

Astekari Sindikala
Semnario Sindical
CES CIOSL CMT

ELSTV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Nahi izan du CEOEk Bizkaiaiko Erainkintza komenioan akuerdo-markoa ezarri. Ez da halu gertatu. Jornaletan eta sindikal puntuetan gauza onak lortu dira

Construcción y Madera

Acuerdos importantes

Después de estar convocada una huelga de 48 horas para el sector de la Construcción, la patronal ha accedido a las reivindicaciones presentadas por los sindicatos que integran la mesa de convenio provincial de la Construcción de Bizkaia.

El balance final no puede ser más positivo, máxime si se contrasta con los convenios que UGT, unilateralmente, viene firmando en algunas zonas del Estado.

A diferencia de otros convenios de la Construcción, el convenio de la Construcción de Bizkaia garantiza el poder

adquisitivo de los salarios y contempla importantes incrementos en concepto de dietas.

Igualmente, el convenio acordado, que, como todos los que se están suscribiendo en Euskadi, es por un año, supera en materia de derechos sindicales los contemplados en el Estatuto del Trabajador, listón presentado como infranqueable en el resto de los convenios de este sector por la patronal. Otro aspecto que contrasta con los convenios de la Construcción negociados, aunque en Euskadi está siendo la regla, rota sólo por

UGT en el convenio del Metal de Navarra, es la ausencia de cualquier referencia a cláusulas de desenganche.

Es de esperar que el acuerdo de principio, pendiente sólo de concretar el tema relativo a las absorciones, concluya satisfactoriamente.

También en el sector de la Madera de Bizkaia se ha llegado a un acuerdo en cuanto al convenio provincial. Además del incremento salarial conseguido del 16 % y de la reducción de la jornada laboral, que queda en 1.965 hora/

año, destaca de este convenio el establecimiento por primera vez de garantías de aumentos salariales mínimos para todos los trabajadores.

En Nabarra se ha llegado, asimismo, a un acuerdo en su convenio provincial de la Madera, con un incremento del 16 % de los salarios y una jornada anual de 1.980 horas.

En el resto de Euskadi — Guipúzcoa y Alava — los convenios de estos sectores o están en curso de negociación, tal es el caso del convenio de la Construcción de Guipúzcoa, o corresponde el negociarlos con posterioridad.

Igazko lehen datuak adierazten dutenez

Bankuak irabazten jarraitzen dute

Bankuak irabazpide onak izan dituzte igaz ere, kaleratu berriak diren datuak diotenez. Banco Popular Español delakoak 1977 urtean baino %38 gehiago irabazi zuen igaz. Atlantikok berriz, %40 gehiago irabazi zuen. Bi adibide hauk ongi adierazten dute zer nolako pusketa atara duten bankuak igazko ejerzioan.

Krisisa dagoen tokian egon arren, bankuaren igoera onaldatuko denik ez du antzik. Gezurra ba dirudi ere, krisisa industrial eta bankako sektorean ontasuna bat eginda doaz. Hau garbi gelditu da. Ez da ezer aldatu "bankeruentzat" Frankoren garaitik UCDren gobernura. Haserako beldurrak laister uxatuak izan ziren orain lasai aurkitzen dira, gobernuaren onespenerekin. Bankako Elkarteak orainarteko monopolioa galtzeko daude, gogor heusten diote berari. Ez du extranjeriko honpetentziarik ikusi nahi aldamenean, ez du nahi ere tipos de interes delakoen liberalizatzerik, ezta merkatu finantzierorik egiterik ere gerora begira. Gobernuaren mutua papela egiten bitartean. Hau ikusirik, egon leike inor, gaurko egoeraren errua jornaletan dagoela sinisten duenik?

(6-garren horrian)

Siderurgia británica: Huelga y debate

El espacio de la libertad sindical

En Gran Bretaña comenzó el año con la importantísima huelga del sector siderúrgico nacionalizado, a la que varias veces hemos aludido en nuestro semanario. La huelga hoy todavía sigue y con el transcurso de las semanas, como al margen de la misma huelga, pero en relación con la misma, la sociedad inglesa se está cuestionando muchas características de su ordenamiento jurídico y de sus formas de comportamiento colectivo.

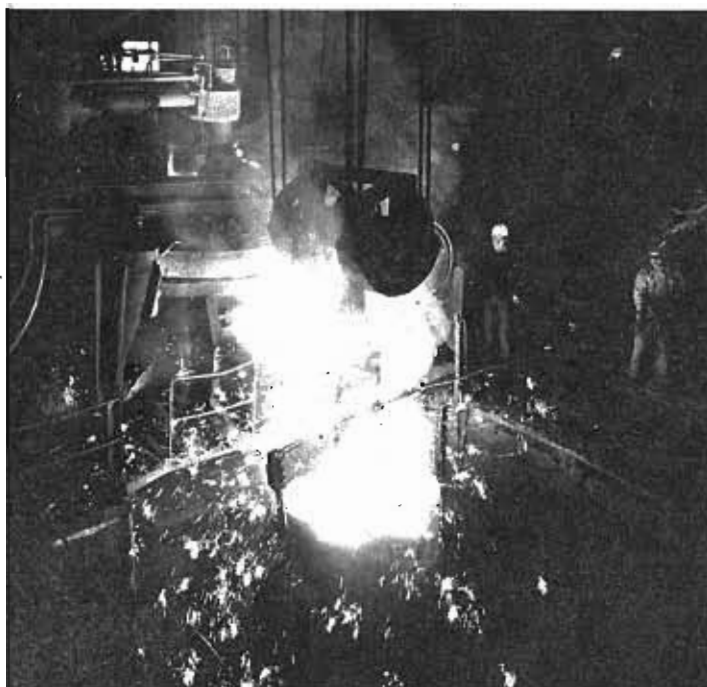
Se ha desatado, cómo no, el más virulento antisindicalismo, levantando su voz, exigiendo que el Gobierno conservador de turno recorte el poder de los sindicatos. Por aquí la prensa se ha hecho eco de esas demandas, les ha proporcionado un espacio, en general, cuya amplitud la contrastado con el escaso eco que ha tenido, sin embargo, la decisión de la Cámara de los Lores, máxima instancia jurídica de la Gran Bretaña, en favor de la libertad sindical.

Página 3

Metal de Gipuzkoa

Hacia los convenios de empresa

Página 8



● Formación

Página 2

● Rank Xerox despide, convenio estatal de Químicas...

Páginas 4-5

● Preavisos por cese en la empresa

Página 7

● Enfermedades profesionales

Página 7

ELA^{STV}

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

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

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

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

Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET).

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

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

Federación Europea de Metalúrgicos (FEM).

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

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).

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

Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo.

Federación Gráfica Internacinnal (FGI).

Federación Internacional de Servicios Públicos (PSI).

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical) Edita: ELA-STV

Director: J. Elorrieta Redactores: V. Bengoa J. Larrañaga

Impime: Iparraguirre, S. A. Ibarsusi, 3. Telf.: 4155200 BILBAO-4

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

Teléfono: 681 56 50 Durango

revista sindical N°5 LANTZEN

Página 4: "La Negociación Colectiva en la crisis". V. ELORRIETA, Páginas 7 a 10: DOCUMENTACIÓN/AGRIKAK, "Estatuto de los Trabajadores". Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación. Página 11: Principios que inspiran el título primero del Estatuto de los Trabajadores. GERMAN KORTAZAR. Página 12: "La regulación de la negociación colectiva en los departamentos". J. ELORRIETA. Página 13: "Autos de la Sala III. Arbitraje de la Sala III". FURRIAGA. Última página: RECOMENDAMOS/GURE KOMENDAKOIA, Euzkadi.

Sindicalismo y estructura de la negociación colectiva

La Negociación Colectiva representa hoy uno de los elementos vitales y más importantes de las relaciones industriales, fundamento de todo el "derecho y el poder del tema. Son varias las consecuencias de la Negociación Colectiva: a) la mejora de las condiciones de vida y trabajo, b) el desarrollo de las organizaciones libres de trabajadores y, especialmente, de las sindicatos y sus asociaciones representativas de los trabajadores en la empresa y en la sociedad, c) el fortalecimiento del efecto multiplicador más importante de la negociación colectiva, y d) el libre de cambio social que es consecuencia de los puntos anteriores.

En esta ocasión, su sección de documentación recoge cómo queda la regulación colectiva en el Estatuto de los Trabajadores, ley ésta que se comenta en dos artículos, uno precisamente sobre el título tercero y otro sobre el título primero relativo a los derechos individuales de los trabajadores.

Acaba de salir el número 5 de la revista mensual "Lantzen", editada por la Confederación, en su formato habitual y con un tema casi monográfico dedicado a la negociación colectiva.

En esta ocasión, su sección de documentación recoge cómo queda la regulación colectiva en el Estatuto de los Trabajadores, ley ésta que se comenta en dos artículos, uno precisamente sobre el título tercero y otro sobre el título primero relativo a los derechos individuales de los trabajadores.

Un artículo sobre la negociación colectiva en la crisis y otro sobre el sindicalismo y la estructura de la negociación colectiva, completan este número además de las secciones CON ACENTO y la última página en la que se recomiendan dos libros: FUNDAMENTOS DE DERECHO SINDICAL y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

TXOKOAN Zer esan nahi du?

Entre las características diferenciadoras de los países industrializados se encuentran un conjunto de ellas que le dan una importante ventaja comparativa respecto al resto de los países al aumentar su eficiencia, reduciendo sus costes de producción y permitiendo, por lo tanto, mayores beneficios, aunque también producen efectos contrarios en ocasiones y coyunturas distintas. Pasamos a definir dos de estos factores, así como consecuencias típicas de los mismos.

DIVISION DEL TRABAJO.—Especialización del trabajo que acompaña al desarrollo de cualquier proceso productivo y cuya principal ventaja reside en el hecho de que los trabajadores ganan mayor destreza y habilidad, especializándose en la realización de una tarea determinada que realizando varias. Con la división del trabajo aumenta, en una palabra, la productividad hombre-hora, reduciendo, por lo tanto, el coste salarial por unidad producida.

Aunque la división del trabajo no es de ahora, es en estas últimas décadas cuando ha llegado a que el trabajador ejecute tareas tan simples y repetitivas que le ha hecho perder en muchos casos importantes cuotas de cualificación profesional, originando a veces agotamientos adicionales tanto físicos como síquicos.

La división de trabajo opera también a nivel geográfico, de forma tal que en unos países se concentran unos tipos de producción

distintos que en otros. Es típica la división en sectores productivos intensivos en mano de obra localizados en países con salarios bajos y sectores productivos intensivos en capital. Precisamente en la actual crisis se está detectando una nueva división internacional del trabajo por la que sectores tradicionalmente ubicados en los países industrializados se están desplazando a países en vías de desarrollo por las ventajas salariales que comporta para las empresas multinacionales, aunque con ellos se agrava el empleo.

ECONOMIAS DE ESCALA.—Son los beneficios obtenidos por la reducción de costes de producción unitarios surgidos del aumento del tamaño de una industria. Así, por ejemplo, las materias primas se abaratan cuando éstas se compran en grandes cantidades, los costes de investigación disminuyen al aumentar el número

de unidades producidas. Las economías de escala pueden ser internas o externas. El primer caso es resultado de la indivisibilidad de algunas instalaciones que necesariamente tienen que ser grandes, lo que, entre otras consecuencias, no hace más que aumentar el grado de monopolio al exigir grandes desembolsos de capital. Las economías externas son consecuencia del desarrollo general de la industria y de la economía general de un país, que se reflejan en unos servicios de transporte desarrollados, en la cualificación de la mano de obra, etc.

Precisamente la búsqueda de las máximas economías de escala hace, que en determinadas coyunturas, económicas haya exceso de capacidad, recursos que no se pueden utilizar por falta de demanda suficiente, situación que se podía haber evitado, al menos en buena medida, con una planificación adecuada. Esto es lo que está ocurriendo en el periodo actual de depresión, de crisis económica.

Esta capacidad no utilizada, que representa una clara forma de despilfarro, suele ser debida, en otras ocasiones, a motivos completamente opuestos; éste es el caso del monopolista que puede mantener una cierta capacidad ociosa para obtener unos mayores beneficios y con una producción menor.

J. LIBANO

División del Trabajo = LAN SAILKETA Economías de Escala = EKONOMI-ZURUBIA

Formación

Elaboración de los programas

Hezketako talde bat osatu ondoren, bereala sortzen zaigun arazoa zera izaten da, ia taldea nola zuzendu. Lenengoz gaiak aukeratu, zeintzuk dira beharrezkoak? zerrekin hasi? nola jarraitu gero? Eta askotan galdera haueri erantzuna ematea ez da izaten ematen duen bezain errez. Batzuetan, garbi ikusten ez dugulako zeintzuk diran taldearen bete beharrak. Beste batzuetan, zer nahi dugun jakinagaitik ez dakigulako programa edo antolaketa batean nola lotu beharrezko ikusten ditugun gai hoiak. Zenbait alditan berriz asera nola eman jakiten dugu, bainan jarraipena nundin izan behar duen ez dugu nahi bezain argi ikusten.

En efecto, una vez conseguido un grupo de militantes dispuestos a reunirse en un grupo de estudio de forma regular, se plantea el problema de la elaboración de los programas: seleccionar los temas, programar las reuniones, escoger el método de trabajo. Y todo ello resulta frecuentemente más laborioso de lo que a simple vista parece. Creemos que nuestros "Materiales de Formación", pueden ayudar a orientar y encauzar tanto la elaboración de los programas concretos que en cada caso se necesiten,

como el desarrollo práctico de las reuniones que se celebren. No obstante, la tarea sigue siendo difícil y por ello indicamos, a modo de orientación, algunas consideraciones generales que es importante observar para el desarrollo de todo grupo de estudio.

- 1.— Las materias a estudiar tienen que ser seleccionadas en base a: —necesidades que surgen de la acción sindical diaria —problemas de los asistentes —temas específicos que inciden en la labor sindical —principios y orientaciones básicas de la Organización. 2.— Es necesario conjugar temas teóricos con los prácticos. Por ello, además de los

textos que se estudien, es importante el seguir de cerca temas de actualidad que nos interesen. Una buena formación debe complementar los estudios con la información y la reflexión sobre la práctica.

3.— Es importante cuidar el método. Todos los del grupo tienen que participar. Cuanto menos improvisada sea esta participación tanto mejor. De ahí que es interesante que cada asistente, previa celebración de la reunión, efectúe un trabajo de preparación a nivel individual.

4.— Las reuniones del grupo tienen que ser sistemáticas y regulares, pues sólo así se conseguirá no perder el "hilo" de los temas que se van tratando, no desfasarse.

Y todo ello para conseguir un contenido de formación que nos permita:

- * Saber: adquirir conocimientos e información. * Saber actuar: confrontar los conocimientos adquiridos, con la acción práctica. * Saber hacer actuar: trabajar en equipo y crear equipos de trabajo.

A pesar de todo, la concreción práctica de estas consideraciones generales, sabemos que resulta dificultosa. Por ello, es nuestro objetivo el elaborar, para el curso próximo, programas concretos de estudio, a diferentes niveles, para que junto con nuestros "Materiales de formación", ayuden a un mejor desarrollo de nuestros grupos de estudio.

M. ZINKUNEGI

La importancia informativa de las reuniones

En el número anterior de ELA-ASTEKARIA se abordó el tema del tablón de anuncios como medio eficaz de información sindical en los centros de trabajo, igualmente válido para llegar a los afiliados y a los trabajadores en general. Ahora bien, este vehículo de información no es exclusivo ni mucho menos y, por lo tanto, no se pueden descuidar otros canales de información. Muy al contrario, es preciso desarrollarlos convenientemente y me estoy refiriendo, en concreto, a las reuniones y a los contactos personales que juntamente con las publicaciones constituyen el grueso de los medios de información interna.

en muchos casos al permitir que la información sea debatida y estudiada con detalle, se convierte en un buen medio de información.

Por todo ello, las reuniones tienen que ser más que el resultado de la improvisación o de la espontaneidad la consecuencia de un plan debidamente programado. Las reuniones periódicas, con un orden del día convenientemente preparado, se convierten en un foco de vida sindical realmente excepcional.

Los contactos personales

En el trabajo sindical, la conexión entre los militantes tiene que ser también un cauce permanente de información y mutua comunicación. El procedimiento es, por supuesto, mucho más informal, pero no por esto deja de ser útil.

Cada militante tiene que asumir como suya la tarea de informar y recoger, a su vez, información de tres militantes, de otros trabajadores sindicalizados con quienes llega a conectar personalmente.

Esta es la única manera de completar la labor informativa de las publicaciones y de las reuniones.

G. A.

HUMOREA



Máximo



Solidaridad en el máximo esfuerzo personal

El espectador y el sindicalista

Qué lo vamos a hacer. Tenemos que nombrarlo una vez más, aunque no sea más que con ánimo de evocar una época y unos esquemas de comportamiento respecto a los trabajadores. Franco nos quitó a los trabajadores lo sustancial, el sindicalismo. Y pudo permitirse ser "paternalista" en los detalles. Algunos empresarios llegaron a creer que la cosa iba contra ellos. No, hombre. Los que íbamos a la cárcel por pedir sindicatos éramos nosotros.

Algún que otro magistrado le daba un 'disgustillo' a determinado empresario que no quería hacerse cargo de la situación y se pasaba. Alguna ley recortaba un tanto la incontenible vocación de sátrapa que sentían algunos patronos. Pero nada, pelillos. Aquellos "sindicatos" tan verticales parecían caídos como un pedrisco sobre nuestras espaldas.

El espectador

Desapareció aquello, o lo hicimos desaparecer, lo que quieras. Pero ya no está. Quedó un vacío que aún se está llenando. No es que UCD, que no sabe lo que tiene que hacer, pero sí lo que no tiene que dejar que se haga, actúe con talante democrático y juegue limpio en lo de los sindicatos, pero por lo menos legalizado a los sindicatos que se presentaron. Desde ese momento, si algo no le está permitido a un trabajador es ser espectador. Vamos al grano. Espectador es el que mira, contempla, aplaude, silba y se va. A lo mejor hasta ha apagado la entrada. El trabajador-espectador es el que convierte en espectáculo que pasa en el taller, los problemas con el empresario. El hecho de pagar la entrada, es decir, estar afiliado a un sindicato, no lo convierte sin más en actor. Lamentablemente, muchos siguen siendo espectadores aunque paguen cuota y tengan carnet sindical. Estos "espectadores", como algunos empresarios, aún no han caído del guindo; aún no se han dado cuenta que los tiempos han cambiado.

Hay que sudar cada convenio

Todo esto a cuento de que se están negociando y cociendo muchos convenios. Y hay demasiados espectadores, hasta con carnet y cuota. Pero espectadores: miran, critican, se aprovechan o rabian. Pero no ponen nada de su parte para que las cosas ya no sean como antes. Cada empresa tiene, generalmente, el convenio que se merece. El convenio que los trabajadores de esa empresa han trabajado, sudado, negociado, apoyado y, eso que tanto se dice ahora, "arrancado". Porque todo convenio se arranca, y ninguno se regala. Aquí no vale eso de "ya lo harán", pensando que ya hay un sindicato y unos responsables. Tampoco vale lo de "ya lo haremos" y luego se lo enseñaremos a los afiliados y a los trabajadores. Eso de "soli-

daridad" obrera, "unión", "unidad"... es la condición de conseguir algo. Los empresarios, después de los primeros sustos ya saben que también un sindicato puede ser débil, que también una huelga puede ser rentable para ellos, etc.

Solidaridad activa

Y han aprendido que una amenaza para ellos es la unidad de todos los

trabajadores aglutinados por el sindicato y que la amenaza se vuelve mortal cuando esos trabajadores unidos practican una unidad activa, todos ponen al servicio de la negociación del convenio lo mejor de su talento y aplican su interés y su fuerza unida a sacar adelante la plataforma apoyando a sus representantes: que se informan, que se movilizan, que, sin fisuras, practican esa disciplina que los empresarios nunca entenderán, pero siempre temerán "como un pedrisco que les cae del cielo". Somos nosotros ahora, cuando la democracia, los que les tenemos que caer, como antes, cuando la dictadura, nos echaron encima el "vertical" a nosotros. El espectador señorito aunque pague entrada no nos sirve.

ITURRIAGA

Siderurgia británica: Huelga y debate

El espacio de la libertad sindical

La solidaridad sindical había llevado la huelga también al sector privado de la siderurgia, que de momento no tenía planteado ningún conflicto con sus empresarios. Quince compañías privadas llevaron el caso a los tribunales. El Tribunal de Apelación dictaminó que la extensión de la huelga de solidaridad era ilegal. Los sindicatos apelaron. Y fue entonces cuando la Cámara de los Lores, en defensa de las instituciones y mecanismos democráticos, con unanimidad de los cinco jueces designados para el caso, fallaron a favor de los sindicatos y en contra de lo sentenciado por el Tribunal de Apelación. No es ilegal, pues, que los trabajadores de las empresas metalúrgicas privadas paren en solidaridad de las reivindicaciones de los trabajadores de la BSC (British Steel corporation), empresa nacionalizada.

Cuestión de libertad sindical

No se trata, como alguno quisiera valorar, de una nueva conquista obrera ni mucho menos de una extorsión abusiva de los sindicatos sobre la sociedad. Los Lores, los viejos Lores ingleses, simplemente han tratado de ser lógicos y consecuentes con sus convicciones democráticas. Ha pesado lo suyo, todo hay que decirlo, también la tradición.

Existen en Gran Bretaña unos mecanismos sociales —que no se trata ahora de colocarlos sobre el pedestal— asentados sobre determinadas convicciones que ahora, por razones coyunturales y de "situación difícil", en opinión de los Lores, no hay por

qué alterarlos. Los conflictos entre los intereses de los empresarios y de los trabajadores son inherentes a la sociedad industrial. Si esta sociedad, como tenía que hacerlo, ha reconocido al sindicato como el sujeto llamado a defender los intereses colectivos de los trabajadores, hay que ser consecuentes y no intentar, siempre con ánimo de desarmar a los trabajadores, recortar la libertad sindical o limitar el principio de autonomía concertadora con la patronal.

Son otros los que amenazan a la democracia

Si la democracia siente que alguien corroe su autenticidad hay que mirar más bien en otra dirección para dar con los culpables. Es curioso que los que se alarman ante el poder sindical de los sindicatos ingleses no tienen nada que objetar, o por lo menos no lo manifiestan con la virulencia que correspondería a su aparente amor por la democracia, ante los poderes que conducen la salida de la crisis por el camino de la creación de millones de parados y de un sustancial deterioro de las formas de vida de los trabajadores. Hay otros caminos, sin duda, más democráticos, pero que no se andan porque exigirían la pérdida de parte del poder de los que realmente lo acaparan. No es ciertamente el poder sindical el que pone en peligro la democracia.

Mientras respetan esos otros poderes, las dictaduras y los fascismos tienen buen cuidado de guillotinar el poder sindical. Por algo será.

V. Elorza

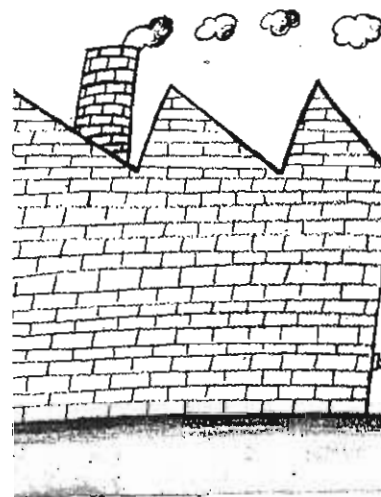
HEMEROTEKA

Huelga de la Siderurgia nacionalizada británica

Empieza a ponerse en marcha la solidaridad internacional

La Federación FO del Metal ha comprometido a sus militantes de los sindicatos de la siderurgia (franceses) en sostener la acción, de los sindicatos británicos de los trabajadores del Metal, en la huelga que ha emprendido con el doble objetivo del mantenimiento de su poder de compra y del empleo.

La Federación del Metal FO ha comprometido a sus militantes en la intervención sobre los dirigentes de las empresas para impedir toda producción sobre los dirigentes de las empresas para impedir toda producción suplementaria destinada a exportaciones de compensación hacia la Gran Bretaña y con el mismo fin rehusar todo incremento de cadencias producción o la práctica de horas extraordinarias. En efecto, los trabajadores de la siderurgia británica han em-



prendido la primera huelga nacional que afecta a esta industria desde hace medio siglo, desde 1926 exactamente, 103 mil trabajadores han entrado en huelga con fría y calculada determinación (...)

La British Steel Corporation, nacionalizada, pero a la cual el Gobierno conservador no concede subvenciones ni ayudas (el déficit anual es del orden de los 64 mil millones de pesetas, reducidos a unos 50 mil millones en 1979) produce el 54 % del acero utilizado en Gran Bretaña (25 % lo suministra la empresa privada y 20 % se procura por las importaciones) (...) Las importaciones de la República Federal Alemana y de los Países Bajos han sido ya bloqueados en los puertos, lo mismo que los suministros de mineral sueco (...)

Len Murray, secretario general de la central sindical, la TUC y Bill Sirs, presidente del sindicato siderúrgico, han declarado estar dispuestos a reanudar la negociación con la dirección. Pero entienden que hay que obtener ofertas más sustanciales que las últimas recibidas: 8 % sobre salarios y 4 % sobre primas. Ciertos rumores indican que la British podría llegar aún más lejos y ofrecer un 10 ó un 12 (?), pero que permanecería intransigente sobre los licenciamientos con objeto de reducir la producción alrededor de un tercio para hacerla caer de 21 millones y medio de toneladas por año a 15 millones.

Esta prueba de fuerza es la más dura emprendida por sindicatos británicos contra la política del Gobierno conservador desde su llegada al poder.

FO Hebdo, 23-1-80

Más sobre multinacionales

"La lucha de los trabajadores contra el cierre de empresas y los despidos masivos, a favor de los aumentos salariales y mejoras de las condiciones de trabajo se ve di-

ficultada porque las órdenes se imparten desde casas matrices, muy distantes de sus filiales. Las Corporaciones eluden la confrontación directa con las organizaciones nacionales de la clase obrera. Los trabajadores no tienen acceso a la información sobre beneficios, inversiones y planes de los monopolios. Las transnacionales ocultan el monto de sus utilidades ante los recaudadores de impuestos y los trabajadores. A los intereses egoístas de los monopolios sirven los "refugios fiscales", como Islas Bahamas, Islas Bermudas o Antillas, Liberia y otros lugares que las Corporaciones utilizan para inscribir sus filiales. Transfieren allí ganancias obtenidas en los países con mayores tasas tributarias para presionar luego a los trabajadores cuando demandan aumentos salariales diciendo que la empresa es escasamente rentable e incluso registra pérdidas. Por eso en los documentos de sindicatos y de organizaciones internacionales se reclama con creciente frecuencia información precisa sobre la actividad de las multinacionales.

La magnitud y el carácter de actividades de estas Corporaciones entorpecen la lucha de la clase obrera contra la explotación, a favor de la democracia y del progreso social. No obstante, el movimiento obrero cobra fuerzas y busca métodos eficaces para combatir las secuelas negativas de la implantación de estas empresas".

T. N. **Noviembre, 1979**

Para dos años y por debajo del ICV, UGT ha firmado en solitario con la CEOE

Convenio estatal de Químicas

Otra vez nos encontramos con un desaguisado en la negociación colectiva: UGT ha firmado en solitario con la CEOE, el convenio estatal de Química, por debajo del ICV y por dos años.

Podemos repetir aquí lo dicho en muchas ocasiones y que ha ocupado montones de líneas en estas páginas: negociar no supone entregarse. Ser realistas no supone firmar lo que nos echen. Y UGT ha vuelto a caer en las mismas. Ha vuelto a firmar un convenio a la medida de la patronal, un convenio que se enmarca en esa línea a la que la debilidad sindical ha conducido a la UGT, una línea de firmas en las alturas, de reemplazar el trabajo diario en las fábricas y en la organización por las conversaciones de despacho como vía que conduzca al protagonismo sindical.

Pero, repito, mucho se ha escrito sobre ello y se seguirá haciendo. No sirve hablar de que así se van a garantizar a todos los trabajadores incrementos que permitan recuperar el IPC y reducciones del tiempo de trabajo para justificar el convenio. Un pequeño análisis echa por tierra estas razones:

—Si hablamos del 16 % también hay que decir que un 2 % se dedica a antigüedad y ascensos, a lo que se suma la posibilidad de desenganche por parte de los empresarios,

quedando el 16 % en agua de borrajas.

—Decir que se va a efectuar una revisión semestral es una falacia, si se tiene en cuenta que se habla de ellos siempre que el IPC supere el 6,75 % (excluida la repercusión del precio de la gasolina).

—Hay una reducción en la jornada, es cierto, pero ¿no es ésta la que se fija en la ley que está a punto de promulgarse y que se aplicará con carácter general? Entonces, ¿dónde está el logro?

—Se elimina el complemento hasta el 100 % en caso de baja, si el trabajador rebasa el 5 % de horas perdidas en el mes por este motivo.

Cabe preguntarse si también se eliminan todas las situaciones penosas, peligrosas o tóxicas que tanto abundan en el sector, para lograr reducir el tan debatido absentismo.

Y como broche del regalo, lo firman para dos años.

No caben calificativos para este convenio, que se lo han guisado entre bastidores unos pocos señores, sin que los trabajadores nos enteremos de la misa la media. Pero, y aunque parezca raro, no nos ha extrañado. Y no por las razones apuntadas al comienzo. Hace más de un año escribíamos en este periódico (número 21, octubre del '78) algo que triste-

mente tiene todavía actualidad: "Resulta demagógico y antiobrero hacer cantos a las ventajas de un convenio estatal tan coartado y condicionado de antemano".

Y la práctica de los dos últimos años nos demuestra que la frase refleja una realidad, la inmensa mayoría de los trabajadores ha hecho caso omiso del convenio estatal y ha ido a una práctica sindical más realista: ha negociado sus propios convenios.

Pero parece que para algunas centrales sindicales no ha sido prueba suficiente y ahora se rasgan las vestiduras porque UGT firma sola y dentro del acuerdo-marco.

En 1978 fueron los Pactos de la Moncloa, en 1979 el decreto de congelación salarial, en 1980 y 81 el acuerdo-marco (¡jo, vaya carrera!) y en años siguientes ya surgirá el listillo de turno y nos vendrá con otra cosa para seguir igual. Y el asunto está claro: el sindicalismo se hace donde están los trabajadores, en los centros de trabajo y cualquier experimento que se aleje de esto, está condenado al fracaso, y de nada sirve llamar a movilizaciones que son poco más que autojustificación. El camino para romper esta dinámica pasa por bajar el nivel de negociación a la realidad, huyendo de planteamientos burocráticos.

DANI GOMEZ

Aurtengo komertzioaren negoziaketak gogorak izango dira

La actual situación del comercio, condicionada por el conjunto de la crisis, nos hace pensar en que las negociaciones del convenio serán sumamente duras. Quienes siempre se ha hecho a la idea de "a ver qué nos dan" ya pueden cambiar de lema y pensar "a ver qué podemos conseguir". Porque dar, lo que se dice dar, será muy poco lo que nos den. La debilidad sindical existente en el sector juega a favor de la patronal. Ha llegado el momento de que también nosotros juguemos fuerte allí donde hay una sólida presencia sindical. Es todo un desafío el que debemos de abordar.

Din dan, hor dendan

Egungo kinka dela eta ha maika denda itsi berria da, eta datozen asteetan gehiago itsiko omen. Jonak omen dira garai bateko denboraldi gozoak. Gauzak ilun baino ilunago daudela esaten digute nonnahitik. Eta egia da. Egia horren aurren plantatu behar dugu geure sindikalintza, eta egia garrantza izanik, ez dugu inolako txantajerik egin diezaguten utzi behar.

Aurtengo komertzioaren negoziaketak latzak, gogorak izango dira. Bizi mailaren naurria soldatetan iristeak lanak emango ditu. Nagusiak zera esango digute, jornalak igotzen diren neurrian dendan izteko zoriañ jarriko ditugula.

Odei beltzak ekaitza igarrazten duen bezala egungo egoerak konbenioen ahulda-dea erakusten digu. Ez dira konbenioak, komertzioak batipat, onak izango.

Dendan ekin

Halaz ere badira inoiz bezain ongi dauden dendak, krisia gorabehera irabazian dabilzanak, gehiago ordain dezaketanak, kondizio hoberik eskain dezaketanak. Ez bait dira denak neurri berdineran mugatzeko modukoak.

Dendaotan berebiziko ekinaldia egin daiteke. Bertan eta bertatik konbenioak ala paltoak egiteko garaia iritsia dela ikusten da. Kondizio onak dauden tokietan taxuzko tratuak egin ditezela.

Dendaz denda negoziatzera beharturik ikusiko ditugure buruak probintzia mailako konbenioetan murgildurik geratu nehi ez dugun neurrian behinik behin.

Alderdi horretatik ez dago batere eragozpiderik. Kondizioak gogoa dagoen tokian, komertzio mailan, konbenioak egin behar dira, konbenioak egin egingo dira. Probintzia mailan egingo denaren zai geratzen bagara, berriz...

Eginkizun haundia

Komertzio sailean zehar sindikatok kinkatu eta sendotzen bada eginkizun haundirik. Jendea afiliatu, organizatu eta jarraibide sindikalari eutsi nahi baldin bazaio bada zer eginik. Soroaren luzezabala libre dago. Zoritzarrez ez dago jarrera sindikal haundirik. Gehienez ere babesleku bezala, aterpe gisa ikusten dute sindikatoa. Eta jakina, hortik aurrerá bada eman beharrezko pausorik. Militantzia errotuz, sendotuz itzaropenez abia gindezke.

Horregatik da aurtengo negoziaketa saioa hain interesgarri etorkizun sindikalentzako. Orain ereiten asmatzen baldin badugu, gerokoek fruiturik jasoko dute.

M. U.

Federación de Construcción y

Acuerdo en la Construcción

El pasado viernes, día 16, se llegaba al acuerdo en la mesa negociadora del convenio de la Construcción de Bizkaia tras una reunión marathoniada, dando así fin a las negociaciones del mismo. Queda solamente la firma del mismo entre las partes.

Negociaciones

la patronal de la Construcción ha mantenido en las negociaciones del convenio una actitud de rechazo a la plataforma sindical argumentando, a lo largo de todas las reuniones, unos planteamientos catastrofistas, escondido en el fondo la posición de la patronal estatal ECOBA (CEOE).

Los sindicatos, en vista de la oferta patronal del 13 % y el resto del articulado lo relegaba al convenio anterior, tuvieron que convocar un paro de 24 horas, realizado el 4 de febrero.

Días más tarde, y ante una nueva convocatoria de 48 horas para los días 19 y 20, se llegó al acuerdo, quedando así anulada dicha convocatoria.

Puntos más importantes

El acuerdo contempla, en lo fundamental, los siguientes puntos:

- aumento del 15 % sobre tablas
- duración de un año
- incremento sobre dietas: 350 pesetas la media, 1.300 pesetas la completa en los tres primeros días y 1.175 pesetas en los restantes.
- 5 horas más para los miembros del comité o delegados de personal, por encima de lo que marca el Estatuto de los Trabajadores.
- indemnización de dos millones de pesetas en caso de muerte por accidente.

Valoración del convenio

En el contexto de las negociaciones de los distintos convenios provinciales firmados, léase Madrid, Jaén, Valencia, etc., el de Bizkaia ha superado los topes que la CEOE ha querido imponer a través de las

distintas patronales. Un convenio bu razonamiento de los puntos:

1. Se consigue poder adquisitivo de los de Madrid, Valen etc., han firmado (la UGT) con el 14.

2. La duración de es para un año, pu que la patronal se hasta el último mo igual forma, en los provinciales, ante citados, se contempl años la duración (nio.

3. En lo que se garantías sindicales perado lo establecido Estatuto.

4. Finalmente, r aumento conseguid pítulo de dietas (pu portancia sensible p bajadores del secto mento superior al 1

5. No hay desc ningún tipo.

6. Obligatoriedad cedencia sindical.

Acuerdo en la Madera

Al igual que en el de la Construcción, se ha llegado al acuerdo en el convenio de la Madera de Bizkaia. Los puntos conseguidos son los siguientes:

- aumento del 16 %
- jornada anual máxima de 1.965 horas
- garantías mínimas de aumento salarial de 40.000 pesetas hasta la categoría de oficial de 2.ª y 45.000 pesetas desde oficial de 2.ª.

Lo positivo de este convenio radica, naturalmente, en el incremento del 16 % logrado, superior al coste de vida, y por otro, el establecimiento por primera vez en el sector de unas garantías de incremento mínimo.



Negociaciones en Artes Gráficas de Alava Acuerdo en Heraclio Fournier

El pasado día 14 se firmó el convenio de Heraclio Fournier, empresa alavesa del sector de Artes Gráficas, que afecta a 741 trabajadores.

Este convenio, que es el primero negociado, y al que seguirán los de otras empresas: Sancel, Azcoaga, etc., recoge un incremento salarial medio del 16,67 % producto de unos aumentos por categorías entre el 22,04 % y del 17,9 % sobre la parte salarial fija.

Junto a reducción del abanico salarial destacan, entre las reivindicaciones alcanzadas, las relativas a la jornada laboral que ha quedado en 1.888 horas anuales para los

trabajadores a turnos y en 1980 para los trabajadores en jornada partida.

La Federación de ELA de Artes Gráficas tiene previsto paralelamente a seguir impulsando los convenios de empresa de esta provincia, el negociar un convenio del sector que tenga por ámbito Alava, objetivo éste importante toda vez que en el resto de las regiones de Euskadi éste ya existe y dado que las pequeñas empresas tienen que regirse, en su ausencia, con el convenio estatal.

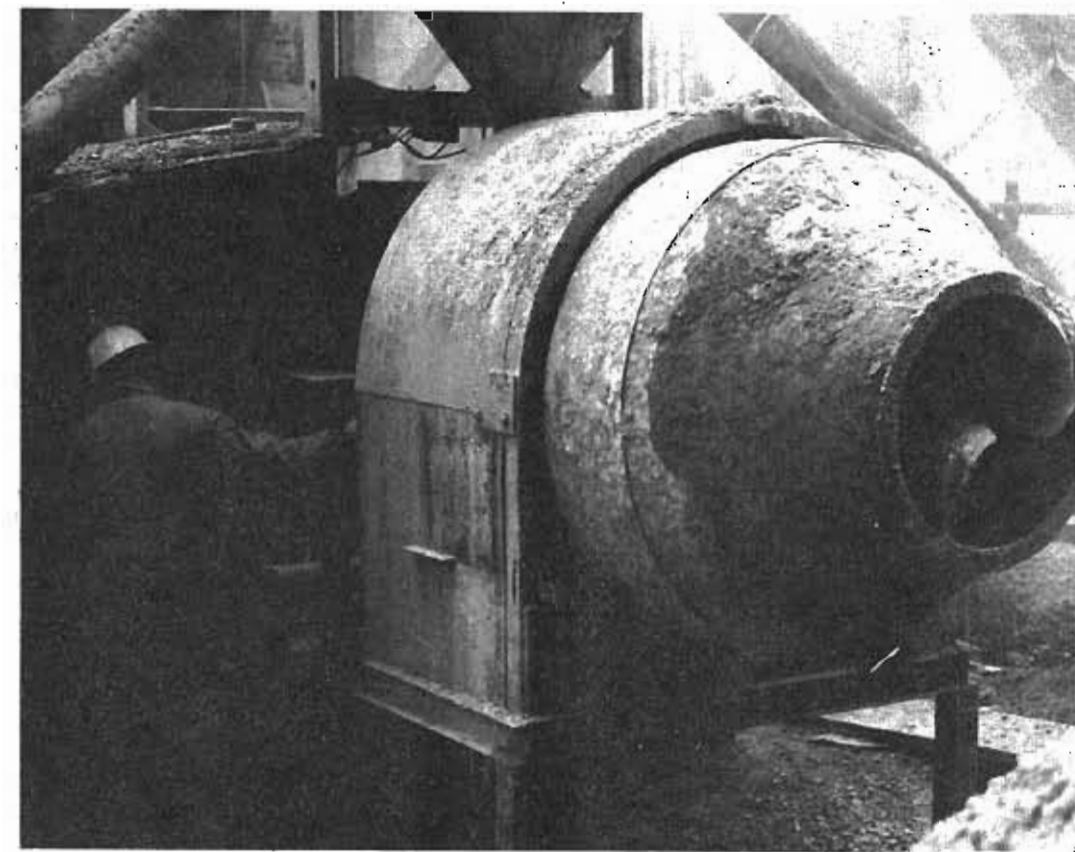
En este sentido, la Federación de Artes Gráficas va instar a la patronal para que se

constituya la mesa y las negociaciones.

Indudablemente, d buen término tal inic consecuencias que s rían desbordan el ir clusivo de los tral alaveses, creándose las condiciones para el próximo año, un a nivel de Euskadi. F cional que refuerza de la Federación de la negociación de l nios del sector a tod veles de forma tal q mayor brevedad p pueda equiparar las nes de trabajo y los sindicales

F.

ión de la adera de Bizkaia



Zein eraintza, zein egurrekoan, komenio onak lortu ditugu

● **A lo largo de las negociaciones, la patronal ha argumentado posiciones catastróficas, escondiendo, en el fondo, la posición de la patronal estatal ECOBA (CEOE).**

Convenio de Materiales y Prefabricados para la Construcción

Este sector, que ha estado hasta la fecha incluido en el convenio de la Construcción, ya a tener, por sus específicas características, la posibilidad de negociar un convenio provincial propio a nivel de Bizkaia.

Vista la necesidad de adecuar un convenio para este sector, la Dirección General de Trabajo, en Madrid, ha dictado una resolución en el sentido de admitir la impugnación llevada a cabo por el grupo de Materiales y Prefabricados para la Construcción.

Unas protocolarias conversaciones son las celebradas, hasta la fecha, en este primer convenio, de cuya plataforma sindical pueden extraerse los siguientes puntos:

- incremento salarial de un 17,6 %
- 40 horas semanales
- adeudación del convenio a las características del sector.

Convenio del Vidrio

En la última información que dábamos respecto al convenio del Vidrio de Bizkaia, hacíamos constar la negativa de UGT y CC. OO. a negociar el convenio a nivel provincial con el objetivo de acogerse al estatal. De igual forma, la patronal de Bizkaia se ha negado a iniciar las negociaciones del convenio provincial.

Ante esta situación, ELA ha recurrido ante la Consejería de Trabajo del CGV, la cual ha convocado a ambas partes para esta misma semana.

Josemari LARRAÑAGA

ARIN

Con la posibilidad de firmarlo esta misma semana

Acuerdo en el convenio de la Madera de Nafarroa

El pasado martes, día 12, se llegó al acuerdo en la mesa negociadora del convenio de la Madera de Na-

farroa, con lo que una vez ratificado por los trabajadores, no queda más que la firma del mismo, con toda probabilidad esta, misma semana.

Dado el acercamiento habido en materia salarial, la huelga convocada para el día 13 de este mes quedaba anulada.

Los puntos más importantes conseguidos en este convenio pueden concretarse en los siguientes:

- Incremento salarial del 16 % sobre las retribuciones del 79.

— Revisión en julio de un 3 %.

— Jornada anual de 1.980 horas efectivas.

— Vigencia para un año.

— Vacaciones de 28 días.

— Percepción del 100 % sobre salario base en caso de enfermedad.

— Póliza de seguro de 750.000 pesetas en caso de muerte, y de millón y medio de pesetas por invalidez.

E. A.

La respuesta la encontrará en la fuerza sindical

Rank-Xerox despide

Rank-Xerox konpaini multinazionalak bere indarra erakutsi berria du. ELAK aurrez ohar zorrotza bidali zioen arren, gure afiliatu bat despeditu egin du. "Causas objetivas" deritzan aitzakia ipiniz, lehenago egin zuen mehatxua bete egin du. Sindikato batek, ELA bezalako sindikato batek, etengabeki eta zuzen erantzun behar du. Probokazio bat denez gero, gure sindikal indarrez erantzungo dugu. Eta nork daki?, agian "Rank-Xerox, ez eros" eslogana ez ote dugun zabaldu behar izango.

Hay despidos y despidos. Hay rescisiones de contrato, despidos por expediente de crisis, por cese de negocio, o simplemente, porque el patrón le interesa liberar gastos con el fin de que las ganancias sean más sustanciosas. Sin embargo, tal como se ha producido el despido de Rank-Xerox, de San Sebastián, merece el calificativo de "el despido".

El despido

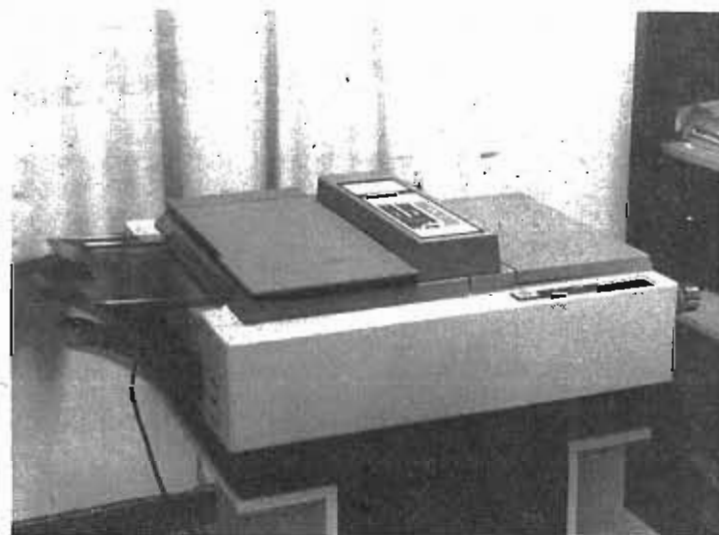
La historia, en breves líneas, es la siguiente: En la citada compañía se precisa de nuevo personal para la delegación de San Sebastián. Se presentan, como es lógico, varias personas, y por fin, después de muchos tests, pruebas, entrevistas... deciden contratar los servicios de un trabajador que, en la actualidad, está afiliado a ELA. Hace el correspondiente cursillo en Madrid, lleva a cabo la prueba de campo, y definitivamente, se incorpora a la plantilla. Incluso, posteriormente, le suben de categoría. Posteriormente, el señor Uriarte entiende que no es elemento válido y lleva a cabo las gestiones necesarias para que la empresa lo despidiera. Argumentando que la ausencia en una cuantía de tiempo superior al 30 % del año laboral es causa de despido, va y lo despiden. Un despido que se da estando de baja el trabajador, sin cumplir los tres meses de preaviso...

Ante un escrito enviado por ELA en el sentido de consecuencias que podrían derivarse de este despido, seguro

de sí misma, hace caso omiso y le despide.

La ley a debate

Cuando Rank-Xerox despide se defiende diciendo que está con la ley. Una ley que no siempre defiende la justicia.



El despido de RANK XEROX merece el calificativo de "el despido"

De hecho, la pregunta que personalmente le formulé a Uriarte fue la siguiente: "Ustedes hablan de la ley. ¿Estaría dispuesta la empresa a readmitirle en caso de que en Magistratura el despido se considere improcedente? Es algo a lo que por el momento no le puedo contestar" señaló Uriarte.

Ante esta contestación los comentarios sobran.

He ahí a toda una multinacional que habla de aceptar una ley cuando ésta permite el que la gente se quede en la calle, aun en el caso de que Magistratura declare el despido como improcedente. Nosotros

no entendemos de leyes, pero sí de justicia, y está claro que difícilmente podrá Rank-Xerox hablar de justicia aun cuando para ello se ampare en una ley que, claro está, no prohíbe luchar por la readmisión, plantearemos dura lucha a Rank-Xerox.

SOS ante el despido

La verdad es que se está despidiendo con una ligereza, una normalidad que verdaderamente abruma. El despido es un acontecer normal, se ha convertido en un acontecimiento normal, a lo largo de cada día. El número de parados va aumentando, día a día, y no siempre por causas justificadas. Y ante esto, al sindi-

cato no le queda más remedio que la movilización y la presión para forzar una válida negociación.

Ya sabemos lo que la ley puede dar de sí. Si te despiden, con razón o sin razón, te quedas en la calle. Y es eso lo que queremos evitar que ocurra en Rank-Xerox. Ellos disponen de la fuerza económica. En nosotros está la fuerza sindical.

Es previsible que la lucha dure semanas, meses, y quién sabe si acaso años. Para nosotros no es un despido, sino EL DESPIDO.

MIKEL UGALDE

Salas de Fiestas de Nafarroa

Tras un mes de negociaciones, el convenio provincial de Salas de Fiestas de Nafarroa se encuentra en una situación difícil.

A la petición de un incremento del 19 % salarial reivindicado por los sindicatos, la patronal ofrece dos alternativas, ninguna

de las cuales es aceptada por las centrales. La primera, contempla una subida del 14 % con vigencia para un año. La segunda, consta de un incremento del orden de un 15 % con vigencia para dos años y con revisión anual.

Cuando las negociaciones no han pasado de tratar el tema salarial, los demás puntos no han sido tocados todavía, la actitud patronal augura una salida difícil, en caso de mantenerse en la misma.

E. A.

Revisión salarial en Hostelería de Gipuzkoa

Tal y como quedó acordado por el convenio actual, cuya vigencia termina el 31 del año en curso, tocaba realizar la revisión salarial en el sector de la Hostelería de Gipuzkoa a partir del 1 de febrero de 1980.

Dicha revisión supone un incremento del 7 % sobre todos los conceptos salariales.

ESTADO

El guño de los empresarios es de poco fiar

Mr. Dooley tiene razón

Ultimamente, algunos portavoces autorizados de la patronal parecen que dejan entrever, a veces de forma muy clara, que ellos son favorables a que los sindicatos tomen fuerza en este país como queriendo dejar constancia de su talento civilizado, democrático. Es más, en línea con este tipo de posicionamientos, llamémosles prosindicales, la patronal dice apostar por un determinado modelo sindical, precisamente por un modelo acorde con los existentes en los países industrializados de Europa.

Sin entrar en consideración de si es posible hablar de un modelo más o menos patrón de sindicalismo occidental, uno no puede más que ponerse en guardia sobre las verdaderas intenciones de la en-

te patronal, porque piensa, quizá con un poco de recelo chapado a la antigua, que el interés de la patronal no puede ser, de ninguna manera, favorable al sindicalismo. Cosa distinta es que, como mal menor, prefiera uno a otro, pero siempre con el propósito de combatirlo con todas sus fuerzas en cualquier caso.

Pues bien, cuando uno está haciendo estas cabalías pensando que los apoyos que la patronal dice dar a lo que ellos llaman sindicalismo responsable es una trampa a todo el sindicalismo, que los tratamientos preferentes sólo buscan dividir el sindicalismo y debilitarlo aún más, resulta que cae en sus manos una cita de un tal Finley Peter Dunne en la que se recoge precisa-

mente un corto coloquio muy ilustrativo, que da con la explicación a esta aparente contradicción de la patronal de

es que la tienen, o al menos para ver el juego patronal muy claro. Vamos pues con el referido coloquio.

—**Mr. Hennessey:** Entonces, ¿esas empresas se muestran a favor de los sindicatos?

—**Mr. Dooley:** Desde luego, si éstos actúan adecuadamente: sin huelgas, sin reglamentos, sin contratos, sin escalas de salarios, casi sin salarios y apenas sin afiliados.

apoyar al sindicalismo, a un tipo de sindicalismo. No me resisto a transcribirla porque pienso que muchos lectores, todos ellos sindicalistas de nuestra revista, tienen esta preocupación común, la mosca detrás de la oreja, y quizás a ellos les sirva también para despejar alguna duda, si

Qué razón tiene Mr. Dooley, aunque aquí se nos quiera vender la cosa con un lazo de color de rosa.

Se me olvidaba decir que la cita la he recogido de un libro, de un viejo liberal, poco proclive al sindicalismo, el para muchos profesor Samuelson. J. E. Aurrekoetxea

A botepronto

• Las petroleras siguen haciendo su agosto en esta crisis que nadie sabe cuando va a terminar. Así, por ejemplo, Mobil número dos de la industria norteamericana ha ganado en el último trimestre del pasado año 541 millones de dólares, nada menos que un 72% más que en el mismo periodo de 1978.

Lo sorprendente es que en todos los casos las petroleras atribuyen este salto en los beneficios al constante incremento de los precios del crudo. A esto se le llama tener mucha cara.

• "Todos los trabajadores gozarán de las mismas mejoras, sin diferencias de antemano por la capacidad movilizadora de las zonas industrializadas gracias al acuerdo marco" ha declarado, en Cataluña, Nicolás Redondo. El secretario general de UGT sigue promocionando la campaña "ahorre

usted energía", es mejor para todos en su versión sindical, así que nada de movilizaciones y a seguir negociando a media luz.

• Abril es de los que cree, a pies juntillas, que la fe mueve montañas y consecuente con ello no ha tenido empacho alguno en decir a los empresarios que "el optimismo nace de la voluntad, aunque el pesimismo puede ser obra de la inteligencia". Mirándolo bien no cabe mejor piropro para un empresario que rezuma pesimismo por todas partes.

• Nuestros banqueros no se apartan ni un ápice de la regla que, según Ogden Nash, hace la desgracia del que no la sigue: "No prestes nunca dinero a quien lo necesite" y la cosa les va viento en popa. Salvo los pequeños, el resto de la banca está haciendo buenos negocios.

KARABIZU

A pesar de la crisis económica

La gran Banca sigue ganando

El ejercicio del pasado año se ha vuelto a cerrar para los grandes bancos con unos resultados que pueden calificarse de extraordinarios. Los beneficios obtenidos son ciertamente de consideración tal y como lo confirman los primeros balances hechos públicos —el Banco Popular Español ha ganado 3.415 millones, un 38% más que el año anterior, el Atlántico 1.500 millones, un 40% más que en 1978.

Los datos referidos son significativos y no son la excepción sino la regla y aún serían más de no ser por el montante destinado a previsión de fallidos, forma de saquear la cuenta de créditos y de ocultar beneficios.

Nada ha cambiado, todo sigue igual

La situación de la banca es, sigue siendo boyante, aunque parezca un contrasentido, dada la crisis generalizada y todo hace prever que el signo favorable continuará para la banca, aunque sea a costa de colapsar la economía. Es más, la crisis industrial y la saneada coyuntura del sector bancario corren parejas en una secuencia efecto-causea que a nadie pasa ya desapercibida.

Si en la época anterior los banqueros tenían salvoconducto en los Ministerios Económicos, hoy la situación en nada ha cambiado, superado el sarampión inicial del equipo azul de la UCD que aún pensaba que la reforma bancaria era parte de la revolución pendiente.



Las aguas han vuelto a su cauce. Abril ha dejado de ser la bestia negra de la gente de la banca y aquí no pasa nada.

Poco importa que la diferencia entre el precio de los créditos y el coste del dinero que obtiene la banca sea casi el doble que en las entidades de crédito de Europa, que hace tan sólo un año el Gobierno defendiese la necesidad de bajar, en dos puntos, el interés bancario, que sectores como la construcción precisen una cobertura financiera por no mentar la difícil situación financiera de otros sectores industriales y, en concreto, de la pequeña y mediana industria, poco importa, en fin, la perentoria necesidad que hay de dinero para la inversión a coste y plazo aceptables; los bancos, de momento, han vetado la reforma y punto.

En defensa del coto privado

La Asociación Bancaria ha impedido que se levanten las restricciones que limitan la actuación de la banca extranjera, no quieren competencia.

La Asociación Bancaria ha dicho "no" a la liberalización de los tipos de interés, no quieren la guerra de precios porque se rompería el monopolio existente de hecho.

La Asociación Bancaria se opone a la creación de un mercado financiero a largo plazo y a la creación de un mercado de valores.

Mientras tanto el Gobierno pliega velas. ¿Hay todavía quien crea que la culpa de la situación es imputable a la falta de moderación en los salarios?

J. ELORRIETA

LABUR**British Leyland: Más despidos**

El gigantesco complejo automovilístico nacionalizado B. L. está dispuesto a seguir adelante con su "plan de saneamiento y recuperación" que prevé, en un plazo de cinco años, el cierre de un total de trace plantas sin puesto de trabajo a 25.000 trabajadores.

Pero la reducción de plantilla no se limita a ésta de por sí elevada cifra y la Dirección de la empresa ha anunciado nue-

vos despidos, nada menos que otros 50.000 que de llevarse a cabo dejaría la plantilla en justo la mitad de la actual pasando de 150.000 a 75.000 trabajadores.

Las cifras de paro en Europa

Según los últimos datos facilitados por la Oficina de Información y Estadística de la CEE, el número de parados en el conjunto de los países comunitarios alcanzó, a fina-

les del pasado año, la cifra de 6.154.000, lo que suponía un aumento de 90.000 parados sólo en el mes de diciembre respecto a noviembre.

En números absolutos, es Italia el país con más desempleo, con 1.641.100 parados, seguido de Francia, con 1.468.900, y Gran Bretaña, con 1.555.500. Porcentualmente, es Bélgica el país con más desempleo, con el 9,2%, y Luxemburgo el país que ocupa el último lugar, con un desempleo que sólo supone el 0,8%.

MUNDO

Intervención del presidente de la CEE en Estrasburgo

Pesimismo sobre el futuro económico

Roy Jenkins, presidente de la Comunidad Económica Europea, ha tenido recientemente en el Parlamento europeo una intervención en la que ha realizado un balance de las actividades de la CEE en 1979 y esbozado las perspectivas para 1980.

El político británico, quizás en parte influenciado por la difícil situación económica que están atravesando las islas, no ha podido presentar un panorama más pesimista, y las previsiones que ha adelantado para el año en curso son ciertamente malas. Según R. Jenkins, la tasa de crecimiento en los países de la Comunidad no superan el 2%, el paro crecerá hasta un 6% y la tasa de inflación se acercará al 12%.

Del optimismo al pesimismo, sólo un paso

Al margen de los datos concretos que difieren de unas fuentes a otras lo que nadie se atreve a cuestionar del informe referido es, que 1980 va a ser un año sombrío económicamente, no sólo a nivel europeo, sino a nivel mundial. En relación a este punto si algo sorprende, es como sea,

ha pasado del mayor de los optimismos en la década de los sesenta al mayor de los pesimismo en el momento presente, dando la sensación de que las coyunturas económicas de distinto signo contagian estados de ánimo generales.

En este sentido, el presidente de la CEE ha sido muy explícito al señalar que la edad dorada de Europa ha pasado ya definitivamente a la historia y que para ello basta comprobar el declive acelerado de varios de los más clásicos sectores de la industria, el impacto brutal que las nuevas tecnologías van a tener en el mercado de trabajo y la modificación de las estructuras del comercio internacional.

Los Gobiernos indecisos, pasivos

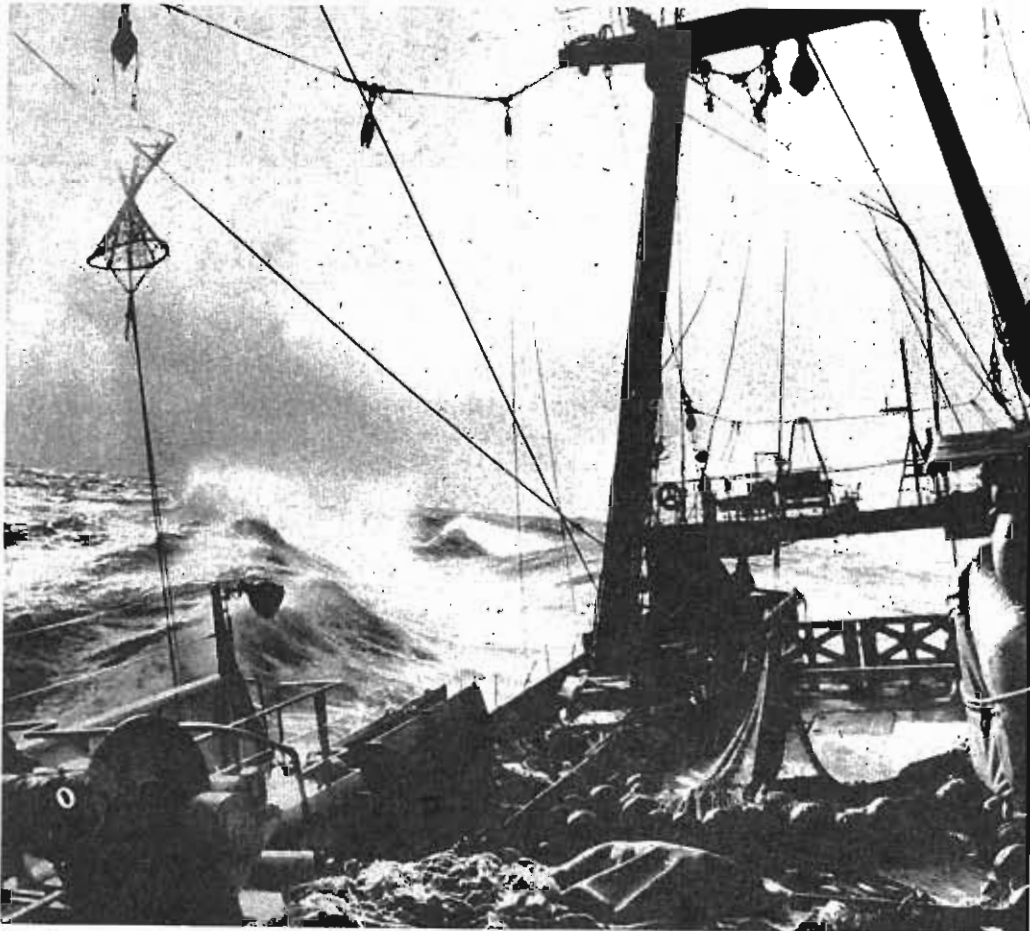
La cuestión ya lo hemos apuntado reiteradamente, radica en que esta "nueva revo-

lución industrial" está respondiendo a los impulsos, reestructuración tecnológica y geográfica de las empresas multinacionales y que todos los Gobiernos denotan una pasividad manifiesta en la neutralización del paro, una falta de política de empleo que tiene que anticiparse a la reconversión del aparato productivo, y repartir el trabajo disponible.

Este y no otro puede ser el punto de convergencia de la política de entendimiento entre sindicatos y Gobiernos mencionada por Jenkins en Estrasburgo, sin olvidar el compromiso de las Administraciones de los distintos países en crear, por propia iniciativa, nuevos puestos de trabajo.

Todo un reto para los sindicatos, para los Gobiernos y para la propia CEE, que de no asumirlo y solucionarlo satisfactoriamente puede cerrar cualquier salida. Mientras los sindicatos tenemos las ideas claras a este respecto, los responsables gubernamentales no se atreven a hincar el diente al problema.

K. ASIA



Laneko gaixotasunen arloan, legislapenak ez du prestamenetan neurri gutxienean ere betetzen

Enfermedades profesionales

Legislación insuficiente y anacrónica

Laneko giroak gaixotasun asko dakarkioke langileari, ikusten diren eta ez diren arriskuak erakartzen baiditu lanak berak, konturatu gabe geu askotan. Hainbat kondizio txarrei inportantzirik ere ez diegu ematen gaixotasunen bat agertu arte. Noski, aurrez ikusi beharrezkoak dira ezin kondizioetan lan egiten den, zein fisikoki edo eta psikologi aldetik ere, zein ondorio duten ohartzeko. Nokako argiz lan egiten den, zer zarata dagoen inguruan, kontaminazioa bera ere... legislapenak lau mota bereizten ditu laneko elbarritze gaian: gaixotasun normala edo komuna, laneko gaixotasuna, laneko akzidentea eta lanetik kanpoko akzidentea. Indemnitzatze orduan, legislapenak neurri dezberdinez eta oker jokatzen du, artikuluan agertzen den bezala, hutsune handiak nabarizatzen.

Las enfermedades profesionales no representan más que la parte visible del iceberg del conjunto de los trastornos y enfermedades debidas a las condiciones de nocividad laboral. Los riesgos laborales hay que estudiarlos y sistematizarlos antes de que sus efectos se manifiesten en enfermedades o accidentes laborales.

Factores

Para ordenar y evaluar los factores de riesgo en una determinada actividad laboral puede servirnos una elemental sistematización de los mismos en cuatro grupos de causas:

- 1) Factores presentes en el ambiente de fuera del trabajo, pero con claras derivaciones en el mismo.
- 2) Factores propios del mismo ambiente de trabajo: contaminación ambiental, tipo de iluminación, intensidad del ruido...
- 3) Factores que normalmente son inherentes a la fatiga física e industrial: sobrecargas, esfuerzos...
- 4) Factores no físicos, pero condicionantes del trabajo: monotonía, ritmo, ansiedad, repetitividad...

Factores sistemáticamente minimizados

Ciertos factores son sistemáticamente minimizados entre nosotros, como son los de incidencia en la salud mental del trabajador, los de carácter social y los que caracterizan las condiciones que enmarcan la vida del trabajador fuera del trabajo. Baste tener en cuenta para calibrar la importancia de estos factores que, según numerosas investigaciones coincidentes en sus conclusiones, uno de cada tres trabajadores se encuentra afectado psíquicamente por causa de su trabajo. En el mismo sentido afirman que el 25 por ciento del absentismo laboral viene producido por la incidencia de la patología psíquica.

Legislación

La legislación establece cuatro grupos bien diferenciados en orden a los problemas de la regulación de la incapacidad o invalidez laboral: la enfermedad común, la enfermedad profesional, el accidente de trabajo y el accidente no laboral.

Los criterios de indemnización son distintos para cada una de estas situaciones, sin

tenerse en cuenta la relación de incapacidad del trabajador respecto de su trabajo como criterio básico para determinar la prestación económica. Para que una enfermedad profesional sea reconocida tiene que ocasionar incapacidad permanente o progresiva para el ejercicio normal de la profesión, o la muerte. El cuadro de dichas incapacidades es el registrado en el Real Decreto 1.955/1978, aparecido en el "BOE" 25-8-78. A ello hay que añadir la vigencia del Régimen General que se aplica a las actividades industriales y de servicios, el Régimen Agrario y los Regímenes Especiales, que aún hacen más arbitraria la aplicación de las prestaciones.

Rehabilitación y reinserción

Los trámites para el reconocimiento de la invalidez laboral se demoran meses e incluso años. Así, en la práctica, se obstaculiza la aplicación, en caso de que fuera posible, de la rehabilitación y la reinserción laboral del trabajador afectado. Legalmente está prevista la rehabilitación. En el caso de que ésta resulte factible, y una vez llevada a cabo, el trabajador, en la mayoría de los casos, se encuentra sin un puesto adecuado de trabajo. Esto es debido a que no existe un control de estos puestos de trabajo por los centros de rehabilitación. De esta forma, la reinserción laboral es prácticamente imposible de alcanzar.

Si tenemos en cuenta que el nivel económico de las prestaciones no permite cubrir las necesidades del salario familiar, hay que concluir en que, incluso en el campo de las indemnizaciones, la legislación actual es gravemente insuficiente.

MURU

Preavisos por cese en la empresa

Bajo el expresado título vamos a tomar en consideración tanto aquellas situaciones en que el trabajador, de forma voluntaria, decide cesar en prestar sus servicios en una empresa como aquellas otras en que el empresario anuncia al trabajador la próxima extinción de un contrato de trabajo. Normalmente, en las situaciones de un contrato por tiempo indefinido es al trabajador al que afecta la necesidad de preavisar; por el contrario, en los contratos de duración determinada es al empresario al que afecta, en mayor grado, la carga de preavisar.

En cualquier caso, el preaviso no es sólo una medida de buena educación, sino que tiene trascendencia económica más o menos grande para el trabajador.

Preaviso del empresario

En los contratos de trabajo de duración determinada, cuando se contrata al trabajador para la realización de obra o servicio determinados, cuando se trate de trabajos eventuales, y cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, y en todos los casos cuando la duración sea superior a seis meses, la empresa está obligada a notificar, con quince días de antelación, al trabajador la terminación del contrato; la notificación ha de ser por escrito en los contratos de duración determinada superior a seis meses.

a) Falta de preaviso

Transcurrido el tiempo inicialmente pactado, sin denuncia o preaviso por parte de la empresa, el contrato se presume concertado por tiempo indefinido y se pro-

roga indefinidamente según la ley de Contrato de Trabajo; por lo que la notificación de cese hecha después de transcurrido el tiempo pactado es un despido nulo o improcedente.

b) Retraso en el preaviso.

El retraso en el preaviso por parte de la empresa no acarrea la nulidad del despido, sino la obligación empresarial de abonar los salarios correspondientes a dicho plazo de preaviso o a los días de retraso en la comunicación.

c) Preaviso con antelación superior a la establecida.

Este supuesto se da normalmente en los contratos para obra determinada, cuya terminación no se puede prever con exactitud; en estos casos el hecho de seguir trabajando algún día después de los quince desde el preaviso, si todavía no han terminado los trabajos de la especialidad del trabajador, no quiere decir que el contrato se convierta en indefinido y que el cese posterior del trabajador constituya un despido improcedente; antes bien, es el hecho de cesar al trabajador antes de la terminación de los trabajos de la obra y especialidad contratada lo que constituiría un despido improcedente.

J. B. H.

Preaviso por parte del trabajador

1) Contratos de duración inferior a un mes.

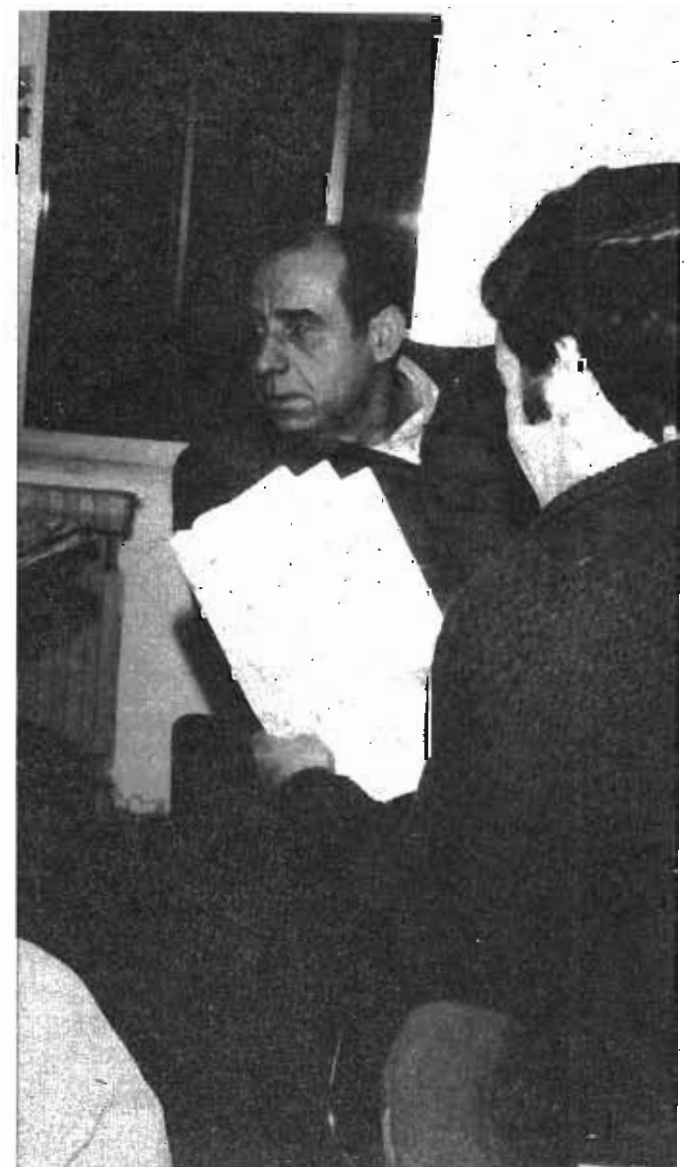
Según la legislación vigente, en los contratos de trabajo de duración inferior a un mes el trabajador puede cesar voluntariamente en el trabajo sin necesidad de preavisar, es decir, con libertad de forma y sin fundamento en causa alguna, y sin que por ello incurra en responsabilidad frente al empresario.

Asimismo, durante el período de prueba, concertado en forma legal, cualquiera de las partes puede desistir de la relación de trabajo sin dar lugar a indemnización.

2) Contratos de trabajo de duración superior a un mes.

En este caso, la ley obliga al trabajador a anunciar el cese en el trabajo con una antelación de al menos 15 días, salvo lo establecido en ordenanzas y convenios que, lógicamente, pueden aumentar o disminuir el referido plazo o establecer indemnizaciones.

Puede ocurrir que el trabajador omita el referido preaviso, en cuyo caso el empresario puede pedir la indemnización de los perjuicios ciertos que la actitud del trabajador le haya podido acarrear. Normalmente las ordenanzas disponen que el incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar da derecho a la empresa a descontar de la liquidación el salario correspondiente al período de preaviso o de los días que falten hasta completarlo, por ejemplo, en las ordenanzas de Industrias Químicas, Industrias Siderometalúrgicas y Comercio.





Argazkian, eskubitik ezkerretara, Carlos Gereñu, Kandi Pikabea, Juanjo Mujika eta Juan Inazio Cartón, Gipuzkoako Metaleko arduradunak

Tras la forma del convenio provincial del Metal de Guipúzcoa

Objetivo inmediato: los convenios de empresa

Azkenengo zenbakian aditzera ematen genuen bezala, Gipuzkoako Metaleko Komenioaren akordioa lortu zen joan zen 8an negoziaketa mañaietan. Astelehena 18, firmatzeko eguna ipinia dago. Probintzi honetako Metaleko arduradunekin egin dugu elkar hizketa bat, berauek negoziatzen egin diren aldetik, komenioaren balorapen bat egin diezaiguten. Jorrietan poder adquisitiboa delakoa heusten da, lanordua gutxitu eta sindikal eskubideen alorrean, Langileen Estatutuaren mugak puskatzen. Komenioa langile guztientzat da aplikagarri inongo "desengancherik" gabe eta puntu minimotzat jotzen dira, lantoki bakoitzeko komenioetan lorpen gehiago egiteko bidea zabalduz. Horregatik, "komenio ontzat hartu leike" diote metaleko arduradunek. Probintziala firmatuz gero, enpresa enpresaz egiten hasiko gara hila honetan, ziguten Carlos Gereñu, Kandi Pikabea, Juanjo Mujika eta Juan Inazio Cartonek.

Tras un mes de negociaciones, se llegaba el pasado día 8 de febrero, al acuerdo entre las partes del convenio provincial del Metal de Gipuzkoa, acuerdo hecho público en el número anterior de ELA-Astekaria para 1980, con el compromiso de su firma el próximo lunes día 18.

Cada convenio, en este caso del Metal, se sitúa en contexto diferente, cada uno de ellos tiene sus antecedentes, afecta a más o menos trabajadores de forma directa, el clima de negociaciones tiene distinto carácter de una región a otra, con una incidencia notable de la actitud tomada por la patronal en la mesa. Todo ello configura el desarrollo de un convenio.

En Gipuzkoa, comentan los responsables de la Federación, el convenio provincial se sigue más que en Bizkaia o Araba, afecta a más trabajadores que están bajo los acuerdos del provincial. Esta diferencia sustancial —agregan— tiene su origen en el convenio del 77, convenio que supone un paso muy importante respecto al del 76. Al margen de los bajos salarios existentes durante la época del vertical, es el primero que se negocia entre centrales sindicales y patronales. Tanto en el terreno salarial como en otros, los logros fueron positivos. Era cuando todavía en el resto del Estado no se había hecho en el campo sindical, prácticamente nada. Esto supone un

número anterior de ELA-Astekaria.

Lo que sí hay que esclares es que se garantiza el poder adquisitivo, hay una reducción de jornada apreciable en la dirección hacia el objetivo de los trabajadores de llegar a las 40 horas semanales. En el terreno sindical, cuando tenemos enfrente a un Estatuto de los Trabajadores, Estatuto que recortaba lo conseguido anteriormente, se da un paso adelante en los límites establecidos por éste.

Sin desenganches

—¿Es aplicable a todos los trabajadores?

—Si el convenio de este año sigue teniendo más valor, quizás en estos momentos más

Si hoy se aplicara los desenganches que contemplara el acuerdo-marco, habría que decir que el convenio afectaría a muy pocos trabajadores. Es lo que está sucediendo en Bizkaia, que en la oferta patronal se contempla el desenganche y a la que los sindicatos se han opuesto.

—¿Qué incidencia tiene la patronal con su actitud en las negociaciones?

—Por parte de la patronal gipuzkoana ha habido —y esto hay que tenerlo en cuenta— una disposición y una voluntad de negociación presumiblemente mayor que la CGEV de Bizkaia o la patronal alavesa. Se ha querido evitar posturas cerradas, de la misma manera que los sindicatos han demostrado, no sólo este año, sino en las anteriores incluso, su actitud de querer llegar al acuerdo. Ello es lo que ha posibilitado el resultado final.

Continúan negociando en las empresas

Los responsables de ELA-Metal de Gipuzkoa —una vez concluida la negociación del provincial— están con la mente puesta ya en los convenios de empresa (algunos ya firmados en estas fechas). El grueso de las grandes empresas entrarán de lleno en este mes de febrero en negociaciones. Un trabajo que lo planifican estos militantes a través de las distintas comarcas de la región, ya sea el Deba, el Gohierri, Urola-Kosta, Naval-Bidasoa o el Oria-Donostia. Su propósito es llegar a todas las empresas en que se vaya a negociar convenio.

En esta perspectiva de la negociación, al margen de otras que pueda tener la Federación, el trabajo al que nos toca coger de inmediato es el de posibilitar que los afiliados que tengan interés en negociar convenios en sus empresas, puedan hacerlo y ayudarles en este sentido, comentan. Asesorarles desde la Federación en la confección de las plataformas.

En resumen, organizar y planificar el trabajo a hacer según vayan planteando las

Firmado el convenio del Metal de Gipuzkoa.— Con la sola excepción de UGT, que ha pospuesto su decisión, los sindicatos integrantes de la mesa negociadora del Metal de Gipuzkoa han estampado su firma en el mismo junto con las patronales ADEGUI y EKOR. El convenio del Metal de Gipuzkoa, de aplicación general para todas las empresas del sector y que garantiza unos mínimos importantes en materia salarial y sindical, posibilita la negociación para su mejora por la vía de pactos y convenios de empresa.

Convenio de Ópticas de Bizkaia.—La Federación del Papel, Artes Gráficas e Información de ELA ha decidido convocar para el próximo día 27 a todos los trabajadores ópticos de Bizkaia con el fin de preparar el primer convenio provincial. Entre las empresas más importantes del sector están General Optica, Campo Optica y Medical Optica. Los dos objetivos más importantes de este convenio son: el establecimiento de unas tablas salariales y el mantenimiento del poder adquisitivo.

Convenio de Limpiezas de Bizkaia.—Después de dos reuniones celebradas la pasada semana, en las que la asistencia patronal fue escasa, se han iniciado ya las negociaciones del convenio provincial de Limpiezas de Bizkaia, con algunos acuerdos todavía poco relevantes (ámbito, vigencia, etc.). El grueso del articulado será discutido en la semana en curso e incluye, entre otras reivindicaciones, un aumento salarial en tablas de un 19 % y 40 horas semanales.

KAS: Bilbao, Donostia e Iruña.—Los trabajadores del KAS de Bilbao, dedicados a la distribución de los productos de esta marca en Bizkaia, entran en su segunda semana de huelga. La empresa se mantiene intransigente a la hora de redactar esta nota, por lo que los trabajadores están decididos a mantener y ampliar las medidas de presión. El conflicto se extiende a la Delegación de Donostia, por lo que los trabajadores de esta planta tienen convocada huelga legal para el próximo lunes, día 25. También se prevén dificultades en la Delegación de Iruña, donde la empresa pretende retrasar arbitrariamente el inicio de las negociaciones y es posible que los trabajadores se vean obligados a recurrir a la huelga para que sean atendidas sus justas reivindicaciones. En este momento, las secciones sindicales de ELA en Bilbao, Donostia e Iruña están manteniendo una coordinación a fin de aunar esfuerzos y conseguir los objetivos planteados.

negociaciones las distintas secciones sindicales. Ya por medio de los liberados como de los militantes y responsables comarcales de la Federación estamos preparados para llegar a todas las empresas que haga falta.

Llegar a todas las empresas

Van enumerando las empresas que ya han llegado al acuerdo (José María Ucin, Loire, Cano, Lacfer, Indar, Querejeta, Arriarán, Forjas, Lazcano, Aristrain, Hdros de R. Múgica, Wilkinson, Txukun, Sprint, Fammic, Biele y un largo etcétera. Subrayan en la necesidad de organizarse mejor para llegar con eficacia a las empresas.

Momentos antes de tener la conversación, miembros de alguna sección sindical hablaban con estos responsables en torno al convenio de empresa. El teléfono suena constantemente. A una de las llamadas, Carlos respondía: "Oyes Alberto, te llamo dentro de una

hora, que estoy ocupado. Hasta luego".

El trabajo y el grado de militancia de esta gente lo reflejan de alguna manera las agendas. Los tienen encima de la mesa. En todos los días tienen señalada alguna reunión, viaje a alguna empresa en concreto. Los ojos de cada uno de ellos, al término de la conversación, se clavan en el apretado calendario anotado de las hojas. Instintivamente, como acto reflejo, se fruncen los ceños, a la vista del trabajo que les espera. Por unos segundos se adivina su pensamiento, las horas que les absorbe el trabajo, el tiempo de ocio que les queda, la familia, hay que coger una hora suelta para leer otra cosa que no sea el periódico...

Mientras uno se despide, les deja en la conversación habitual de la preparación y distribución de los trabajos entre ellos para las próximas semanas.

JOSE LARRAÑAGA