

ELASTV LA

Astekari Sindikala
Semanario Sindical
 CES CIOSL CMT

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

Oficinas y Despachos de Bizkaia

Hacia el convenio único del sector

Un convenio único para todo el sector constituye el objetivo principal de los trabajadores de Oficinas y Despachos de Bizkaia. 5.000 trabajadores que totalizan la plantilla laboral de la provincia han tenido su último convenio en el año 1972. En sucesivos años han seguido los laudos, uno tras otro, y hoy es el día en el que para 1980 se plantea, por medio de las centrales sindicales, establecer unos primeros pasos para regularizar las relaciones laborales del sector, cargadas de tinte paternalista, empezando por exigir a los empresarios asuman su verdadero papel y negocien como tales un convenio único para la totalidad de las empresas de las distintas ramas, tal y como se inscriben en la ordenanza laboral. José Manuel Delcorro y Angel Vidal, delegados de ELA, sindicato mayoritario del sector, hablan para ELA-Astekaria de sus puntos de vista y de la problemática general del sector.

En opinión de los dos militantes, sólo con la fuerte afiliación a las centrales sindicales de clase y con una presión organizada se podrá conseguir el objetivo marcado.

"Estamos casi dos años sin laudo ni convenio —añaden—, y al menos tenemos que llegar a un acuerdo mínimo en el tema del ámbito de aplicación, así como en el salarial.

Para ello podía empujarse, tal y como hemos pedido, por dictar dos laudos, uno para técnica y otro para no técnica, y, por otra parte, un acuerdo salarial de mínimos. Dado este primer paso podía plantearse para el año que viene la negociación en firme de un convenio único para todo el sector.

(En páginas centrales)



"No queremos una política económica de parcheo, de salir del paso"

Eraikintzako krisialdian aurre egiteko, "akordio berezia"

ASCOVI patronalaren agiria

Periodiku hontako aurrezko zenbakian hartu genuen Bizkaiko Eraikintzako edo Konstruzioko patronalak atarako agiria, parte batean aztertu ere. Agiri honen bidez, nagusiak akordio batetara iritxi nahian, komisio batzuz egin zuten, CC. OO., beste sindikatu txiki eta zenbait alderdi politikoekin bat eginik.

Eraikintza jasaten ari den krisiak bultzatu zuen patronala asmo hau burutzera eta indar batzuen artean "akordio berezi" batera ailegatzera. Badu interesik akordio honek, zeren eta beste sektoreetan horixe berbera egiteko atea zabaltzen baidu, paktuak egiteko bidea. "Negoziatu" dena ez da zentralen errepresentatibitatea kontutan hartuta izan eta alderdiak ere barruan sartuta egin da.

Apur bat sakondu ezker

Comentábamos la semana pasada el documento de la patronal de la Construcción de ASCOVI, documento inicial para la negociación de un acuerdo especial para la Construcción de Bizkaia, acuerdo que se negoció entre diversas comisiones y donde participaron CC. OO., algunas centrales minoritarias, partidos políticos y la patronal.

La iniciativa de este acuerdo arranca de la patro-

bertan dioena, akordioak dakarrena ez da asmo eta gogo polit batzuen zerrenda bat besterik. Asmo eta gogoak, nagusiengandik hasi eta alderdi politikuetaraino ailegatzeko dena "denok bat eginik" krisisa aurrera ataratzeko.

Ez da ezer lortuko "akordio berezi" bidez. Zentralék beren jokoa dute, ngusiek beren papera, alderdiek beste, eta Gobernuak eta Administralgoak ere bai. Bakoitza bere lekutik egin behar du lana. Horixe izango litzateke arduraz jokatzera. Bakoitzak bere lekutik. Horrela egiten ez den bitartean, zuloak betetzen ibiltzearekin gelditzekotan, asmokeri eta gogoketietan ibiliz gero, ezin daiteke irteerarik eman. Krisis gogor irten bidea behar du, baina ez nagusiek kale hestu eta espzialetarik zehar.

nal como respuesta a la situación de crisis del sector. Y si presenta interés este "acuerdo" es por la probabilidad de que se den intentos similares en otros sectores o intentos de pactos o acuerdos globales para la economía, intentos que, presumiblemente, arrancarán de la patronal o de algunos grupos políticos.

Es suficiente estudiar el "acuerdo" logrado para observar las limitaciones de estas

iniciativas. Lo único que se llega es a fijar una lista voluntarista de deseos, de solicitudes, de manifestaciones. El acuerdo habla de "persistir en el diálogo..., establecer medidas..., solicitar..., poner de manifiesto ante..., dispone lo preciso..., interesar a la Administración pública..., reconoce que..." y poca cosa más que fijar algunas reglas procedimentales mínimas.

Si es que el desánimo empresarial es fuerte y causa de la crisis, es posible que los desanimados se animen con un documento así.

Así no vale

En este caso concreto, hay varias notas negativas. Se ha "negociado" a partir de una iniciativa patronal reflejada en un documento pobre y voluntarista, que comentamos anteriormente.

Se ha "negociado" sin tener en cuenta la representatividad de las centrales y sin que éstas hayan tratado fijar posiciones comunes. Se ha "negociado" incluyendo a partidos políticos, que, llevados por su voluntarismo y el desánimo sobre el país que se les está contagiando, se han mostrado de acuerdo con firmar la lista de peticiones a unos inexistentes Reyes Magos.

(Continuará en páginas centrales)

A propósito del Estatuto de los Trabajadores y del convenio marco

Rigidez y centralización de la negociación colectiva

La semana entrante va a despejar, esperemos que definitivamente, dos incógnitas que afectan muy directamente a las relaciones laborales del Estado.

La primera de ellas hace referencia al Estatuto de los Trabajadores, cuyo debate se inició en el Pleno del Congreso el martes de la semana en curso. De momento, en el Parlamento se han discutido y aprobado 31 artículos: todos ellos relativos al título primero, que trata sobre los derechos individuales, quedando pendientes aspectos tan importantes de este título primero como la regulación del despido y todo el título

segundo y tercero, que contemplan la representación de los trabajadores en la empresa y la negociación colectiva.

Las negociaciones continúan

Las modificaciones introducidas al texto de la comisión no han tenido mayor relieve y no es previsible que las haya en lo que queda del debate parlamentario, aunque las negociaciones por parte del grupo comunista y por el grupo vasco (PNV), con la UCD y el PSOE, continúan.

(Pasa a la página 3)

Entrevista con Juan Olaskoaga

Convenio del Metal de Bizkaia

La negociación del convenio del Metal de Bizkaia es patente que no discurre con la fluidez que cabría esperar. Alguien diría que tropieza con las dificultades que cabría temer, si no se olvidan los precedentes de esta patronal en ocasiones similares. Con el deseo de situar un poco las cosas y de hacer algo de luz sobre el punto en que están las negociaciones, hablamos unos momentos con el responsable del Metal, Juan Olaskoaga, que ha participado directamente en las conversaciones con la patronal.

(Entrevista que publicamos en última página)



Juan Olaskoaga

● **Formación:**
Una labor constante.

Página 2

● **Negociaciones colectivas versus limitaciones salariales.**

Página 3

● **Las empresas de Limpieza barren que da gusto.**

Páginas 4 y 5

● **En torno al derecho de "lock-out".**

Página 6

● **Algunas normas en caso de despido.**

Página 7

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a:
Secretaríados 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
Metabúrgicas (FITIM),
Federación Europea de
Metabúrgicos (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

Formación: Labor constante

Sindikalgintzan militante lana behar bearrezko dela ondo dakigun gauza da, eta militanteak sortu dituzten formazikoak duan zeregina hainbat aldiz kontuan hartzen dugu. Horregatik, urte hontako zeregin nagusien artean ipintzen genduan formazio lana, batez ere kursillo eta jardunaldi zenbait prestatzea eta, honekin batera, formazio lan hau errez-tuko ziguten zenbait liburuxka prestatzea ere. Helburu denak oraindik bete ez baldin baditugu ere, batzuek lortzen ari gara. Urrian eta Azaroan hainbat kursillo eginak ditugu eta Federazioetako eta Eskualde Elkargoetako militanteak parte hartu dute kursillo hauetan, interes handiz eta ikasi gozoz parte hartu ere. Udara bitartean, beste zenbait jardunaldi prestatuak ditugu, eta gai eta egunak izendaturik, gero azaltzen degunez, baina uzte dugu hor jarririk ditugun kursilloak ez direla aski eta beste hainbat antolatu behar direla, naiz Herri Elkargoetan, naiz entepresetako sekzio sindikaletan. Arren, gauza batekin zihur gaude eta hauxe da: Zenbat eta afiliatu geiagok parte hartzen duten gure formazio edo hexketa lanetan, orduan eta sindikalismo sendoa goa lortuko dugu.



Entre los objetivos de formación que nos habíamos propuesto para la presente temporada de trabajo, ocupaba lugar prioritario el de la elaboración de nuestros propios materiales de formación. textos trabajados por nosotros, que respondieran a nuestras necesidades para el desarrollo de una labor formativa y orientaran así nuestra labor diaria. Podemos hoy decir que este objetivo, aunque aún de forma parcial e incompleta, se va cumpliendo. Todas nuestras Uniones Comarcales, así como las Federaciones, tienen ya los dos primeros textos elaborados, a saber:

“ORGANIZACION Y MEDIOS PARA LA ACCION SINDICAL” y “QUE ES EL SINDICALISMO”.

En plazo de breves días estarán también dispuestos para su utilización:

“NUESTRO SINDICALISMO” y “METODOLOGIA Y DINAMICA DE GRUPOS”.

y a primeros de enero estarán preparados:

“LA NEGOCIACION COLECTIVA” y “ECONOMIA DE EMPRESA”.

Precisamente en torno a estos temas seleccionados para los textos vamos desarrollando una serie de cursillos previamente programados para cada Federación y cada Unión Comarcal, a nivel de sus respectivos comités.

En Bizkaia, todas las Uniones Comarcales han celebrado ya sus primeros cursillos sobre el tema “Qué es el sindicalismo”, excepto Gernika y Durango, que lo harán el sábado 22, y se ha iniciado ya el segundo ciclo sobre el tema “Organización y medios para la acción sindical”.

Igualmente, en Gipuzkoa se están viendo ambos temas, además del de “Metodología y dinámica de grupos”, en los cursillos que a nivel de responsables se vienen desarro-

llando en San Sebastián y Eibar, estudiándose dichos temas más detenidamente mediante cursillos organizados a nivel de cada comarcal y profundizando más en los temas mediante grupos de estudio comarcales y locales. En Araba se han visto ya los temas de “Organización y medios para la acción sindical”, “La negociación colectiva”, en Nafarroa se inician los cursillos el sábado 22, con el tema “Qué es el sindicalismo”. Igualmente, todas las Federaciones, excepto Transportes y Servicios Públicos, que lo inician la próxima semana, han celebrado sus primeros cursillos a nivel de comités federales y están desarrollando otros a nivel de Federaciones comarcales.

Podemos indicar que hemos constatado gran interés de la gente en el debate de los temas, interés manifestado en un alto grado de participación, que es lo que ha caracterizado a la mayoría de los cursillos desarrollados.

MARITERE ZINKUNEC

Unión Local de Sorraluze

Hace tres años se inició un debate sobre la utilización de los locales del antiguo sindicato vertical. Este debate, centrado fundamentalmente entre las centrales sindicales CC. OO., UGT, ELA y LAB, rápidamente se situó entre dos alternativas. Una de ellas, defendida por nuestra Unión Local, era el utilizarlo como Hogar del Jubilado, ya que entendíamos era la forma equitativa de utilizarlo por los trabajadores que habían hecho posible con sus cotizaciones la existencia de dicho local. El resto de las centrales entendían que debía usarse sólo por los sindicatos, ya que pertenecía al patrimonio de éstos.

Ante estas dos posturas tan diferenciadas, no ha sido posible llegar a un acuerdo hasta finales del mes de octubre, en que, tras una negociación con el Ayuntamiento, se llegó a la conclusión de presentar el tema a un pleno municipal. La moción venía presentada en los siguientes términos:

a) Por una parte, las centrales dábamos el visto bueno a la cesión total de los locales del AISS para la instalación del Hogar del Jubilado y otros servicios (dispensario, biblioteca, etc.), y b) El Ayuntamiento se compromete a habilitar, cuando disponga de ellos, otros locales para que las citadas centrales puedan celebrar sus reuniones y, en

definitiva, para los servicios para los que se referían los locales objeto de la cesión.

La moción aprobada por mayoría, con la conformidad de ELA, LAB y UGT y la oposición de CC. OO., da paso a nuevas conversaciones entre las centrales y el Ayuntamiento para la adquisición y adcentamiento de los nuevos locales.

El punto destacable de todo este proceso ha sido el hecho de que un ente como un Ayuntamiento no haya puesto en ningún momento en duda de que los locales son de los trabajadores.

UNION LOCAL DE SORRALUZE

HUMOREA

LUCHA DE CLASES



El calendario previsto para los meses de enero y febrero es el siguiente:

- 4/Enero: Federación Servicios Públicos: “La negociación colectiva”.
- 5/Enero: Comarcales Basauri-Galdakao: “Organización y medios para la acción sindical”.
- 8/Enero: Federación Empleados y Técnicos: “La negociación colectiva”.
- 10/Enero: Federación Construcción y Madera: “La negociación colectiva”.
- 12/Enero: Comarcales Gernika-Durango: “Organización y medios para la acción sindical”.
- 15/Enero: Interprofesional Gipuzkoa, en Eibar: “Organización y medios para la acción sindical”.
- 15/Enero: Federación Metal: “La negociación colectiva”.
- 17/Enero: Federación Metal: “La negociación colectiva”.
- 19/Enero: Interprofesional Gipuzkoa, en Donostia: “Organización y medios para la acción sindical”.
- 22/Enero: Federación Química: “La negociación colectiva”.
- 24/Enero: Federación Servicios Públicos: “Organización y medios para la acción sindical”.
- 26/Enero: Comarcales Margen Izquierda-Cadagua: “Organización y medios para la acción sindical”.
- 29/Enero: Federación Papel y Artes Gráficas: “La negociación colectiva”.
- 2/Febrero: Interprofesional Nafarroa: “Organización y medios para la acción sindical”.
- 7/Febrero: Federación Hostelería: “La negociación colectiva”.
- 9/Febrero: Comarcales Bilbao-Margen Derecha: “Nuestro sindicalismo”.
- 9/Febrero: Federación Transporte: “Organización y medios para la acción sindical”.
- 12/Febrero: Interprofesional Gipuzkoa, en Eibar: “Nuestro sindicalismo”.
- 16/Febrero: Interprofesional Gipuzkoa, en Donostia: “Nuestro sindicalismo”.

A propósito del Estatuto de los Trabajadores y del convenio marco

Rigidez y centralización de la negociación colectiva

(Viene de la página primera)

Mientras en el primer caso se trata fundamentalmente de reforzar el papel de los Comités de Empresa y obtener garantías en este sentido en la negociación de las empresas; en el segundo caso, como sobradamente conocemos, el objeto no es otro que el posibilitar en Euskadi un marco de relaciones laborales.

El acuerdo marco, consecuencia anticipada del Estatuto

La segunda interrogante a la que hacíamos referencia es la suerte que va a tener el acuerdo-marco que se está negociando entre la CEOE, por parte patronal, y CC. OO. y UGT, en representación sindical. Las perspectivas, afortunadamente, apuntan a un desenlace sin acuerdo, lo que en buena lógica sindical no quiere decir otra cosa que en 1980 habrá libertad de negociación a todos los niveles: empresa, provincia, etc., con la consiguiente revitalización de la dinámica sindical. Sería un grave y reiterativo error que el Gobierno nuevamente dictase, como ya lo ha anunciado, un nuevo decreto de congelación salarial para reemplazar el fracaso de la CEOE en relación al acuerdo-marco.

Al margen de esta intromisión, que pone en entredicho la voluntad del Gobierno de respetar la libertad de las partes y que va a fomentar la conflictividad, al menos donde se da una suficiente realidad sindical, es importante hacer algunas consideraciones respecto al sustrato que subyace tanto en el Estatuto de los Trabajadores

como en el acuerdo-marco.

UGT difícilmente podrá suscribir unilateralmente

En primer lugar, la CEOE, cuya mano en ambas iniciativas nadie pone en duda, ha pensado llegado el momento de acabar con la proliferación de los convenios. La vía legal ofrece menos dificultades por la ascendencia de la gran patronal en la UCD, que tiene mayoría parlamentaria; la vía del acuerdo con los sindicatos presenta mayores dificultades que las previstas. Los sindicatos no pueden dar saltos en el vacío y pese a los planes iniciales UGT difícilmente puede suscribir unilateralmente convenios con contenidos reivindicativos tan escasos.

Negociar a todos los niveles, la única alternativa

Este error de cálculo no parece preocuparle excesivamente a la CEOE, porque al margen del recurso extraordinario, tan atípico en cualquier democracia como típico en la democracia española, del decreto-ley, la patronal puede sencillamente negarse a negociar siempre que cuando la relación de fuerzas así lo permita. Dicho en otros términos, la gran patronal se siente muy segura de que a nivel de Estado habrá convenios sólo cuando ella quiera, vaciando en este supuesto toda la dinámica negociadora, toda la vitalidad y fuerza del sindicalismo en las empresas, y que la negativa de los sindicatos a pasar por este aro puede ser renunciar a poco a cambio de nada.



No es consistente en que siendo ésta la situación que se deriva del Estatuto de los Trabajadores se cierren los ojos a esta realidad y por parte de algún sindicato, UGT en concreto, se quiera condenar en nombre de la solidaridad a los sectores y zonas con más empuje social a una rigidez y centralización en la negativa.

No vayan a firmar la conflictividad

No se consigue salvar nada y, lo que es peor, se azuza una conflictividad como único recurso de romper tanta falta de realismo, tanta mayoría mecánica de un Parlamento que legisla en contra de los trabajadores, de espaldas a cualquier criterio mínimamente sensato.

A nosotros siempre nos corresponde hacer de la práctica, de nuestra fuerza, el mejor argumento para salvar estos obstáculos para consolidar un sindicalismo sin trampa. Hoy, como hace un año, siempre con el mismo signo: negociar, negociar y negociar a todos los niveles, con la ley o por encima de la ley.

J. E. AURREKOETXEA



● **“La gran patronal se siente muy segura de que a nivel del Estado habrá convenios sólo cuando ella quiera”.**

● **“La CEOE quiere acabar con la proliferación de convenios y con toda la práctica de la negociación”.**

Negociaciones colectivas versus limitaciones salariales

El régimen anterior fue especialmente pródigo en decretos sobre limitaciones o congelaciones salariales, hasta el punto de que, desde el año 1965, se contaban por meses los períodos en los que hubo libertad legal para negociar. Todo ello fue papel mojado.

Los trabajadores esperábamos que con el cambio político se alteraría la forma de actuar y, en consecuencia, tendríamos libertad de negociación, pero la práctica nos está demostrando que quienes utilizaban el sistema anterior siguen utilizando el actual para sus propios intereses.

Situación anterior

A partir del acuerdo del Consejo de Ministros del 17-XII-65, en el que se establecía un tope del 8 % para el crecimiento de los salarios, se suceden diversos acuerdos del Consejo de Ministros y decretos que, con escasos intervalos, limitan legalmente, de una u otra forma, los incrementos salariales hasta el 30-VI-77, fecha en que legalmente queda libre la negociación colectiva.

Las formas de limitación fueron diversas: desde la prohibición de aumentos superiores a un porcentaje determinado, hasta vigilancias especiales, concretadas en toques de aumentos, pasando por la obligatoriedad de la previa conformidad de la Administración para aumentos que superaran determinadas cotas.

En resumen, en dicho periodo, la libertad legal de negociación sólo tuvo una duración práctica de meses, y aún éstos con interferencias. Esta política, sobre todo durante los últimos años, no sirvió al capital para conseguir las reducciones salariales efectivas, por cuanto que la dinámica sindical de los trabajadores convirtió en papel mojado los sucesivos decretos y disposiciones.

Transición

Comienza el proceso de cambio político con una actitud expectante de los trabajadores sobre la libertad sindical. Se legalizan los sindicatos, se desmonta el vertical y el 30-VI-77 finaliza la vigencia del último decreto-ley sobre limitaciones a la negocia-

● **No hay libertad sindical mientras no haya libertad de negociar sin trabas legales.**

● **Los toques y las congelaciones salariales pueden y deben quedar en papel mojado bajo la presión sindical.**

ción, restableciéndose así la plena capacidad negociadora; todo lo cual parece suponer un cambio de actitud del capital cara a la negociación colectiva.

Realidad actual

No obstante, la práctica nos ha demostrado que el capital sigue utilizando todo vestigio de poder para inclinar la balanza de su lado. Plantea el conseguir, con la nueva configuración política, todo lo que fue incapaz en los últimos años del franquismo, basándose en una mayor credibilidad de las instituciones políticas.

El real-decreto ley 43/77 del 25-XII-77 (Pacto de la Moncloa) anula la libertad de negociación colectiva desde dicha fecha hasta finales del 78.

El real-decreto del 26-XII-78 fija los toques para 1979. Y el ministro de Economía anuncia un nuevo decreto para 1980 si no hay acuerdo-marco.

En definitiva, con la nueva situación política sólo ha existido libertad legal de negociación en el periodo comprendido entre el 1-VII-77 y el 25-XI-77; es decir, durante cuatro meses y 25 días, con el agravante de que la limitación de esta última fecha se efectúa con carácter retroactivo.

Conclusión

La conclusión a la que se llega es que la ofensiva patronal supera, en la situación política actual, la que ejerció durante el franquismo. Con una ventaja ahora para la patronal: de que la operación, dada la actual situación económica, le está resultando relativamente bien, ya que a nivel del Estado consiguió, en 1978, una reducción salarial real y, además, un aumento de productividad media del 4,4 %. Consecuencia: el excedente empresarial global se incrementó sustancialmente dicho año.

La necesidad, en todos los sectores y empresas, de un fortalecimiento sindical es principio básico para situarse en condiciones de responder a esta ofensiva patronal, so pena de ver reducidos nuestros salarios. El trabajo sindical que se debe realizar es, además, extraordinariamente claro: durante el franquismo convertimos en papel mojado todas las leyes que trataban de limitar nuestra capacidad de resistencia y respuesta al capital; ahora, el trabajo sindical, en circunstancias distintas, sigue siendo similar en cuanto que tenemos que seguir desbaratando la utilización que de la legislación continúa haciendo el capital.

JUAN MIGUEL MENDOZA



Sabemos que la crisis es dura y larga, pero la salida es única, no precisamente la que ha partido de la iniciativa de ASCOVI

En torno al documento de ASCOVI de la Construcción de Bizkaia

La salida de la crisis no se da con acuerdos especiales

(Viene de primera página)

En estas circunstancias, ELA no ha estado y, lo que es más importante, en circunstancias similares no estará presente.

Ante esta posición, viene por parte de cierta gente aquello de "así no se puede hacer nada", "nos hundiremos todos" y "los sindicatos lo único que hacen es que haya crisis".

No estamos de acuerdo

Y nosotros no estamos de acuerdo. Y, lo venimos diciendo, no nos cansaremos de decir que con la filosofía de todos juntos no se arregla nada y con documentos de buenas intenciones, consensos de engañabobos y una filosofía de derechas, tremendista y

voluntarista, no puede funcionar ni la construcción, ni la economía, ni el país.

Responsabilidad y poder

Los sindicatos somos muy jóvenes, estamos creciendo poco a poco —con la excepción de alguno—, nos hacen mil faenas, alguna gorda como la del Estatuto de los Trabajadores; estamos en crisis económica, lo cual dificulta nuestra tarea; no tenemos poder, no hay poder sindical en la empresa, no estamos reconocidos en la estructura de las empresas e, incluso, de la sociedad.

Y en la escuela enseñan que si hay poder hay responsabilidad, y si en esta sociedad y en sus empresas no hay poder sindical, tenemos el poder que

arrancamos y asumimos sin complejos la responsabilidad que nos corresponde. Y exigimos a otros grupos sociales que sean responsables, asuman el papel que les corresponda y se dediquen a su tarea, no al desánimo y a imitar acuerdos voluntaristas.

La salida de la crisis

La salida de la crisis no se da con acuerdos especiales. La única salida arranca de que cada grupo, las centrales, los empresarios, los partidos políticos, el Gobierno y la Administración pública, asuman el papel que les corresponde procediendo a las reformas adecuadas y a una política económica coherente con la realidad y orientada a una actividad y una dinámica social fluida y rica.

No queremos una política económica de parcheo, de salir del paso, de anunciar y no realizar las reformas pendientes.

Sabemos que la crisis es dura y larga, pero la salida es única, no siendo válido ni el voluntarismo, ni el parcheo.

Y mientras no observemos coherencia en las partes, política económica adecuada, que no cuenten con nosotros.

MENDI

Sólo con una fuerte afiliación a las centrales sindicales de cl y con una presión organizada se podrá conseguir el objetivo marcado

Oficinas y Despachos de Bizkaia, hacia un convenio único del sector

Un convenio único para todo el sector constituye el objetivo principal de los trabajadores de Oficinas y Despachos de Bizkaia.

José Manuel Delcorro y Angel Vidal, delegados de ELA, sindicato mayoritario del sector, hablan para ELA-Astekaria de sus puntos de vista y de la problemática general del sector.

"El sector de Oficinas y Despachos —comienzan diciendo— tiene una aparente diversidad y complejidad por el número de empresas y diferente dedicación de trabajo de unas a otras. En el fondo, todas ellas se dedican a prestar unos servicios a otras empresas o persona. Están perfectamente englobadas en un denominador común: todas ellas son empresas de servicios. Las condiciones salariales y de trabajo están perfectamente unificadas y los puntos reivindicativos de los trabajadores son comunes a todos ellos".

Lo cierto es que una empresa de este sector que cuente con 20 ó 25 trabajadores puede considerarse como grande. Lo normal es que trabajen de cuatro a seis, y muchas de ellas con uno o dos trabajadores. Una lista larga de ramas o subsectores engloba este sector (arquitectura, oficinas de ingeniería, estudios técnicos y delineación, centros de cálculo, informática, asesorías fiscales y laborales, colegios oficiales, planificación y organización de empresas, agrupación de cá-

maras, etc.) y todas las empresas sujetas a la ordenanza laboral de Oficinas y Despachos del año 1972.

Empresarios que no lo son

—¿Cómo es el tipo de empresario de vuestro sector?

—Diríamos que es paternalista, todo el mundo lo llama de esta forma. El problema es que en ningún momento se considera como tal. No tienen mentalidad de que deben existir unas relaciones laborales lógicas y claras entre el trabajador y el empresario.

Es gente que tiene una profesión (como la de abogado, por ejemplo), tiene un despacho y pagan algo a unas personas que les ayudan a hacer un trabajo. Y añaden que ello trae consigo que las negociaciones sean difíciles, ya que no se consideran representantes en ningún momento de una parte empresarial como para negociar con los trabajadores.

Analicemos las condiciones de trabajo.

—Las condiciones de trabajo son un tanto dispares de unos subsectores a otros. Ha-

ciendo una cosa ger hay puntos en los viene centrar la ate cuanto a la jornada refiere, por ejemplo meses de negociaci llamarle de alguna tras la entrega de ni taforma a la patrona el mes de julio del pe del 78, ésta no e puesta a rebajar las semanales, siendo 4 que realmente se tra algo que demuest mente la falta de áni gociación.

Pasemos a las cc económicas.

"En cuanto a es hay que decir que sectores están nor remunerados y otro De hecho, hay basta bra, hay gente qu 17.000 pesetas al m

Para tener fuerza que afiliarse

"Como te darás ci realidad tiene que c tenemos que hacer c el convenio único fi en gran medida est que nos proponer ello es necesario que trabajadores del sec conciencia de la situ de las empresas y e a organizarnos. E paso hay que darlo liación a los sindic que podamos hacer

Nos queda por to del convenio. Pla convenio único pai sector. ¿Qué proble presentan para su ción?

—Vayamos por j primer lugar, que n convenio en siete a timo fue firmado e partir de entonces laudos sucesivos.

La patronal no q ciar un convenio sector y su pretensio zarlo por subsector menta que se disgr convenio general de hecho, con el sindi cal hubo laudos par de Técnicas, se firr venios como el de c



● "Se ha 'negociado' a partir de una iniciativa patronal reflejada en un documento pobre y voluntarista".

● "Con una filosofía tremendista y voluntarista no puede funcionar ni la construcción, ni la economía, ni el país".

— ENSEÑANZA —

Reunión del Comité de la Enseñanza no estatal

En la reunión del Comité de la Enseñanza no estatal del pasado día 15 estudiamos fundamentalmente la actitud a adoptar por ELA ante el posible cierre patronal de centros a partir de enero.

Ante todo, lo que quedó claro es que éste es un tema en el que hay que debatir y clarificar internamente qué es lo aparente y qué es lo que hay en el fondo de este asunto, qué es lo que hay realmente detrás de todo esto. Se vio como necesario el eludir en-

trar en un debate ideológico abstracto y bajar la discusión al terreno que nos interesa a los trabajadores, y no al que les interesa a ellos. No podemos aceptar ninguna postura cuya consecuencia sea la legitimación del despido o de la discriminación entre los trabajadores. Contra esto hicimos la huelga del día 7 y en ellos seguiremos.

Pero de todas maneras, se vio como necesario el clarificar este tema entre los afiliados, para lo cual celebraremos

una asamblea de representantes el día 28 de diciembre, a las nueve y media de la mañana, en Alda. de Urkijo, 28-4.º, de Bilbao. Los temas a tratar serán:

—Posible cierre patronal: Criterios y posturas a adoptar.

—Estrategia ante el convenio y su relación con el cierre de centros.

—Las ikastolas y su inserción en el convenio de la Enseñanza no estatal.

Concurso de EGB

El pasado día 14 mantuvimos una reunión los sindicatos con la comisión mixta CGV-MEC, para ver las posturas sindicales con respecto a la provisión de plazas en EGB, para hacer unas propuestas al Ministerio a nivel de Euskadi.

Al llegar nos encontramos que, una vez más, el Gobierno mostraba una postura de ignorar el Estatuto de Autonomía, pues ya había salido el concurso, al igual que el año anterior, sin contar ni con la comisión mixta, ni con los

sindicatos. Ante esto, la comisión mixta ofrecía como única solución a proponer al Ministerio, ante la política de hechos consumados de éste, la de descontar un número determinado de plazas del concurso general para destinarlas a la enseñanza del euskera y en euskera, sin que los sindicatos nos pronunciásemos en un sentido o en otro y quedando en mantener una posterior reunión el día 21.

E. IRIONDO

ARIN

Comienzan l primeros con

Convenio empresa Areitio

Se han iniciado ros contactos entr adadores y la dire empresa Areitio, en vista a la neg



Angel Vidal y José Manuel Delcorro, militantes de ELA del sector

ciales, agrupaciones de cámaras, etc. El único actualizado es el de asesorías fiscales, firmado en este mismo año.

En realidad, la disgregación hacia que unos cuantos jefes, bastaba con media docena de amarillos, firmaran lo que hiciera falta, sin refrendo de los trabajadores, sin contar con nadie. Las circunstancias lo hacían posible.

—El pasado año empezásteis a negociar, a principios de éste habéis salido a la huelga y la negociación la habéis hecho por primera vez las centrales. ¿En qué situación os encontráis actualmente?

—Efectivamente, se hizo la plataforma reivindicativa, que fue entregada a la patronal en julio de 1978. Hasta el 6 de febrero del 79 no se pudo dar el mínimo paso de negociación con la patronal, que se prestó a ello ante la amenaza de huelga a partir de ese día.

La negociación tuvo poca duración, ya que el primer choque venía dado desde el primer punto que hace referencia al ámbito de aplicación del convenio. En ningún momento admitían la posibilidad de unificación de los subsectores en uno, tal y como está en la ordenanza laboral.

Por el convenio único para todo el sector

Las centrales sindicales convocaron una huelga legal para principios de abril, huelga que tuvo una respuesta muy positiva por parte de los trabajadores del sector, positiva por la concienciación de la lucha por el convenio único. Incluso se consiguió también que muchos empresarios, de los que

El sector en cifras

- Número de trabajadores, 5.000.
- Número de empresas, 500.
- Subsectores que lo integran (lo más importante): Despachos de abogados, oficinas de arquitectura, asesorías fiscales, centros de Informática.
- Tamaño de empresas
 - a) De 1 a 2 trabajadores, 120 empresas, principalmente en bufetes de abogados y arquitectos.
 - b) De 5 a 8 trabajadores, 200 empresas, principalmente en asesorías fiscales.
 - c) De 20 a 25 trabajadores, 80 empresas, principalmente en centros de cálculo e informática.
 - d) Empresas grandes del sector: Salcedo, 150 trabajadores (topografía). SENER, 500 trabajadores (ingeniería técnica), los tres del grupo SENER.

poseemos las cartas, estampasen su firma apoyando el convenio único para el sector. Con planteamiento realista, la huelga se hacía insostenible y se recurrió al conflicto colectivo ante la Delegación de Trabajo. El delegado falló a favor de los trabajadores. Era en abril del 79.

Los empresarios recurrieron a Madrid a la Dirección General de Trabajo, y en agosto se les comunicó, en contra de lo dispuesto por el delegado de Bizkaia, que el ámbito de aplicación era materia negociable, lo que les vino como anillo al dedo. Antes de esta resolución de Madrid, hubo negociaciones que no condujeron a nada. Los empresarios no querían llegar a un acuerdo. Nosotros, por nuestra parte, hemos realizado ya el recurso de alzada.

—Nuestra posición es la siguiente: Estamos casi dos años sin laudo ni convenio y,

al menos, tenemos que llegar a un acuerdo mínimo en el tema del ámbito de aplicación y en el salarial. Para ello, podía empezarse, tal y como hemos pedido, por dictar dos laudos, uno para técnicas y otro para no técnicas, y por otra parte, el acuerdo salarial sería de mínimos. Dado este primer paso, podía plantearse para el año que viene la negociación en firme de un convenio único para todo el sector. Por parte trabajadora no hay más remedio, para salir de esta colgante situación, que afiliarnos y organizarnos en centrales y demostrar que sólo con fuerza podremos conseguir de los patronos que se sientan a negociar y lograr estos acuerdos mínimos, así como exigir del CGV que no se inhiba del problema y se afronte con la mayor rapidez una solución realista al problema.

J. LARRAÑAGA

Entre el salir o el sacar

Carta abierta a un piquetista

Zuri idazten dizugu. Komertzioan, ofizinararen batean, edo beste lan beharraz mintzo zinen horri, grebara jotzeko hainbat usardirik ez zenuen horri. Hemen idatzia seguraski ez du sos erdi baten baliorik izango. Ez dio axolik. Zoritxarrez ez dugu elkarrekin sarri egoteko egokierarik izaten, eta, besterik ezean, idatziz natorkizu, sermoilari gisa. Berriketa egitea ere ez bait da beti alferrikakoa izaten.

Te escribo sobre todo a ti, cuyo nombre prefiero no publicarlo, que trabajas en un comercio, oficina de todo tipo... A ti que tuviste tus problemas para secundar la huelga del día 7, a ti que esperabas la llegada del "grupo informativo" para facilitar tu propia salida del puesto de trabajo y secundar de esa manera la huelga. Algunos de vosotros llamábais con anterioridad: "Oye, venid por aquí que la cosa no está clara". "A ver si aparecéis antes de las nueve para que así podamos librarnos sin entrar". "No os olvidéis de mí, que mi jefa...", eran expresiones usuales; sobre todo en aquellos sectores en los que los trabajadores estamos más dispersos.

Y es comprensible y normal el que se reaccione de esa forma, el que estéis preocupados, pues vuestra acción suele

estar condicionada por lo que hagan o piensen los demás. En ocasiones no hay unión entre los empleados (y digo empleados, porque hay quienes piensan que no son trabajadores). Hay casos en los que las relaciones con el patrón son cordiales, como de "familia", y se hace muy duro adoptar una postura sin evitar enfrentamientos. Y por todo ello, para que todo sea más fácil, para justificar el que no nos descuenten el día de huelga, se va a trabajar y se pide ayuda al piquete.

El problema de todo esto es que los piquetes no nacen por generación espontánea, no hay formas mágicas de formar los piquetes. Si todo el mundo dice que le saquen, que no se atreve, vosotros me diréis cómo se forman los piquetes. La huelga del día 7 puede ser muy aleccionadora.

Existen experiencias muy interesantes, algunas de ellas negativas, en torno a la actuación de piquetes para forzar la huelga. Lo ideal es que tengamos agallas para salir por iniciativa propia, dando la cara, mentalizando a los compañeros y exponiendo las razones por las que adoptamos unas determinadas actitudes.

Es necesario disponer de una información lo más exacta y amplia posible. Estar al tanto del por qué, para qué y del cómo de las cosas. Tener un sentido crítico ante las convocatorias de diverso signo que puedan darse de cara a la puesta en marcha de una huelga. No basta saber que existe la convocatoria, sino quién la convoca y con qué objetivos. Lo ocurrido puede, servirnos de lección.

También conviene recordar que, aunque parezca algo muy elemental, es necesario que cuando se den situaciones un tanto confusas con motivo de convocatorias de huelga, se establezca un contacto con los responsables de la sección sindical, uniones o federaciones locales y comarcales, para clarificar la situación.

UN PIQUETISTA

Las empresas de Limpieza

Barren que da gusto

Empresas de Limpieza las hay de todos los tamaños, grandes y pequeñas, empresas con tradición y las que acaban de iniciar la singladura de su negocio, con firmas y nombres para todos los gustos (Limpiezas Vascongadas, Limpieza Industrial Vascongadas, El Sol, Eguzki, Espejo, El Brillante...). Son nombres sugestivos. Y todas ellas barren, barren que da gusto. Y todas ellas, claro está, barren para casa.

Para montar una empresa de Limpieza, al parecer no se necesitan grandes capitales. Bastan unos utensilios de limpieza, un cubo de limpieza, algunos productos, trapos... y poco más. Después, con el tiempo, se va ampliando el negocio, se compra nuevo material, se amplía el personal, se le echa garra al asunto... y a correr.

Y aun cuando algunas de las empresas tiene problemas, quién no los tiene en los tiempos que vivimos; el caso es

que siguen adelante. La verdad, por otra parte, es que no tienen mucho que perder.

Sin embargo, es posible que ya hayan pasado sus mejores años.

Efectivamente, no todo es limpio en empresas de limpieza. Junto a empresas que, al menos, cumplen con las mínimas obligaciones como patronos (respecto a la ordenanza, pago conforme a convenio, etc.), otras adeudan importantes cantidades a sus trabajadores. Los de Limpieza Industrial Vascongada podrían dar fe de ello. Y es que la vida se está poniendo "achuchá": La competencia entre las diversas empresas cada vez es mayor y, en numerosas ocasiones, optan por tirar precios, para así quedarse con determinadas contrataciones. Ejemplos de éstos podrían citarse a granel.

Los problemas vienen después: "Este negocio no es rentable", "estamos trabajando sin margen", "a nada que no

nos paguen estamos con la sogá al cuello", "esperad a que cobre a principios de mes a mis propios clientes"... Y quien paga los platos rotos es el trabajador. Las empresas que contratan a las de Limpieza eluden cualquier responsabilidad en el asunto, dado que a ellos les interesa que el servicio de limpieza le cueste lo menos posible. En todo esto llueve sobre mojado, y es previsible que los problemas vayan en aumento.

Los convenios de Limpieza del presente año, los próximos convenios, serán duros de negociar. Los patronos entienden que pagan suficientemente a sus trabajadores. "Si pagamos tanto como a una oficinista", declaran a menudo sin vergüenza alguna. Las negociaciones van a ser duras y hemos de estar preparados para que podamos mejorar lo conseguido hasta ahora durante los últimos años. Será necesario hacer comprender a la patronal, pero también es previsible que haya que recurrir a fuertes posturas de presión si verdaderamente queremos conseguir aquello que creemos que nos corresponde.

MIKEL UGALDE

convenio para 1980. Con una plantilla de 600 trabajadores aproximadamente, esta empresa del Metal es de las primeras en negociar el convenio en Araba, y ello supone marcar la pauta del convenio de otras empresas que empezarán pronto a negociar los suyos propios. La actitud de la patronal, de estas primeras reuniones habidas, es de distanciamiento y rigidez, así como de poca disposición a negociar puntos concretos.

Como puntos reivindicativos más importantes de la plataforma, destacamos el 18,5 % de aumento que se pide en el tema salarial. En lo que hace referencia a los derechos sindicales, el reconoci-

miento de un delegado sindical con las mismas garantías que los del Comité de Empresa, así como la posibilidad de disponer de 30 horas al mes para el Comité de la sección sindical, a distribuir entre sus miembros.



Supone un paso más importante para el sector

Firmado el primer convenio provincial de Gipuzkoa de Bingos

El pasado viernes, día 14 de diciembre, se llegó a la firma del primer convenio provincial de Gipuzkoa de Bingos, que afecta a unos 250 trabajadores de 25 empresas, aproximadamente.

La importancia de la firma de este convenio estriba en el paso dado en la reglamentación laboral del sector, en cuanto que se establecen unas reglas de juego mínimas por ambas partes y posibilita un asentamiento de las relaciones laborales, con una mayor libertad de actuación sindical, y la defensa de los derechos de los trabajadores. Cada vez con más claridad habrá menos posibilidades para el "chanchullo" y se sabrá qué papel debe

tener los sindicatos y la patronal. Los puntos más importantes del convenio son los siguientes:

- 1.—Salarios: De las tres categorías que se han establecido, la más corriente, la de vendedores, locutores, etc., tiene 32.700 pesetas brutas/mes.
- 2.—Revisión salarial semestral.
- 3.—Vacaciones de 25 días laborables.
- 4.—Jornada de 44 horas semanales.
- 5.—Reconocimiento del delegado de la sección sindical cuando se posea un mínimo del 50 % de afiliación. Se dispondrán también de otros de-

rechos sindicales, tales como el uso de tableros informativos, etc.

6.—Se tendrá derecho al descanso de 40 minutos.

7.—Las fiestas abonables, en caso de trabajarlas, se cobrarán como horas extraordinarias.

8.—Quedan excluidos de este convenio aquellos trabajadores que por su trabajo se relacionen con Hostelería y Limpieza.

Este es, en resumidas cuentas, el convenio que ha negociado y firmado ELA, con una implantación mayoritaria en el sector.

RAMON ARRASATE

El derecho al "lock-out" no es correlativo al derecho a la huelga

Abuso antidemocrático de fuerza

Con la agravación de la crisis económica, las patronales de distintos países europeos han desenterrado el hacha de guerra. Todo el tinglado de técnicas empresariales que para camuflar los conflictos el neocapitalismo estaba orgulloso de haber descubierto, han saltado por los aires. Como para seguir afirmando que la lucha de clases es ya cosa del pasado. Alemania parecía una balsa de paz social. Ha bastado un acto de firmeza sindical, los empresarios se han puesto nerviosos y se han traicionado a sí mismos: se han desprendido de muchos años de maquiage y fingido progresismo.

Como afirmaba un sindicalista, se han movilizizado contra el progreso social, han roto la baraja democrática. Que eso y no otra cosa es la fácil utilización del "lock-out" o cierre patronal. Como afirman los sindicalistas alemanes, "a finales del siglo el "lock-out" debe desaparecer a la realidad política de un país civilizado".

Los empresarios quieren el derecho al "lock-out"

Entre las "comidas de coco" y lavados de cerebro que realizan los medios de difusión, al servicio de intereses muy concretos la mayoría de ellos, está la de hacer creer a la opinión pública que el "lock-out" practicado por la patronal no es más que el elemental derecho que hay que reconocer a ésta para contrapesar el derecho a la huelga conseguido por los trabajadores. Sobre este tema hay que volver una y otra vez. A lo largo de la discusión del proyecto del Estatuto de los Trabajadores en la Comisión del Congreso se ha aludido, como reivindicación empresarial, al derecho del "lock-out". La catadura democrática y social de los apañadores de este Estatuto hacen temer cualquier desa-

fuero. Y los dedos que mueven los hilos de este guiñol no dudarian, a buen seguro, en firmar una disposición que nos convirtiera a los trabajadores en miembros de un gigantesco batallón disciplinario.

Reivindicación desestabilizadora

Huelga y "lock-out" no son armas iguales. La huelga es un contrapeso con el cual se trata de compensar de alguna manera la enorme situación de inferioridad en la que nos encontramos los trabajadores en esta sociedad capitalista. El derecho de huelga trata de restablecer siquiera sea inadecuadamente, en el plano colectivo, el equilibrio absolutamente inexistente en el plano individual entre empresarios y trabajadores. El derecho al "lock-out" sería, por el contrario, la forma de primar jurídicamente con un plus de poder a quien se encuentra ya en una situación de enorme superioridad. Es la forma de acentuar el desequilibrio social en vez de atenuarlo. La desigualdad social resultante del reconocimiento del derecho al cierre patronal es tan desestabilizadora que compromete la

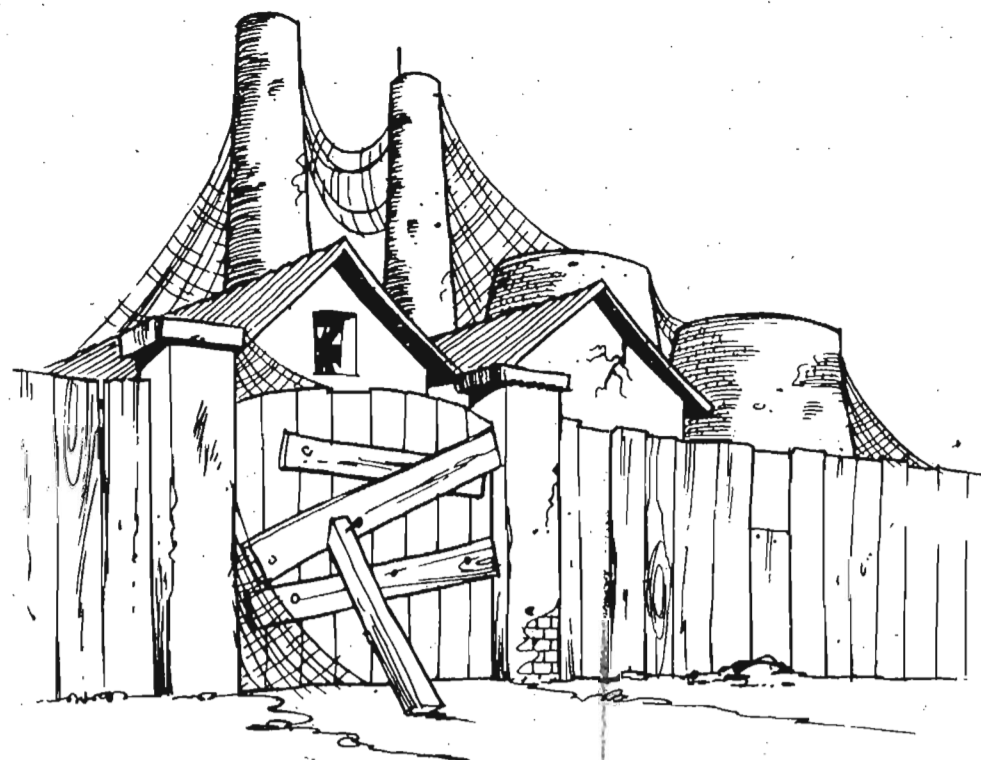
posibilidad política de unos mínimos democráticos.

El derecho de huelga es socialmente constructivo

Las armas de los empresarios son innumerables. Ellos son los propietarios de los medios de producción. Ellos determinan y deciden las inversiones y los precios. Ellos tienen el poder económico, el de organizar, el de dirigir y el de disciplinar el trabajo. Bajo su influencia caen la inmensa mayoría de los medios que forman y canalizan la opinión pública. En sus manos, viéndolos como un colectivo, están las más eficaces formas de presión social y de influencia política. Disponen de una invariable e indiscutible preponderancia social. El reducir esta preponderancia hasta un grado en que sea posible y canalizable en mínimos soportables el juego de las instituciones democráticas, es lo que históricamente ha llevado al reconocimiento por la sociedad burguesa de la actividad sindical.

El derecho al cierre patronal es antisindical y antidemocrático

El reconocimiento del derecho al "lock-out" es considerado como un intento de "amenazar a los sindicatos, cuando no suprimirlos, y de esta manera poner en peligro una de las bases democráticas fundamentales de nuestra sociedad". Esto se afirmaba en el "Diálogo Europeo" de este año, que abordó el tema de la huelga y el "lock-out". El derecho a la huelga no es una ar-



Desmontando la democracia

Pero el derecho a la huelga carece de sentido si se vuelve un principio impracticable. Es necesario que la huelga pueda ser practicada, que sea viable, además de ser un derecho reconocido. De nada nos sirve si queda reducida a un derecho reconocido pero no practicable. Pues bien, el reconocimiento del derecho al "lock-out" es visto como la forma de arrebatar a los trabajadores su arma fundamental y realmente efectiva: la práctica de la huelga. Los empresarios apuntan bien: el derecho al "lock-out" inutiliza el reconocido derecho a la huelga, desarma a los sindicatos y quiebra el espinazo a los trabajadores. Que con ello desmontan mecanismos sustanciales de la vida democrática, eso ya les preocupa menos. La democracia no es precisamente un ideal por el que los empresarios se juegan el tipo. De ser así ya la practicarían, aunque no fuera más que como un buen detalle, allí donde ellos lo pueden todo, en la empresa.

V. ELORZA

● **Huelga y "lock-out" no son armas iguales.**

● **El derecho al "lock-out" es la forma de primar jurídicamente con un plus de poder a quien se encuentra ya en una situación de enorme superioridad.**

● **El "lock-out" inutiliza el arma fundamental de los trabajadores, la práctica de la huelga, y los empresarios lo saben muy bien.**

bitariedad, sino que es un derecho fundamental de los trabajadores y sus sindicatos. Quien, teóricamente, pero también en la práctica, cuestiona la posibilidad y la capa-

cidad de ejercer ese derecho, cuestiona también la existencia de los sindicatos y con ello el principio democrático del derecho a la defensa propia social.

Algo más que discutibles supervivencias del pasado

Francia: Una jurisdicción laboral especial

El pasado miércoles, 12 de diciembre, se celebraban en Francia las elecciones a los Consejos de Prud'hommes (hombres justos). Estos Consejos de Prud'hommes constituyen una jurisdicción de excepción: Fueron creados en 1806 por Napoleón I, pero sus características actuales vienen reguladas por una ley de 1907.

Composición paritaria

Estos Consejos, como hemos dicho, son jurisdicciones de excepción con competencia en los litigios individuales de trabajo. Es decir, actúan cuando surge un conflicto entre un patrón y un trabajador sobre cuestiones de salario, horario, condiciones de trabajo, aplicación de disposiciones legales, aplicación de convenios colectivos, etc. Son jurisdicciones paritarias: es decir, están compues-

tas por un número igual de trabajadores y patronos. Esto es así para las cinco Cámaras (Industria, Comercio, Servicios, Agricultura y Actividades Diversas y Cuadros), para el Departamento de Conciliación y para el Departamento de Juicios. Los conflictos son juzgados por trabajadores y patronos de la misma profesión que el afectado. Este carácter paritario es reforzado por el hecho de que el presidente de cada Cámara y de los diversos Departamentos es alternativamente un trabajador o un patrón.

La razón de su supervivencia

Estos Consejos nacieron en unas circunstancias muy particulares, en unos momentos en los que no existía código de trabajo, ni convenios colectivos, ni derecho sindical. Su continuidad, en la actualidad

responde a que las características de las relaciones laborales en Francia dan lugar a ello.

En primer lugar, la representación patronal se presenta unificada, la CNPF, con la característica, además, de que se han ido eliminando de los Consejos a los pequeños empresarios y es el gran capital el más interesado en su continuación.

La representación sindical, sin embargo, se presenta muy dividida, teniendo en cuenta, además, que una reforma reciente de la ley de los Consejos Prud'hommes, presentada por la patronal y apoyada por los sindicatos minoritarios, permite a cualquier sindicato presentarse a la elección. Anteriormente, sólo los sindicatos considerados representativos a nivel nacional podían presentarse. La CGT se opuso a esta reforma, presentada por la patronal, pero fue apoyada por el resto de las centrales, en

un intento de restar fuerza a la central comunista, que obtiene normalmente el mayor número de consejeros.

Para sustituir a los sindicatos

Sin embargo, nadie se muestra contrario a esta consulta, que suele ser un modo de conocer la implantación real de las diferentes organizaciones sindicales. Pero tenemos que recordar que en Francia, uno de cada cuatro trabajadores está sindicado. El intento de la patronal es claramente el de sustituir la acción de los sindicatos por esta jurisdicción especial. Los trabajadores que en otros países se afilian a los sindicatos, entre otras razones para que les solucionen sus conflictos laborales individuales, no tienen esta necesidad en Francia, por la existencia precisamente de estos Consejos. A esto contri-

buye, además, la gratuidad de las consultas. Los trabajadores no necesitan pagar una cuota sindical para que sus intereses individuales se vean defendidos.

Si añadimos a esto la especial organización de la negociación colectiva en Francia, donde no existe la obligación de negociar, donde se negocia sólo en aquellos sectores donde los sindicatos son fuertes, podremos entender en cierta forma la debilidad numérica del sindicalismo francés, con una tasa de afiliación que no supera el 25 %.

Instrumentos de conciliación

Los Consejos de Prud'hommes pretenden reemplazar la acción sindical en los lugares de trabajo, sustituyendo por ejemplo a los sindicatos en el velar por el cumpli-

mento y aplicación de los convenios colectivos.

Pretenden ser un instrumento de conciliación entre el patrón y el trabajador, sin que medie la participación del sindicato. Aunque esto en la práctica es corregido por la participación masiva de los sindicatos en las elecciones, se desplaza, de todas formas, la lucha sindical de su lugar principal: la empresa, y se plantea el conflicto a nivel jurídico, con lo que el papel del sindicato queda bastante disminuido.

Es sintomático que este tipo de jurisdicción exista en un país con sindicalismo débil. En un país con sindicalismo fuerte, si este tipo de jurisdicción existiera, al menos no revestiría la importancia que tiene en Francia.

GEMA SANCHEZ

Algunas normas en caso de despido

Gaur gaur bezela despidoa merke atera ohi zaio enpresari, eta horregatik esan behar da despidoa libre dala, motiburekin zein motiborik gabe despeditzea askotan berdintsu kosta dakiokelako enpresari. Edozein modutan, legez enpresak idazki bidez justifikatu beharra daduka despidoa, motiboak, fetxa eta sinadura idazkian ezarriaz.

Problemak kasu bietan sortu daitezke: enpresak despido idazkia zuzentzen dionean langileari, eta idazkirik gabe bota nahi duanean. Lenengo kasuan problema izaten da ia zer firmatu behar duen langileak.

Eta erantzuna argi dago: langileak firmatu behar du soilik nola idazkia jaso duen, nola idazkiaren jabe egin dan, hau da, "jaso dut" edo "jabetu naiz", fetxa erantsiaz aldamenean.

Bigarren problema da langileak zer egin behar duen ugazabak esaten dionean etxera aldegitoko, ez gehiago azaltzeko, hau da, despido idazkirik eta agiririk gabe bota nahi duenean. Erantzuna eta jokabidea orobat argi daude: lanbide-tokian geratu arik eta ugazabak despido idazkia zuzentzen digun arte; edo despeditzen gaituela testigu aurrean esaten digun arte.

En las actuales circunstancias de falta de inversión, los empresarios están tratando de reducir plantilla por todos los conceptos. Es por esto que la problemática del despido está al orden del día. Ante ello conviene tener ideas claras de lo que se debe hacer en la práctica.

Qué es lo que hay que firmar

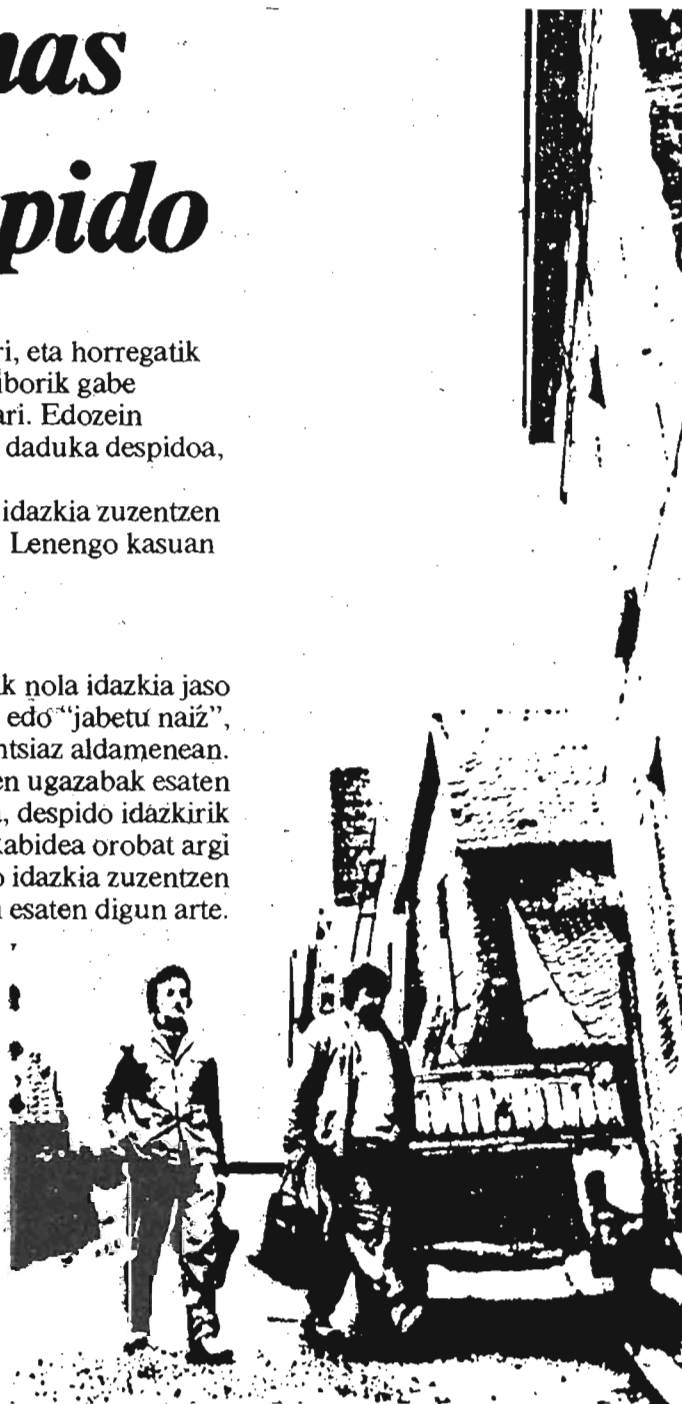
Hay que tener en cuenta que el despido prácticamente es libre, ya que las indemnizaciones legales para los despidos improcedentes son muy bajas normalmente. Pero aun así, los empresarios, para poder despedir a alguien han de justificarlo y por ello redactar una carta de despido y entregarla al trabajador. Entonces surge la duda de si hay que firmar o no dicha carta. Pues bien, el trabajador únicamente debe firmar cómo ha recibido la carta; es decir, el "recibi" o "enterado", añadiendo la fecha del día en que se recibe. Normalmente la empresa hace una copia de la carta, que es donde hay que firmar, y se queda para ella, entregando el original al trabajador.

Otro problema es que en vez de tratarse de una carta de despido se trate de que la empresa nos presente la baja voluntaria. Por supuesto que en este caso no hay que firmar nada. En caso de duda lo mejor es no firmar y pedir una fotocopia para llevarla, o bien al responsable de la sección sindical en la empresa, o bien al local de ELA. Es preciso insistir en esto porque se están dando casos que no se deberían dar.

Despido verbal

Muchas veces la empresa dice al trabajador que no le necesita ya, o que no aparezca más a trabajar. Se trata de lo que se llama un despido verbal. Normalmente en estos casos, la empresa no suele tener motivos de despido. Esta clase de despidos verbales es nula y el magistrado condena a la empresa a la readmisión, ya que actualmente, como hemos dicho más arriba, el empresario debe justificar el despido por escrito. El problema está en que el trabajador debe probar en Magistratura que ha sido despedido por el empresario y que no se ha marchado voluntariamente. Por ello, ¿qué hacer cuando el empresario nos dice que nos marchemos? No marcharse. Exigir la carta de despido y no marcharse hasta que nos la dé firmada; o de lo contrario, que nos diga que nos despide, pero delante de testigos, de forma que al ir a Magistratura podamos justificar que no nos hemos marchado voluntariamente de la empresa, sino que ha sido por decisión del empresario.

J. B. HARRIOLA



Despido "nulo"

El artículo 97 del texto refundido de procedimiento laboral dice concretamente que "la facultad rescisoria a que se refiere el artículo 76 de la ley de Contrato de Trabajo de 26-1-44 (esto es el despido) podrá ser ejercitado por las empresas sin más requisito formal que comunicar por escrito al trabajador el despido, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron". Este mismo precepto aparece recogido también en el decreto-ley de 4-3-77 sobre relaciones de trabajo, y es muy probable que el Estatuto de los Trabajadores lo recoja igualmente.

De acuerdo con esto, vemos que es requisito indispensable para que un patrón despida a un trabajador, que aquél le comunique a éste por escrito mediante una carta en la que conste la causa o causas supuestamente infringidas y que así estén contenidas en la ley y la fecha en que éstas fueron cometidas. De no hacerse así, el despido no existe, ya que legalmente es nulo.

Es así como en muchos casos el afiliado nos viene diciendo que le han despedido de la empresa verbalmente. En estos casos es preferible que cuando el patrón haya despedido al trabajador lo haya hecho en presencia de testigos, para luego, en su día, poder demostrar ante Magistratura de Trabajo que, efectivamente, el despido ha sido verbal.

También puede ocurrir que después de haberse producido el despido verbal el patrón le mande a su casa al trabajador la carta de despido en la que le relate los hechos por los que le despide. En estos casos es necesario que la demanda esté metida en la Magistratura de Trabajo antes de que el trabajador haya recibido la carta de despido, ya que el despido seguirá siendo nulo, por la sencilla razón de que en la demanda que ha metido en Magistratura ya que no constan las causas por haber sido verbal el despido.

Otra cosa es que el trabajador haya recibido la carta de despido antes de haber metido la demanda en la Magistratura de Trabajo, ya que en este caso, al saber las causas del despido, tiene que solicitar la improcedencia del mismo.

El despido nulo produce los mismos efectos que el despido improcedente, esto es, que si la sentencia de la Magistratura de Trabajo dice que el despido es nulo, se le condenará a la empresa a que le readmita al trabajador y que le abone todos los salarios dejados de percibir desde que la empresa le despidió hasta que le readmita. Por otra parte, si la empresa no le readmite la indemnización será también de dos meses por año trabajado en la empresa y tendrá también derecho al desempleo.

IÑAKI TELLERIA

Un artículo de...

De una entrevista realizada a Wim Kok, presidente de la Confederación Europea de Sindicatos. Extractos.

Unir las fuerzas obreras en Europa para defender lo adquirido y construir el futuro

Los intereses de los trabajadores europeos se han puesto fuertemente de relieve durante la crisis. La prosperidad es importante: la posición económica y de renta de los trabajadores. Pero también está ahí el problema del bienestar: un buen sistema de equipamientos colectivos, una buena Seguridad Social, etc. Los sindicatos en Europa son ya más que simples "máquinas de salarios", más que los defensores de los trabajadores y de sus intereses en el espacio estricto de su situación de trabajo. Representamos también un movimiento de emancipación que lucha por la igualdad de trato en favor del trabajador. En esto se incluye la lucha por los derechos políticos iguales, por la democracia económica y por la participación. Hoy, la lucha concentra sus esfuerzos sobre el empeño común contra el paro y sobre un mejor reparto del trabajo disponible. Rehusamos firmemente aceptar que los trabajadores nos veamos privados de nuestras conquistas sociales, de nuestro poder de compra y de nuestro trabajo, bajo el pretexto de una economía menos floreciente.

Nueva fase del desarrollo

Los trabajadores estamos convencidos de que hemos llegado a otra fase del desarrollo económico de Europa y también del mundo entero. El periodo del desarrollo desenfrenado pertenece definitivamente al pasado.

Habrà seguramente límites a las posibilidades de expansión. Los trabajadores lo comprendemos, pero exigimos poder pasar sobre la orientación de las decisiones relativas al futuro del proceso económico. Algunos empresarios y hombres políticos afirman que el beneficio empresarial de hoy es mañana inversión y empleo después. Es posible; pero sucede que el trabajador no divisa ese trayecto a lo largo del cual el beneficio se transforma en inversión y la inversión en empleo. Los trabajadores carecemos de un poder de control sobre ese trayecto: ésta es una de las razones que no vemos en razón de qué tengamos que renunciar a las reivindicaciones salariales por solidaridad con los más débiles. Esta falta de claridad y consi-

guiente motivación persistirá mientras esté ausente la verdadera democracia económica y mientras no estén operando con eficacia sistemas en virtud de los cuales los beneficios de las empresas poderosas se vean comprometidos en la financiación de los intereses de la comunidad.

Nos interesa la política

Nosotros tenemos nuestras aspiraciones, nuestras reivindicaciones, y en eso la legislación es cierto que juega un papel muy importante. En tanto que movimiento sindical, estamos por lo tanto muy interesados en la política, y desde nuestra posición queremos también influir sobre la política, sin renunciar sin embargo a nuestra posición autónoma.

Nos encontramos en un plano de ruptura en la evolución económica de la postguerra. El crecimiento desenfrenado ha sido más o menos refrenado. La lucha por el reparto del pastel se intensifica más y más. El paro irá todavía creciendo si permanecemos pasivos. La penuria de energía provoca alzas de precio, la ola tecno-

lógica se ha desencadenado sobre nosotros y nos sumerge: el ordenador gana constantemente terreno. En la estructura del mercado de trabajo se manifestarán radicales desplazamientos y el trabajo de mañana diferirá sensiblemente del que ahora prestamos.

Ataque masivo contra el paro

Se comprueba como necesario y urgente un ataque masivo contra el paro. Si no llegamos a ello, en Europa, la situación se volverá insostenible para sus habitantes y embarazosa para la economía. Pero en este caso habremos asestado grandes hachazos a la democracia. Ciertos síntomas ya están ahí para comprobarlo. Todos los responsables — sindicatos, políticos, patronales — tienen que ser claramente conscientes de ello. La sociedad europea sufrirá grandes tensiones internas. Pero tengo fe en el movimiento sindical, que se manifestará lo suficientemente fuerte y que no caerá en limitaciones raquíticas centradas en miras a corto término y en el puro interés directo.

"Dos no negocian si uno no quiere"

Convenio del Metal de Bizkaia

La negociación del convenio del Metal de Bizkaia es patente que no discurre con la fluidez que cabría esperar. Alguien diría que tropieza con las dificultades que cabría temer, si no se olvidan los precedentes de esta patronal en ocasiones similares. Con el deseo de situar un poco las cosas y de hacer algo de luz sobre el punto en que están las negociaciones, hablamos unos momentos con el responsable del Metal, Juan Olaskoaga, que ha participado directamente en las conversaciones con la patronal.

—Juan Olaskoaga: Sí, el ritmo que siguen las negociaciones, si negociación se puede llamar a lo que hasta ahora ha habido con la patronal, es muy lento. Las Federaciones sindicales entregamos la plataforma con nuestras posiciones el 1 de noviembre. A la patronal no se le advirtieron deseos de negociar. Creo que están influyendo en este momento sobre ella varios factores que luego detallaré, aparte de su ya conocida alergia a sentarse a discutir un convenio y de su empeño en llevar a un callejón sin salida las conversaciones. No podemos olvidar su comportamiento del año pasado.

Pretextos para no negociar

—ELA-Astekari: Sin más, interesa que precisemos las causas que ahora están actuando sobre esta patronal y su dificultad para acostumbrarse a negociar.

—J. O.: En general puede asegurarse que no desea, esta patronal, colaborar en la creación de un nuevo marco de relaciones laborales. Sólo que ahora para contestar esa falta de voluntad echa mano de las dificultades que la crisis está generalizando; pero en el fondo, como digo, es falta de voluntad de aceptar y acomodarse a una situación laboral nueva caracterizada por la negociación.

Con todo, y concretando más, quiero aludir a dos circunstancias que indudablemente están ahí, pesando sobre la desgana de los empresarios algo así como cuando llueve sobre el mar.

En primer lugar, lo del Estatuto de los Trabajadores: Uno de los aspectos negativos de este Estatuto es que le permite a la patronal gran parte de la iniciativa negociadora: le permite elegir interlocutores; le permite cerrar la posibilidad de negociar a niveles de empresa, por medio de convenios en ámbitos superiores, provinciales, estatales, etc. No es extraño que la CGEV pretexe el que no desea ponerse a negociar antes de conocer el

texto definitivo del Estatuto de los Trabajadores. Porque una vez promulgado tendrá un camino abierto para forzar un convenio provincial de máximos, en vez de garantizar a nivel provincial condiciones mínimas, que puedan mejorarse por vía de convenios y pactos de empresa. En ese caso, las empresas en peor situación económica constituirán para la CGEV la referencia tope para los contenidos del próximo convenio. De ahí que, aparte otros pretextos, la patronal comience por ofertas a todas luces inadmisibles por su insignificancia. No son ofertas que sirvan de base a una negociación, sino que son formas de cubrir apariencias, en una inexistente voluntad de negociar.

El acuerdo-marco, otro pretexto

—ELA: Antes has hecho alusión a otra razón o a otro pretexto que está pesando sobre los empresarios y sobre esta simulación de conversaciones que están representando.

—J. O.: Sí, existe otra circunstancia coyuntural que están aprovechando a fondo los empresarios para dar largas y ralentizar el proceso de la negociación. La CEOE está negociando con CC. OO. y con UGT un acuerdo-marco en Madrid, con la pretensión de darle un carácter estatal. Hay que recordar los pactos de la Moncloa y las dificultades que crearon a la práctica negociadora. Este acuerdo-marco, en la intención de la CEOE, tiene que servir, entre otros fines, para paralizar la dinámica negociadora. La CGEV va a aferrarse a esos compromisos suscritos a nivel estatal. Ese acuerdo-marco se está negociando, si bien se mira, en una relación de fuerzas muy desfavorable a los sindicatos y a los trabajadores; además, abarca un ámbito excesivamente amplio y diversificado. Le falta realismo. ELA-STV, por esas y otras razones que no son del caso, pero son conocidas, se negó a participar.

● Hay que plantear convenios empresa por empresa.



Juan Olaskoaga

● Una patronal irresponsable y contumaz que no quiere negociar.

● La patronal es la responsable de llevar las conversaciones a un callejón sin salida.

● Tras un silencio de un mes, acumulan pretextos, subterfugios y evasivas que no pueden ocultar su alergia a negociar.

● Bizkaia puede vivir, por causa de una patronal que no sabe asumir sus responsabilidades, una situación conflictiva innecesaria.

—ELA: Pero la CGEV ha amenazado con retirarse de la CEOE...

—J. O.: Cuando la CGEV amenaza con abandonar la CEOE por considerar que ésta realiza excesivas concesiones en la negociación del acuerdo-marco, no se mueve por otra

razón que por la de justificar así sus ofertas tácticamente más bajas en el convenio del Metal de Bizkaia.

Cubiertas las espaldas por el Gobierno

—ELA: Y si no se llega a ese acuerdo-marco...?

—J. O.: Si no hay acuerdo-marco, habrá con toda seguridad un nuevo decreto de congelación salarial con un tope, ya lo ha avisado el Gobierno, que no permitirá superar el 15 por ciento de incremento salarial para 1980. Esta alternativa constituye, a no dudar, otro factor adicional que indudablemente influye en el proceder de la patronal vizcaína en el momento presente y explica el proceso que viene siguiendo el convenio del Metal.

Cronología de las "negociaciones"

—ELA: Vamos, si te parece, a describir el proceso de esta negociación, poniendo de relieve los momentos principales recorridos hasta ahora.

—J. O.: Como he dicho, el 1 de noviembre entregamos nosotros nuestra plataforma. El 27 del mismo mes, es decir, casi un mes después, en la tercera reunión conjunta que hacíamos, la patronal no presenta aún su contraoferta. Se limita a indicar que en el convenio no se pueden pactar garantías mínimas sino máximas; que para el incremento salarial no se puede utilizar el Índice del Coste de Vida del 79, ni el del 80; que toda empresa con salarios superiores a las tablas podría absorber los aumentos para el año 80; y que la jornada laboral debe ser la señalada en el convenio, es decir, 43 horas semanales, que en cómputo anual son 2.016 horas.

Por fin, el 29 de noviembre la patronal presenta la primera contraoferta cuyo contenido, en sus puntos fundamentales, se reduce a esto: el 5,3 por ciento de aumento salarial en las empresas con beneficios, ningún incremento en la empresa con pérdidas y absorción de los aumentos en las empresas con salarios superiores. Se fijan 2.000 horas de trabajo al año, lo que significa que, si nos atenemos a las 43 horas semanales del Estatuto de los Trabajadores, tendríamos que reducir las vacaciones.

El 13 de diciembre, la patronal presenta la segunda y última oferta hasta el momento. Es igualmente inaceptable. Según esta propuesta de la CGEV, las empresas que prevén no pueden hacer frente a los incrementos salariales, podrán desengancharse; se niega la posibilidad de negociar convenios y pactos de empresa, considerándose como ilegal toda huelga. La jornada anual de 2.000 horas

incluida en esta contraoferta constituye a su vez un incremento de las horas trabajadas en muchas empresas del sector.

Nuestra postura

—ELA: Teniendo en cuenta todo lo anterior, el nulo interés de la patronal de negociar, su pretensión de llevar a los trabajadores del sector al terreno de acción sindical menos propicio, etc., es importante que por nuestra parte desarrollemos una estrategia adecuada. Vamos a terminar con algunas ideas sobre este tema.

—J. O.: No vamos a agotar el tema ni a matizar mucho, pero sí interesa que algunas ideas queden claras. En primer lugar, es preciso que agotemos la negociación para demostrar precisamente que nuestra actitud, al contrario que la de la patronal, está en la línea de no provocar conflictividades innecesarias. Aunque también estamos preparados para ejercer la presión de todas las maneras que sean necesarias. Luego está también la necesidad de realizar un gran esfuerzo informativo a todos los niveles. Esa es la forma de que todo trabajador tenga conocimiento de la marcha del convenio, como base para garantizar su participación activa en el desarrollo del mismo, así como en las acciones de fuerza que sea necesario desarrollar para dar salidas válidas a la negociación.

Hay que ir decididamente a los convenios de empresa

Paralelamente a todo esto, no es procedente posponer los pactos y convenios de empresa supeditándolos al convenio provincial. Para romper este frente patronal, de intransigencia, hay que iniciar de forma inmediata la negociación taller por taller, fábrica por fábrica, llevando la acción sindical, la presión, al ámbito más idóneo en situación de crisis para reivindicar con éxito.

Indistintamente del tamaño de empresa, grande media o pequeña, tenemos que aprovechar la posibilidad de negociación que ofrecen, dosificando la capacidad de lucha sin caer en la trampa de malutilizar ésta. La carta del convenio provincial, con ser importante, no debe ser la única y en la actual coyuntura tampoco es la mejor.