

Sindikalar Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

Por un marco de Relaciones Laborales en Euskadi



Los trabajadores de Chicago que el 1 de Mayo de 1886 se manifestaron reivindicando la jornada de ocho horas, no eran conscientes de que encendían una antorcha que los trabajadores nos la pasaríamos de mano en mano, generación tras generación. Aunque sus voces fueran acalladas a tiros por los intransigentes de siempre, la historia, como fruto de la tenacidad colectiva de los trabajadores, les ha dado la razón. Cada 1 de Mayo, en sus reivindicaciones anticipa las condiciones laborales que acaban imponiéndose cuando los trabajadores sabemos batirnos por ellas. El 1 de Mayo cobra todo su sentido si recapitula la brega diaria de años en la lucha reivindicativa y anticipa la tenaz y lúcida continuación en el empeño: cuando no es un grito convulsivo sin pasado ni futuro.

Sólo así el 1 de Mayo hace historia y supera la mera anécdota. Sólo así su fuerza será superior a la represión o al desdén. Y al desafío de los tiempos críticos como los que ahora ensombrecen el mundo del trabajo. A lo largo y ancho de Europa, los sindicatos, con sólida representatividad, fuertemente organizados y con probado sentido de solidaridad, han mostrado constituir el soporte eficaz frente a uno de los trances más graves que la clase trabajadora ha tenido que afrontar este siglo. Esta larga crisis, lo sabemos, nos sitúa a los trabajadores en una posición difícil, muy difícil.

La patronal está determinada a imponer sus objetivos sin reparar en medios. Todos los medios para romper la resistencia sindical son puestos a contribución. Las medidas legales restrictivas de la acción sindical, la represión encubierta o desvergonzada y las tentativas de complicidad, nos empujan hacia el desaliento, la desesperación y la insolidaridad. Buscan doblegarnos o que paseemos por la trágala de un consenso falaz. Para oponernos al intento y para exigir en cada punto lo que allí se puede y debe conseguir, sabemos que hay que actuar con tenacidad, sí, pero también con lucidez y capacidad institucional de potenciar esfuerzos. Una profunda conciencia de interdependencia arraiga cada vez con más fuerza en los trabajadores de todo el mundo, pero a la vez el convencimiento de que la eficacia del esfuerzo común pasa por la localización de los objetivos y por la adaptación de la acción al momento y a las circunstancias de cada lugar. La crisis, que tantas cosas ha derribado, ha revalorizado, sin embargo, la acción sindical. No es lección desdeñable, en este 1 de Mayo vivido precisamente en el momento en que Euskadi se estructura y cada agente social se apresura a dar cuerpo a las instituciones que mejor encarnen y defiendan sus intereses: la construcción de un poderoso sindicalismo vasco es la traducción más correcta de un imperativo de clase

● **No confundir la crisis con rollos de primavera.**

Página 6

● **AHV: Laminaciones, primitivismo patronal.**

Última página

El pasado 2 de mayo se firmaba el primer convenio provincial del Papel de Gipuzkoa

Hacia la clarificación sindical del sector

El pasado día 2 de mayo se firmaba el primer convenio provincial del Papel de Gipuzkoa, finalizando así la huelga que han mantenido durante 48 días los trabajadores del sector.

Convenio provincial no solamente positivo por los puntos logrados, sino por

ser éste el punto de partida de una dinámica sindical futura más madura y potente en el sector. La inexistencia de una realidad sindical mínimamente asentada ha sido uno de los condicionamientos principales del largo y sinuoso proceso de las negociaciones, en las que a la incapacidad negociadora y a la falta de una mínima estructura organizativa de la patronal, se ha unido el posicionamiento poco sindical e interesado de ciertas organizaciones con claros visos de protagonismo político.

Continúa en páginas centrales

Elecciones sindicales

Administración Local

Aunque el grueso de las elecciones sindicales en la Administración Local van a tener lugar a lo largo del mes de mayo, en el pasado mes de abril se han producido ya los primeros resultados. El total de delegados elegidos ha sido de 50, de los cuales 41 corresponden a ELA, según la siguiente relación:

	n.º deleg.	ELA	CC. OO.	Otros
Gipuzkoa				
Diputación	13	9	—	4
Zumaia	1	1	—	—
Zestoa	1	1	—	—
Orio	1	1	—	—
Azpeitia	5	5	—	—
Beasain	3	3	—	—
Urretxua	1	1	—	—
Lazkao	1	1	—	—
Ordizia	1	1	—	—
Mondragón	5	5	—	—
Pasajes	5	3	2	—
Bizkaia				
Santurce	9	6	—	3
Elorrio	1	1	—	—
Bérriz	1	1	—	—
Atxondo	1	1	—	—
Zaldibar	1	1	—	—
TOTAL	50	41	2	7

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a:
Secretariados Profesionales de
Industria (SPI); Federación
Internacional de los Trabajadores
de las Plantaciones Agrícolas y
Similares (FITPAS)

Unión Internacional de
Trabajadores de la Alimentación y
Afines (UITA), Internacional del
Personal de Correos, Telégrafos y
Telecomunicaciones (IPCTT)

Federación Internacional de
Empleados y Técnicos (FIET)

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

Federación Internacional de
Trabajadores de las Industrias
Metalúrgicas (FITIM),
Federación Europea de
Metalúrgicos (FEM)

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

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)

Federación Internacional de la
Enseñanza (SPIE)

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

Dirección: 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

Formación

Prosiguen los cursos

Irailean egindako programaketari jarraituaz, malatzean zehar zenbait jardunaldi izango ditugu, naiz Federakundetan, naiz Eskualde edo Komarkaketan. Kursoan zehar aurrera eramandako lanen neketa alde batetik, eta oporren gerturatzea bestetik dirrelarik, garai hauetan lanerako gogoak gutxitzea izaten du ondorio zenbait langintzak. Gure artean hau ez dela honela gertatzen esan genezakegu, baizik beste alde, negoziaketako garairik gogorrena igaró ondoren, hezketa lanari gogo gehiagokin heldu diogula esan daiteke. Bi ondorengo hilabete hauek beraz, erabat garrantzitsuak izango ditugu gure hezketa lanean.

Mayo y junio son los dos meses que nos quedan para ultimar el desarrollo de los planes de formación que programamos al inicio de este curso, para su realización en el transcurso del mismo. A lo largo de estos dos meses celebraremos pues diferentes cursillos, tanto en la estructura interprofesional, como en la de las Federaciones profesionales. En los cursos para esta última es donde vamos a centrarnos hoy.

En primer lugar, hay que destacar que es importante el avance que se ha conseguido en la formación dentro de la estructura federacional. Si bien es verdad que queda aún mucho por hacer, no es menos cierto que, en comparación con los cursos precedentes, durante el presente la formación ha tenido una atención especial entre las tareas de cada una de las Federaciones. No sólo ha tenido esa dedicación especial, sino que además los cursos no se han interrumpido, aún en los momentos coincidentes con la simultánea negociación de varios convenios colectivos dentro de una misma Federación. Es claro que en esta época el trabajo negociador ha requerido una mayor dedicación, lo que ha implicado una merma

en el estudio y preparación de los temas a desarrollar en los cursillos, pero éstos se han celebrado en las fechas previstas y nuestros militantes, conscientes de la necesidad de la formación, han acudido a los cursos. Hemos constatado así que son perfectamente compatibles la labor de negociación y los cursillos de formación, que ambos trabajos pueden simultanearse sin problemas.

Pero es claro también que si en épocas de trabajo más intenso se ha mantenido interés por la formación, precisa-

mente en estos dos meses, en los que se reduce esa intensidad por haberse negociado ya la mayoría de los convenios, crece la importancia de nuestros cursos.

Analizados ya los temas de carácter más práctico, como han sido los de "Organización y medios para la acción sindical", "¿Qué es la negociación colectiva?" y "¿Qué es y para qué sirve un balance?", abordaremos el tema "¿Qué es el sindicalismo?", tanto a nivel de debate y análisis teórico, como a nivel de confrontación de esa teoría con nuestra práctica sindical diaria. Se trata de un tema cuyo desarrollo consideramos imprescindible para una verdadera comprensión del alcance de la labor sindical, para clarificar el estilo de sindicalismo necesario y adecuado a los problemas actuales de los trabajadores y para proyectar la estrategia del sindicalismo de ELA, aspecto este último que por su importancia lo abordaremos con más detenimiento en próximos cursillos sobre el tema de "Nuestro sindicalismo".

Calendario:

- Día 6 de mayo: Comité Federal de Empleados y Técnicos, "¿Qué es el sindicalismo?"
 - Día 7 de mayo: Comité Federal de Construcción y Madera, "¿Qué es el sindicalismo?"
 - Día 13 de mayo: Comité Federal del Metal, "¿Qué es el sindicalismo?"
 - Día 20 de mayo: Comité Federal de Química, Energía y Textil, "Organización y medios para la acción sindical"
 - Día 22 de mayo: Comité Federal de Servicios Públicos, "¿Qué es el sindicalismo?"
 - Día 27 de mayo: Comité Federal de Papel y Artes Gráficas, "¿Qué es el sindicalismo?"
 - Día 29 de mayo: Comité Federal de Transporte, "¿Qué es el sindicalismo?"
 - Día 3 de junio: Comité Federal de Alimentación y Hostelería, "¿Qué es el sindicalismo?"
- Además de estos cursillos, cada Federación desarrollará otros sobre los mismos temas a niveles de Federación comarcal.

M. ZINKUNEGI

La Federación de Construcción y Madera de ELA, en Alemania

Durante la semana del 21 al 26 del pasado mes de abril, una delegación de la Federación de Construcción y Madera, compuesta por José María Larrañaga y Mikel Olazabal, acompañados de un miembro de la Ejecutiva Confederal, Juan Miguel Mendoza, han estado en Alemania, invitados por la Federación de Construcción, Piedra y Tierra, visitando su sede central en Frankfurt, y por la Federación de la Madera, visitando su sede central en Düsseldorf.

El objeto de la visita era el

de mantener una serie de intercambios, que para nuestra Federación suponían fundamentalmente un conocimiento sobre el terreno, más exacto, del funcionamiento del sindicalismo y en concreto de las Federaciones de la Construcción y la Madera en aquel país.

Ambas Federaciones destacan por la gran potencia que les da el elevado número de afiliados que tienen: 550.000 en la Construcción y 152.000 en la Madera (cerca de un 50 % de todos los trabajadores de los dos sectores), por el

grado de organización alcanzado y por los medios de que disponen.

Los temas fundamentales tratados más en profundidad fueron:

- Aspectos organizativos. Funcionamiento interno.
- Desarrollo de las negociaciones colectivas.
- Formación.

Los compañeros alemanes nos mostraron también algunas de sus realizaciones, tales como: Un centro de formación en funcionamiento, una escuela profesional para aprendices de la Construcción, un centro de vacaciones

para los trabajadores de la Construcción, el funcionamiento de una Caja de Compensación para mejorar las prestaciones a los jubilados, etc., etc.

En definitiva, una visita de la que hemos sacado unas interesantes conclusiones para el desarrollo futuro de nuestra Federación y en la que también ha sido destacable el caluroso recibimiento que nos hicieron, así como las atenciones mantenidas con nuestra delegación durante toda su visita.

J. M.ª LARRAÑAGA

SEPARATAS DEL

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
GACETA DE MADRID

Ley 8/1980, de 10 de marzo

ESTATUTO
DE LOS
TRABAJADORES



MADRID
1980

Por su precio, formato y contenido

Un libro útil sobre el Estatuto de los Trabajadores

Han sido ya varios los libros publicados sobre el Estatuto del Trabajador, incluyendo además del texto amplios comentarios sobre el mismo.

Entre los libros publicados hay uno especialmente recomendable porque reúne varias características de interés, empezando por el precio (sólo cuesta 140 pesetas) y terminando en su formato, poco voluminoso y muy manejable.

Pero, por supuesto, su interés no radica en estos aspectos, sino por la novedad de incluir junto al texto legal un índice analítico en el que alfabéticamente aparece una relación de todos los temas tratados en el Estatuto, indicando los artículos que hacen referencia a los mismos.

Como muestra del detalle con el que ha confeccionado este índice analítico, podemos seleccionar un tema cualquiera, por ejemplo:

- Contrato parcial:
- Concepto, 13-1.
- Control, 13-4.

-Forma por escrito, 8-2 y 13-2.

-Representación colectiva, 13-5.

-Visado, 13-2.

El libro en cuestión es una separata del BOE que reúne, por lo tanto, la ventaja adicional de no incluir ninguna posible errata. De las 102 páginas de que consta el libro, 60 están dedicadas al articulado y las 40 restantes al índice analítico elaborado por el Gabinete Jurídico-Administrativo del BOE.

La ausencia de comentario alguno interpretando la normativa legal, y contrastando ésta con la de otros países, etc., está pues suficientemente compensada, convirtiendo el libro en un instrumento de gran utilidad para todos los militantes sindicalistas, que deberían tenerlo siempre a su alcance en el propio centro de trabajo y poder abordar así con rapidez cualquier consulta o aclarar cualquier duda.

G. A.

HUMOREA



Euskadin Maiatzak 1 Mayo

IRUÑA



No al paro. "El trabajo es un derecho", reza la pancarta. Nuestro derecho fundamental y nuestro medio de vida. Los miles de parados que viven día a día su angustia constituyen el acta de acusación más grave contra un sistema y contra la política de un Gobierno. El paro no es una fatalidad, es una imposición friamente calculada. Es dramático pensar que una sociedad y un Gobierno no se tomen con seriedad el paro mientras no alcance cotas que hagan peligrar la estabilidad social. Ni los sindicalistas navarros de ELA ni ningún sindicalista tolera esta forma de gobernar. Exigimos una política eficaz contra el paro.



BILBO



No a las leyes antisindicales y antiobreras. Los sindicalistas somos opuestos a la querencia intervencionista del Gobierno que le lleva a invadir terrenos que pertenecen a la responsabilidad autónoma de los sindicatos. Pero dígame lo que se diga, UCD está legislando en forma decididamente antiobrera y antisindical. Nosotros, los trabajadores sindicalistas, lo estamos viendo y sufriendo. Por eso este "1 de Mayo" ha sido la calle un clamor contra la ley del Empleo, contra la ley de Huelga, como hace unos meses fuera contra la ley del Estatuto de los Trabajadores.



GASTEIZ



Libertad de negociación en Euskadi. Cuando esta pancarta de ELA en Gasteiz pide esta libertad expresa la exigencia mínima de una reivindicación mayoritariamente postulada por los trabajadores: POR UN MARCO AUTÓNOMO DE RELACIONES LABORALES EN EUSKADI. La peculiar entidad y naturaleza de los agentes de las relaciones laborales conformarán en Euskadi, espontáneamente, un cuadro específico relacional si no hay intromisiones interesadas en lo contrario. Pero, además, es difícil comprender lo que pueda significar para los trabajadores la autonomía de Euskadi si se les cercena lo concerniente a las relaciones laborales.

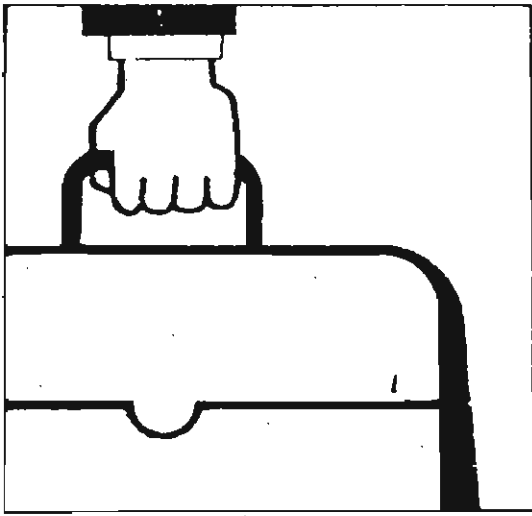


DONOSTI



Fuerza sindical, futuro de Euskadi. Los trabajadores no comprendemos el futuro de Euskadi sin un sindicalismo fuerte. Los trabajadores lo necesitamos, pero también lo necesita Euskadi. Una Euskadi industrial y moderna, una Euskadi con un desarrollado sector de servicios, una Euskadi en una progresiva apropiación de su propia identidad y de su propio destino, carecería de algo fundamental si no tuviera un sindicalismo propio. En eso está ELA. Esto es lo que este "1 de Mayo" había que recordar a todos los trabajadores y a todos los vascos.





Comité Federal de Empleados y Técnicos

“Potenciaremos los convenios de Euskadi”

En Bilbao, y a 21 de abril, se ha celebrado la reunión del Comité Federal de la Federación de Empleados y Técnicos (ETF-FDET), de cuyo contenido entresacamos los puntos principales:

—Comentario sobre el panorama sindical global y situación y perspectivas de la afiliación en la Federación.

—Redacción definitiva de los puntos tratados en la Asamblea constituyente.

—Dedicación prioritaria a la consolidación y funcionamiento de las Federaciones comarcales.

—Comentario sobre las próximas elecciones sindicales.

—Negociaciones. Se dio un repaso a la marcha de los convenios provinciales y se dejó constancia de convenios nuevos en negociación —Comercio Mueble de Vizcaya, Distribución Cinematográfica de Vizcaya, antes estatal—, así como la consolidación del convenio de Cajas de Ahorro en Euskadi.

Dada la importancia de los sectores con convenios de ámbito estatal —Banca, seguros, grandes almacenes, agencias de viajes, etc.—, en la Federación se acordó establecer una comisión de dichos sectores, con el objeto de plantear las medidas oportunas ante los organismos públicos, centrales y trabajadores, con la finalidad de negociar dichos convenios en Euskadi.

Comisiones sectoriales

Se dejó constancia del avance experimentado y se planteó como meta la consolidación de las mismas para el año próximo.

Se nombró, asimismo, una comisión de control sobre la marcha económica de la Federación.

Se revisó el plan de formación que se lleva a cabo y se vio la necesidad de un mayor aprovechamiento y asistencia a dichos cursillos.

Se estableció, asimismo, una comisión con el objeto de poner al día el material de las Internacionales y un método de seguimiento de dicha información. Asimismo, se informó de las próximas visitas a realizar a los sindicatos europeos.

Euskadiko konbenioak behar

“Politikaren aldetik aldaketak eman direnez gero, eta aldaketa horiek maila laboralean ere eman behar direnez gero —zioen Komite Federalak— eginkizun guzti hau aurrera eraman dezakeen talde bat izendatu eta horretaz arretaz arduratzea ezinbestekoa zaigu”.

Euskal Gobernuak, besteak beste, marko laboral autonomo bat martxan jar dadin ahalegindu beharko du. Madrilen firmatzen diren konbenioak han jarraitzen duten bitartean, normalizapen batetarako egokierarik sortuko ez dela garbi ikusten du euskal sindikalismoa aurrera eraman nahi duenak. Bankaren jarrera, Aseguroetan gertatua, Bidai Ajentzietan gertatzen dena ikaskizun zaigu guztioi. Euskal politikaren alde jokatzeko dutela erakutsi nahi dutenek badute oraingo honetan okasio egokirik.

Balantze baikorra

Orain arteko Federakundearen joera eta martxa ikusita bete beharrezko hutsuneak ikusten dira, bai antolaketaren aldetik, bai egiturari begira, bai formazioa gogoan hartuz, bada eman beharrezko pauso-

rik. Halaz ere halako optimismoz ikusten da etorkizuna. Militantzia sortzen eta lantzen ari dela ikusten da, jende berria ere badatorrela, alegia. Etorkizunari begira lana lanaz gain izango da, baina jasoko dugu fruiturik, batez ere beste iristerik ez duen tokitara iristeko modurik egiten baldin badugu.

Konbenioak aurrera

Aurten konbenio urte ona izango ez dela garbi dago. Indarrak erabakitzen du sarritan konbenioa. Eta aurten ez da halako indarririk sumatzen.

Halaz ere, zenbait sailetan, garbitasunekoan adibidez, ez da hain txarra izan, agian iragan urtetan egin den borrokari eskerrak. Aurten nagusiek ere ez zuten huelga giroa sortzerik nahi, eta hogeitik gorako igoerak izan dira.

Komertzioaren sailean, berriz, izango da lanik konbenioak ongi aurrera eramaten. Langileen izenez bataiatutako estatutoak ematen dituen erraztasunak ikusta, izango da lanik.

Egitura sendotuz

Enplegatu eta Teknikoaren Federakundeak berekin duen konplejotasunak egitura sendotzea eskatzen du. Jendea sakabanaturik, lan sail oso desberdinetan iharduteak, zenbait tokitako langile kontzientzi haundirik eza, eta abar.

Horrela bada, egiturak bakarrik sendo dezake sindikatoa, eta hauxe da, hain zuzen, azken bileran Komite Federallean erabili zen gai nagusia. Datozen egunetan, gehiago konkretatuz joango da guzti hau.

MIKEL UGALDE

Convenio provincial del Metal de Bizkaia

Habiendo comprobado que parte de la patronal de la provincia se muestra reticente para la aplicación del laudo, copiamos íntegramente el artículo 26 de la ley de Relaciones Laborales.

Artículo 26.—Los laudos de obligado cumplimiento que habrán de ser dictados en el término de los cinco días siguientes a la fecha de comparecencia, adoptarán la forma de resolución fundada y deci-

dirán de modo claro y preciso, tanto respecto de las cuestiones que se hubiesen planteado en el escrito inicial, como de las suscitadas en la comparecencia de las partes relacionadas con el conflicto. Estos laudos tendrán fuerza ejecutiva inmediata.

Podrán ser recurridos en alzada ante la autoridad laboral de grado superior, de conformidad con el artículo 122 de la ley de Procedimiento Admi-

nistrativo. Una vez agotada la vía gubernativa, podrán ser impugnados ante la jurisdicción competente.

Por lo que todos aquellos afiliados afectados por el citado laudo pueden exigir su inmediata aplicación en sus respectivas empresas.

Si en alguna empresa la dirección se negara a ello, solicitamos se dirijan a los servicios sindicales para realizar las reclamaciones oportunas.

El pasado 2 de mayo se firmaba el primer convenio provincial del Papel de Gipuzkoa

Hacia la clarificación sindical del sector

Viene de primera página

Alrededor de 28 empresas dedicadas a la producción de pasta, papel y cartón, la casi totalidad de ellas con una plantilla aproximada de 100 trabajadores, forman este sector de Gipuzkoa, cuya patronal, de carácter familiar en muchos casos, se enfrenta a la negociación directa con los trabajadores por primera vez en el ámbito de su provincia.

Obstáculos patronales

La organización empresarial y la capacidad negociadora han brillado por su ausencia en estas negociaciones. La oferta inicial, cuya única y exclusiva referencia era el acuerdo marco, marcó desde el inicio la política negociadora de la patronal. Con una falta de flexibilidad casi total, las negociaciones se iban por rotas sin haberlas agotado. Junto a ello se presentaban ofertas con condicionantes, con con-

trapartidas, sin que los empresarios saliesen de su esquema inicial a priori. El principio de autoridad dominaba en ellos durante todo el transcurso de las negociaciones, muchas de ellas llevadas inútilmente y sin ninguna visión práctica ni realista.

Intereses extrasindicales

Ha habido factores que han incidido también, junto a la mencionada actitud patronal, en el proceso de las negociaciones y del conflicto. La composición de la mesa por parte trabajadora ha reflejado, de alguna manera, la realidad sindical del sector, atomizada y poco organizada, con presencia de unos órganos (léase coordinadora de delegados) con poca claridad sindical en sus procedimientos y objetivos (léase método asambleario).

La posición de ELA de mantener una actitud negociadora en la mesa en base a una valoración conjunta

del convenio y la de unos puntos para todo el sector contrarrestada con el planteamiento de centenas de puntos aislados toda negociación del convenio radicalización en los mismos.

El problema del “turno”, que ahora, aparte de no haberlo debidamente planteado, ha tenido en cuenta la hora de plantear su relación laboral y la actitud, con lo que no se resolvía la problemática de las horas extras, ha sido innecesariamente complicado.

El sindicato de Papel de Gipuzkoa cree que, tal y como se han desarrollado las cosas, ha sido causa del azar. El bido unos condiciones que lo han hecho. La fuerza y organización sindical del sector encuentra un escalón abajo que la de otra provincia. Se han firmado convenios de sectores para 1980 se hayan hecho tales esfuerzos inútiles y guiado tales logros, debido a la diferente madurez existente.

Un paso adelante

No obstante, y a pesar de que valorar en términos, el proceso es algo irreversible; un paso adelante en la consolidación de plantillas de posturas más claras y de acuerdo a nuestros intereses.



Comercio del Textil de Bizkaia

La patronal cedió

La convocatoria de manifestación y de huelga para los sábados, planteada por ELA y demás centrales, hizo mella en la patronal del sector y en vista de dicha convocatoria se llegó a la firma de los puntos en litigio del convenio.

Después de mes y pico de negociaciones, la patronal lanzó su “no va más”, que se resumía en el 14 % de aumento en tablas y la reducción de la jornada en una hora semanal durante nueve meses.

Este planteamiento fue contestado por las centrales con las medidas de presión reseñadas, aceptando nuestro planteamiento casi en su totalidad, por lo que podríamos decir

que el balance del convenio ha sido positivo.

Salarios.—Se establece el 16 % de aumento sobre tablas salariales del último semestre. Hay que tener en cuenta que en agosto del 79 las tablas se incrementaron en el IPC.

Jornada laboral.—Será de 40 horas durante los meses de julio, agosto y setiembre, librándose los sábados por la tarde. En el resto de los meses la jornada será de 42 horas, debiendo establecerse la reducción de una hora —antes eran 43— de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador.

Plus de distancia.—Se garantiza el articulado del convenio anterior de dos viajes a casa por día trabajado.

Revisión semestral.—La revisión se hará el primer agosto, en lo que excede un 6,75 %.

Aparte de estos aspectos garantiza a los delegados miembros del Comité horas para el ejercicio de funciones sindicales.

Próximamente, y una vez firmado el texto definitivo del convenio, convocaremos una asamblea, donde daremos cuenta del resultado y del convenio.

Un primer balance en torno a los mismos

Negociaciones de los convenios de empresa del Metal de la margen izquierda y Cadagua

Se puede decir que ya han finalizado las negociaciones de los convenios en la margen izquierda y Cadagua, excepto en algunas empresas, que están a falta de concretar los últimos puntos o alguna otra que se halla en huelga, como es el caso de Mure, de Alonsótegui, y que a la hora de redactar estas líneas cumple la veintena de días.

Dejando el análisis detallado para un número posterior de ELA-Astekaria, cuando ya esté acabado todo el entramado de las negociaciones colectivas, hoy nos dedicaremos a la exposición de los motivos y de la situación que han presido las mismas.

La zona que estamos tratando está caracterizada por un tipo de industria dedicada o dependiente de la siderurgia, construcción naval, bienes de equipo, etc., sectores duramente castigados por la crisis, que dificulta unas negociaciones fructuosas.

La patronal, aun huyendo de tópicos (tenemos que decir que trata de descargar sobre los trabajadores los efectos de la crisis), ha tenido como primer objetivo empujar a sus asalariados hacia actitudes "comprensivas". Esta actitud está bien apoyada en la presión social y en el continuo bombardeo ejercido sobre los trabajadores por parte de la prensa, el posicionamiento de algunas

centrales sindicales y por la generalidad de los mandos, de que el "horno no está para bollos"... etc., esperando mientras tanto a que pase la época de "vacas flacas" y se resuelvan sus problemas de tesorería, productividad, mercado y tecnología, medidas que "alguien" debe aportar, adoptando una actitud de víctimas de la situación.

La posición adoptada por nuestra Federación del Metal es que no se trata de una crisis coyuntural que pueda pasar simplemente con medidas de gracia o con el sacrificio de los trabajadores, sino que se trata de una crisis estructural y que la industria de esta zona bizkaína está anticuada y que se debe enfocar una reordenación a fondo, empezando a cambiar la dirección de aquellas empresas que no estén a la altura adecuada, o que por su ineptitud hayan conducido a sus empresas a situaciones críticas, y continuando por la proyección de una industria moderna, de alta técnica, etc.

La aplicación de regulaciones de empleo temporales, de convenios bajos y de medidas similares, no hace sino alargar la situación de decadencia, sin aportar soluciones válidas, llevando a los trabajadores a la incertidumbre y al rebaje de su nivel de vida.

Hoy queremos soluciones válidas, y al no pres-

tarse las empresas a ellas, las negociaciones han sido muy tensas y prolongadas. Las plataformas de los convenios fueron presentadas en su mayoría en los meses de noviembre y diciembre y el hecho de que todavía no hayan concluido las negociaciones indica su dureza.

Queremos destacar algunos conflictos como el de Mebusa, donde las negociaciones han sido obstaculizadas por el autoritarismo ya tradicional de la dirección. El ya citado de Mure, donde llevan 20 días de huelga.

Asimismo, el de Altos Hornos de Bizkaia, donde se han realizado tres semanas de huelga por superar el tope del 10 % de aumento salarial "acordado" en los pasillos del consenso.

General Eléctrica Española, donde la empresa pretende unir el convenio y la regulación de empleo, donde los afectados serían aquellos que interesen a la dirección.

Este es un primer balance de lo que han dado de sí las negociaciones de las empresas de esta margen de la ría, de las que tendremos ocasión para tratarlo en otra posterior ocasión.

JUAN OLASKOAGA



Puntos más importantes obtenidos en el primer convenio del Papel de Gipuzkoa 1980

Un convenio de mínimos, en el que se contemplan los siguientes logros:

Salarios:

Aumento de un 20 % sobre tablas y aumento de un 16,5 % garantizado para todos los trabajadores.

Vigencia:

1 año. Del 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre del mismo año.

Jornada:

- a) Jornada laboral: 42 horas semanales (1.918 anuales).
b) Jornada productiva: 144 horas semanales.

—Con el sistema de corretornos se creará un puesto de trabajo por cada siete existentes.

Se cobrará un plus por sábado efectivamente trabajado (700, turno de mañana; 1.110, tarde, y 1.500, noche), así como el disfrute de cuatro domingos de fiestas, más tres laborales, más los festivos correspondientes por cada ciclo de 28 días de trabajo.

—En el caso de que no se acepte el sistema, la empresa dispone de la posibilidad de (en un plazo de tres meses) contratar trabajadores a tiempo parcial para cubrir la jornada productiva hasta las 168 horas.

empresas. Los puntos logrados, tanto en lo económico como en el de la jornada, servirán para hacer frente a la patronal que todo nuestro esfuerzo va a ir dirigido en un continuo fortalecimiento de los sindicatos en el sector, en conseguir una mayor capacidad de respuesta de los trabajadores, a través de su identificación con organizaciones sindicales organizadas y potentes. La afiliación masiva en las empresas constituye un primer paso imprescindible para que nuestras reivindicaciones obren realidad y el panorama sindical vaya cogiendo una mínima fuerza en el Papel guipuzcoano.

Un convenio positivo, el que tenemos que sacar muchas lecciones de la actitud patronal, del procedimiento sindical de algunos grupos, del trabajo sindical a realizar.

J. L. ZUBIZARRETA

ARIN

Transporte de Viajeros por Carretera de Bizkaia

Hacia la unificación de los dos sectores

El pasado día 10 de abril hemos firmado el convenio de transporte de Viajeros por Carretera de Bizkaia; un solo convenio para dos sectores, de servicios regulares y discretionales.

El gran logro o avance de este convenio supone la unificación, ya que partíamos de dos convenios completamente desvinculados, aunque cabe señalar que tal unificación no ha sido total, puesto que los

salarios y pocas condiciones más se regulan aparte. Es, en definitiva, un paso firme de cara a una unificación total, con lo que podemos decir que nos queda menos camino para recorrer.

El convenio consta de tres capítulos.

En el capítulo primero se regulan las disposiciones pactadas conjuntamente y que son de aplicación tanto para las empresas de servicios regulares, como discretionales.

El capítulo segundo contiene los artículos negociados con la patronal de servicios discretionales y que son de aplicación para las empresas que realizan tales servicios.

En el capítulo tercero se regulan algunos artículos para las empresas de servicios re-

gulares.

Los puntos a resaltar, aparte de la unificación citada, son:

—Un incremento del 17 %.

—Una garantía mínima de incremento anual igual a la diferencia de tabla en los dos períodos de convenio.

—Vigencia de un año sin ningún artículo que permita el desenganche de las empresas afectadas.

—Veinticinco horas mensuales para todos los representantes sindicales, 10 horas más que el Estatuto de los Trabajadores, ya que ninguna empresa afectada por el convenio sobrepasa los 100 trabajadores.

Para este año nos queda un

trabajo: renegociar en las empresas los pactos, que incluyan desde salarios, horas extra, calendario laboral y cuadro de servicios, con lo cual completaremos el ciclo de la negociación de 1980.

J. MURUA

Laudo en Bingos de Bizkaia

Ha ganado la línea sindical

Con fecha del 24 de abril de 1980, la Delegación Territorial de la Consejería de Trabajo ha dictado laudo para los trabajadores de empresas de bingos de Bizkaia. En tres

meses no fue posible llegar a un acuerdo con la patronal, por más que se intentara por todos los medios. Ni siquiera con la última proposición de la representación sindical en el mismo día del acto de avenencia, celebrado el 18 de abril. El aspecto positivo fundamental de este laudo es que, definitivamente, marca y fija un marco mínimo de relaciones laborales para los trabajadores del sector, un paso positivo en el contexto de la lucha de estos cinco meses por conseguir un convenio propio.

Este laudo, con un artículo amplio, contempla todos los aspectos de las relaciones laborales, no sólo los económicos y salariales. Tiene vigencia de un año, del 1 de

enero al 31 de diciembre de 1980.

Vacaciones de 30 días naturales retribuidas a salario real. Establece cuatro niveles salariales, con arreglo a las siguientes cantidades:

Nivel I: Salario base, 22.000 ptas.; plus convenio, 13.000 ptas.

Nivel II: Salario base, 22.000 ptas.; plus convenio, 8.000 ptas.

Nivel III: Salario base, 22.000 ptas.; plus convenio, 6.000 ptas.

Nivel IV: Salario base, 22.000 ptas.; plus convenio, 5.000 ptas.

Los sindicatos han podido conseguir el primer tanto. Ha ganado la línea sindical.

G. ARRIETA

ESTADO

No confundir la crisis con rollos de primavera

Sólo la aparición de dos caracoles gigantes en la localidad vizcaína de Alonsótegui, especie originaria, según parece, de la isla Mauricio, que se multiplica por millones, ha roto la monotonía informativa monopolizada por lo que unos han denominado crisis de Gobierno, otros reajuste o cambio ministerial, otros crisis del partido gubernamental, otros crisis del país, y, finalmente, otros crisis de la democracia. Crisis superpuestas, crisis que llevamos años parados en la economía, hemos llegado ya a lo que se denomina crecimiento cero, que quiere decir consolidación de un millonario ejército de reserva. Y ahora ha parado la Administración.



Mientras el apuntador levante el dedo llamando al sí a todos los ucederos, Suárez y Abril parecen escuchar atentamente al invisible personaje sentado entre ellos. Lo que les ha dicho, la Banca, la CEOE ha podido ser la clave para sortear la crisis

rantizar el derecho de opinión, nada que no sea atar en corto a la oposición política y sindical, debilitarla, comprarla o alquilarla.

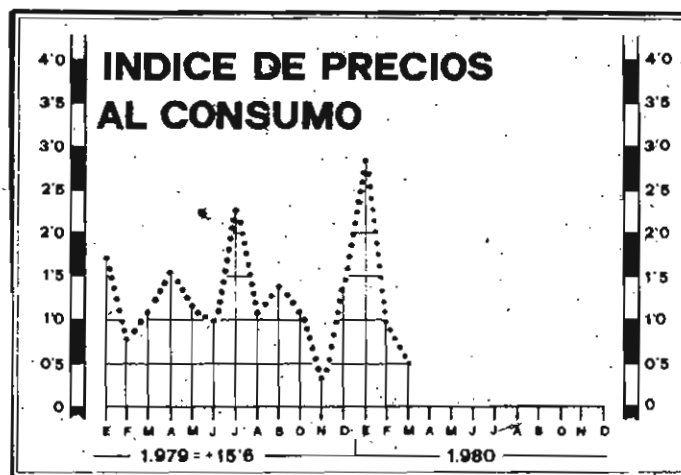
Es hora de que los sindicatos (al igual que todos los que creen en la democracia, que necesitan la democracia) caigamos en la cuenta de que nada se nos va a regalar, ni incluso lo que nos corresponde; que sólo con unas posiciones fuertemente aferradas en nuestros presupuestos de clase, sólo con nuestros propios medios, sólo con la lucidez de discernir con nitidez nuestras coincidencias, podremos evitar que la crisis nos arrastre también a nosotros.

No exterioricemos decepción, pues, por cómo Suárez ha sorteado su crisis, no es por una cuestión de indiferencia, sino de evitar el despiste. Tampoco pensemos en que un golpe de suerte —UCD es una caja de sorpresas— puede ser nuestra tabla de salvación.

La salida airosa de la crisis tiene otras claves: pasa por la vertebración de un movimiento obrero organizado, fuerte, que tenga el suficiente atractivo, la credibilidad precisa, los medios necesarios para modificar con la acción sindical diaria esta relación de fuerzas que hoy por hoy nos es tan desfavorable.

Todo lo demás son serpientes de verano, rollos de primavera.

J. ELORRIETA



0,5 % en marzo

El índice de precios al consumo en el primer trimestre ha aumentado el

3,3 %

Se conocen ya los datos provisionales del Instituto Nacional de Estadística en relación al incremento del índice del coste de vida del mes de marzo. Según estos datos, el índice de precios al consumo para el tercer mes de 1980 ha aumentado el 0,5 %, lo que hace un acumulado trimestral del 4,2 %, casi un punto superior al mismo período del año pasado (3,3 %).

El Ministerio de Economía no ha tardado en manifestar que este aumento es muy favorable, por lo que

crecen las posibilidades de que se cumplan las previsiones de mantener la inflación en los límites de 1979, que como todos sabemos supuso un alza del 15,6 %. Este optimismo oficial deja mucho que desear, habida cuenta del control de precios existente en diversos grupos. Así se explica el crecimiento negativo del grupo de alimentación, y de los estrangulamientos financieros. Tampoco hay que olvidar la "bicha" del petróleo, cuyo precio puede sufrir una nueva alza a mediados del año.

La sempiterna duda de la derecha

Ha habido en el presidente un momento de indecisión, ha estado a punto de caer de la bici del poder, engranaje de piñón fijo que no permite pausa alguna en el pedaleo y cuya habilidad está precisamente en el movimiento sin desplazamiento. La duda ha estado en si cambiar todo para que todo siga igual o no cambiar nada para que todo siga igual. Duda ésta permanente de la derecha, duda que tiene a veces el raro atractivo de polarizar la atención ciudadana con la esperanza en la desesperanza que se avance algún palmo, rompiendo ese continuo reformar de la reforma

que está bloqueando el tránsito en la transición y convirtiendo el desencanto en una plaga.

A este paso nos vamos a quedar sin ilusión y sin vegetación. La primera, la ilusión, víctima de la voracidad de un Gobierno y una clase económica depredadoras por naturaleza, para seguir los unos en el machito del poder y para poder los otros seguir con sus privilegios y beneficios. La segunda, la vegetación, víctima de la proliferación sin control de la "Achatina Fidica", denominación de esa rara avis de molusco.

Es necesario, se ha dicho, un cambio de timón apuntando a la derecha derecha en la rosa de los vientos, o entre la derecha y la derecha o a la derecha.

tando a la derecha derecha en la rosa de los vientos, o entre la derecha y la derecha o a la derecha.

Todo sigue igual

Al final, como era de presumir sin presunción alguna, se ha cambiado de timón y Suárez sigue siendo presidente, barón de los barones, rodeado de delfines encadenados por la gran Banca.

La crisis se superará cuando pase su momento crítico, sentencia la derecha. Mientras tanto, nada se puede hacer contra el paro más que dejarlo crecer, nada para democratizar el aparato del Estado, las instituciones, nada para ga-

MUNDO

Precios y salarios en el mundo

La unión de los Bancos Suizos (UBS) ha publicado recientemente una comparación internacional de precios, salarios y poder de compra. El estudio incluye a un total de 45 ciudades y su realización ha sido hecha teniendo en cuenta los diferentes hábitos de consumo, 12 categorías profesionales, las cargas fiscales y sociales, la duración semanal del trabajo y el período anual de vacaciones retribuidas.

La tabla confeccionada por la USB, que toma como referencia 100 a Zurich (un extracto de la cual incluimos), permite hacer diversas consideraciones que, por brevedad, limitamos a la columna del poder de compra:

—Pese a que las diferencias entre los países industrializados no dejan de ser considerables, el poder adquisitivo de los mismos comparado con el resto de países les sitúa en un grupo perfectamente diferenciado y destacado. En este sentido, es elocuente el gap existente entre Chicago y Yakarta, por citar los dos ejemplos extremos.

—En Europa, solamente en Atenas el poder de compra de las 12 categorías consideradas, entre las que se encuentran chófer de autobús, obrero textil, obrero de la

Construcción, cajero de Banco, secretaria, ingeniero eléctrico, etc., no alcanza el 50 % de la ciudad base (Zurich).

—Atenas, Helsinki, Londres y Milán son las cuatro únicas capitales europeas con un poder de compra inferior a Madrid (Lisboa no aparece en la relación).

—En dos ciudades de un mismo país (EE. UU.) las diferencias son de cierta importancia, mientras el poder adquisitivo de Chicago es 110, en New York sólo es 90.

—En los países no industrializados no siempre el bajo poder de compra se corresponde con un bajo índice de precios y, así, mientras Manila, por ejemplo, aunque no queda compendiado, tiene un poder de compra de los más bajos y el índice de precios también. Hong-Kong y Singapur presentan una situación con muy bajo poder de compra y un elevado índice de precios. Este hecho se explica porque en estas ciudades toda la producción es para la exportación.

En conclusión, que aunque los datos haya que tomarlos con una serie de matizaciones, tales como que de forma general el coste de vida es más alto en los centros económicos que

Ciudades	Precios	Salarios brutos	Salarios netos	Poder de compra bruto	Poder de compra neto
<i>(Fuente: UBS)</i>					
Amsterdam	79	81	68	102	86
Atenas	78	31	34	40	43
Bangkok	60	11	12	18	20
Bogotá	55	13	13	24	24
Bruselas	89	74	67	83	74
B. Aires	96	29	30	30	32
Chicago	79	89	87	112	110
Yakarta	69	10	10	14	14
Dublin	67	42	42	62	62
Düsseldorf	96	83	76	86	78
Helsinki	81	54	45	66	55
Hong-Kong	94	22	27	23	29
Londres	81	46	44	56	55
Luxemburgo	83	78	78	94	94
Madrid	78	42	47	54	60
Manila	46	7	8	15	17
México	53	24	27	45	50
Milán	65	40	36	60	55
Montreal	67	66	64	98	94
New York	84	84	76	99	90
Oslo	104	76	63	72	60
París	95	58	61	61	64
San Francisco	77	86	80	111	103
Sao Paulo	75	33	36	43	48
Singapur	70	17	16	23	22
Estocolmo	89	77	64	87	71
Tel-Aviv	70	27	27	38	38
Tokio	106	66	73	62	69
Viena	78	63	59	81	75
Zurich	100	100	100	100	100

en el resto del país, sirven para explicar el porqué de las zonas francas del extremo Oriente, la tendencia a invertir en estos países y también, como cuestión más inmediata, que Europa y el poder adquisitivo de los europeos es como media muy superior al nuestro. La tabla de productividades medias permitiría demostrar que no es esa precisamente la razón de fondo.

K. ASLA

A botepronto

¿Qué buenos son los patronos!

A veces no nos damos cuenta de la patronal que tenemos y caemos en la crítica facilona por eso viene bien que significados portavoces de la CEOE nos recuerden lo mucho que debemos los sindicatos a su proceder.

J. M. Cuevas, el hombre de las relaciones sindicales de la cúpula patronal acaba de decir recientemente que la CEOE tenía dos alternativas en relación con los sindicatos "o favorecíamos —han señalado— la consolidación de sindicatos fuertes y prestigiosos o alentábamos su destrucción. Podíamos haber elegido —sigo citando al dirigente patronal— el segundo camino cerrando empresas, provocando huelgas, encendiendo la mecha de la erosión de los sindicatos... El coste hubiera sido alto desde el punto de vista social, pero las empresas industriales y de servicios no hubiesen sufrido demasiado, podían haber salido ganando".

Siempre tan quijotes nuestros empresarios, velando por el bien común, incluso en contra de sus propios intereses.

La gran evasión

Una rápida ojeada a las listas de Hacienda nos permiten constatar que la inveterada costumbre de evadir impuestos sigue siendo la norma que como es de suponer, fraudada más quien más tiene. Las grandes fortunas con sus tramonías de varios miles de millones no tienen mayor dificultad "técnica" para declarar unos ingresos con varios menos de la realidad.

Lo grave de todo ello es que la Administración está dando amplias facilidades para que esto sea así y dure más de cuenta: plantilla exigua de inspectores que, sorprendentemente, ha disminuido en los últimos años, un centro de datos que arranca, etc.

En suma, que a la medida que vamos sólo van a pagar los pobres, es decir aquellos que sólo tenemos como fuente de ingresos el salario, los otros o quienes más vergüenza les gan entre ellos sustituyendo el impuesto sobre la renta por una aportación anual módica en función de sus rentas modo de limosna más o menos generosa.

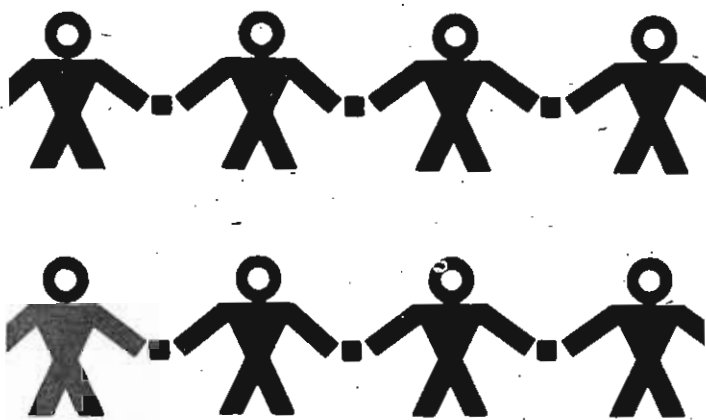
La reforma fiscal, va por viento en popa, de los currículos se entiende.

Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo

La modificación de las condiciones de trabajo da lugar a muchos de los conflictos que se originan en la empresa; para el empresario se convierte muchas veces en un arma que no duda en utilizar, incluso al margen de los supuestos en que le permite la ley.

El Estatuto de los Trabajadores regula por separado la suspensión de relaciones de trabajo, bien sea por fuerza mayor o por causas económicas o tecnológicas, la extinción de relaciones de trabajo por las mismas causas y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Concretamente, esta última materia viene regulada en el artículo 41 del Estatuto.

Un mes más tarde, en el BOE del 17 de abril, ha aparecido otro real decreto "para la aplicación del Estatuto de los Trabajadores a los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo", refiriéndose al aspecto administrativo o procedimental del tema.



Modificación sustancial razonada y aprobada

"La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo".

Para la ley tienen la consi-

deración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afectan a las siguientes materias: Jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento.

Entrarían aquí, tanto las modificaciones propiamente dichas de jornada y horario, como la alteración en menos del número de horas de trabajo anterior y normalmente establecidas, equivalente a una crisis parcial (que no en-

cajaría ni en la suspensión ni en la extinción por causas tecnológicas, supuestos de los artículos 47 y 51).

Acuerdo y autorización

El procedimiento para la modificación depende de que exista acuerdo o no. En los casos de aceptación por los representantes legales de los trabajadores, el empresario dará traslado del acuerdo, que deberá constar por escrito, dentro de los cinco días siguientes a su aceptación, a la autoridad laboral.

En el caso de no producirse la aceptación, el empresario habrá de formular la solicitud de autorización por escrito, con expresión de los hechos en que se fundamenta; a dicho escrito se acompañará acta suscrita por el empresario y por los representantes legales de los trabajadores en la que se refleje la decisión que hubiere adoptado la empresa para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y los motivos por los que los representantes legales del personal no hubieran estado conformes con la decisión. El

Lan kontratuaren bizitzan ba daude une batzuk langilearen arreta zor zaienak: Kontratoa sortzen danekoa, etetzen danekoa, aldatzen danekoa eta iraungitzen danekoa. Hemen laneko kontratuaren aldaketei lotuko gataizkie, hau da, laneko kondizioen aldakuntzei.

Aldakuntza hoiek izan ditezke azalezkoak, eta orduan ez da arazorik sortzen; edo izan ditezke aldakuntza sako-nagoak, funtsezkoak. Maila hontako aldakuntzarik ezin dezake nolani egin ugazabak. Ugazabak ezin ditzake aldarazi behin ezarrirako lan kondizio funtsezkoak gogoak edo kasketaldiak ematen diorean, edo langileren bat amorraritzeko; ezpada eze behar ditu arazoak, bai teknika-koak edo organizatiokoak edo etekin hobegokoak; eta

arra oiez gainera beharko du langileen baimena edo, hauena barik, Lan Agintaritzarena.

Eta legearentzako zeintzu dira aldakuntza funtsezkoak? Langilearen Estatutuaren arabera, laneko kondizioen aldakuntza funtsezkotzat hartuko dira, besteak beste, jarraiko gaiari datzekienak: Laneko jornada, laneko orduak, lan egiteko era txandakakoa, ordainkera sistema, eta rendimendu eta lan sistema.

Aurreneko hiru kasuetan, lan kondizioen aldakuntza funtsezkoak direla bide langilea kaltetan aterako balitz, eskubide izango du, aldakuntza-tik hurrengoko hilabetearren barruan, bere kontratua hausteko eta indemnizazio bat jasotzeko hogeit egun soldatarena lanean pasatoko urte bakoitzeko.

delegado de Trabajo, previo informe de la Inspección de Trabajo, resolverá en el plazo de quince días desde el siguiente al de la fecha de presentación de la solicitud por el empresario.

Lo que es claro es que la modificación no puede ponerse en práctica si no hay acuerdo o autorización.

Indemnizaciones

Si el trabajador resultare perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente

a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de nueve meses (anteriormente, la indemnización era de quince días por año y tope de tres meses, salvo si se acreditaba perjuicio grave ante la Magistratura, subiendo el tope en este caso a un año).

Para quienes no rescindan el contrato no procede abono de indemnizaciones por las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

J. B. HARRIOLA

Un artículo de...



"La salud de los trabajadores" (y III)

Terminamos con esta tercera entrega la transcripción del largo artículo del doctor Valtueña sobre un tema al que, estamos convencidos, no se le concede, entre nosotros, la importancia que en otros países ha alcanzado. Aunque en pocos, muy pocos, en ninguno espontáneamente, la trascendencia que en sí tiene.

Los accidentes de trabajo

Los riesgos de enfermedades laborales también inciden en la siniestralidad, aunque la causa específica de estos accidentes sea la omisión o la infracción de medidas de seguridad. Esto ocurre en el caso de instalaciones defectuosas (ausencia de barandillas, falta de redes protectoras), maquinaria sin protección —las sierras, prensas y tornos son las máquinas más peligrosas—, medios de transporte en mal estado, espacios reducidos, suciedad, mala iluminación, falta de señalización o de alarma, manipulación incorrecta de objetos, ausencia de protección personal (aunque éste debe ser, tanto en accidentes como enfermedades, el último medio de prevención a utilizar, por su ineficacia y su molestia). Los sectores donde se registran más accidentes son la construcción, la metalurgia y la agricultura —ésta es también la rama con más enfermedades—, aunque donde hay más muertos es en la Marina Mercante y en la pesca.

Legislación moderna

En materia de prevención de accidentes laborales es necesario también introducir una le-

gislación moderna. El trabajador debe recibir por parte de la empresa una información completa sobre los riesgos y medidas de seguridad. El Comité de Empresa debería siempre estar en peligro la seguridad de los trabajadores. Los sindicatos tendrían que poder entrar en las empresas con sus técnicos para vigilar la salubridad, así como para investigar las causas de accidentes. Cada día, unas malas condiciones de trabajo transforman cerca de 150 trabajadores en minusválidos. La responsabilidad de los patronos no debe ser sólo administrativa o civil, sino incluso penal, aplicándose las leyes vigentes. También se deberían cumplir en su totalidad los convenios de la OIT a los que España se ha adherido.

Instituciones y reformas

La Constitución dice que "los poderes públicos... velarán por la seguridad e higiene en el trabajo" (artículo 40.2). El desarrollo constitucional exige una nueva ley de Seguridad e Higiene Laboral. El Gobierno, sin embargo, sólo tiene por ahora la intención de reformar la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971 en temas como la iluminación, el ruido, la ventilación,

las temperaturas, los tóxicos, etc. También sería positivo cambiar la normativa referente a los comités de Seguridad e Higiene, dándoles mayores competencias (propuesta de detención de la producción en caso de peligro, capacidad de investigación del ambiente de trabajo con acceso a todos los datos higiénicos, participación en la organización del trabajo, teneduría de registros de datos ambientales y reconocimientos médicos), una estructuración más democrática (composición paritaria) y un mejor asesoramiento del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (reconocimientos médicos exhaustivos en caso de riesgos, investigaciones higiénicas, con conocimiento de los resultados por los trabajadores).

Comités de Seguridad e Higiene

A estos comités de Seguridad e Higiene hay que darles ejecutividad. Los comités necesitan quince horas pagadas al mes para sus actividades. Estos comités de Seguridad e Higiene deberían existir incluso en las pequeñas empresas, y en aquellas de menos de 30 operarios ser suplidos por un vigilante con iguales funciones. Por otra parte, habría que regular la participación de los trabajadores, a través de sus representantes, en la gestión de los organismos oficiales y patronales —pero alimentados en buena parte por el dinero de los obreros— que se ocupan especialmente de salud laboral: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, inspec-



ciones de Trabajo, tribunales médicos, mutuas de accidentes de trabajo. La nueva normativa debe, además, tratar problemas medio olvidados, como los turnos, los ritmos, las posturas en el trabajo, etc. Hay que investigar y prevenir los efectos de la combinación de riesgos. Los trabajadores empleados en industrias penosas y tóxicas necesitan reconocimientos médicos con mayor frecuencia que la actual.

E. T. artículo 19

El Comité de Empresa, a propuesta del Comité de Seguridad e Higiene, puede adoptar la decisión de parar la producción en caso de riesgo inminente de accidente, siendo precisa la unanimidad si se trata de un proceso de producción continua y una mayoría cualificada de 3/4 en otros casos. Por lo demás, las competencias en seguridad e higiene de los representantes de los trabajadores son bastante reducidas, a pesar de que el Estatuto reconoce (artículos 4 y 5) que la seguridad e higiene es un derecho y un deber laboral. Es positivo, sin embargo, que se proteja especialmente a los menores respecto a los trabajos insalubres, penosos y peligrosos.

Servicios médicos de empresa

Las grandes y medianas empresas tienen sus médicos. Los servicios médicos de empresa fueron organizados en 1959. La

OIT y la OMS declaran que los fines de la Medicina del Trabajo son "promover y mantener el más alto grado de bienestar físico y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerles en su empleo contra los riesgos que se derivan de la presencia de agentes perjudiciales a su salud, situar y mantener al trabajador en un empleo conveniente a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea". Por desgracia, en la práctica, la Medicina de empresa española se ha limitado a la selección de personal, a controlar el absentismo (función legalizada por el Estatuto de los Trabajadores) y a realizar rutinarios reconocimientos médicos. Los servicios médicos de empresa deberían ser asumidos por el Estado, pasando los médicos a ser funcionarios con dedicación exclusiva, con el objetivo de que realmente contribuyan a adaptar el trabajo al hombre (a través de medidas preventivas fundamentalmente) y no el hombre al trabajo. Los centros de salud que se ocupan de la asistencia primaria deben contar con un servicio de salud laboral, en coordinación con las empresas. Las

pequeñas empresas tendrán un servicio médico mancomunado en todos los casos.

Pluses de peligrosidad y toxicidad

Por otra parte, hay que rechar los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad (20 por 100 del salario base), en cuanto suponen una monetización de la salud. La salud no se vende, se defiende eliminando los riesgos. Los destajos, primas de productividad y horas extraordinarias son también peligrosos para la salud del obrero, por las mismas razones que los ritmos y los turnos. Además de exigir la aplicación de la normativa sobre cartilla sanitaria del trabajador, es necesario que el obrero lleve su cartilla de riesgos y daños, donde anotará las causas de enfermedades y accidentes, resultados de los reconocimientos médicos, riesgos y daños de su puesto de trabajo, etc.

Conciencia y control

En definitiva, se trata de concienciar al trabajador sobre la importancia del derecho a la seguridad e higiene, de manera que él asuma la autogestión de su salud. Los sindicatos han empezado a luchar a fondo sobre este tema, y en ciertos convenios colectivos se recogen logros valiosos. Hay que seguir el ejemplo del movimiento obrero italiano, que desde 1969 ha conquistado posiciones esenciales en este campo: Hoy, por ejemplo, son los propios operarios de la Fiat, en Mirafiori, quienes organizan su seguridad e higiene; es el consejo de fábrica de la Montedison de Castellanza quien investiga ampliamente su ambiente de trabajo y el de la región que la rodea, etc. Como dice Ferrajoli, "la defensa de la salud en la fábrica puede ser una defensa efectiva y no ilusoria en cuanto sea ejercitada en primera persona por los trabajadores" ("La salud de los trabajadores", Franco Basaglia y otros, pág. 113, México, 1978).

Dr. J. A. VALTUEÑA

Un balance de las negociaciones en las empresas del Metal de Araba

Las Secciones Sindicales van ganando terreno

Arabako enpresetako komenio gehienak bukatuak daudenean, balantze gisako ikusmira bat egin behar zein aurrerakada eman den jakiteko. Urtez urte, negoziatioetarak ahalmena ugaritzen joan da, sekzio sindikalak indartuz. Enpresa bakoitza bere berezitasunekin, metaleko federazioak aurretik preparatu zuten horrelako plataforma oinarritzko bat, zeintzuk ziren gehien sakatu behar ziren puntuak azpimarratuz. Jornalen balitasunari heustea, lanorduak gutxitzea eta eskubide sindikalak irabazten joatea izan dira indar gehien ematen dutenak. Batenaz beste, lehengo puntu bietan lortutakoak acuerdo-markoa delakoa eta langileen estatutua izenekoak apurtuta gelditu dira hanibat enpresetan. Hirugarren puntuari dagokionez, pauso interesateak urratu dira, sindikatua enpresan indartzeko bide-tan. Zein enpresa handi edota txikietan, sekzio sindikalak nortasuna hartzen jan dira, delegatu sindikalaren ahalmen eta guntzioak ugaltzen, hileko hainbat ordu lortzen eta abar. Delegatu beraiek diotenez, federazioko bileretan ari dira balorapenak egiten, egin diren pausoak balioetsuak emanez. Sindikatuek gero eta ahalmen gehiago lantokietan.

El convenio provincial del Metal de Araba se firmaba a finales de febrero tras dos meses de negociaciones. Algunas empresas habían llegado ya para esas fechas a un acuerdo en su convenio propio y otras muchas se hallaban en proceso de negociación.

Las condiciones mínimas establecidas en el provincial abrían paso a la mejora de las mismas a nivel de cada empresa. Así, se extenderían en todo el ámbito de la provincia las negociaciones en el sector con el fin de ir superando las conquistas logradas en años anteriores.

Aun variando las reivindicaciones según la situación específica de cada empresa, éstas giraban en torno a tres puntos fundamentales:

- Mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios.
- Reducción de la jornada laboral, y
- Nuevas conquistas de los derechos sindicales, haciendo hincapié en el reconocimiento de los delegados sindicales, sus funciones y atribuciones.

El objetivo era el ir superando los topes impuestos por el Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo Marco, así como llevar una política negociadora directa con la patronal

en su terreno, para así salvar los obstáculos que se presentan, en diversos puntos reivindicativos, en el convenio provincial. Convenio éste que, además, no tiene mucha incidencia directa en los trabajadores metalúrgicos alaveses.

La tradición negociadora de los convenios de empresa está muy arraigada, fundamentalmente en las grandes (Forjas, Mevosa, Aranzabal, Heasa, etc.), al igual que en la pequeña y mediana empresa (Román Gómez, Jeyman, S. A., Kemen Ind., CHOES, etc.), y otras que han conseguido este año la realización del convenio por primera vez (Industria Poma, Ever, Surtoki).

Haciendo un balance general de las conquistas logradas (en un cuadro aparte dentro damos los puntos más importantes conseguidos en algunas empresas), podemos señalar lo siguiente:

—Los incrementos salariales han oscilado entre un 16 y un 23 %.

—La jornada laboral se ha visto reducida en una cantidad que recoge desde 1.990 a 1.943 horas/año y las vacaciones en torno a los 30 días naturales.

—En cuanto a los derechos sindicales, se ha forzado a la patronal al reconocimiento de los delegados sindicales en la mayoría de las empresas, con la adquisición de un número de horas retribuidas al mes para los mismos, cifra variable de una a otra.



En la foto, la Sección Sindical de ELA de Heasa, los cuales disfrutarán, como miembros de ella, 24 horas al mes

No podemos olvidar, desde el punto de vista sindical, el avance logrado en la organización de la Federación del Metal de Araba, que se ha visto, con respecto a las pasadas, con mucha más experiencia y eficacia en las negociaciones actuales. En opinión de los delegados y militantes del sector, el salto dado este año es palpable. Las Secciones Sindicales se han visto reforzadas y delimitadas sus funciones en las empresas. La representatividad del delegado sindical en nombre de los afiliados ante la empresa y su reconocimiento es una brecha abierta para ir asentando el sindicato en el centro de trabajo.

Es precisamente este tema el que en estos momentos se está debatiendo como preocupación de primer orden dentro de la Federación. En las distintas reuniones del Consejo Sectorial, los planes de formación van orientados, precisamente, a la prepara-

Salarios:

HOFESA, 17 %; MEVOSA, 16,5 %; SHOUTON, 21 %; EVER, 18 %; COHES, 19 %.

Jornada:

HOFESA, 1.990 horas/año; MEVOSA, 1.960 horas/año; AREITIO, 1.864 horas/años; SHOUTON, 1.980 horas/año.

Derechos sindicales:

HEASA, 24 horas/mes a distribuir entre los miembros del Comité de la Sección Sindical.
AREITIO, 8 horas/mes para el delegado de la Sección Sindical.

ción y capacitación sindical de los militantes de todas las empresas, un reto que se está abordando con un trabajo continuado.

El salto realizado este año

tendrá que ir afianzándose en las empresas, fortaleciendo el papel de los sindicatos en cada una de ellas. Esa es nuestra meta y nuestro estilo sindical.

J. LARRAÑAGA

Con antecedentes en los "infelices" años veinte

AHV y Laminaciones: Primitivismo patronal

La siderurgia sigue sin reestructurarse; los "no-integrales" han salido con la suya.

La "integral", sector básico de la economía, "necesita la reestructuración" y estuvimos meses reuniéndonos para no hacer nada. A la hora de la verdad, la patronal, los presidentes de las "integrales", lo único que querían era reducir los salarios reales con la bendición sindical: Les importa un pimiento la reestructuración. Tras meses de reuniones no se llegó a firmar nada; la "negociación" en las empresas continúa su marcha; ellos, cerrados a cal y canto, impusieron convenios olímpicos, duros, con considerables recortes en salarios reales.

En Laminaciones de Lesaca llevamos dos meses de huelga. Esta empresa, filial de Altos Hornos de Vizcaya, es para todos los efectos empresa AHV y así se le considera en todos los documentos relativos al sector. Un trabajador de Laminaciones tiene un salario claramente más reducido que otro trabajador en el

Jornalak jeistea besterik ez dute pentsatzen

Siderurgiaren berrestrukturaketa egin gabe jarraitzen du. Negoziatetik egin ziren —egin baziren— eta ez dute ezer firmatu nahi, ez dute benetan ezer negoziatu nahi. Integral enpresetako buruzagiek, bestekoek berea egin dute, jornalak jeistea besterik ez dute pentsatzen. Lesakako Laminazioetako bi hilabetetan

gaude huelgan. Lantegi hau bete betean AHVkoa denez, ezin leike onartu, ez ametitu, bertako langile batek beste AHVko enpresako lankide batek baino (puestoa eta lana berdina izanik) jornal txikiagoa edukitzea. Enpresa batean, horrelakoxe bazterketa dago.

Garbi dakusagu, poli-

tika laborala ematen dutenek (Burgos, Patricio Ortiz e. a.rrek) komunikaziobideak ondo aprobetxatzen dituztela eritzi publikoaren aurrean negar egiteko. Galerak galeren gainean dabilen lantegi bateko zuzendariak inkapazidade hutsean murgildurik daude aurrera egiteko eta, gainera, sindika-

tuei parre egiteko asmatan.

Gizaldi honen hasieran ere, Bizkaiako patronalaren jokoa ari berdinekoa zen. Oraindik ez da eten. Ongi jarraitzen dute, oraingo nagusiek asabak utzitako politika laboralari. Azken finean, betiko lekura: "Sindikatuek duten guztiaren culpa".

mismo puesto y con las mismas calificaciones en AHV. Es un caso flagrante de discriminación en el seno de una misma empresa.

Increíble pero real

Altos Hornos de Vizcaya tiene pérdidas inmensas, 7.000, 8.000 millones cada año; está en cuasi-bancarrota

y así lo señala la empresa en las reuniones de "negociación" y a través de los medios de comunicación. La desastrosa gestión, la absoluta incapacidad de previsión, la especulación en fáciles mercados oligopolíticos, han conducido a AHV a la situación actual. Ya no están los Boada, los Vi-

llar Mir, se supone que la gestión ha cambiado. Burgos, presidente; Patricio Ortiz, director laboral, son algunos de esos buenos chicos que hoy dirigen Altos Hornos de Vizcaya. Están preocupados por el futuro de AHV, están preocupados, siempre lo han estado, por el futuro de Eus-

kadi: "Todos somos vascos; AHV es vasca; tenemos que sacar adelante este país". Sí, es verdad, estos señores dicen cosas así. Es increíble.

Estos son los herederos de los que practicaron aquellas famosas "políticas laborales" de AHV en los años 20, cuando formaba el bunker de

la patronal vizcaina en el grupo selecto de empresas que fundaron el Centro Industrial de Vizcaya, AHV, la Naval, Echevarría, Babcock, Aurrera, Jypsa, Talleres Deusto, empresas todas ellas hoy en bancarrota. Burgos y Ortiz son buenos herederos, con un desprecio olímpico de los sindicatos, del dinero de los ciudadanos, del desarrollo del país, utilizando las tripas y las vísceras como "órganos de toma de decisiones". Absolutamente incapaces de negociar, tan serios y tan inteligentes ellos que los sindicatos debemos entenderles y aceptar sus serias políticas, con la política laboral de la presión, de la no negociación, de la imposición en un intento de romper toda dirección laboral y sindical. Igualito que sus abuelos en los años 20, marcando la pauta del primitivismo patronal vizcaino.

Y encima dirán que la culpa la tenemos los sindicatos. Quien sea, que busque sustitutos. Pronto.

BASURTC