

ELASTV

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

¡Acude a la manifestación! Zoaz manifestapenera!

BILBO

Hora: 11,30

Plaza Doña Casilda,
frente a la cafetería
Toledo

DONOSTIA

Hora: 12

Ayuntamiento,
Jardines Alderdi-
Eder

GASTEIZ

Hora: 12

Plaza Matadero

IRUÑEA

Hora: 12

Plaza del Castillo

1 Mayo

Este 1 de Mayo debe ser la respuesta firme y masiva de los trabajadores a la solución que el Gobierno de la UCD y la patronal quieren dar a la crisis económica y al desarrollo legislativo en las relaciones laborales.

Maiatzak 1



Bajo la impresión de que la crisis se ha desbordado, llegamos a este 1 de Mayo con el horizonte cargado de negras nubes. Si alguien en esta sociedad no se hace ilusiones, somos los trabajadores. Pero el 1 de Mayo de 1980, que difícilmente podemos vivirlo como una fiesta, tampoco va a ser testigo de una clase trabajadora desmoralizada. Nos movilizamos para estar presentes en los dos frentes sobre los cuales se están volcando la patronal y el Gobierno cada vez con más fuerza, a medida que se profundiza y se extiende la crisis. Las explicaciones de UCD y patronal están desplegando la agresividad de una verdadera guerra de clases. En primer lugar el trabajo (paro y salarios), y en segundo lugar la legislación laboral (ley del Empleo, ley de Huelga, ley de Acción Sindical en la empresa), son los objetivos sobre los que se centran los ataques. Nosotros, los trabajadores, a esto nos convoca el 1 de Mayo, nos reafirmamos en nuestros propósitos reivindicativos, insistimos en la voluntad de consolidar el movimiento y la acción sindical, garantía de la eficacia de nuestra lucha, y orientamos nuestra mira a la consecución de un marco autónomo de relaciones laborales en Euskadi

Según se acordó en la última reunión entre ELA, UGT y CC. OO.

Las elecciones sindicales serán en noviembre

Las centrales sindicales UGT, ELA y CC. OO. han mantenido una segunda reunión, con el objetivo de ir avanzando en el acuerdo unitario de convocar las elecciones sindicales en Euskadi para el próximo otoño.

En este sentido se han concretado los puntos siguientes:

- 1.—Las elecciones sindicales tendrán lugar a lo largo del mes de noviembre.
- 2.—El ámbito geográfico será Vizcaya, Guipúzcoa, Alava y Navarra, haciéndolas extensivas a todos los sectores.
- 3.—El procedimiento a seguir será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores, como norma legal vigente.

4.—Se constituirá un comité de control y seguimiento a efectos de garantizar la regularidad del proceso electoral, así como los resultados.

5.—Mantener reuniones con los organismos oficiales y con las organizaciones patronales a fin de facilitar al máximo el proceso electoral.

Las centrales UGT, ELA y CC. OO. seguirán manteniendo reuniones de trabajo a efectos de ir concretando conjuntamente todo lo relacionado a este acuerdo.

Administración Local: ELA, el sindicato mayoritario

ELA está demostrando ser el sindicato mayoritario del sector de la Administración Local; según los datos de las elecciones sindicales que se vienen realizando hasta la fecha. Así, tras el triunfo en las celebradas en la Diputación de Gipuzkoa, donde ELA obtuvo nueve de los 13 delegados, los resultados de las elecciones obtenidos en los Ayuntamientos de Urola-Kosta son los siguientes:

1, en Orrio; 1, en Zumaia; 1, en Zestoa, y 5, en Azpeitia; siendo los elegidos todos de ELA.

En el transcurso de los próximos días van a seguir realizándose las elecciones. Así, están ya convocadas en el resto de los Ayuntamientos del Urola-Kosta, en los del Gohierri, al igual que en la mayoría de los Ayuntamientos y Diputación de Bizkaia.

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
Metalúrgicas (FITIM),
Federación Europea de
Metalúrgicos (FEM)

Federación Internacional de
Trabajadores de Textil, Vestido y
Cuero (FITIVC)

Federación Internacional de los
Trabajadores del Transporte (ITF)

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

Secretariado Internacional de
Sindicatos del Espectáculo

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

Publicación: ELA-STV
(Semanao Sindical)

Edita: ELA-STV
Director: J. Elorrieta
Redactores: V. Bengoa
J. Larrañaga

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

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

Hacer el Sindicato: Un esfuerzo continuo y sistemático

A veces el militante sindical con responsabilidades en un taller, centro de trabajo o en cualquier nivel de la estructura interprofesional o federación suele lamentarse de la falta de colaboración que recibe de sus compañeros afiliados en la realización de sus tareas o de la falta de interés de los trabajadores con los que convive por todo lo que sea y representa el sindicato como movimiento organizado.

Nadie está libre, por supuesto, de esta sensación de desánimo, en ocasiones bastante justificado, pero lo peligroso de estos estados es que impiden ser todo lo eficaces que deberíamos en el trabajo sindical cuando no empujan a echar la toalla.

En situaciones como las consideradas conviene no perder de perspectiva varias cuestiones.

La primera de ellas, que el trabajo sindical pocas veces produce resultados espectaculares. Hay que tener buenas dosis de paciencia y ser perseverante, sin marcarse objetivos excesivamente ambiciosos, valorando los pequeños pasos que se van dando.

En segundo lugar, que es muy importante la forma de trabajo, la organización para que la respuesta a nuestras iniciativas tenga mayor o menor eco. La convocatoria de reuniones sin preparar bien los temas a tratar, la informa-

ción a las opiniones de los demás suelen ser motivo de posturas de inhibición de compañeros afiliados. De la misma forma es negativo el no ser exigente con uno mismo y con lo demás en el cumplimiento y desarrollo de las tareas marcadas, ya que ello suele conducir a una saturación, de responsabilidades en unos pocos o un progresivo abandono de la actividad sindical.

En tercer lugar, que la caída de moral en el militante sindical suele ser en ocasiones fruto de considerar que un trabajador, por el mero hecho de ser afiliado, está lo suficientemente motivado para efectuar un trabajo permanente, y esto es un error. Al afiliado hay que ir integrándolo en las tareas militantes mediante contactos personales, reuniones, etc., buscándole su sitio de acuerdo a sus posibilidades, actitudes, etc. La formación constituye uno de los me-

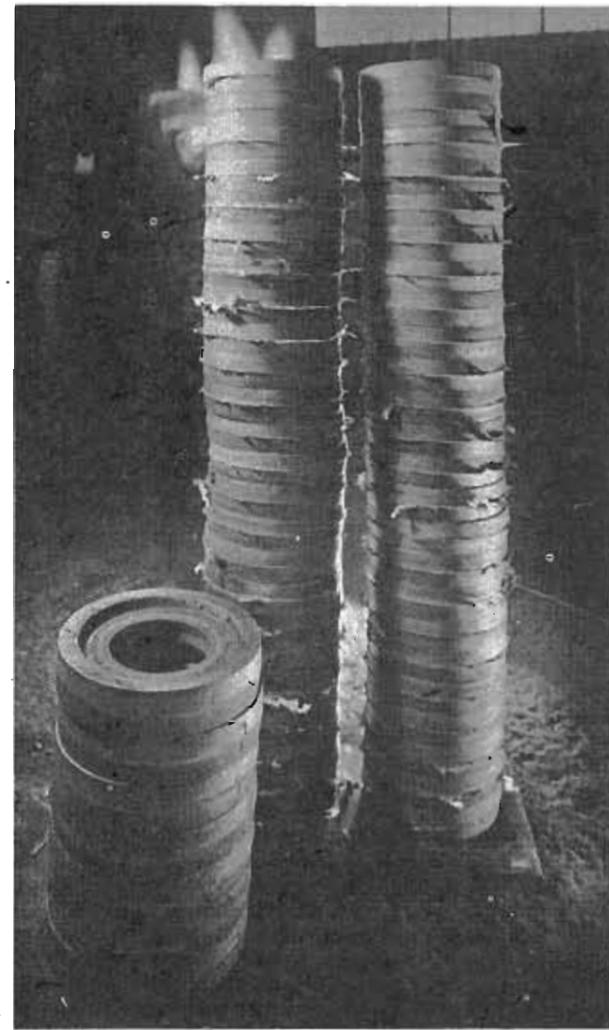
dios más eficaces para ir logrando la identificación de los afiliados con el sindicato, con sus objetivos, a la vez que pone a su disposición una serie de conocimientos técnicos e ideológicos.

Como última consideración está una relativa a los trabajadores no sindicados, que unas veces de forma implícita y otras de manera explícita, se comportan como parásitos del esfuerzo de los sindicalistas, lo que les origina cierto desaliento. En este sentido, nada se soluciona lamentándose; al contrario, la única alternativa es conseguir mediante la persuasión y la acción sindical que los trabajadores vean en la afiliación al sindicato una cuestión conveniente y necesaria.

En síntesis, pues, que en el trabajo cotidiano sindical hay que armarse de paciencia, realismo, conocimiento y ganas, algo que desde luego todos sabemos, pero que de vez en cuando no está de más el recordarlo para seguir en la brecha frescos, sin síntomas de agotamiento, con optimismo, seguros, porque cada vez tendremos más fuerza, más medios.

G. A.

TXOKOAN



Zer esan nahi du?

En toda sociedad, para producir el conjunto de bienes y servicios que definen la actividad económica, se combinan tres factores básicos denominados factores de producción, que son: la tierra, el capital y el trabajo. Pasemos a definirlos brevemente.

TIERRA.—La tierra como factor de producción desempeña dos funciones básicas: proporciona espacio para las actividades económicas y un lugar cerca del mercado para el producto.

No obstante, en sentido económico no se limita a la tierra firme y de una forma extensiva puede considerarse como tierra al conjunto de recursos naturales con un valor y susceptibles de apropiación. Con el paso de una economía agrícola a una economía industrial, la tierra, en su acepción física, ha perdido importancia como factor de producción, de forma tal que el propietario agrícola ocupa una posición secundaria, tanto económica como políticamente.

Por todo ello, este aspecto formativo que de forma muy incipiente lo hemos abordado en este curso, va a ser uno de los que en próximos cursos de formación vamos a incluirlo en nuestros programas, con una programación mucho más amplia y desarrollada. Temas como los jurídicos, económicos, de organización y de expresión en sus facetas técnicas, serán temas centrales para algunos de los cursos a desarrollar a diferentes niveles, tanto de la estructura Profesional como de la Interprofesional, toda vez que cuanto más aproximemos la atención y respuesta a los problemas de nuestros afiliados (respuesta que requiere en muchos casos de esta capacitación técnica) al lugar de vida y de trabajo; es decir, la Unión Local y la Sección Sindical, un mejor servicio sindical desarrollaremos.

Solamente en aquellas zonas no industrializadas, el terrateniente, el propietario de grandes extensiones de terrenos, goza del liderazgo económico y político.

Frecuentemente el paso de una sociedad agrícola a una sociedad industrial ha estado protagonizado precisamente por los grandes propietarios agrícolas al constituirse en propietarios industriales, juntamente con aquellos que habían alcanzado sus fortunas a través de la actividad comercial.

CAPITAL.—El capital es un factor de producción que consiste en el conjunto de medios producidos que sirven a su vez para producir.

El capital puede clasificarse en dos grupos bien diferenciados: capital fijo, que incluye los edificios, las ins-

talaciones en maquinaria, equipos, etc., y capital circulante, que consiste en bienes en fase de preparación para el consumo, materias primas, productos en curso y productos terminados antes de haber sido enviados al mercado.

En una economía capitalista la propiedad del capital, resultado de la acumulación de la plusvalía obtenida por el empresario del trabajo, confiere a éste el derecho exclusivo de decisión y organización.

TRABAJO.—Es el factor de producción consistente en la combinación de esfuerzos manuales, físicos o mentales de los individuos dirigidos a obtener bienes o servicios. La remuneración a esta factor se llama salario.

En la producción de bienes y servicios el trabajo puede utilizarse de una manera intensiva en el caso que su empleo, por unidad de rendimiento, es de mayor importancia que el empleo de capital. Esta forma de utilización de la mano de obra ha sido característica de las anteriores etapas del capitalismo y se sigue aplicando en aquellos lugares de mano de obra barata. Por el contrario, en los países industrializados se está utilizando una progresiva sustitución de la mano de obra por capital desplazado, sin crear puestos alternativos en un número importante de puestos de trabajo.

J. E. LIBANCO

Formación

La capacitación técnica

Gure hezketa lanetan aurreratzen ari garen neurrian, ohartzeko gara baita ere, teori mailako jardunaldiekin batean, era bat beharrezko zaigula zenbait teknika mailako gai ere ikasi eta sakontzea, gure eguneroko lan sindikalean premia baidugu hezketa tekniko hori ere, eta hainbat eta gehiago, beren jokaera arrazoi bezala, nagusiak arrazoi teknikoak agertzen dizkiguten garai honetan.

En los cursillos de nuestros Comités Federales hemos visto ya, y lo estamos desarrollando ahora a nivel de algunos de nuestros Comités y

grupos de la Interprofesional, el tema tratado en el texto "Qué es y para qué sirve un Balance", de nuestros Materiales de Formación.

El interés con el que se va siguiendo el tema, así como los favorables comentarios que en su torno se suscitan, nos conducen a una serie de reflexiones:

1.º Juntamente con una preparación ideológica-teórica, totalmente necesaria para el desarrollo de una formación sindical adecuada, es también necesaria una capacitación técnica.

2.º La necesidad de esta ca-

pacitación técnica es aún más necesaria hoy, dado que el número creciente de despidos, las situaciones de expedientes y regulaciones, etc., plantean en muchos casos en un campo técnico los razonamientos que utilizan los empresarios para la defensa de sus posiciones.

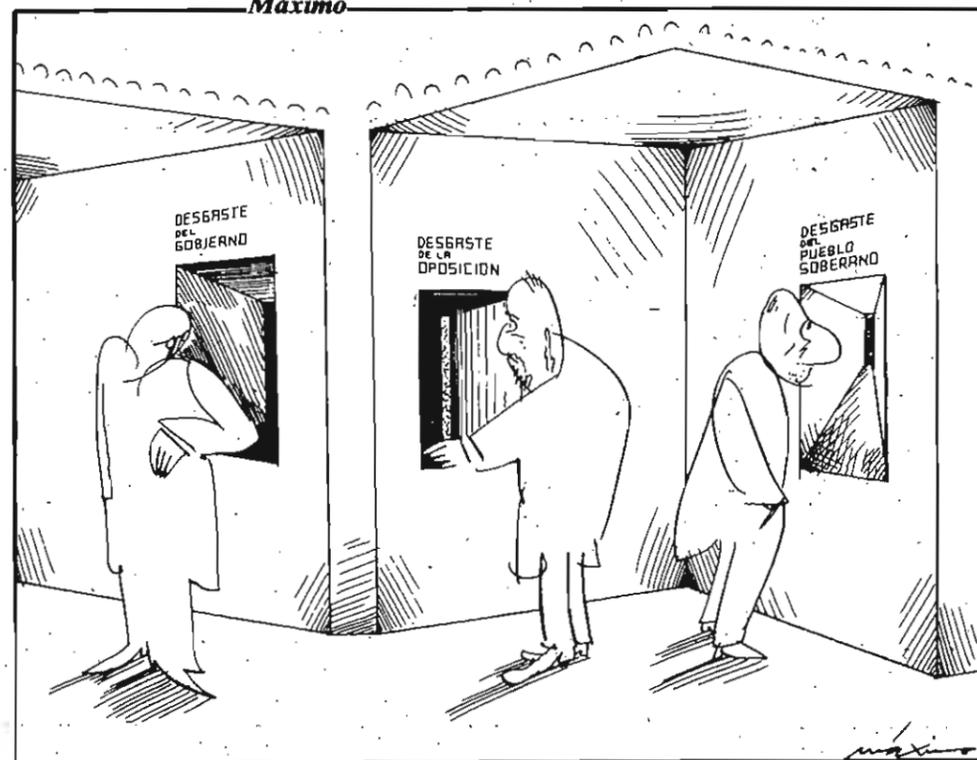
3.º La capacitación técnica para sindicalistas la tenemos que abordar desde la formación de los propios sindicatos. La capacitación que podríamos adquirir en escuelas ajenas estaría en muchos casos desprovista de aspectos y matices que nos son totalmente necesarios para enfocar el tema desde una perspectiva sindical.

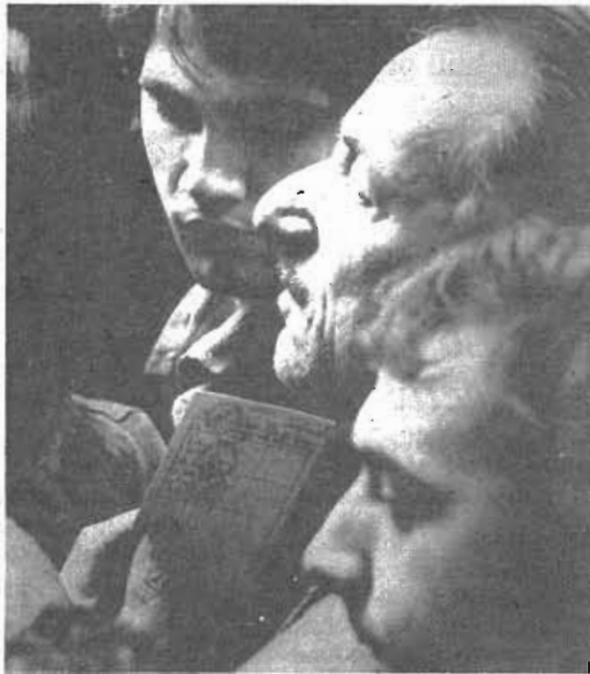
Por todo ello, este aspecto formativo que de forma muy incipiente lo hemos abordado en este curso, va a ser uno de los que en próximos cursos de formación vamos a incluirlo en nuestros programas, con una programación mucho más amplia y desarrollada. Temas como los jurídicos, económicos, de organización y de expresión en sus facetas técnicas, serán temas centrales para algunos de los cursos a desarrollar a diferentes niveles, tanto de la estructura Profesional como de la Interprofesional, toda vez que cuanto más aproximemos la atención y respuesta a los problemas de nuestros afiliados (respuesta que requiere en muchos casos de esta capacitación técnica) al lugar de vida y de trabajo; es decir, la Unión Local y la Sección Sindical, un mejor servicio sindical desarrollaremos.

MARITERE ZINKUNEGI

HUMOREA

Máximo





En la crisis como en la crisis

Lo suyo es enfrentarnos

Lo peor de la brutal expresión "mercado de trabajo" es que es fiel expresión de la voluntad empresarial de reducir el trabajo a pura y simple mercancía, con todas las consecuencias en cuanto a las leyes de la oferta y de la demanda. Por eso, el mantenimiento de un buen nivel de paro es parte de la estrategia laboral capitalista: a mayor oferta, el precio baja. Eso está claro. Y que el subsidio de paro vaya a cuenta del contribuyente.

Paraiso empresarial

Hay, con todo, otro elemento con el cual opera la patronal —el capitalismo—, ateniéndose ortodoxamente a las leyes del mercado en su política ocupacional. El empresario ha tratado siempre de mantener a disposición una mercancía de trabajo dispersa, fraccionada, aislada y a poder ser también enfrentada. Tener una abundante oferta de trabajo y que además esos trabajadores disponibles —en paro— compitieran entre sí, tirando el precio de su trabajo por la urgencia de ser contratado para poder vivir, constituye el paraiso económico del empresario en sus relaciones con los trabajadores. Y, naturalmente, el empresario siempre sueña con su paraiso, se afana por crearlos: Hong-Kong, Formosa, Corea del Sur...

Los sindicatos perturban

Cuando los sindicatos comenzaron a dar señales de vida —ya la industrialización había dado sus primeros pasos—, los empresarios no dudaron en practicar el terror, la represión y la violencia contra los que venían a unir lo que ellos querían disperso. Los sindicatos agrupaban, solidarizaban a los trabajadores; les hacían conscientes de los objetivos comunes. Eliminaban la competencia entre los que ofrecían a los empresarios la "mercancía" de su trabajo. Los Gobiernos, siguiendo la lógica patronal imperante, cayeron sobre los sindicatos, por perturbadores del sacrosanto orden social de la oferta y la demanda. Los sindicatos, ciertamente, asociando a los trabajadores creaban problemas en el corazón del mecanismo del sistema.

Jugando al socaire de la crisis actual, el empresariado se devana los sesos en el afán de reconstruir los elementos básicos de su esquema ideal del "mercado de trabajo" insolidario, atomizado, disperso, competitivo y hasta enfrentado. Tanto el Estatuto de los Trabajadores como la ley Básica del Empleo, con el pretexto de buscar fórmulas que palien el paro, multiplican las posibilidades de reintroducir la competencia y la concurrencia entre los trabajadores que buscan empleo. Por las fórmulas de contratación que admiten, se van a multiplicar los trabajadores contratados en forma no fija: los eventuales, los de a tiempo

parcial, los de trabajo a domicilio, los temporeros, los de trabajo de rotación con el paro, etc. Estas formas de trabajo constituyen campo abonado a la insolidaridad de la marginalización y el nacimiento de sentimientos corporativistas. Esto sin tener en cuenta la creación automática de una diversificación de situaciones entre los parados.

Sindicalismo sin ofuscaciones

Una tarea sindical de urgencia prioritaria es, sin duda, la lucha contra el paro, contra toda clase de paro. Pero también, y ésta es una vertiente a la que pocos prestan atención, la de recomponer la solidaridad obrera a niveles nuevos, sin abandonar obviamente la común reivindicación de los temas de siempre. La inevitabilidad de ciertas situaciones nos estimula a

responder con un trabajo suplementario de concretar nuevos objetivos unificadores de lucha reivindicativa que tiendan a suprimir estas situaciones en el menor plazo posible y superar sus consecuencias disgregadoras mientras las situaciones inevitables subsistan. Y no olvidar que implantar, entre las dificultades de la crisis, un movimiento sindical vigoroso, con alta tasa de afiliados, sindicatos de firme organización, amplios recursos y eficaces medios, constituye un trabajo que a lo peor no resulta atractivo por lo difícil y lo oscuro, pero sigue siendo lo que tenderá a obstaculizar la patronal, por ser para ellos lo más rentable y para los trabajadores lo más acertado y medular.

V. ELORZA

La crisis lo pone más de manifiesto aún

Algo más que la negociación

La negociación colectiva representa la forma principal de alterar las condiciones de trabajo y vida del conjunto de los trabajadores, como venimos observando y practicando en nuestro sindicalismo, práctica que se desarrolla en el contexto de la crisis económica.

Observando el proceso de negociación de la temporada presente, se extraen diversas notas. Una de ellas se observa en la la negociación de las empresas en crisis. Está claro que hoy las centrales y los trabajadores estamos aceptando condiciones laborales, "paquetes" que implican serios menoscabos en nuestras condiciones y que no hubiéramos aceptado hace un año. Expedientes, reducciones de plantillas y jornada, congelaciones que no eran ni siquiera planteables hace algún tiempo, hoy son aceptados, aplicados, impuestos.

Por supuesto, esta realidad no es la característica central de la temporada de negociación, pero sí es una realidad marginal, creciente e importante, tanto por su contenido como por su carácter sintomático de unas conductas patronales y obreras en la crisis.

A partir de reconocer esta realidad, este "repliegue", este empeoramiento, aunque no general sí particular, de las

condiciones de trabajo, pueden plantearse ciertas reflexiones. Diríase que la historia, la práctica de "las empresas en crisis", pone al descubierto unas realidades. Pone al descubierto las limitaciones de la negociación colectiva, pone al descubierto la necesidad de que se considere la negociación colectiva en una perspectiva más amplia que el simple incremento porcentual de los salarios; el derecho a la información económica, el derecho a la participación en las decisiones económicas, son claras consecuencias o consecuencias que se derivan de la experiencia actual. También se pone al descubierto la necesidad de una amplia perspectiva sindical, la necesidad de la dinámica de las secciones sindicales, la inutilidad corporativista de la conducta de ciertos "comités de empresa".

Por último, el tratamiento rutinario de los problemas, el no-análisis el no-enfrentarse a los problemas, mero-dean en todos los casos de "empresas en crisis". Bienvenidas sean si sabemos utilizar la experiencia, de forma que nos lleve a un quehacer más cercano a la realidad y, al mismo tiempo, insertos en una dinámica global, de conjunto, y con las ideas claras.

MENDI

HEMEROTEKA

Partidos y sindicatos: Cada cual sus responsabilidades

"El sindicato es la organización de la clase obrera que tiene por misión el tomar a su cargo los intereses materiales y morales de los trabajadores. Rechazamos toda fórmula de organización que bajo el falaz pretexto de democracia no tiene por lógica final más que la integración de los trabajadores en la empresa, convirtiendo a ésta en comunidad de trabajo en la que todas las contradicciones de intereses desaparecerían ante el autodenominado 'interés común'. (...)

A partir de nuestra propia apreciación, el sindicato debe mantenerse como organización de clase, actuando por cuenta de los intereses propios de los asalariados, y esto cualquiera que sea el Gobierno o el régimen político en el poder. Haciendo esto, el sindicato entiende que la responsabilidad de los partidos políticos es la de elaborar sus propios proyectos de sociedad. A cargo de la organización sindical queda el criticar y, eventualmente, el combatir el proyecto o los proyectos en cuestión, en el caso en que éstos vayan en contra de los intereses de los trabajadores.

La vocación natural de un partido político es la de acceder al poder para gobernar. Una vez que llegue a ser detentador de ese poder, el partido tendrá la misión de

gestionar los asuntos del Estado en nombre del 'interés general', tal como es concebido por él. ¡Ese es su trabajo!

Por el contrario, y porque el 'interés general' no corresponde siempre, ni de lejos, a los intereses de los asalariados interpretados por los partidos, el papel del sindicato continuará siendo el de actuar por la defensa de dichos intereses, utilizando el derecho permanente a la contestación, que en la democracia es el suyo y que no se confunde en modo alguno con aquél que consiste en gestionar la sociedad.

¡Cada uno con sus responsabilidades!"

"FOH"
(II-1980)

El INE se ha pasado

El sentido común es un magnífico deflector de estadísticas. Según se desprende de las cifras publicadas recientemente por el Instituto Nacional de Estadística (INE), al trabajador medio español le subieron el pasado año el sueldo en un 20 %.

Con el mayor respeto para estadísticas y estadísticos, semejante elevación parece ilusoria, si no fantástica. ¿Conoce usted a alguien a quien le hayan subido el sueldo en tamaño porcentaje? Al tratarse de una media, quiere decir que si hay mucha gente que no ha logrado tal incremento, hay muchos otros que han conseguido eleva-

ciones espectaculares. Haciendo salvedad de afortunados casos atípicos, semejante prosperidad no se la cree nadie.

El sentido común no es el único en rebelarse contra tales cifras; también se rebelan otras estadísticas.

Hagamos las cuentas:

Según el INE, la masa salarial se elevó durante el pasado año en un 17,5 por ciento; como durante 1979 el número de asalariados descendió en un tres por ciento, según la Encuesta de Población Activa (EPA), quiere decir que los asalariados han recibido una elevación superior al 20 por ciento, tal como hemos señalado.

Tan sorprendente subida contrasta con las estadísticas procedentes de los convenios colectivos, que señalan un incremento salarial medio del 14 por ciento.

Entre tan maravillosa subida salarial y la interpretación positiva que el Gobierno hace del negro informe de la OCDE, no nos explicamos cómo todavía hay derrotistas que se empeñan en hablar de crisis económica.

"Lunes Económico"
(14-IV-80)

Piquetes obreros y servicios de orden

Se puede estar o no de acuerdo con la democracia representativa, pero no parece serio estar de acuerdo sólo cuando nos favorece y en desacuerdo cuando nos perjudica. Si los miembros de una urba-

nización residencial tienen el derecho de decidir, por mayoría, las normas a las que tienen que atenerse cuantos vivan en ella y cuantos se arriesguen a interesarse en el recinto "privado" de sus calles, y pueden organizarse sus "piquetes de orden" para que se respeten; si los "centros de enseñanza privados" tienen el derecho de marcar su ideario y hacerlo respetar por las buenas y aun con medidas de vigilancia y sancionadoras, y a estos ejemplos se puede añadir un largo etcétera de aplicación de la democracia representativa al campo de lo público y de lo privado, y de la extensa permisividad para que los colectivos organicen sus propios servicios de orden para imponer a todos los acuerdos adoptados por las mayorías y sus representantes, no se comprende bien por qué a los colectivos obreros se les recorta el mismo derecho y a sus representantes mayoritarios y a sus asambleas se les discute permanentemente su capacidad para autorregirse, para imponer a todas sus decisiones y para organizar su poder sobre el conjunto de su colectivo.

Desde una posición de democracia directa puede ponerse en duda, y aún rechazar, los piquetes obreros y sus servicios de orden, y también, desde luego, la representatividad sindical, pero no desde las posiciones democráticas formales en que pretende situarse la derecha y sus aliados eventuales; o se cambian las reglas del juego o se la aplica en todos los casos.

Ignacio F. de Castro
"Triunfo", n.º 892



El local de Erandio, testigo mudo del esfuerzo realizado por la Sección Sindical de ELA de la "Westin"

La fuerza sindical de Euskadi ha desbaratado los planes de la empresa

La Westinghouse, de Erandio, sigue teniendo su propio convenio

Tras haber superado los 40 días de huelga, los trabajadores de la factoría Westinghouse, de Erandio, conseguían lograr el acuerdo de convenio de empresa 1980, rompiendo la pretensión de la empresa de negociar en Madrid un convenio para todos los centros del Estado de Córdoba, Madrid, Reinos y Erandio. Un incremento del 17,8 % de media y la reducción a 1.915 horas anuales la jornada, constituyen los puntos más sobresalientes de dicho convenio.

La dirección de la empresa, como buena multinacional, pretendía negociar un convenio intercentros para todo el Estado, maniobra a la que, desde un principio, se opusieron los trabajadores de Erandio, motivo éste que ha provocado una huelga de mes y medio. La negociación en el centro de trabajo, como forma de participación directa de los trabajadores en su convenio, tal y como entendía la sección sindical de ELA como premisa fundamental, fue asumida por los trabajadores de Euskadi de la "Westin".

El resto de los centros acceden a negociar en Madrid y, aunque el de Reinos ofrece una leve resistencia, se llega a la firma conjunta con el logro del incremento del 14 %.

En Erandio, la patronal tiene que enfrentarse con una larga y dura huelga que mantienen los trabajadores, teniendo que claudicar cuando ésta rondaba el mes y medio.

Marrullerías de la empresa

A lo largo de la misma hemos contemplado un sinfín de tácticas maniobreras y marrullerías de la dirección, realizando ofertas según calco del Acuerdo-Marco (vigencia para dos años, movilidad de los puestos de trabajo, aumento de productividad y

reducción del absentismo), oferta a la que UGT recogió el guante, iniciando negociaciones ocultas a espaldas de los trabajadores, en una actitud antiunitaria e insolidaria. Actuación que sería descubierta y ante la cual se vería obligada a aceptar la alternativa de huelga propuesta por los trabajadores.

Vendrían también, por parte de la patronal, amenazas veladas, insinuaciones de la ilegalidad de la huelga, la expulsión del comité de huelga de la factoría, la desaparición de la dirección durante 20 días de la misma, intentonas todas ellas que fracasaron y más tarde accedería a sentarse a negociar.

Aunque al comienzo de las negociaciones era imposible llegar a un acuerdo por la irrepresentatividad e incompetencia de la parte empresarial (la dirección puso el clásico "hombre de paja", sin atribuciones), se consiguió, más tarde, que desde Madrid vinieran directivos con poder de decisión a la mesa de negociaciones. Una vez llegados a este punto, no tardaría mucho en darse el desenlace del acuerdo, ratificado éste, posteriormente, por los trabajadores.

La lección de la Sección Sindical de ELA

Hemos de destacar la positiva y firme labor llevada a cabo por la Sección Sindi-

cal de ELA, de forma realista y a la vez dura, consciente de la batalla que había que plantear a la multinacional. El asesoramiento de la federación y el apoyo dado por la Caja de Resistencia, que ha demostrado, una vez más, ser un acto de solidaridad entre todos los afiliados de ELA, ha hecho posible llevar adelante un trabajo eficaz. Los locales de la Unión Comarcal de Erandio, como mudos testigos de las maratónicas reuniones de la Sección Sindical, dan buena muestra de ello.

La fuerza sindical ha saltado, de nuevo, las barreras que pretendía imponer la patronal. La "Westin" de Erandio sigue teniendo su propio convenio.

SERAFIN MATILLA

Los sindicatos han presentado conflicto colectivo El caciquismo tiene que ser por la negociación

Los dos laudos dictados por la Consejería de Trabajo en Oficinas y Despachos de Bizkaia para 1979, abrían la posibilidad, siendo laudos idénticos, de plantear para 1980 un convenio único para los aproximadamente 5.000 trabajadores del sector. La patronal sigue sin querer negociar un convenio (hasta la fecha han venido realizándose sucesivos laudos) y la dinámica negociadora se está presentando idéntica a la de años anteriores. Los sindicatos han previsto, ante la situación que se creaba, presentar conflicto colectivo ante la Consejería de Trabajo, lo que puede haberse producido en el momento que estas líneas salgan a la luz.

Actualmente, muchos trabajadores están pendien-

Los patronos temen la colectivización de los problemas en sus empresas

tes de recibir los atrasos del 79, cantidades que son demoradas con la excusa de la presentación de recurso patronal al laudo ante el contencioso administrativo.

El convenio provincial, de nuevo hacia el laudo

Si algunos patronos están esperando a que termine el contencioso llevado por ellos para pagar las deudas a los trabajadores, éstos han de denunciar y exigir de inmediato las percepciones, ya que el laudo tiene carácter ejecutivo una vez

sea publicada en como ya se ha independientemente proceso que sigan cursos presentados patronos. Este tipo de "profesionales" que pululan en el sector, empresarios que quieren asumir el tal (fundamentalmente letrados, notarios, etc.), en su de "profesionales". Dan buena muestra de ello sus alargados discursos retóricos que mantienen en la



En Oficinas y Despachos, los continuos laudos revelan la capacidad negociadora que posee la patronal. En la foto, y de izquierda a derecha, Vidal, Kamio y Bravo, militantes de ELA de

Pendiente sólo de su firma

Acuerdo en el primer convenio provincial Bizkaia de Materiales y Prefabricados por la

Se ha negociado y llegado a un acuerdo definitivo en el primer convenio provincial de Bizkaia de Materiales y Prefabricados para la Construcción, sector (de unos 2.500 trabajadores) que venía hasta la fecha incluido en el convenio de la Construcción.

El convenio concluido, pendiente sólo de su firma, recoge de forma adecuada las características y condiciones de trabajo del sector, que agrupa a canteras, hormigoneras, prefabricados, terrazas, baldosas, etc., diferenciándose así del de la Construcción, marcado este último por el peso mayoritario de los trabajadores de obra.

Por otra parte, la actitud

negociadora de los empresarios, en oposición a los de la Construcción, ha hecho posible un desarrollo ágil y flexible de las negociaciones, condiciones que han llevado al acuerdo de una forma rápida y abierta.

Por todo ello, y ratificando el espíritu manifestado en la asamblea de los delegados de ELA del sector (que constituyen más del 50 % del total), el sindicato considera como muy positivo el acuerdo al que se ha llegado, algunos de cuyos puntos más importantes reseñamos a continuación.

—El aumento salarial sobre tablas es de un 15 %, igual al conseguido en la Construcción.

—La entrada en vigor del convenio será el 1 de abril, abonándose, como compensación a los tres meses anteriores, una cantidad lineal de 14.000 pesetas a todos los trabajadores, cantidades no absorbibles ni compensables por ningún otro concepto.

—Las dietas quedarán de la siguiente manera: 350 pesetas la media, 1.200 la completa (los tres primeros días, 1.300).

—No podrán ser absorbibles aquellas cantidades que se abonen por encima del convenio, cuando éstas sean hechas efectivas por la ejecución de trabajos especiales, ya por razones de su duración como por las responsabilidades ejercidas,

etc.

—La jornada será de 43 horas, jando nueve horas lunes, martes y miércoles y ocho los jueves y viernes.

—Se establece indemnización por muerte accidental en las siguientes cantidades: 100.000 por muerte natural, 100.000 por muerte en accidente bajo o incapacidad permanente absoluta.

—En cuanto a la jubilación voluntaria ante los 65 años, se abonarán las siguientes cantidades incentivo: 300.000 en caso de jubilación anterior a los 60 años; 200.000 pesetas, si es anterior a los 61 años; 200.000

1980 en el sector de Oficinas y Despachos de Bizkaia

ustituido

Nagusiek, lehengo lepotik burua

Bizkaiaiko Ofizina eta Bulego deritzan sektorean, igazko bideari jarraituz, aurtengo negoziaketak era berdinean joango den traza guztia du. 1979 urterako bi laudo berdintsuak bota izan bazuen ere laneko kontseilaritzak, badirudi aurten ere laudorantz doala, negoziaketak —izen hau merezi badu behintzat— doazen edota joan diren bezala ikusita, apurtuta baitaude mementu hontan. Sindikatuek, beren aldetik konfliktu kolektibua azaltzekotan ziren. Nagusiek duten arrera kontuan hartuta, berdin zaiela esan leike negoziatzea edota gauerdiko hauntzen ez zutela entzutea. Aspaldidanik dabila laudoz laudo sektore hau. Sener lantegia bera, enpresako komenioa izan arren 1979-enean, azken urteotan gertatzen denaren adierazgarri da. Basatiz jokatzeko dute negoziaketa mahaian, gogor erasoz langileen erreibindikapenei. Batzuk gainera, ez dute beren burua nagusiztat jotzen, "liberal profesioak" baitira, notario eta abokatuak batipat; aitzaki honekin agertzen dira langileen aurrean. Garbi da, panorama hau ikusita, langileen bide bakarra, sindikatuak indartzetik hasia dela, afiliazio pausoa emanez lehendabizi.

negociaciones. Todo son dilaciones para no negociar el convenio.

Como hemos expuesto en el comienzo del artículo, todo parece encaminarse hacia el laudo como única salida a las negociaciones, ya rotas, con los empresarios. Los sindicatos han planteado el conflicto colectivo en el sentido de que el resultado sea unificado para todos los trabajadores del sector, teniendo en cuenta que fueron idénticos los promulgados para 1979, con la única diferencia de la nomenclatura de su aplicación al subsector de técnicas y no técnicas.

Caciquismo en Senercaya

En esta empresa, una de las mayores del sector y filial de Sener, se plantea el problema de aplicación, también, del laudo provincial del 79, y ante el cual los trabajadores han presentado conflicto colectivo.

La dirección ha actuado discriminadamente, haciendo una "remodelación de categorías", que en la práctica viene a ser una degradación de las mismas. A los programadores, en sus tres escalones, se les ha bajado de nivel, cambiándoles de nombre y ajustándoles al del laudo, no compaginando, incluso, con las funciones que realizan. En lo referente al capítulo de las bonificaciones por antigüedad y de las gratificaciones extraordinarias, van en la misma línea.

Antisindicalismo Sener

En este breve análisis del

sector, no podemos dejar de mencionar a la empresa Sener, que dirige el señor Sendagorta, empresa a la que acaba de dictarse un nuevo laudo para 1980 por la Consejería de Trabajo. Sobradamente conocida su política laboral antisindical (señalemos a este respecto la vista que tendrá lugar el 6 de mayo próximo ante el Tribunal Supremo en Madrid, con el asunto de los 40 despedidos a raíz de la huelga pro-amnistía de mayo del 77), el de 1980 es el tercer laudo desde que se realizó el convenio de empresa en marzo del 77, casualmente, dos meses antes del despido de los 40.

La realidad reflejada anteriormente en el sector nos induce a extraer las siguientes conclusiones:

—Los continuos laudos habidos constatan la actitud nada negociadora de los patronos del sector.

—Es evidente también la

mente antisindical de éstos, que llevan una política individual, paternalista y a la vez autoritaria en las relaciones de trabajo. El chanchulleo y el caciquismo sustituyen al diálogo y a la negociación con los trabajadores, los sindicatos, tratando de evitar, a toda costa, la colectivización de los problemas en sus empresas, según sus propias palabras.

—El único medio posible y eficaz para contrarrestar este proceder de la patronal se encuentra en la agrupación de los trabajadores en los sindicatos, organizaciones que posibilitarán, con su estructura y medios, cambiar la correlación de fuerzas en favor de los trabajadores. En este sentido, la afiliación, cada día más palpable en el sector, es el primer paso que tienen que dar todos los trabajadores.

J. LARRAÑAGA



Los trabajadores tienen que trabajar a través del sindicato. El acuerdo, en la foto, militantes de ELA-Autoescuelas

Bingos y auto-escuelas de Bizkaia

La importancia de la estructura sindical en los sectores "marginales"

La información de bingos y auto-escuelas de Bizkaia ha salido diariamente en las páginas de los periódicos, por la conflictividad que ha surgido en las negociaciones de sus respectivos convenios. Por nuestra parte, analizaremos la situación sindical específica que poseen estos sectores "marginales" en el mundo laboral, haciendo hincapié en los puntos comunes a ellos y dando algunas conclusiones de los mismos. A la hora de redactar estas líneas, se había planteado conflicto colectivo en Bingos, y en Auto-escuelas se había llegado ya a un acuerdo entre las partes.

Características de los sectores

Ambos sectores están luchando por conseguir, por primera vez, su convenio provincial. Hasta la fecha, integrado uno en la Enseñanza Privada, y el otro, aunque con carácter nuevo, con intentos patronales de incluirlo en Hostelería, Espectáculos o, incluso, en Actividades Diversas.

Las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en estos sectores dejan mucho que desear. Una mínima regularización de éstas tenía que pasar por conseguir un convenio entre los patronos y trabajadores, tarea que han emprendido, no sin trabas por parte de los empresarios.

En Bingos se da una situación de explotación muy acusada, donde los trabajadores se sitúan en unas condiciones, tanto salariales, sociales como sindicales, en las que la dignidad, en el más mínimo detalle, pierde todo su significado. Chanchulleos patronales a la orden del día, irregularidades por doquier, amenazas y presio-

nes de cualquier tipo sobre todo trabajador que huele a "sindical"... Todo ello envuelto en una atmósfera coactiva continua y de forma individual sobre cada uno de ellos.

En estas circunstancias, el trabajador se siente solo e indefenso, sin poder contrarrestar la ofensiva patronal. Y aquí viene el primer paso: Los trabajadores sienten la necesidad de un respaldo, de una organización que les apoye y les defienda, y comienzan a afiliarse al sindicato y a plantear las reivindicaciones de forma conjunta.

El proceso de las negociaciones

Se confeccionan las plataformas y, tras presentarlas a la patronal, se empuja a ésta a negociar unas condiciones "x" que van a afectar a todos los trabajadores. Y empieza otra historia: La patronal no quiere negociar, no quieren verse con unos trabajadores que representan a todo un sindicato, a toda una fuerza detrás, rechazan de principio el hecho sindical. No están acostumbrados a "negociar" y empiezan por negar a que sea provincial. En ambos casos se han opuesto a ello.

Bingos de Gipuzkoa lo tiene conseguido para 1980 con carácter de estremo e, incluso, con algún convenio de empresa realizado. En la misma provincia, Auto-escuelas lo lograría, después de una larga y dura huelga de más de dos meses, plasmar en 1978 por primer vez, así como en Araba, firmado a primeros de año el primer convenio, el de 1980.

La única arma, la huelga

El antisindicalismo de estos patronos, que en el

caso de los bingos llega a casos insospechados, es algo visceral. El rol que ha llevado personalmente el conocido señor Faustino Jiménez Muro en las negociaciones del convenio de Bingos, es sumamente esclarecedor. Y no entramos en detalles porque son de sobra conocidos, tanto en este sector como en otros muchos.

No es raro, pues, que los trabajadores no hayan tenido otro remedio que salir a la huelga con utilización de piquetes informativos, etc., y de larga duración. Pasado el mes en Bingos, han recurrido al conflicto colectivo. En Auto-escuelas, con una huelga que ha sobrepasado los dos meses, se ha llegado a un acuerdo.

Conclusiones

Lo importante es constatar que se ha dado un gran paso en la afiliación de los trabajadores. La fuerza hay que hacerla ahora con mucha gente y organizada.

Ha sido muy positivo el conocimiento mutuo, la participación en las reuniones del sindicato, el conocer el modo de funcionar de una organización sindical. En suma, el adquirir unos hábitos sindicales, unos modos de actuación en el mundo laboral, que es lo que, precisamente, a los patronos les hace "pupá". Sin el apoyo de los sindicatos no hubiera sido posible dar estos pasos. Los trabajadores lo han visto con claridad.

Estos dos procesos negociadores, en definitiva, para establecer unas mínimas condiciones para todos e ir acercando el fiel de la balanza hacia los trabajadores mediante el afianzamiento, poco a poco, de los sindicatos en el sector.

J. L. ZUBIZARRETA

rucción

anterior a los 62; 150.000 pesetas, anterior a los 63; y 100.000 pesetas, anterior a los 64.

—En lo referente a las garantías sindicales, se ha establecido lo siguiente:

* Las empresas facilitarán los locales adecuados para la celebración de asambleas.

* Los delegados de personal o miembros de comités de empresa dispondrán de cinco horas más que las que señala el Estatuto del Trabajador.

* Son reconocidas las Secciones Sindicales de los sindicatos con presencia en los comités o delegados.

JOSE MARI LARRAÑAGA



ESTADO

La UCD en crisis, y sin ideas

Seguimos sin Gobierno

Estamos en este país en un receso, uno de los múltiples que ha tenido en estos tres años, en el que existe la sensación generalizada de que el actual equipo dirigente todo lo ha hecho mal, rematadamente mal. No faltan motivos para sustentar esta conclusión, siempre y cuando la perspectiva del análisis sea la que se obtiene desde el ángulo democrático, ángulo en que muchos nos situamos en aquellas fechas de 1977.

Centrándonos sólo en el tema económico-social —la tela para cortar en la cuestión política es de magnitud considerable, no hace falta más que mentar el planteamiento autonómico—, sólo se pueden apuntar fracasos estrepitosos y operaciones fraudulentas.

No se puede calificar de otra manera el contenido del programa económico que nació ya muerto y condenado, además, a ser instrumentalizado por un equipo gris y poco compacto.

Peor no se puede hacer

De nada ha servido la victoria electoral de la derecha en las pasadas elecciones generales del 1 de marzo, porque la atonía inversora se ha mantenido en tanto que la inflación ha seguido su galope. El resultado es de todos conocido: el paro continúa sumando enteros, y punto.

Abril Martorell quiso, al menos así lo formuló en su momento, cambiar las actitudes de los trabajadores, empresarios y banqueros, y lo que ha conseguido se asemeja más a los efectos del legendario caballo del bárbaro Atila. Allá donde el Gobierno actúa no brota más la esperanza, la mínima credibilidad.

La excepción puede ser ASOBAN, la Asociación de la Banca Privada, que está en

plena luna de miel, dadas las buenas relaciones del vicepresidente económico con Rafael Termes. Quizás sea este precisamente el origen del mal o de los desatinos que permiten que, mientras la economía sigue cayendo en picado, la Banca aumente sus beneficios.

El invento de los papeles

En medio del atasco, dicen que la crisis de Gobierno es inminente y profunda, que todo está escrito en los papeles de Formentor, lugar donde Suárez y Abril se han retirado en la Semana Santa. En realidad, estos papeles parecen la serpiente de Pascua, alimentada por un Gobierno que carece ya de repertorio para mantener por más tiempo el suspense del personal, un Gobierno que no ha renovado sus trucos, un Gobierno sin magia.

Lo grave de todo lo que ocurre es que da la sensación que la oposición ha perdido también el norte y que no cesa de dar tumbos, resultando ser su poco olfato, su falta de mordiente, la ausencia de una estrategia, el mejor aliado del partido gubernamental.

Siempre cuando se llega a este punto, a uno le asalta el temor de que el viento Sur afecte también al mundo sindical. Así ha ocurrido en ocasiones precedentes en el ámbito del Estado y la verdad es



La bola de cristal es un mal recurso para arreglar los problemas de este país, aunque, a falta de otros instrumentos sirve para salir del paso o al menos para cubrir las apariencias. Desgraciadamente, parece que ahora hasta la mágica bola está en blanco

que no estamos para estos lujos.

El horizonte de la acción sindical

Y no estamos para estos lujos porque, además de la deriva económica, que nos castiga con especial énfasis a los trabajadores y de rebote a los sindicatos, exigiéndonos un esfuerzo muy alto, está pendiente todo el desarrollo legislativo laboral.

Es de esperar que tanto en la ley de Empleo, como en la anunciada ley de Huelga,

como en la esperada ley de Acción Sindical, se pueda enderezar en buena medida su rumbo, corrigiendo los desajustes de un Gobierno que no por estar groggy es menos peligroso.

No nos gusta esta calma chicha que invade el país. En esta tesitura sería menester, como dice el profesor, tomar la iniciativa, recomponer las condiciones que posibiliten una acción coordinada de todos los sindicatos representativos. Este es el reto.

J. ELORRIETA

El acuerdo entre los sindicatos puede estar cerca

Elecciones sindicales para el próximo otoño

Parece más que probable que también los sindicatos representativos a nivel del Estado lleguen a un acuerdo para convocar las elecciones sindicales el próximo otoño.

La iniciativa que a este respecto se ha tomado en Euskadi puede, sin duda, servir de referencia válida. La convocatoria unitaria del Primero de MMyo puede ser el primer paso que facilite el entendimiento, entendimiento más que necesario habida cuenta que el Acuerdo-Marco, y por distintos motivos, no ha sido bueno ni para UGT, ni para CC. OO. El primero de los sindicatos, con su estrategia de ir por libre, ha perdido posiciones al no estar en condiciones de defender una posición de fuerza ante la patronal. El segundo, sólo parcialmente, en sectores y empresas muy concretas, ha sido capaz de marcar una dinámica negociadora.

Razones importantes que aconsejan su convocatoria

Los motivos para que esta convocatoria electoral sea hecha por los sindicatos representativos para el año en curso son varios e importantes, por lo que en caso contrario habría que lamentar consecuencias nada buenas para el conjunto del movimiento sindical. En primer lugar está la cuestión relativa a la propia renovación de los actuales comités de empresa, elegidos al comienzo del año 1978. El mandato de éstos ha vencido este año, y si no era oportuno abrir un proceso electoral justo al cumplirse el período reglamentario, por el retraso que hubiese supuesto en el proceso negociador, en muchos casos la representatividad de los actuales comités no se corresponde ya con la realidad de cada empresa. En segundo lugar, no hace falta recordar que en el Estatuto de los Trabajadores se fija la exigencia del 10 % de los delegados para estar legitimado para negociar y que, por lo tanto, cara al próximo año se precisa una convocatoria sindical que tenga carácter general. Dado que las competencias de esta convocatoria corresponden a los

sindicatos representativos, sólo en caso de que ésta se efectúe en base a un acuerdo de los mismos se podrán contabilizar los resultados de un número suficientemente representativo de empresas y hacer uso de los mismos conforme a lo que establece el Estatuto en materia de negociación colectiva.

Revaluar el protagonismo sindical

En tercer lugar, tampoco conviene olvidar que un clima electoral favorece el ambiente sindical, reactivándolo. Considerándolo pues desde esta perspectiva, la convocatoria de las elecciones y su celebración concentrada en un período delimitado y no excesivamente amplio, puede constituir una oportunidad nada desdeñable de relanzar una dinámica sindical interesante en todos los sentidos.

Finalmente, puede haber otra razón que fuerce a las confederaciones sindicales a convocar las elecciones sindicales a nivel del Estado, ante el temor que cristalice una tercera opción sindical, amalgama de independientes con restos de alguna sigla histórica. La operación, que parece contar con el apoyo decidido del Gobierno, tiene pocos visos de abrir un espacio real en el mundo sindical, pero con un fuerte apoyo financiero sí puede alcanzar en determinados sectores o zonas resultados electorales, en detrimento del sindicalismo de clase. Esta posibilidad, totalmente descartable en Euskadi, tiene tanto más probabilidades de materializarse cuanto más dividido esté el movimiento obrero. De celebrarse las elecciones sindicales en otoño por voluntad expresa de los sindicatos representativos, se alejaría quizás definitivamente este riesgo.

De momento, los sindicatos se han manifestado favorables a que las elecciones se hagan este año; no debe haber mayores obstáculos para que las haya en realidad y para que una comisión sindical garantice el normal desarrollo del proceso, así como la validez de los resultados.

J. E. AURREKOETXEA

MUNDO

Nada más concluir la de la British Steel

Amenaza de huelga en la British Leyland

Gran Bretaña presenta un cuadro económico-social un tanto atípico dentro del marco de crisis generalizada que alcanza a todos los países industrializados.

Las circunstancias que convergen en los "males" son complejas, por mucho que el duro Gobierno conservador intente simplificarlas, reduciéndolas a un ataque a los intereses de los trabajadores y para facilitar éste a las poderosas Trade Unions.

Los conservadores quieren degustar a los sindicatos

El Gobierno de Margaret Thatcher ha intentado recortar por ley las atribuciones en una dinámica de conflictos en empresas claves y utilizarlos en su contra.

Este ha sido el pulso habido en la larga huelga de la British Steel que acaba de finalizar, en la que el Gobierno, pese a haber pretendido adoptar un papel neutral, no puede salvar su responsabilidad dado el carácter de empresa nacionalizada de la misma.

Hoy nadie cuestiona que si la dirección de la empresa hubiera ofertado desde el principio unos incrementos próximos a los pactados, el conflicto no se hubiese producido, y que si no lo hizo así, si ha mantenido una postura inflexible a lo

largo de la huelga. Ello ha respondido a un plan cuidadosamente estudiado de derrotar a los sindicatos políticamente.

La propuesta de la dirección y la de congelar los salarios

El turno parece que le corresponde en esta ocasión a la British Leyland, otra empresa nacionalizada, que alegando una crítica situación se ha negado a negociar, ofreciendo unilateralmente un incremento del 5 %, cuando la inflación se aproxima al 20 %, y amenazando que en caso de no aceptar este aumento la empresa se cerrará definitivamente. De momento parece que ha ganado la dirección, al conseguir del sindicato de Transportes desconvocar la huelga iniciada el viernes. La empresa modificará su oferta salarial a cambio de la vuelta al trabajo, pero, de todas formas, ésta no será superior al 10 %. Dado el clima de oposición por parte de un sector mayoritario de los trabajadores, la situación actual puede calificarse como de tregua. Todo puede depender que el acuerdo entre los dos sindicatos con implantación en la empresa cristalice al contrario de lo ocurrido en este amago de huelga.

K. ASLA





Corregir concepciones estrechas

Medicina del trabajo

"La ley debe garantizar a todos los trabajadores, cualesquiera sean los sectores de actividad o el tamaño de las empresas y de los servicios, una cobertura completa por la Medicina del trabajo." Este es el último párrafo del programa de acción de la CES (Confederación Europea de Sindicatos) sobre la "Medicina del trabajo".

El objeto esencial de la Medicina del trabajo es el de asegurar la protección de la salud de los trabajadores en su lugar de trabajo. Esto implica que la medicina de trabajo no tiene que trabajar por adaptar al hombre a su trabajo, sino al contrario, y prioritariamente tiene que aplicarse a adaptar el trabajo al hombre. De este principio indiscutible se deriva en primer lugar el carácter esencialmente preventivo de esta medicina y, en segundo lugar, aunque con no menor importancia y urgencia, la necesidad de que la

atención de preventiva se extienda, al margen de los elementos directamente influyentes en el proceso productivo, a todos los demás factores que inciden sobre la salud del trabajador.

Más que la salud física

El sentido de lo que entendemos por salud del trabajador tiene que ampliarse, de forma que se supere la tendencia a limitarlo exclusivamente a los condicionantes de la salud física. Puede parecer fuera de lugar referirse a las condiciones de la salud psíquica del trabajador, cuando una observación elemental y libre de rutina conformista descubre que las condiciones más obvias requeridas para la salvaguarda de la salud física son desahorsadamente desatendidas. Estamos bajo los efectos deformantes de costumbres inveteradas. Hasta los mismos trabajadores hemos llegado a no saltar in-

dignados ante condiciones de trabajo profundamente insalubres, fruto de una organización del trabajo inspirada en los esquemas más burdos de explotación de la mano de obra, de nuestra propia persona.

Por eso, tenemos que ampliar nuestra ordinaria estrechez conceptual de la Medicina del trabajo y pensar que debe ser puesta al servicio de la creación de condiciones de trabajo o, mejor dicho, de condiciones para el trabajador realmente humanas (física, psíquica y socialmente), y contribuir eficazmente a eliminar todos los elementos nocivos y humanamente negativos del trabajo y su entorno. Esta es una aspiración de amplias repercusiones reivindicativas. Concebida así, la Medicina del trabajo tiene que alcanzar decisiva influencia sobre el conjunto de la política social de la empresa.

V. B.

El Estatuto de los Trabajadores ha introducido modificaciones

Excedencias

Aparecerán en ELA-Astekari, con periodicidad más o menos regular, varios artículos con el propósito de atender a las modificaciones que en varias cuestiones de interés diario ha introducido el Estatuto de los Trabajadores. En este número nos fijamos en lo referente a las excedencias.

El artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se trata el tema de las excedencias, dice textualmente lo siguiente:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho pre-

ferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

La legislación anterior

La ley de Relaciones Laborales (8-IV-76), que establecía la normativa vigente hasta ahora, dictaminaba en su artículo 26: "El trabajador con una antigüedad en la empresa al menos de dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establezcan en las ordenanzas laborales y en los convenios colectivos sindicales, sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo a la empresa".

Y en el artículo 25.4, párrafos 2 y 3: "Asimismo, tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando".

"La mujer que se halle en la situación a la que se refiere el apartado precedente, podrá solicitar el reingreso en la empresa, que deberá destinarse a la primera vacante que se pro-

duzca de igual o similar categoría."

Recorte

Se diferencia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores respecto a lo que se decía en la ley de Relaciones Laborales, en que el trabajador no puede ahora disfrutar de un período de excedencia menos a dos años. Es decir, tiene que solicitarlo superior a dos años con un tope de cinco. Hasta la fecha de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, el 15-III-80, un trabajador podía solicitar un período de excedencia hasta la totalidad de cinco años, según la antigüedad que tuviera en la empresa. Ahora, el tiempo de excedencia viene fijado en su límite inferior con un mínimo de dos años.

Posibilidades

—Existe la posibilidad con el Estatuto de los Trabajadores, según el párrafo 6 de este artículo 46, de ampliar los supuestos de excedencia por medio de los convenios colectivos.

—También se abre la posibilidad de que la excedencia por razón de parto pueda ser utilizada por el padre.

—Se faculta a ambos, padre o madre, a reducir la jornada a un tercio, al menos, para el cuidado de un menor de seis años o de un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida; con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de mitad de la duración de la jornada. (Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores).

—Finalmente, advertir que la "excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad..." Queda, pues, claro que el tiempo que dure la excedencia forzosa se acumula como si se tratara de servicio en activo a la antigüedad que el trabajador tenga en la empresa.

GURUTZE

Un artículo de...



"La salud de los trabajadores" (II)

Continuamos exponiendo, o más bien simplemente enumerando, los factores en los que frecuentemente tienen su origen los accidentes y las enfermedades profesionales.

La postura

La postura en que debe permanecer un individuo durante su jornada laboral influye de modo decisivo en su salud. La posición más usual —y felizmente la más aconsejable— es la sentada. Tampoco es infrecuente la postura de pie, pero ésta sí es censurable, pues la sobrecarga en las articulaciones y, sobre todo, en la columna vertebral, puede producir artrosis, y la concentración de

la sangre en los miembros inferiores, causar varices. La posición de pie combinada con esfuerzos físicos intensos es responsable de ciertas hernias y de prolapso genitales en las mujeres. En toda clase de posturas (sentada, de pie, alternativa, acostada, encorvada, arrodillada) hay que evitar la inmovilidad, que produce una disminución de la circulación sanguínea.

El levantamiento de pesos

El levantamiento de pesos compromete también la salud de los trabajadores. Está presente en la construcción, ferrocarriles, puertos, mercados, almacenes, etcétera.

La Organización Internacional del Trabajo recomienda no superar los hombres los 55 kilos, y las mujeres la mitad: este tope debería ser aplicado en España. El transporte de cargas pesadas puede conducir a una escoliosis (deformación de la columna en S) y el empujar cargas importantes engendrar una cifosis dorsal (angulación de la columna hacia atrás). También existe el peligro de insuficiencia cardíaca. La realización de esfuerzos excesivos debe ser evitada mediante el empleo de máquinas, y donde no sea posible se debe permitir al trabajador un "precalentamiento".

Los movimientos

Otro riesgo es el inherente a los movimientos. Ciertos esfuerzos inhabituales, la repetición prolongada de gestos similares y la ausencia de descanso tras un fuerte esfuerzo, son causa de trastornos en los huesos y articulaciones.

Las tareas repetitivas en especial originan dolores cervicales y dorsales conti-

nuos. Hay que seguir el ejemplo de Italia, donde se limita en los convenios la repetitividad a cinco minutos.

Los turnos

Los turnos son otra fuente de enfermedades y accidentes (véase nuestro artículo). Destacan la fatiga industrial, que es, además, origen de accidentes, el insomnio y el desequilibrio digestivo. Aunque los turnos rotatorios sólo son estrictamente necesarios en algunas industrias (hornos, gas, ciertos servicios públicos), se implantan en muchas otras para rentabilizar al máximo el capital invertido. Los turnos se deben limitar a las actividades que los necesiten realmente, no durar el mismo turno más de una semana y emplear en ellos obreros con buena salud y bajo vigilancia médica.

Los ritmos

Por último, entre los riesgos de enfermedades laborales encontramos los ritmos. Los ritmos están estrechamente ligados a la organización capitalista del trabajo,

para la cual el obrero no es más que un instrumento, al que se impone por cronometraje un tiempo fijo y muy corto para realizar una tarea. La experiencia muestra, sin embargo, que la relación tiempo-trabajo es subjetiva, no uniforme. De otra parte, una labor repetitiva y rápida provoca tensión nerviosa y fatiga, con el peligro de accidentes, neurosis y depresiones. Entre tanto no se transforme profundamente la organización del trabajo, la solución será disminuir los ritmos y aumentar las pausas.

Enfermedades laborales

Hay que comprender que en actividades insalubres sólo se podrá evitar la aparición de enfermedades laborales reduciendo los horarios. Además, las enfermedades laborales son muy numerosas. Ya hemos visto algunas de las más importantes. Muchas de ellas no son reconocidas como tales, aunque tengan su origen en el lugar de trabajo; por ejemplo, las artrosis, neurosis, enfermedades digestivas,

como la gastritis y la úlcera, el asma bronquial, etc. La razón es que también pueden darse en personas que no trabajan, o fuera del trabajo, lo que no quita lo primero. De esa manera se llega a afirmar que no hay muertos por enfermedades laborales, cuando lo que sucede es que los enfermos son enviados a la Seguridad Social como comunes. Por los Pactos de la Moncloa de 1977 se consiguió que el Gobierno aprobara en 1978 un nuevo catálogo de enfermedades profesionales más completo, pero todavía insuficiente. No obstante, la política actual tiende a ser regresiva: ahí está la disminución para 1980 de la partida presupuestaria "incapacidad laboral transitoria", que cubre básicamente la enfermedad, con la consiguiente restricción de las prestaciones de la Seguridad Social, todo lo cual se justifica en base a un exagerado absentismo, que cuando excepcionalmente existe constituye sencillamente una rebelión individual contra un ambiente de trabajo insalubre y autoritario.

Comercio de Bizkaia 1980, en plena época de convenios

El argumento de la crisis no tiene, en este sector, demasiada consistencia

Los nueve convenios provinciales del Comercio están listos para ser negociados. En algunos de ellos las negociaciones han madurado ya, en otros se están iniciando. Un equipo de militantes de ELA marca el ritmo de estas negociaciones. Las plataformas de los convenios estaban preparadas para primeros de año. La CEOE retrasa las negociaciones aduciendo falta de personal. Una vez más, el retraso de las negociaciones es imputable a la CEOE y a los empresarios del sector.

Filosofía de las negociaciones

El planteamiento de ELA-Comercio cara a las negociaciones del 80 gira en torno a tres puntos fundamentales: Mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, reducción de jornada y garantías y derechos sindicales.

El tan manido argumento de la crisis que utiliza la patronal no tiene en este sector, demasiada consistencia. Es indudable que hay empresas que están afectadas por expedientes de crisis, pero no dejan de ser una minoría. Es el caso típico del empresario pequeño que no resiste la mayor competencia en el negocio porque su organización empresarial no está preparada para los períodos de "vacas flacas" y la solución típica es agarrar el Estatuto y despedir al tra-

bajador para sustituirlo por un familiar.

En cuanto a la jornada, cabe decir que la patronal cuenta con una ley donde puede ampliar el horario comercial y amoldarlo a sus necesidades. El trabajo de los sábados, en algunos sectores, es una realidad, y no se trata este año de plantear su desaparición, por repercutir dicho tema de forma más amplia, al afectar al sector de hiper-supermercados y grandes almacenes. Problemática ésta que habremos de abordar una vez negociados los convenios provinciales. De lo que se trata en las presentes negociaciones es de conseguir una reducción efectiva de la jornada, que no va a afectar al horario comercial establecido, y, por otro lado, el hecho de que el sector no atraviese un momento boyante de trabajo facilita en gran ma-

nera dicha reducción. El tema de los derechos sindicales es de gran preocupación para ELA-Comercio, debido al gran número de empresas menores de seis trabajadores, para los cuales el Estatuto del Trabajador no contempla representatividad. Si a esto añadimos la fuerte carga paternalista de la patronal del

sector, nos encontramos con que el número de delegados del sector con respecto de los trabajadores del mismo es mínimo.

Es por ello por lo que se plantea el reconocimiento de las Secciones Sindicales en todas las empresas, con 16 horas para los delegados sindicales.

ALEX GARATE

● *En la afiliación y la militancia organizada van a radicar los resultados de las negociaciones.*

● *Hablar de posturas intransigentes patronales parece un tópico, pero en este sector es una realidad.*

● *El planteamiento de la globalidad de los convenios del Comercio de este año se centra, fundamentalmente, en el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, la reducción de jornada y derechos sindicales.*



La foto corresponde a la manifestación protagonizada durante la huelga del Textil, en noviembre del 78

Situación de las negociaciones

Comercio textil.—La huelga de noviembre del 78 no ha servido de lección para los empresarios. Hablar de posturas intransigentes parece un tópico, pero en este sector es una realidad. Después de un mes de negociaciones, la patronal plantea un aumento del 14 %, hecho "a la medida del traje" que usan los empresarios que están "tocados" por la crisis. En definitiva, que gran parte de la patronal estará dispuesta a una oferta superior, pero se han escuchado en el "no va más", lo cual aboca a plantear medidas de presión, entre las que cabe destacar la de una huelga legal, todos los sábados, a partir del día 26. Este planteamiento de huelga se fundamenta en que, aparte del aumento salarial, la reducción de la jornada que plantea la patronal —42 horas durante nueve meses y 40 el resto— no afecta a los sábados.

Comercio de Vidrio y Cerámica.—Si de positivo pudo considerarse el convenio del pasado año, que sirvió para poner al día un sector con claro desfase del resto del Comercio, las negociaciones del presente se encuentran en punto muerto. Si bien ha habido acuerdo en el aspecto salarial —aumento del 16 %—, las contrapartidas de revisión semestral y jornada están frenadas por la patronal. Por ello, y dado que el planteamiento de la globalidad de los convenios del Comercio de este año se centra, fundamentalmente, en el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios y la reducción de la jornada, esperamos que la oferta definitiva de la patronal venga a mejorar este último aspecto, debiendo dejar constancia que en la mayoría del Comercio en Vizcaya la jornada de 40 horas en verano y de 42 durante el resto —43 en el peor de los casos— es ya una realidad.

Comercio del Mueble.—Los trabajadores del sector, afectados con anterioridad por el convenio del Comercio de Almería y al no ser negociado el mismo desde abril del 79, abordaron desde ELA-Comercio las gestiones necesarias para el establecimiento de un convenio del sector para Vizcaya. Después de muchas idas y venidas, las negociaciones se encuentran en un estado muy avanzado y entre los puntos más destacados podemos reseñar la jornada, aspecto en el que se ha llegado al acuerdo y que supone 40 horas durante los meses de verano y de 42 el resto. Aspectos que quedan pendientes son las tablas salariales, en las cuales no habría dificultad siempre que en las categorías de auxiliares administrativos, ayudantes de dependientes y operarios no especializados, la oferta empresarial se acercase a la media del Comercio de Vizcaya, y la revisión salarial fuese satisfactoria. A destacar en este sector la consolidación de ELA, que abre puertas a una afiliación futura, si tenemos en cuenta que en uno de los puntos acordados en el convenio la patronal reconoce 16 horas a los delegados de las secciones sindicales con un 17 % de afiliación en las empresas, siendo una gran mayoría las empresas de menos de seis trabajadores.

Comercio Químicas.—Se trata el actual convenio, aparte de la plataforma reivindicativa, de incluir en el sector al Comercio de Plásticos y al de Aceites y Grasas Minerales, que en estos momentos se rigen por un convenio estatal. En el convenio provincial, que afecta a mayoristas y minoristas de droguerías y perfumerías, artículos de limpieza y similares, negociado el pasado año, hubo cuatro días de huelga, que posibilitaron la consecución de un convenio aceptable. Las perspectivas del presente no pueden ser más negras: Rechazo a la entrada de los sectores afectados por el convenio estatal y ofrecimiento en la primera sentada del 6 % de aumento, sin otro tipo de contrapartidas. La postura de la patronal del sector, que argumenta fuerte competitividad con supermercados y grandes almacenes, no es argumento sufi-

ciente para no mantener, como mínimo, el IPC del 79 y ofrecer contrapartidas de otra índole. En conclusión, una negociación difícil en la que habremos de dar una respuesta adecuada.

Comercio de Artes Gráficas.—Este sector se viene rigiendo por el convenio estatal que agrupa a las librerías, distribuidoras de libros, comercio de papel pintado, manipulación y recuperación de papel, etc. Las gestiones realizadas por ELA-Comercio en vistas a la negociación de un convenio provincial, iniciadas hace varios meses, dieron como resultado el que los empresarios agrupados en EKOR se sentaran a iniciar las negociaciones. Después de varias reuniones, los empresarios optaron por abandonar el compromiso de iniciar las mismas, aduciendo falta de representatividad. Esta "espantada" se está valorando por los trabajadores del sector y en breve se adoptarán las medidas oportunas.

Comercio Metal.—Las negociaciones iniciadas el 8 de abril siguen su curso normal. Los 23 grupos a los que abarca el convenio hacen que las negociaciones se desarrollen de forma lenta, debido a la falta de concreción del planteamiento empresarial. Por ilustrar con un ejemplo, se podría decir que una reducción de jornada no sería problema para los almacenistas de hierros, pero sí para el sector de joyerías, los cuales no tendrían mayor problema en ofrecer un aumento sustancial en tablas, al cual no accederían los almacenistas de maquinaria. En estos momentos, la patronal ofrece el 14 % de aumento sobre tablas, estando el resto de los puntos en discusión. Los convenios de Almacenistas de Frutas y Verduras-Mercabilbao, Comercio de Piel y Calzado, y Comercio de Alimentación, se iniciarán durante estos días. A modo de conclusión, podríamos decir que en la afiliación y la militancia organizada van a radicar los resultados de las negociaciones.