Langile nurr aldetik, Euskal Herriko sektore aurrenetaroge bat mila denetara, Bizkaian erdiak dudelarik (kontutan hartu eskualde honen enpresa handi dauden). ELA gogo dagoe honetan, hasiak dira enpresetako konben begiak ipintzen. Igaz egindakoari jarraitze indartzea. Estatal Komenioari uko egin enpresaz enpresa ekonomik lorpenak egijournalen baliotasunari heutsi, eta, bestaldesindikal eskubideak gero eta gehiago eskusegi. Enpresa bakoitzeko Sekzio Sindikal eta funtzioa onartu. Hortik aurrera, organ eta indartea besterik, eguneroko lanean, sindikatoa enpresan sartzen.

El abordar un sector tan heterogéneo y de la importancia como el de la Química no es trabajo fácil. Abarca en su seno a numerosas actividades industriales o ramas con características y condiciones de trabajo muy diferentes unas de otras.

En lo que atañe a Euskadi, las más desarrolladas y que cuentan con población laboral importantes son el caucho (Michelin, Firestone, Dunlop, Ibérica...), el plástico (Ceplástica, Formica, Ert Gomecha, Mel, Meglas...), el de los ácidos y gases industriales (Dow Chemical, Seo, Argón, Ugmica...), jabones y detergentes (Bilore, Tapia...), así como el de pinturas y colorantes (Ripolin, Artiach, Prisma...).

Bizkaia es la que más trabajadores acoge (casi un 50 %) y en ella residen la mayoría de las grandes empresas.

Desde una perspectiva sindical, vamos a analizar este sector cara a las negociaciones que se plantearán próximamente y valorar los realizados durante este año.

Fuerte presencia de ELA

La representación sindical, podemos decir, está repartida entre las tres centrales mayo-

ritarias de Euskadi: UGT y CC. OO. Desta embargo, la fuerte presencia de ELA en el sector de implantación en todas las presas, grandes y pequ

No al convenio esta

En cuanto a la estrategia las negociaciones ha una experiencia que ha tado positiva: realizar convenios en el ámbito de presa.

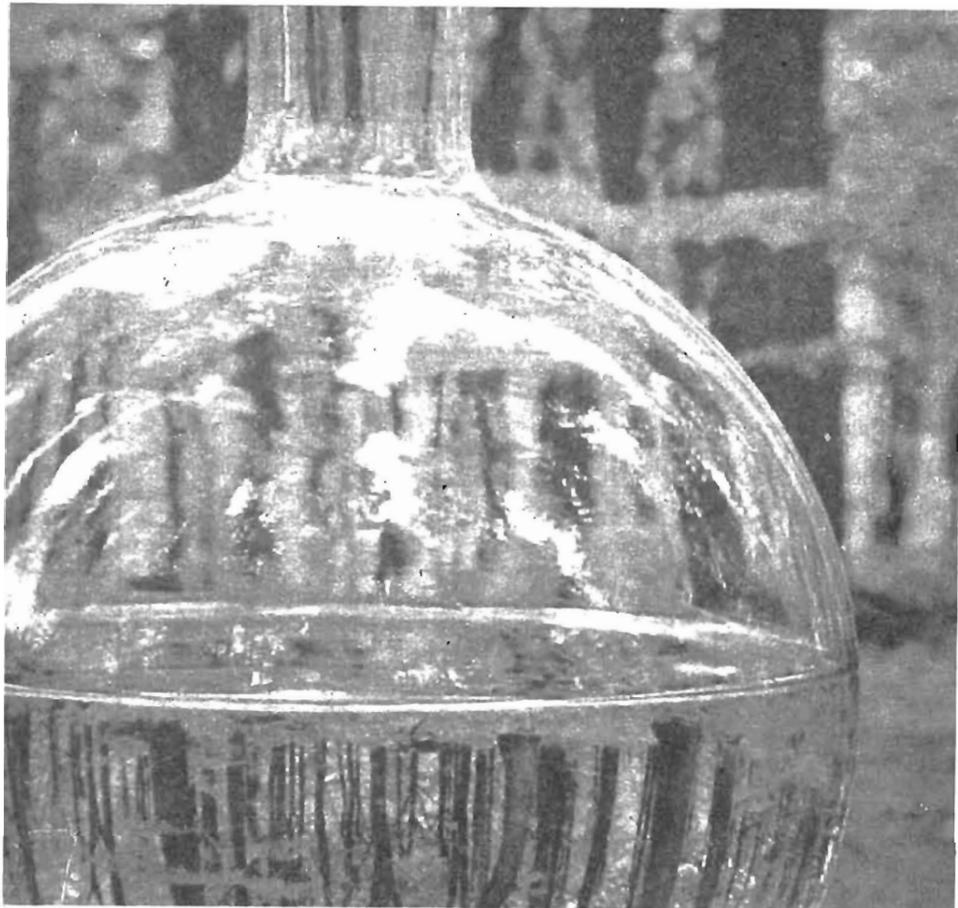
El pasado año queda clara una cosa: los trabajadores no aceptaron el convenio estatal porque no tiene ninguna en Euzkadi (aparte de alguna pequeña empresa) por mucho que las centrales no quieren ver esta realidad.

Esa fue la razón por la que ELA optó con todas sus fuerzas a negociar convenios empresa y romper la vital.

Convenios de empre

Se hicieron convenios empresa y, en algunos consiguiendo puntos interesantes en el aspecto sólo económico, sino también en lo sindical.

En este sentido, hay que calcular otro aspecto, que es el siguiente: si en una e



Kimikako sektorean ea enpresa gehienetan gaude. Geure lantokitik hasi behar komenioak egiten

● **En Arasolo se ha conseguido que la capacidad negociadora esté en manos de la sección sindical.**

● **En empresas donde hay fuerza y organización, se realizan buenos convenios.**

● **El convenio estatal no puede adaptarse a la realidad de Euskadi.**

● **Tienen que ir concretándose las responsabilidades y funciones de los responsables de las secciones sindicales.**

y fuerza sindical, hay organización, en esa empresa se podrá hacer buen convenio. Si se da esto, muy difícil.

Avance en cuanto a los derechos sindicales

Los convenios realizados son fundamentalmente pactos económicos con la empresa. El objetivo prioritario era el obtener el poder adquisitivo y los topes salariales del gobierno como fondo. Podemos decir con toda franqueza que allí donde ELA ha pisado fuerte ha podido superarse el nivel salarial.

Esta ha sido una constante en los próximos convenios la primera cuestión de batalla en la empresa.

Se han conseguido también los puntos que se adecúan a las condiciones de trabajo y la situación real de cada empresa, siendo en unas y en otras, diferentes. Es significativo, por ejemplo, el conseguir la reducción de la jornada laboral en algunas empresas (Familia, Aguas del Norte, Penor, etc.).

Reconocimiento de la sección sindical

Otro aspecto que no podemos olvidar es el referente a los derechos sindicales y, en

concreto, al reconocimiento de las secciones sindicales. Empresas como Firestone, Formica, Arasolo, etc., tienen ya reconocida su sección sindical.

El caso de Firestone, en el que los delegados sindicales tengan movilidad para atender a reclamaciones o afiliados y realizar cuantas gestiones sean necesarias ante la dirección o los mandos intermedios es un hecho. Problemas que puedan surgir en cuanto a primas, vacaciones, jubilación, (lo que pueda surgir a un trabajador cualquiera) son canalizados por los afiliados a través del delegado sindical. Consecuentemente, los no afiliados o los no sindicados tiene, en este sentido, más problemas para ser atendidos.

O también, como lo conseguimos en la empresa Formica. El delegado sindical de ELA firma el convenio al igual que lo hace el comité. Resulta que este delegado es miembro del comité, pero en este caso firma, no como miembro del comité, sino como delegado de la sección sindical de ELA en Formica.

Otro ejemplo encontramos en la empresa Arasolo, en la que la sección sindical de ELA ha podido conseguir capaci-

dad negociadora, una conquista muy importante.

Y otro detalle que ilustra el papel que tienen los sindicatos en la empresa, entrando poco a poco a regular todos los aspectos de las relaciones laborales en cada una de ellas: título de ejemplo, la UNION FARMACEUTICA GUIPUZCOANA. En esta empresa, para que tengan validez los contratos de tiempo limitado es necesario que sean supervisados por el sindicato.

Objetivos

Esta es la dinámica que hay que imprimir, que hay que marcar. Hacer que los sindicatos funcionen como tales dentro de la empresa. Y que tengan capacidad de negociación.

Por ello, hay que ir realizando y preparando reivindicaciones concretas en los convenios. En cada uno de ellos teniendo en cuenta la situación real, el grado de organización de la sección sindical, la fuerza sindical existentes, etc.

Habrà tiempo para valorar el trabajo que se realiza en este sentido, el de las secciones sindicales en concreto.

J. LARRAÑAGA

Expedientes de regulación de empleo

(hasta setiembre inclusive)

En lo referente a la petición de los expedientes o, dicho de otra manera, del contenido de los mismos, se llegan a las siguientes cifras (totales, abarcando todo el periodo en lo que va de año, hasta setiembre inclusive).

- 56 empresas por suspensión de contrato.
- 100 empresas por rescisión de contrato.
- 20 empresas por reducción de jornada.
- 1 empresa por jubilación anticipada.



HILA/MES	Con acuerdo	Sin Acuerdo	Total empresas	Núm. trabajadores
Urtarrila/Enero	17	4	21	191
Otsaila/Febrero	15	3	18	466
Martxo/Marzo	11	5	16	230
Apirila/Abril	9	8	17	257
Maiatza/Mayo	23	5	28	2.081
Ekaina/Junio	20	6	26	227
Utzaila/Julio	19	12	31	222
Abuztua/Agosto	4	—	4	151
Iraila/Setiembre	21	7	28	160

Los trabajadores de la Seguridad Social queremos negociar en Euskadi

La Federación de Servicios Públicos (SPF-ELA) va avanzando en su organización interna. A pesar de los esfuerzos para potenciar y consolidar la militancia federacional, no se olvida la importancia de las negociaciones colectivas y se acomete, paralelamente, la estructura de los comités de sector, en especial de aquéllos que funcionan a nivel de Euskadi.

El pasado día 18 se celebró

a nivel de Euskadi, el primer contacto entre la militancia de Servicios Públicos, pertenecientes a la Seguridad Social, para analizar la problemática laboral del sector en el año próximo.

En el aspecto organizativo, se perfiló la inmediata composición del comité sectorial de la Sanidad-Seguridad Social que, incluyendo a militantes de todo Euskadi, será quien aborde: la confección de la

plataforma reivindicativa. —La negociación del convenio colectivo. —La elaboración de la información que recibirán los afiliados.

—El análisis de la problemática del sector.

—El estudio de las necesidades sindicales de los trabajadores de la Seguridad Social.

Por otro lado, en el aspecto estratégico, una cuestión fundamental, unánimemente asumida por los presentes, va a condicionar la labor sindical a realizar por la Federación de Servicios Públicos (SPF-ELA) en este sector: el ámbito de la próxima negociación colectiva. La opinión unánime de que Euskadi debe ser este ámbito, desechando la negociación a nivel estatal, va a marcar la dinámica a seguir: —Por un lado, la exigencia al ente autonómico que va a gestionar la Seguridad Social vasca de que asuma el papel que le corresponde, ante sus trabajadores.

—Por otro lado, una mentalización de los trabajadores del sector ("quemados" por la existencia de una nefasta dinámica sindical); por su integración en la vida sindical de Euskadi.

Con esta clara definición de los militantes de la Seguridad Social: "Queremos negociar en Euskadi", se abren nuevas expectativas, cuyo desarrollo, paralelo al del proceso autonómico, el Comité Sectorial de la Sanidad-Seguridad Social concretará próximamente.

J. G.

Comarcal de Bilbao

Cursillos de formación

Día 6 de noviembre (Deusto)

Día 7 de noviembre (Bilbao centro)

5. Sindicatos independientes de los partidos políticos.

- Su importancia.
- Sus ventajas - inconvenientes.

Día 13 de noviembre (Deusto)

Día 14 de noviembre (Bilbao)

6. Sindicalismo de adhesión a partidos, y el sindicalismo fuerte.

- Sindicatos con medios.
- Sindicalismo sin medios.
- Importancia de la cuota.

Día 20 de noviembre (Deusto)

Día 21 de noviembre (Bilbao centro)

7. Características del sindicalismo vasco.

- Sus estructuras.
- Relación con los partidos.
- Formas de proceder.

Día 27 de noviembre

8. Sindicalismo Europeo.

- Sindicalismo fuerte - Nórdico.
- Sindicalismo débil - Sureño.
- Influencias externas.

ESTADO



Ferrer piensa que el sindicalismo está atrapado, que va a bailar con la música que toque la patronal. Este es su gran error. En la foto, el presidente de la CEOE con Chaves, de UGT, uno de los artífices del pacto

Leyes, acuerdos marcos

CEOE quiere ser juez y parte

Razones de tipo político unas, de orden financiero otras, están haciendo posible que la CEOE tenga en el momento presente un protagonismo que, desbordando sus propias competencias, invade campos ajenos.

Partiendo de una clasificación simplista del sindicalismo, dividiéndolo en sindicalismo de negociación o de movilización, los dirigentes de la patronal no tienen rubor alguno en otorgar o negar certificados de sindicalismo europeo —sinónimo de bueno— a quien le plazca. Así de sencillo se ven las cosas desde La Cibeles y sus inmediateces. Desde esta perspectiva se puede tener la suficiente audacia para encorsetar con cuatro tópicos toda la dinámica sindical del Estado, ignorando los niveles de representatividad de otras patronales, hacer abstracción de otros sindicatos, seccionar la imperfecta dicotomía sindical del Estado justo por donde más convenga en cada momento.

Los extramuros del sindicalismo

La propia UCD pasa a un segundo plano, sus mismas leyes —el Estatuto del Trabajador en concreto— son "negociadas" por vía del consenso CEOE-UGT y al Gobierno sólo le corresponde, en este caso, secundar estas iniciativas claramente favorables a la CEOE tal y como lo reconoce Ferrer en una circular. Sólo así se puede entender la insistencia de la CEOE para

que, de una vez por todas, el Parlamento se decida a dar su aprobación a esta ley.

Todavía hay más, porque la CEOE va más allá. Con la ley publicada en el BOE y la fijación por parte del Gobierno de los topes salariales para 1980, basta con que ésta tuviese un carácter indicativo, la patronal entiende que se dan

las condiciones para negociar el acuerdo marco.

Nada parece ser que pueda salir mal; a los que se autoexcluyen de partida, sólo les queda el recurso del pataleo y si hay algún sindicato que no traga todo lo que le echen (productividad, flexibilización, paz social, etc) que se atenga a las consecuencias, a estar —como lo ha dicho Cuevas, secretario general de la CEOE— en los extramuros del sindicalismo.

No es cuestión de lamentarse a estas alturas de lo grave que está siendo el momento sindical, la dependencia de los partidos políticos que ha impedido la consolidación de una acción sindical eficaz, estable. Negociación o movilización se reducen así a secundar consensos o soledades políticas.

Tampoco es cuestión de lamentarse por el poco interés con el que el sindicalismo del Estado ha tratado el tema, vital por muchos motivos de la autofinanciación por la cuota. Este "despiste" no hace sino acentuar la vulnerabilidad sindical.

Pronto llegará el tiempo de la verdad

Pero pese a estos pesares, la CEOE se está pasando, cayendo desde el oasis en que vive en una visión espejeística. Los simulacros de las gasolineras, la RENFE, la Ford, tienen un valor relativo y no es lo mismo las revisiones salariales que las negociaciones colectivas. Tampoco es lo mismo el protagonismo otorgado que el protagonismo real y a medida que nos vamos acercando al inicio del año, el primero cede posiciones al segundo por la ley de la campana que siempre toca en función del acontecimiento que se celebre.

La crisis, ya lo hemos dicho repetidamente, es un arma de dos filos que si algo no permite es recurrir a los grandes acuerdos para sortearla en la realidad de las empresas, de los sectores.

¡Cuánto mejor sería que cada protagonista social se aproximase más a los problemas, a las prioridades reales, buscando marcos de negociación, tal vez más parciales, pero sin duda más viables!

J. ELORRIETA

1,3 % en el mes de septiembre

Los precios siguen subiendo

Aunque el primer avance informativo estimaba que el incremento de los precios no superaría en el mes de septiembre el 1 %, los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística muestran un aumento del 1,3 %. Con esta subida el índice de coste de vida en lo que va de año asciende al 12,3 % que hace un acumulado para los doce últimos meses del 15,3 %.

A falta pues de tres meses para completar 1979 hay ya pocas dudas de que la inflación no se iguale o al menos aproxime a la del pasado año. Basta que para ello el aumento medio mensual sea del 1,4 %.

Este alza del índice de precios es tanto más significativa si tenemos en cuenta que en el Estado español, a diferencia del resto de Europa, los precios están controlados. Esto es tanto como decir que frente a la inflación oficialmente registrada, la propensión del crecimiento de los precios es aún mayor y que si no se refleja es por la manipulación que comporta el control de precios. A la vista de estas tasas de incremento de los precios de los bienes de consumo, uno no puede olvidar el tope del 12,5 % de aumento salarial fijado por el Gobierno para 1980 al sector público. De materializarse esta medida el trabajador del sector público sufriría por tercer año consecutivo un serio recorte en su poder adquisitivo.

No hay que descartar, por otra parte, que este techo salarial, con algún punto de holgura podría ser tomado por el Gobierno para darlo como referencia indicativa también al sector privado, todo lo cual no haría sino crear fuertes tensiones en las próximas negociaciones colectivas.

En este horizonte, convenios marcos aparte, la defensa del poder adquisitivo aparece una vez más como un objetivo sindical prioritario junto con el empleo.

K. ASLA

COSTE DE VIDA

1978 ————
1979 ————

Mes	1978 (%)	1979 (%)
D	1.6	1.4
E	2.5	2.2
F	3.8	3.1
M	6.0	5.2
A	7.0	6.3
M	8.0	7.2
J	11.2	9.7
J	12.1	10.7
A	13.3	12.3
S	14.2	14.7
O	14.7	14.7
N	16.5	16.5

MUNDO

Vuelve el "Times"

Algo más que el canto del Cuco

Después de haber permanecido once meses cerrado, el periódico británico "The Times", con 194 años de existencia, 4.300 trabajadores, volverá a reaparecer a mediados de noviembre. Sindicatos y patronal han llegado a un acuerdo, la huelga que ha costado a la empresa 4.500 millones de pesetas, ha concluido.

No ha sido la primera vez en su historia que el prestigioso rotativo ha pasado por un trance similar, al menos en lo referente a las causas originarias del conflicto. En 1815 "The Times" estuvo al borde del cierre porque los trabajadores se negaron a admitir una prensa movida por vapor; en esta ocasión una nueva innovación tecnológica —la fotocomposición— que dejaba sin empleo a parte de la plantilla ha sido el origen de esta prolongada huelga.

Anécdotas al margen, los sindicatos, en concreto el sindicato de cajistas no estaba dispuesto a aceptar que la compañía matriz Thompson, propietario de cientos de periódicos y estaciones de radio y televisión en EE. UU. y Canadá y de una gran parte del petróleo del mar del Norte impusiese la reestructuración sin condiciones. Una vez más la "tozudez" sindical ha prevalecido después de unas negociaciones calificables de dramáticas.

A decir verdad, la solución final ha sido en parte una imposición de los cinco sindicatos de la empresa que habían llegado a acuerdos parciales con la misma, el sexto sindicato nacional, Graphic Association, único en discordia, pero aún siendo esto así el coste para la empresa ha sido muy superior al inicialmente previsto por ésta.

En efecto, con el acuerdo "The Times" se ha comprometido a garantizar un salario base de 37.500 pesetas mensuales para el personal de talleres y para una jornada de 34 horas. A cambio de ello habrá reducción del personal de acuerdo con la nueva tecnología, pero siempre sometiendo este reajuste de plantilla a un comité de arbitraje.

Después de esta confrontación, "The Times" volverá a ser tal vez una de las cabecezas más respetadas del periodismo mundial, seguirá como la ha venido haciendo año tras año, anunciando la noticia primaveral del primer canto del Cuco, siendo el periódico de la clase media británica y los sindicatos seguirán en su puesto, defendiendo los intereses de los trabajadores. Todo casi como antes.

J. E. AURREKOETXEA

Prohibiciones legales

Trabajo: Hombres hasta los 18 años y mujeres

Zentzu komunak agintzen duena da emakumezkoak eta adinez osatu gabekoak ezin ditezkea edozein lan klasetan aritu eta arituerazi. Ugazabeei ordea zentzu komunak ez baina dirubideak agintzen die eskuarki. Orain ehun urtetsu, industrializazio aroaren hasieran, gauza arrunta izar zen emakumezkoak eta are umeak ere zernahi lanetan erabiltzea. Gegoago legeak ezarri dira gauzak bideratzeko. Alare gaur egun bada ugazabarik legearekin gogoratzen eztanik, segun zertarako. Orain dela gutxi hoietako bat izan zen hemezortzi urtez bera-koa eta ikindegian gabaz lana egiten zuen mutil bati despido objektibo delako egin ziona, adin horretarik gabaz lan egiterik legez ezin ditekeltata; eta mutil horrek ordurako bigarren urtea zuen okindegi has-tan gabaz lanean ari zala

La ley de Relaciones Laborales dispone que podrán ser excluidos para la mujer los trabajos especialmente peligrosos, insalubres o penosos, así como los que puedan afectar a su situación de embarazo o a la maternidad; así mismo dispone que los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos que se declaren insalubres, penosos, nocivos o peligrosos tanto para su salud como para su formación moral. Dichas prohibiciones vienen también dispuestas en convenios internacionales de la OIT. La concreción de dichos criterios a casos particulares viene establecida en diversas normas más o menos antiguas, como la ley de Contrato de Trabajo, el decreto de 26 de julio de 1957 etc.

Prohibiciones legales

Queda prohibido en general a los menores de 18 años y a las mujeres cualquiera que sea su edad:

a) Trabajos subterráneos; trabajos de andamios; fabricación, manipulación y empleo de productos químicos tóxicos; trabajos relacionados con la fundición y colada de metal en altos hornos, hornos de acero, convertidores y hornos de fusión; forja, soldadura y corte con soplete; trabajos de

excavación en minas, cante-
ras, etc.

b) El engrase, limpieza, examen o reparación de las máquinas o mecanismos en marcha que resulten de naturaleza peligrosa.

c) El manejo de prensas, guillotinas, zizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos y, en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo represente un marcado peligro de accidentes, salvo que éste se evite totalmente mediante los oportunos dispositivos de seguridad.

d) Cualquier trabajo que se efectúe a más de cuatro metros de altura sobre el terreno o suelo, salvo que se realice sobre piso continuo y estable, tal como pasarelas, plataformas de servicio u otros análogos, que se hallen debidamente protegidos.

e) Todos aquellos trabajos que resulten inadecuados para la salud de estos trabajadores por implicar excesivo esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales.

f) El trabajo de transportar, empujar o arrastrar cargas superiores a determinado peso. En el transporte a brazo los límites son:

Varones hasta 16 años, 15 kg.

Mujeres hasta 18 años, 9 kg.

Varones de 16 a 18 años, 20 kg.

Mujeres de 18 a 21 años, 10 kg.

Mujeres de 21 años o más, 20 kg.

Se prohíbe a las mujeres hasta 21 años el transporte en carretillas o en carretones de mano de dos ruedas.

g) Trabajo nocturno: La regla general es que la mujer ha de disfrutar de un descanso que comprende siempre las horas de la noche, llamando tales a las comprendidas entre las nueve de la noche y las cinco de la madrugada siguiente (D-L de 15 de agosto de 1927). Las horas de descanso, sin embargo, admiten excepción en el caso de albergues, hospitales y clínicas... En cuanto a los menores, les está prohibido el trabajo nocturno, entendido por tal, el que tenga lugar desde las ocho horas de la tarde hasta las siete de la mañana siguiente. (L.C.T. - D.1.156/1.960 de 2 de junio).

Según la ley cuando la causa de la prohibición sea la producción de vapores o emanaciones tóxicas o de polvos perjudiciales; o bien el peligro de incendio o de explosión, se entenderá en general que no sólo se prohíbe el trabajo activo, sino también la simple permanencia en los locales en que aquél se efectúe.

Competencias de la Inspección de Trabajo

Corresponde a las respectivas Inspecciones de Trabajo determinar en cada caso particular la medida en que deben aplicarse los apartados, b) c) d) y e) citados. También corresponde a las inspecciones la posibilidad de autorizar el empleo de los menores de 18 años y de las mujeres de menos de 21, siempre que, mediante contrato de aprendizaje o tratándose de trabajo



específicamente adecuado a sus condiciones, queden plenamente garantizada la salud y la seguridad del trabajador.

Efectos de la prohibición

La violación de estas normas prohibitivas por el empresario hace que incurra en infracción sancionable administrativamente, que normalmente se traducen en multas.

El Código Penal por otro lado configura como un tipo de delito de lesiones el cometido por quienes por infracciones graves de las leyes de trabajo ocasionan quebranto apreciable en la salud o en la

integridad corporal de los obreros; las leyes infringidas pueden ser precisamente las normas sobre trabajos prohibidos a la mujer o a los menores.

Pero el tema principal es el de qué ocurre con un contrato de trabajo en que se incurra en las prohibiciones legales mencionadas. Un contrato celebrado precisamente para la ejecución de trabajo prohibido es ilícito, lo que quiere decir que la mujer o el menor lo puede romper en cualquier momento y que, desde luego, puede exigir del empresario la indemnización por todos los

daños y perjuicios que hay sufrido como consecuencia del trabajo que ha realizado contra las prohibiciones legales, incluidos desde luego lo que derivan de la extinción del contrato. Cabe también entender que el contrato permanece válido pero para ejecución de una actividad prohibida, de tal forma que se obligue al patrono a cambiar al trabajador a otro puesto no prohibido. En todo caso debería ser el trabajador el que optase por cualquiera de las dos soluciones.

B. HARRIOL/

A las distintas formas de rescisión del Contrato de Trabajo le pueden corresponder distintas indemnizaciones, dado que la Ley prevé para cada una de ellas topes mínimos y máximos. Si bien en todas ellas influirán, posteriormente, la situación personal del trabajador, en cuanto a posibles deficiencias físicas o psíquicas, familia numerosa, edad, antigüedad, etc., ante el magistrado quien será en definitiva quien decida las cuantías de las mismas.

Vamos de todas formas a enumerar esquemáticamente cuanto puede corresponder y ante qué tipo de rescisión:

Despido objetivo

Nueva modalidad de posibilidad de despedir instituida por el Decreto Ley de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo, tal y como hemos explicado en artículos anteriores, y que además del preaviso de 1, 2 ó 3 meses en función de antigüedad, contempla la indemnización de **semana de salario por cada año de servicio o fracción de año.**

Despido improcedente

Hemos de distinguir a la hora de hablar de las posibles indemnizaciones en este caso entre:

Empresas con más de 25 trabajadores fijos de plantilla

La indemnización mínima es la de **dos meses** de sa-

Por lo menos, lo que legalmente nos corresponde

Indemnizaciones

lario por año de servicio y la máxima 60 meses de salario.

Empresas con menos de 25 trabajadores fijos de plantilla

No existe tope mínimo de indemnización, siendo el tope máximo el mismo que el anterior.

Así pues, en estos casos como dice la Ley, el magistrado a su "prudente arbitrio" fijará la indemnización correspondiente, hemos de tener en cuenta que, por desgracia, la virtud de la prudencia en algunos casos se practica intensamente.

Rescisión de contratos

Cuando el trabajador voluntariamente rescinde su contrato ante el incumplimiento de la empresa, vejaciones, etc., las indemnizaciones se corresponden con las que se fijan para un despido improcedente, debiendo tener en cuenta, asimismo, la salvedad que existe en éstas, es decir que la empresa tenga más o menos de 25 trabajadores supone el que exista o no un tope mínimo de indemnización.

Expedientes de regulación de empleo

En los supuestos en que se llega a la rescisión del contrato a través de expediente, bien sea promovido por la empresa o por los trabajadores, igualmente existe un tope mínimo y máximo para las indemnizaciones, con los que igualmente será el magistrado quien decida cuanto dar a cada uno, y estos topes son:

De 15 días a un año de salarios, por lo tanto si el magistrado impone como indemnización 15 días es correcto aunque se lleven 40 años en la empresa, igualmente si impone una anualidad aunque se lleven 15 días de antigüedad en la empresa, y estas indemnizaciones **no son recurribles** siempre que estén en estos topes.

Rescisión por traslado

Cuando la rescisión del contrato viene motivada por la negativa del trabajador ante un traslado, los topes máximos y mínimos son los de un expediente de regulación dado que la forma en que tiene que plantear la empresa el traslado es la de un expediente. Así pues, y a la vista de esto nos hace mucha gracia cuando oímos las tesis empresariales de la necesidad de instaurar el "despido libre", lo que los empresarios buscan no es la libertad de despedir, que esa ya la tienen, sino que lo que quieren es que esto les salga más barato.

I. FERNANDEZ

Ha sido elaborado el anteproyecto del convenio y pronto comenzarán las negociaciones

Las centrales han realizado ya la plataforma del convenio del Metal 1980 de Bizkaia

Art. 3.º.— Salarios y revisión salarial

1.—Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio serán incrementadas en el mismo tanto por ciento en que haya aumentado el índice del costo de la vida provincial o nacional, pudiendo acogerse al más favorable de ellos.

Además modificar las Tablas Salariales integrándose la columna plus-convenio en la de salarios diarios de convenio en la proporción que corresponda a su incidencia por el número de días de aplicación de la misma.

1) Revisión salarial el 1 de julio, incrementándose los salarios en el mismo porcentaje que aumente el ICV.

Las mismas se devengarán y harán efectivas en la forma y cuantía pactadas, sin distinción alguna por razón de sexo.

Art. 12.º.— Vacaciones

El personal sujeto al presente convenio disfrutará de un período anual de 26 días laborables, que se iniciarán el primer día laborable de la semana, y su abono será a salario real como si se trabajara.

Salarios reales de los 75 días últimos laborables por 26 más el 75

Importe correspondiente a domingos y festivos.

Si en el transcurso de estos 75 días el trabajador estuviera de baja por enfermedad o accidente, se sustituirán los días que haya durado la misma por otros tantos de alta inmediatamente anteriores al período considerado dentro del año en curso.

Cuando las vacaciones se disfruten por turnos, éstos deberán ser necesariamente rotativos, quedando anulado cualquier derecho en la prelación de disfrute que se viniera observando con anterioridad.

Art. 14.º.—Viajes y dietas

Los trabajadores que por necesidades de la empresa ten-

gan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta en la que radica la empresa o centro de trabajo y que les impida efectuar comidas o pernoctar en su domicilio, tendrán derecho a percibir independientemente del salario las siguientes dietas:

Por día completo: 1.500 pesetas.

En el mismo día: Desayuno, 100 pesetas.

En el mismo día: Comida, 600 pesetas.

En el mismo día: Cena, 350 pesetas.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

Viajes: Se realizarán con billete de primera, siendo abonado dicho importe por la empresa.

Art. 17.º.— Jornada de trabajo

La jornada laboral para todas las empresas y trabajadores afectados por el Convenio será de 40 horas semanales.

Las empresas que tengan establecido o en el futuro establezcan tres turnos de trabajo con descanso intersemanal o dominical, por razones de interés técnico, económico, productivo u organizativo, podrán efectuar el cómputo anual.

Para una mayor clarificación de la jornada, fiestas y vacaciones deberá elaborarse un calendario anual de trabajo.

Los calendarios anuales y los horarios de trabajo se establecerán de acuerdo con la nueva jornada laboral y en todos los supuestos serán sometidos a la aprobación del organismo competente y registrados. Los pactos en materia de horario tendrán el mismo rango legal que el propio Convenio.

Para todo el personal que trabaje en jornada continuada de más de 7 horas, existirá el descanso de 1/2 hora. Dicha media hora será retribuida.

Seguirá manteniéndose la jornada reducida de verano reconocida a las distintas categorías profesionales.

Las jornadas establecidas contempladas en cómputo anual, podrán absorber y compensar cualquier reducción de jornada que con anterioridad hubieren concedido las empresas, excepto aquellos aumentos de vacaciones o reducciones de jornada que hayan sido concedidos a título personal o por antigüedad en la empresa.

Las retribuciones de este Convenio se fijan para los productores cuya jornada anual de trabajo se obtenga por el resultado de multiplicar por 6 h. 40 mn. todos los días naturales de cada año con exclusión de domingos y festivos comprendidos en el calendario laboral oficial aprobado por el organismo competente y de los períodos de vacaciones de este Convenio.

El personal que por distintas causas disfrutara de horarios más beneficiosos continuará con los mismos sin que la empresa pueda reducir las retribuciones.

Art. 23.º.— Garantía mínima

Con independencia de los conceptos señalados en el Art. 3.º se garantiza a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, un incremento salarial mínimo equivalente al experimentado en cómputo anual para cada categoría.

Art. 24.º.— Excedencias

Los trabajadores con un año de servicios podrán solicitar la excedencia voluntaria, con un plazo no inferior a tres meses ni superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas en el plazo máximo de un mes. Los trabajadores que soliciten excedencia, tendrán garantizada la incorporación a su puesto de trabajo en el momento que finalice la misma.

Estas vacantes serán cubier-

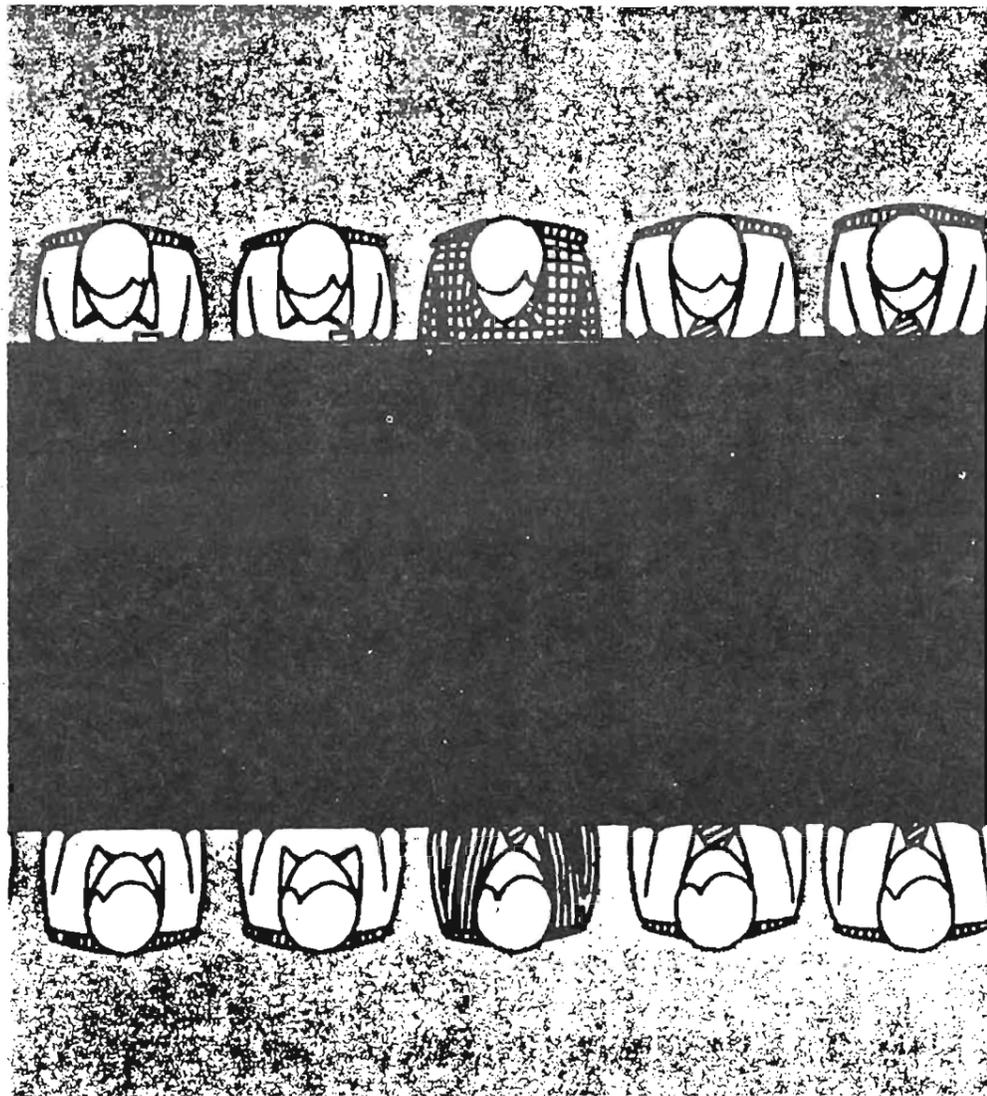
Tras haberse denunciado el convenio a su debido tiempo, tal y como se marcaba en el mismo, se ha confeccionado ya la plataforma del convenio del Metal de Bizkaia para 1980, elaborada entre las centrales sindicales ELA, UGT, CC. OO. y USO. Hoy está lista para presentarla a la patronal y empezar cuanto antes las negociaciones entre las partes. ¿Qué se puede destacar de esta plataforma? Cuáles son los puntos que más interesan, en las que ha habido cambios. Aún a riesgo de simplificar éstos serían los más importantes:

a) Salarios.— Se unifican la primera y tercera columna de la tabla salarial con el fin de potenciar el sueldo base. Por otra parte, y en el punto económico también, se plantea un incremento salarial que garantice el mantenimiento del poder adquisitivo.

b) Jornada de trabajo.—En cuanto a la jornada laboral, se solicitan 40 horas semanales. Además, se pide 26 días de vacaciones, días laborables. Estas reivindicaciones tienen también un objetivo claro e importante, que se ha tenido en cuenta: El del mantenimiento del puesto de trabajo.

c) Derechos sindicales.—No olvidemos también el apartado de los derechos sindicales, el que, principalmente, se refiere a las Secciones Sindicales. El reconocimiento de estos órganos y las atribuciones y garantías para los delegados sindicales son los puntos más sobresalientes de los mismos. Publicamos a continuación los puntos más sobresalientes de la plataforma, de la cual se va hacer una distribución entre los afiliados de la federación en breve.

Dejando aparte los canales de información de la propia Federación de Metal en todo lo referente a las negociaciones del convenio, el periódico irá dando cumplida noticia del tema siempre y cuando se requiera. De momento, los responsables de la federación han establecido, por medio de las comarcales, una serie de reuniones informativas y unos criterios que se han marcado para que todos los afiliados puedan a través de la federación tener información y participar en todo el proceso.



Pronto han de comenzar las negociaciones

tas por otros trabajadores o trabajadoras con calidad de interinos, si un mes antes de la finalización de la excedencia no ha solicitado su ingreso habrá perdido la reserva del puesto de trabajo, pasando a ocupar dicho puesto, en calidad de fijo, el que estaba con carácter interino.

Art. 33.º.— Garantías sindicales

Secciones sindicales

a) En todas las empresas independientemente del porcentaje de afiliación y número de trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

—Reconocimiento de las secciones sindicales de empresa.

—Recaudación de cotizaciones dentro de las horas de trabajo.

—Locales de reunión dentro de las posibilidades de la empresa.

—Convocar asambleas de afiliados.

—Tablón de anuncios.

b) Las secciones sindicales de empresa que superen el 15 % de afiliación tendrán además los siguientes derechos:

—Locales para cada sección sindical.

—Utilización de expertos sindicales de la organización a la que pertenezcan, siempre que lo soliciten las respectivas secciones sindicales.

—Excedencias para ocupar cargos en su sindicato por el tiempo que dure su mandato,

con reserva de puesto de trabajo.

—Licencia de 15 días al año no retribuidos para asistir a congresos, cursos y reuniones del sindicato, no pudiendo ser dado de baja de la Seguridad Social.

—Información trimestral de la marcha de la empresa: Balance, carteras de pedidos, cuentas de explotación, etc. etc.

—Reconocimiento de un delegado sindical con las mismas garantías que los miembros del comité de empresa en aquellas empresas que tengan más de 100 trabajadores y el índice de afiliación a la central sindical sea al menos del 15 % de los trabajadores.

Las empresas de menos de 100 trabajadores y el 17 % de afiliación, tendrán 16 horas.