

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELSTV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

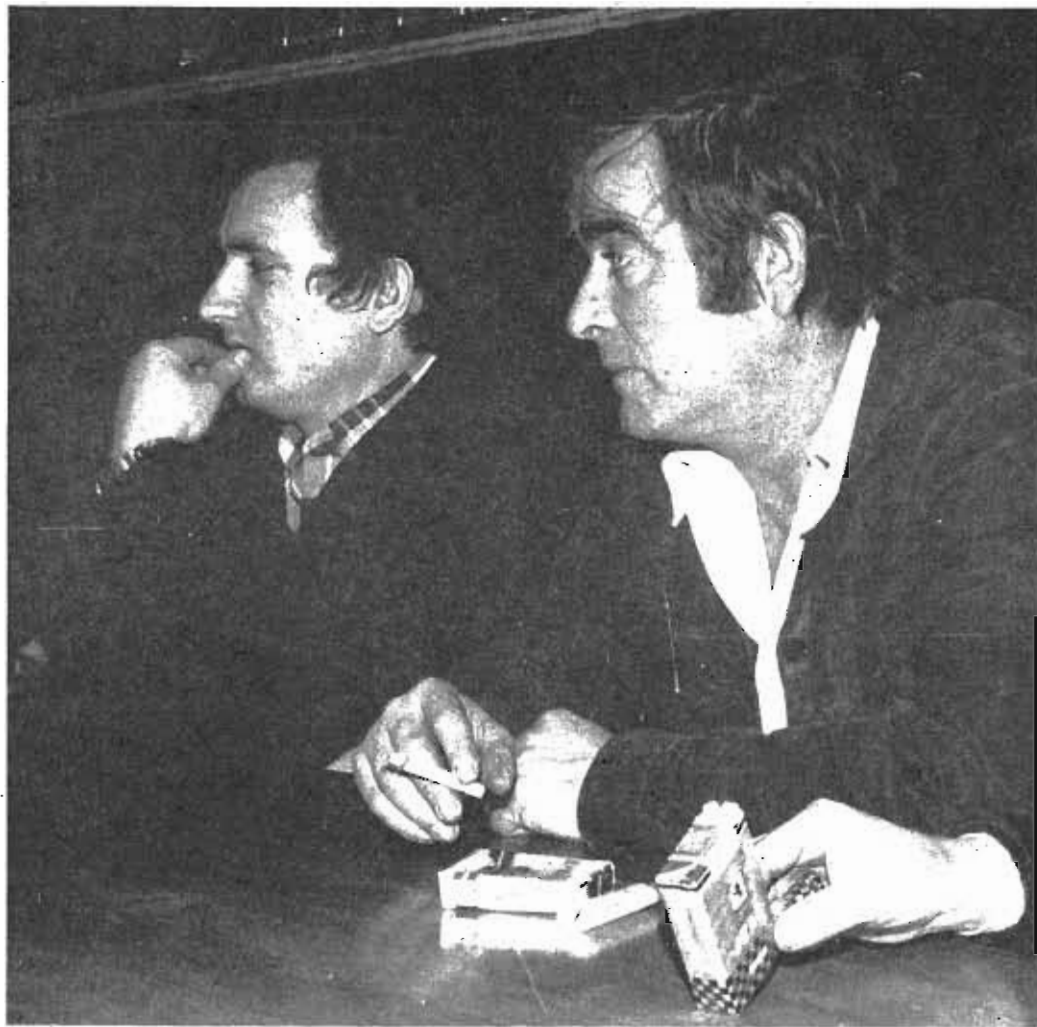
Con Emilio Inda,
responsable de la

zona

La formación en el Alto Deba, una experiencia positiva

Trabajador de la Unión Cerrajera de Arrasate, 33 años, casado y con un hijo, Emilio Inda Aranzabal es el responsable comarcal de formación del Alto Deba, comarcal que agrupa a Bergara, Anzuola, Arrasate, Aretxabaleta, Eskoriatza y Salinas. Junto a él, una docena de personas que hacen equipo a nivel comarcal, han marcado una experiencia positiva de los cursillos realizados, de las charlas dadas en la Unión Comarcal y en las Uniones Locales. Un balance de lo hecho hasta ahora y de los planes que en estos momentos están debatiendo constituyó el tema de conversación que mantuvimos con Emilio.

(Última página)



Siempre luchando

Se hace camino al negociar

Aunque el telón de fondo de la crisis es absolutamente necesario tenerlo en cuenta, no vamos a estar reincidiendo constantemente en su recuerdo. Nada que haga referencia a la vida sindical puede sustraerse a la influencia determinante de uno u otro aspecto de la crisis. Todo aquello en lo que andamos seguramente más sencillo, si no existieran las condiciones socio-laborales creadas por la crisis o si estuvieran ausentes las conduc-

tas individuales y colectivas cuya existencia en no pocos casos y cuyo grado de intensificación tienen su origen en la degradación de las relaciones sociales derivada de la crisis. La crisis está sacudiendo los cimientos mismos de lo que constituye el campo de nuestra vida sindical. Olvidar, pues, este sustancial componente, en sus innumerables manifestaciones y condicionamientos, es el camino más seguro para equivocarse en el diagnós-

tico de cualquier problema que traemos entre manos, para programar conductas sindicales condenadas de antemano a la inoperancia y al fracaso o para equivocarnos de medio a medio cuando estamos precisamente pensando y trabajando por hacer un sindicalismo cuya solidez y vigor interno sea la mejor garantía de su futuro y de un desarrollo largamente mantenido.

(Continúa en la página tercera)

El paro que no cesa

El paro continúa su galope ante una actitud gubernamental de dejar pasar, hasta que después de una década o dos, o tal vez más, el desempleo pueda ser reabsorbido de nuevo por las fuerzas del mercado.

Sólo en el primer trimestre del año en curso el saldo total de los trabajadores que se han "incorporado" al desempleo es, en número redondos, de 90.000, exactamente 91.339. Es decir, el paro está creciendo a una media diaria que rebasa el millar.

En este primer trimestre del año —quedan otros tres— se han superado, pues, las dos terceras partes de la estimación oficial, que prevía para 1980 150.000 parados más.

Extrapolando las cifras de paro registradas llegaremos, si nadie lo remedia, a las próximas Navidades con 400.000 parados nuevos.

El culpable de esta situación no es solamente la anónima crisis, es sobre todo en primera instancia la política económica del Gobierno remendona, chapucera, sencillamente desastrosa.

No es el fatalismo de Abril y su equipo el mejor remedio para neutralizar la desbocada carrera del paro, para nada sirven tampoco declaraciones como las del anterior ministro de Trabajo en el sentido de que el Estatuto va a crear empleo, es, asimismo, totalmente incongruente que precisamente ahora esté a puertas del Pleno del Congreso una ley, la de Empleo, en cuyo articulado solamente se contemplan medidas que restringen los derechos adquiridos de los trabajadores y que ni por asomo trata de impulsar medidas creadoras de puestos de trabajo.

Es totalmente incomprensible que a estas alturas no exista tan siquiera un plan sectorizado de las empresas en crisis que permita tomar la delantera a situaciones previsibles, dar soluciones a realidades en las que los expedientes de regulación son una constante que se extiende como una plaga.

Puede que los aprendices de brujo vean en el aumento del paro el spray paralizante de la conflictividad laboral y que caigan en la tentación de hacer uso indiscriminado del mismo para matar dos pájaros de un tiro. La reestructuración del aparato productivo con el mínimo coste económico, esto es, con el máximo coste social y la recuperación de la tasa privada de ganancias prestando, año tras año, el poder adquisitivo de los salarios. Pero esto no puede continuar así porque una ley más inexorable que la de la gravedad impide que este país tenga un paro de las dimensiones que tiene.

Las recetas neoclásicas no sirven tan siquiera para bajar la fiebre de la inflación, y debates parlamentarios aparte, este Gobierno u otro tiene que dejar de jugar con fuego, sacudirse esa galvana interesada y lidiar el toro económico sin más demora, desechando de una vez por todas el continuo castigar a una clase, a los trabajadores, sólo porque los poderes fácticos económicos, los banqueros y los empresarios, son, en su mayoría cualificada, antdiluvianos.

Nuestro
centro
de
documentación

Página 2



● **Tiempos mejores**

Página 3

● **Homologado el primer convenio del Mueble de Gipuzkoa**

Páginas 4-5

● **Ha sido dictaminada la ley básica de Empleo**

Página 6

● **Extinción del contrato de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores**

Página 7

ELA^{STV}

- ELA-STV está adherida a los Secretariados Profesionales de Industria (SPI) siguientes:
- Federación Internacional de los Trabajadores de las Plantaciones Agrícolas y Similares (FITPAS).
 - Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA)
 - Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Telecomunicaciones (IPCTT).
 - Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET).
 - Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM).
 - Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM).
 - Federación Europea de Metalúrgicos (FEM).
 - Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestido y Cueros (FEITVC).
 - 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).
 - Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE).

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical)
 Edita: ELA-STV
 Director: J. Elorrieta
 Redactores: V. Bengoa, J. Larrañaga
 Imprime: Iparraguirre, S. A. Ibarzusi, 3. Tel. 4155200 BILBAO-4
 Dep. Legal: BI-3312-1977
 Redacción: Barrencale, 28-2 Teléfono 681 56 50 Durango

Nuestro centro de documentación

El Centro de Documentación existe hace año y pico. Se creó, en principio, para responder a las necesidades de material de diversos departamentos de ELA: Publicaciones, formación, etc.

Pero, a pesar de la importancia que esta función del Centro de Documentación pueda tener, hay otra que, a mi juicio, no es menor. Se trata de aportar material, en su caso, orientación, a todos los liberados y militantes que lo necesiten.

Esta segunda función del Centro de Documentación se entronca con la necesidad de elevar el nivel de todos los que trabajamos en el campo sindical.

Tenemos que rechazar la idea de que unos son los que estudian y otros los que actúan. Con ello no hacemos más que reproducir los esquemas de la ideología dominante que se empeña en separar, a todos los niveles, el trabajo manual y el trabajo intelectual, consiguiendo con ello mantener su hegemonía.

Se trata simplemente de hacer un alto en el camino, de parar un momento el carro, cada uno en la esfera que le corresponde, sino que nos hace falta una visión de conjunto, una visión de clase de la realidad que nos rodea. Para ello tenemos que conocer, en primer lugar, la organización en la que estamos trabajando, el Sindicato. Y, en segundo lugar, la sociedad que nos rodea, para poder adaptar el sindicato a esta realidad. Sólo conociéndola podremos modificarla. De lo contrario, podremos encontrarnos con un sindicato fosilizado, muerto.

En esta tarea el Centro de Documentación tiene algo que aportar. Nuestro material consiste, esencialmente, en tres tipos: Revistas, libros y documentos. Los temas tienen cierta amplitud, pero podríamos señalar como más importantes: Sindicalismo, derecho y política. Existe, además, la intención de publicar dos dossiers anuales sobre materias que puedan resultar interesan-



● **Tenemos que rechazar la idea de que unos son los que estudian y otros los que actúan.**

● **El Centro de Documentación se entronca con la necesidad de elevar el nivel de todos los que trabajamos en el campo sindical.**

tes. El n.º 1, "Reducción del tiempo de trabajo: Europa", ya ha sido editado. Se publicarán, asimismo, índices anua-

les de los materiales que vayan llegando al Centro. Así como un Boletín "ELA-recomienda", con los libros, ar-

tículos, etc., que presenten un interés para nosotros, como sindicalistas.

Por todo, el Centro de Documentación está abierto para todo aquel que quiera utilizarlo. Sería interesante, además, que todo el que tenga sugerencias para su funcionamiento, temas, etc., las exponga; se trata de que el Centro responda a las necesidades reales de los hombres y mujeres de ELA.

El Centro de Documentación se encuentra en Bilbao, Alda. Urquijo, 28-3.º, y el teléfono es el 4432200.

GEMA SANCHEZ

Nuevos teléfonos

Los locales de Estella y de Zorroza, recientemente abiertos, tienen ya instalada la línea telefónica.

Esperemos que con ello se facilite una mejor atención a todos los afiliados de los respectivos núcleos.

ESTELLA: Lizarra, 49 bajo, Telf. 552358.

ZORROZA: Cordelería, 6-2.º C, Telf. 4995039.

HUMOREA

RAMÓN



La CFDT del País Vasco ha celebrado su congreso constituyente

El pasado sábado, día 10, tuvo lugar en Anglet —Euskadi Norte— el primer congreso de la Unión Interprofesional de Sindicatos CFDT del País Vasco.

En este congreso constituyente se abordaron, entre otros, los siguientes temas:

- Implantación sindical.
- Derecho a la salud.

- Problema vasco.
- La formación sindical.
- La carta financiera.
- Aprobación de los nuevos Estatutos.

Es ésta la primera iniciativa de los sindicatos del Estado vecino en el sentido de dar una personalidad propia a la organización en el marco del País Vasco,

como una de las formas de adaptar la acción sindical a su realidad. Hasta la celebración de este congreso, la estructura que venía funcionando abarcaba el conjunto departamental de los Bajos Pirineos.

El problema vasco fue ampliamente debatido por los congresistas en diferen-

tes vertientes denotándose un interés especial de profundizar en el mismo.

Al término del congreso constituyente, fue elegido el primer Consejo de la Unión Interprofesional de Sindicatos CFDT en el País Vasco. J. M. Leunda y J. A. Cestona asistieron en calidad de invitados en representación de ELA-STV.

TXOKOAN

Zer esan nahi du?

Una vez más esta semana vamos a ocupar la sección para ir completando el diccionario económico-laboral con nuevos términos seleccionados con el criterio de facilitar el conocimiento de un lenguaje básico utilizado en estas disciplinas.

En esta ocasión serán las diferentes acepciones de la palabra bienes la que nos va a servir para hacer la columna.

BIENES LIBRES.—Son aquellos bienes que existiendo en grandes cantidades y siendo de inmediata apropiación, sin mediar coste alguno, carecen de interés económico. El ejemplo típico es el aire. El agua es otro bien libre en muchas zonas del mundo.

No obstante, estos ejemplos clásicos de bienes libres pueden no servir en una sociedad muy industrializada en la que fenómenos de contaminación hacen que los bienes referidos tengan un valor económico por los costes que comporta su purificación, etc.

BIENES ECONOMICOS.—En contraposición a los anteriores son aquellos bienes que son objeto de la economía.

Sus características es que son bienes escasos, susceptibles de usos alternativos, y que sirven para satisfacer necesidades humanas. Para su uso son necesarias tareas de extracción o manufactura con trabajo incorporado.

BIENES COMPLEMENTARIOS.—Son aquellos bienes que satisfacen conjuntamente una misma necesidad y que por lo tanto su consumo es simultáneo. El café y el azúcar o los automóviles y la gasolina son ejemplos de bienes complementarios. Desde el punto de vista económico una de las características de estos bienes es que la elevación del precio de uno de ellos afecta a la demanda de ambos y así el retraimiento de la solicitud de coches está en relación directa con la subida de la gasolina.

BIENES SUSTITUTIVOS.—Se denominan bienes sustitutivos a los que pueden servir para satisfacer de manera más o menos excluyente la misma necesidad. El plástico y el vidrio son, por ejemplo, en algunos casos, sustitutivos (embalajes, etc.).

BIENES INFERIORES.—Son aquellos bienes económicos cuya demanda va decreciendo a medida que va subiendo el nivel de vida, siendo reemplazados por otros —superiores— más estimados. El pan, la patata forman parte de este tipo de bienes.

J. E. LIBANO



Tiempos mejores

La temporada de negociación colectiva está acabando; ya ha pasado; no ha ido mal, tampoco ha sido brillante. La crisis continúa y multitud, miles de puestos de trabajo están en el aire, miles de trabajadores tienen medida en el cuerpo la angustia y la inseguridad por su salario y su trabajo.

Este año en la negociación —y el "1 de Mayo"— se ha notado la preocupación por el puesto de trabajo; se ha dado, en los últimos meses, como una especie de repliegue en la conducta colectiva de los trabajadores. A la patronal le ha venido muy bien y lo ha utilizado, ha podido aplicar decisiones viscerales, ha podido apretar algo más de lo que esperaba.

Despreocupación por el paro y mala gestión

Pero ahora que termina la temporada, se vuelve a notar el respiro, una mayor alegría, un mayor ánimo, salvo en aquellos que están en las ya famosas "empresas en crisis". Es increíble el desinterés total que el empresario y sus organizaciones, las patronales, han mostrado en este tema de las empresas en crisis. Ninguna patronal ha dado el menor paso, no ha perdido un solo minuto para resolver problemas concretos de la economía, problemas concretos de las empresas en crisis. Y todavía tienen la olímpica cara de señalar que el paro es el problema que más les preocupa, como dice el pobre Carlos Ferrer.

Si ha habido "corporativismo" en la conducta de algunos comités de empresa en caso de crisis, el capital, los patronos implicados han mostrado enormes cantidades de oportunismo, de falta de coherencia y seriedad, de esfuerzo serio y estratégico para resolver problemas, lo que resu-

midamente se llama mala gestión. Han demostrado también los patronos y directivos de estas empresas que ellos tienen un patrimonio superior a los trabajadores, que las posibilidades de encontrar trabajo y retribución son claramente superiores a los de los trabajadores. A todos les lleve el viento.

Que sea política y no parches

Ahora, dentro de un corto tiempo parece que podremos empezar a tener una "política económica vasca". Que sea política, que no sea parcheo, que no sea arbitraria, que no sea oportunista. Que se tenga una perspectiva amplia, de conjunto social, que no tema delegar poder, crear centros de poder, que no se pretenda que todos comulgamos con lo que uno señala. Y que cada uno asuma sus derechos y obligaciones, y que no nos pongamos nerviosos nadie porque nos que encajar. No se mide por la capacidad de respuesta a una crítica si "por sus obras les conoceréis".

Nos quedan tiempos difíciles pero ahora que una temporada termine quedará aquí un homenaje a todos los trabajadores que han sufrido la crisis a todos los delegados que han estado negociando, a esos militantes sindicales que, además de negociar con los patronos, resolver problemas, han sabido entender la angustia, dar una paladita en el hombro al compañero que está preocupado, a esos militantes que no han perdido la perspectiva a pesar de los embates, a todos que esta difícil temporada han pasado más de una noche de sueño. Llegarán tiempos mejores, haremos que lleguen tiempos mejores.

MEN

Siempre luchando

Se hace camino al negociar

(Viene de primera página)

Meses de negociación

Ha pasado ya lo más fuerte del período negociador de este año. Se ha negociado en las condiciones más diversas y más adversas. Ni se ha negociado tanto como hubiéramos deseado ni con el talante que hubiera sido necesario, ni con la consolidación de los mecanismos negociadores que un día, lo más cercano posible, quisiéramos ver fuertemente instalados en Euskadi. Se ha dado un paso, no sé si largo o corto, pero evidentemente se ha avanzado, en condiciones nada fáciles, hacia la implantación y clarificación de las normas negociadoras. Si existen trabajadores, seguramente fuertemente influenciados por las urgencias de la crisis, que no han encajado aún con realismo el hecho y las condiciones de la negociación colectiva, existen sectores del empresariado, mucho más significativos por su incidencia en la posibilidad de hacer viables las relaciones laborales, que se niegan a aceptar lo inevitable. Que la negociación es la forma normal e institucional de abordar y decidir en el tema de las relaciones laborales. Y que en consecuencia hay que propiciar las condiciones de viabilidad de la negociación. Son todavía demasiados los empresarios, ciertamente cada vez menos, que se resisten a entrar por esta vía de responsabilidad social, que embarullan las situaciones, se encastillan en sus arbitrariedades, se empeñan en hacer pasar por "su" aro a los trabajadores, se resisten a reconocer que los sindicatos existen, etc. etc.

La crónica negra

Estos meses de negociación intensa los responsables de ELA que andan metidos las 24 horas en estos menesteres, han acumulado en su memoria y en sus archivos referencias de comportamiento patronal que, dadas a la luz pública, resultarían increíbles. Toda una crónica negra donde habría de todo, desde la extorsión y el chantaje, más generalizado de lo que cabría temer, hasta la arbitrariedad del "aquí siempre he mandado yo". Con un denominador muy común, el de resistirse a admitir que los sindicatos estamos aquí representando a los trabajadores, hay que admitirlos y hay que negociar con nosotros. Si consideráramos que fuera a dar resultado, haríamos un llamamiento a la responsabilidad social de los empresarios. Es cosa comprobada, sin embargo, que es más eficaz, que es lo único eficaz, avanzar con la fuerza y la inexorabilidad de una marea que, sin espectacularidad, ocupa el espacio y el nivel que es suyo. Coalición estable, alta tasa de afiliación, y elevado nivel de organización y medios, es la fuerza de la marea. Las salpicaduras de la ola,

acciones puntuales y hasta espectaculares, pero que no dan el nivel realmente alcanzado por la organización obrera, únicamente engañan a los ingenuos.

El Acuerdo-Marco y sus panegiristas

En relación a las negociaciones colectivas pasadas es obligada una referencia, aunque no sea más que de paso, al Acuerdo-Marco Interconfederal (AMI) firmado entre la UGT y la CEOE. En primer lugar su escaso, por no decir nulo, efecto que ha tenido en Euskadi. Y observar también que los principales panegiristas del mismo resultan ser, al margen de los propios interesados, quienes no tie-

nen ningún interés en el desarrollo del sindicalismo y si al contrario otros intereses que han sido, al parecer, bien atendidos y servidos por dicho Acuerdo-Marco.

En el horizonte del panorama laboral hay varios temas que nos los dejamos en el limbo para una próxima ocasión, las leyes laborales en proyecto y en primer lugar la Ley Básica del Empleo, las elecciones sindicales y la institucionalización de la autonomía de Euskadi en su vertiente del cuadro socio-laboral y de problemas de estructuración planteados a algunos sindicatos que no preveían en su organización interna, la nueva realidad que aquí tiene que configurarse.

V. ELORZA

HEMEROTEKA

Sindicalismo en pequeños talleres

Los sindicatos tienen que defender los intereses de los trabajadores en todos los campos y niveles del orden económico y social. El rechazo de las exigencias del sindicato "IG Metall" sobre la democratización de las normas para los pequeños talleres se produjo únicamente y exclusivamente porque para los empleadores se trata de conservar las estructuras de poder tradicionales. (...) En muchos empleadores domina la opinión que una representación organizada de los intereses de los trabajadores es innecesaria en las empresas pequeñas de talleres. Cuanto más atrasado sea un empleador tanto más necesario es el trabajo sindical sistemático en la empresa. Uno de los puntos más importantes del trabajo sindical en los talleres metalúrgicos es la política negociadora (...). Hay que subrayar expresamente la presencia sindical en los pequeños talleres. Las 14.000 empresas de talleres metalúrgicos en Alemania ocupan a un millón doscientos mil trabajadores. Precisamente la pequeñez de estas empresas dificultaba la implantación de los derechos de los trabajadores y de los éxitos sindicales y los empleadores trataban de anquilosar las verdaderas estructuras, afirmando que en los talleres impera un compañerismo social inalterable y una mentalidad distinta que en la industria grande. La verdad es que no existe ninguna mentalidad de "pequeño taller" con la que nos

podemos comprar la representación de los intereses de los trabajadores.

IGM Metall

Nosotras: Las mujeres trabajadoras

Dejando a un lado los ejemplos, hoy son aproximadamente 3.541.700 mujeres las que ocupan un puesto de trabajo, sobre una población activa de 13.322.000 personas, a pesar de que el artículo 35,1 de la Constitución dice que "todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para atender a sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación en función del sexo". Pero se entera una, cuando se repasan cifras, que un estudio realizado en España sobre salarios en 1979 demuestra que la retribución de las mujeres se sitúa en torno al 85 por 100 de las de los hombres para los mismos niveles de trabajo. Según el mismo estudio, las empresas tienden a reducir el personal femenino, y para ello utilizan armas muy sutiles, como la dote por matrimonio. La llamada dote es una suma de dinero que se ofrece a la mujer en algunas empresas cuando está a punto de contraer matrimonio, a cambio del despido voluntario. Estos regalos alcanzan a veces unas sumas considerables con la idea de presionar a la trabajadora, en muchos casos

obrero no cualificada, para que diga adiós a la fábrica y se dedique a "sus labores".

A. F. "Triunfo"

Reforzamiento del poder del empresario en los centros de trabajo

Dentro del contenido del ET, este problema se contempla desde una doble perspectiva: Por una parte, reafianzando la autoridad del patrón y concediéndole una mayor capacidad de iniciativa, y por otra, limitando las posibilidades de intervención de los trabajadores.

Ya en los primeros artículos del Estatuto, queda meridianamente clara la concepción que tiene la UCD y la gran patronal sobre las relaciones laborales. Así, nos encontramos entre los deberes de los trabajadores el "cumplir las órdenes e instrucciones del empleador en el ejercicio regular de sus facultades directivas" (art. 4), dejando bien claro que, ante todo y sea cual sea la orden del patrón, lo primero es obedecer y luego, si quiere, reclamar. Si bien esta norma tiene una finalidad más directamente política, también encontramos "apoyos" en el terreno económico, cuando el Estado asume la defensa de los intereses económicos de los empresarios (es curioso cómo los sectores que piden una "liberaliza-

ción" de las relaciones laborales y una menor intervención del Estado en el terreno económico, no alcen su voz contra esta "intromisión" estatal) declarando nulo todo pacto que haga recaer los costes de la Seguridad Social y las cargas fiscales de los trabajadores sobre la empresa (art. 24,3). Lo mismo puede decirse de la capacidad que posee la autoridad laboral de poder solicitar la intervención de la jurisprudencia competente si considera que algún convenio "conculca la legalidad vigente o que lesiona gravemente el interés de terceros" (art. 87 bis). El intervencionismo estatal sirve como barrera con la cual detener las posibles concesiones que deban hacer los empresarios cuando la lucha de los trabajadores les obliguen a superar lo admitido legalmente. De esta forma, la intervención del Estado se revela como la segunda trinchera de los empresarios, lo cual entra en funcionamiento si, en el conflicto entre los trabajadores y patronos, la capacidad de iniciativa y la movilización del movimiento obrero se concretara en determinadas conquistas.

Si bien respecto a este primer tipo hay pocas referencias en el ET, lo que es explicable por ser teóricamente una ley que debe recoger los derechos de los trabajadores, excluyendo así aspectos sobre los cuales basar esa recuperación de la autoridad y del poder dentro de la empresa (cierre patronal...), sin embargo son muy numerosas las limitaciones a la organización, movilización y capacidad de iniciativa de los trabajadores.

FCO. CELADA,

Administración Local

Elecciones sindicales

Las elecciones sindicales que se vienen celebrando en la Administración Local están dando unos resultados que no por esperados dejan de ser sorprendentes.

A falta de celebrar elecciones en la Diputación de Bizkaia y numerosos Ayuntamientos, de un total de 85 delegados 60 corresponden a ELA, lo que supone un 70 % del total.

A mucha diferencia de ELA sólo aparece otra Confederación Sindical, CC. OO., con 12, que representa el 14 % del total.

El resto de los delegados corresponden a Sindicatos de ramas y candidaturas de trabajadores no sindicados.

GIPUZKOA	N.º deleg.	ELA	CC. OO.	Otros
Diputación	13	9	—	4
Zumaia	1	1	—	—
Zestoa	1	1	—	—
Orio	1	1	—	—
Azpeitia	5	5	—	—
Beasain	3	3	—	—
Urrutxua	1	1	—	—
Lazkao	1	1	—	—
Ordizia	1	1	—	—
Mondragón	5	5	—	—
Pasajes	5	3	—	—
Eibar	9	5	4	—
Irún	9	2	4	3
Legazpia	1	1	—	—
BIZKAIA				
Santurce	9	6	—	3
Elorrio	1	1	—	—
Bérriz	1	1	—	—
Atxondo	1	1	—	—
Zaldivar	1	1	—	—
Galdácano	9	5	1	3
Etxebarri	1	1	—	—
Ondarroa	3	3	—	—
Ermua	3	2	1	—
TOTAL	85	60	12	13

Iniciadas las negociaciones del convenio de Artes Gráficas de Gipuzkoa

En mejores condiciones que el año pasado

Llevamos ya un mes de negociaciones en el convenio de Artes Gráficas de Gipuzkoa para 1980, cuando por estas fechas se habrá ya firmado su homónimo de Bizkaia.

Habiendo dado el pasado año un paso decisivo para la consecución del primero a nivel provincial, nuestro objetivo para éste se centra en adquirir la máxima consolidación del sector y la consecución de un buen convenio que posibilite plantear a medio plazo una coordinación a nivel de Euskadi, dada la implantación que posee ELA en el mismo. No prevemos que

para este año tengamos las dificultades por las que tuvimos que pasar en 1979 (retraso de seis meses, coincidencia de la negociación con las vacaciones, aparte de los obstáculos que normalmente pueden concurrir en la primera negociación con la patronal e nivel

provincial).

Existen ya unas mínimas condiciones normales para pensar que no suceda como el año pasado. Digamos que las peticiones sindicales fundamentales se centran en los siguientes puntos:

- 1.—Vigencia de 9 meses (1-4-80 hasta el 31-12-80).
- 2.—Jornada laboral de 40 horas para los de jornada continuada y partida y de 38 horas para los de trabajo nocturno. Descanso de 1/4 de hora para el bocadillo.
- 3.—Aumento salarial de un 22 % sobre tablas.
- 4.—Eliminación de las horas extraordinarias habituales y estricto control de las necesarias.
- 5.—Vacaciones de 30 días naturales.
- 6.—Algunas reivindicaciones que tiendan a mejorar el tema de los derechos sindicales.

Josemari MUNDUATE

Terminaron las negociaciones del Comercio de Vidrio y Cerámica de Bizkaia

Las negociaciones del Comercio de Vidrio y Cerámica han terminado con un resultado relativamente satisfactorio para los trabajadores.

La lentitud de las negociaciones juntamente con el conformismo del sector, han sido las notas que han caracterizado este convenio.

Tres largos meses de negociación se han necesitado para la firma de sus acuerdos de principio.

La patronal ha abusado de la paciencia de los trabajadores de un sector que no se caracteriza por su com-

batividad, hasta que al final la reacción de éstos, al convocar huelgas intermitentes los viernes y sábados, ha obligado a aquélla a la firma de dichos acuerdos.

Expondremos brevemente alguno de ellos:

—Jornada: 42 horas en verano y 43 el resto del año.

—Tabla salarial: 16 % para todas las categorías, excepto auxiliar administrativo, que supone un 20 %

—Abono en caso de ILT: 100 % del salario real.

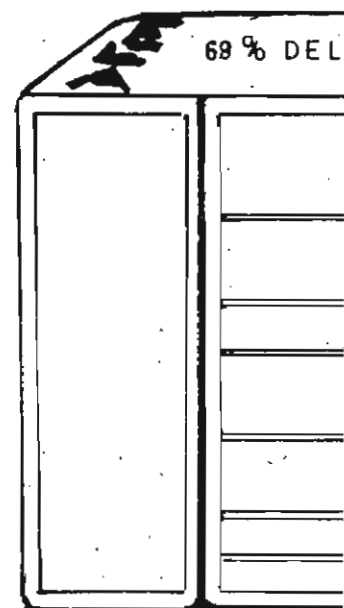
Indemnizaciones para jubilaciones anticipadas.

Revisión semestral: sobre lo que el IPC exceda del 7 % en Vizcaya. El del Vidrio y Cerámica un sector de comercio en el que debemos ahondar mucho más en las contradicciones que actualmente existen en la relación empresa-trabajador, desarrollar la afiliación y el grado de organización y abordar el próximo convenio con estas etapas consolidadas.

De esta manera, únicamente, podremos pegar con fuerza y "argumentos" en la mesa de negociación.

PASCUAL V.

Federación de la Construcción y Madera de Gipuzkoa



Homologado el convenio del Mueble

El primer convenio del Mueble de Gipuzkoa, firmado únicamente por ELA, cuyo acuerdo lo publicábamos en el número 84 de ELA-Astekaria, ha sido homologado, no sin haber superado innumerables obstáculos interpuestos por el resto de los sindicatos.

UGT, CC. OO., LAB y SU, recurrieron a la Consejería de Trabajo de Gipuzkoa aludiendo falta de representatividad de ELA en el sector, tramitando un escrito formulado como conflicto colectivo.

Todo ha sido una fiesta de muy mal gusto para los trabajadores porque se ha utilizado demagogia, datos falsos de representatividad, ineficacia de una Consejería sin atribuciones sobre ejecución y sin ningún dato fiable para resolver el conflicto que, al final, lo hemos resuelto por nuestros medios.

El objetivo era claro para estos sindicatos: Acusarnos de divisionistas y utilizar a la Consejería para obligarnos a dejarles firmar el

mismo convenio para que fuese aplicado en todo el sector de la Madera.

ELA se ha defendido perfectamente en dos términos: a) La fuerza sindical que ha posibilitado la firma del convenio con la patronal, buen convenio que, aún sin homologar, se comenzó a aplicar en las empresas; b) Desde el punto de vista legal, porque ha realizado un trabajo de recogida de firmas y certificación de adhesiones, la única forma de poner en claro nuestra representatividad al carecer de datos en la Consejería de Trabajo.

Nunca a un sindicato se le han puesto tantas trabas, ni nunca se le ha exigido representatividad como en este convenio a ELA. Nos gustaría saber qué datos se le exigen a la UGT en Madrid cuando sólo cuenta, sectores como en Químicas, con un 6 % de delegados del sector y se homologan los convenios que firma con tan poca representatividad.

Los otros grupos, para rechazar nuestro objetivo,

presentaron datos firma ni certificado claros, e incluso re a otros sectores, por ELA tuvo que plantear hasta tres veces su representatividad un resultado final 65 % de delegados y un 80 % si nos referimos a los sindicados. Eligió adhesiones de un delegado del sector un 83 % del total de delegados del sector hubo varios, de lo concreto, que está la homologación del convenio suscrito por 13 de marzo.

De todo ello se que en este sector se ha certificado totalmente rama sindical, cosa ha costado de 3 a 4 fuerte actividad de clarificación ante unos presarios que no han rido reconocernos grupos sindicales único que han hecho boicotear nuestra incluso, como en el a ayudar a empresa queños en general cumplir lo pactado



"Constituimos el 69 % de los delegados de todo el sector".

"Sindikatuaren indarra legez zapaldu nahi duenak gaizki ibili behar"

Martxoaren 13an izenpetzen genuen lehen aldiz (ELA-Astekariko 84. zenbakian ematen beraren berri) Gipuzkoako haltzari eta beren auxiliar lankokientzak akordioa. Bagenuen gogorik honelakorik egiteko, lau urtez bai gabiltza geureganaturik.

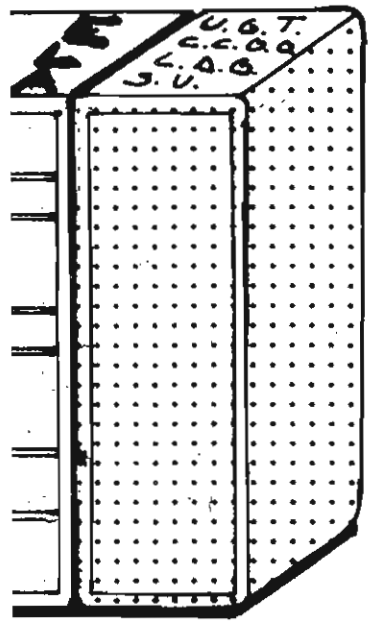
Sindikatuaren indarra legez zapaldu nahi duenak gaizki ibili behar, nork duen errepresentazioa izanda, horrenbeste istilu sortu duen arazoa errediz komenioa delata.

Nihork ez du esan kaxkarra denik, baina sigla asko dira elkartu direnak guk egin duguna, gaizki dagoela ager digutenak. Sekulan ezer egin ez dutenak aurrez jarri zaizkigu aurten. Lan kontseilaritza beren epailari bezala harturik, alegia aurrez diotenez, ez omen gara inor bakarrik izenpetzeko, errepresentaziorik ez dugulako.

Hau nahikoa ez dela, lan kontseilaritzari konfliktu kolektibo bide delarik ez homologatzeko eskatzen dute, eta honekin hasten da aurtengo festa. Guk bakarrik izenpetu dugu eta beste guztiak "sigla asko baina jente gutxi", aurka eta Kontseilua guri kontuak hartu nahirik (euren tartekoa baizegoen erakunde honetan buru).

Hasteko, esan beharra dago, kontseiluak etzuela batere dato zuzenik eztabaida epaitzeko, lan guztia guk egin beharra izan dugu, gipuzkoako lant bilduz (eta hau nahikoa ez izanik) enpresako zertifikaturik ere agertu dugu. Beste taldeak gaineratik, sektoreko ez diren datoak aurkeztu zituzten gauzak gehiago nahasturik.

Ez dut uste Madrilen honelako galbairik jartzen diotenik UGTri, %eko 6 bakarrik duelarik izenpetzen dituanen estatal komenioak. Hiru, lau aldiz agertu beharrik izanditugu datoak eta azken finean, ez dute beste alternatibarik eduki. ELAK bereak egin ditu: %eko 65 delegatu eta beste guztiak (UGT, CC. OO., SU, LAB) %eko 16 bakarrik aurkeztu dituzte. Bestalde, delegatu sindikatutakoen artean, %eko 80 ditu ELAK. (Izan dira delegatu gehiago izenpetu dutenak, nahiz eta gure sindikatoan egon ez, batzuk UGTkoak gainera). Lan honek agertu du %eko 69 delegatu adoz daudela homologatzearekin, hots, ELAK egin duen lanarekin.



Convenios del Comercio de Araba

"Si tenemos fuerza, haremos que la patronal se sienta y negocie"

El pasado año se negociaron en nuestra provincia cinco convenios del Comercio que son los del Comercio Textil, Comercio del Mueble, Comercio de Piel y Calzado, Comercio de Alimentación y Comercio del Metal, estos tres últimos por primera vez.

El planteamiento de ELA-Comercio de cara a la negociación del 80 giran en torno a la reducción de la jornada, garantías sindicales, derecho de representación de los trabajadores y mantenimiento del poder adquisitivo.

En la mesa negociadora nos encontramos con varios problemas a la hora de comenzar las negociaciones, el primero de ellos y a la vez el fundamental, es el de la representatividad que indica el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores en su apartado 2.º Haciendo uso de este artículo, los empresarios se niegan a negociar mientras las centrales sindicales no demuestren la representatividad. Detrás de todo esto no se esconde otra idea que la de no querer negociar, estas posturas nos recuerdan épocas pasadas. Este problema de representatividad en un sector como el presente es muy difícil de solucionar ya que nos encontramos con centros de trabajo muy pequeños, inferiores a seis trabajadores que es el número que marca el Estatuto de los Trabajadores para la celebración de elecciones sindicales.

Por otro lado, la argumentación que hacen los empresarios de su situación de crisis son constantes en la mesa negociadora aunque esto no nos sorprende en absoluto ya que es un arma utilizada hasta la saciedad.

Situación actual de las negociaciones:

Comercio Textil:

La petición de la parte social se centra en un 14 % de aumento y un 2 % garantizado en julio (hay que aclarar que hubo una revisión semestral de un 7,03 % de aumento), 40 horas semanales. Ante esta petición de la parte social, la parte empresarial ofertó un 8,4 % y un 2 % de aumento en julio, 42,5 horas semanales. Después de muchas reuniones y al no llegarse a un acuerdo, la parte social planteó ante la Consejería de Trabajo un conflicto colectivo.

La Consejería dictó un laudo de obligado cumplimiento que a su vez ha sido recurrido por los empresarios, no teniendo noticias a la hora de escribir este artículo.

Comercio del Metal:

Todavía no han comenzado las negociaciones ya que los empresarios no se deciden a componer la mesa con argumentos tan poco serios como "nosotros negociamos el año pasado y ahora que negocien otros empresarios". Así están las cosas.

Comercio de Alimentación:

La oferta patronal es de un 5 % de aumento y en todos los demás artículos se remiten al Estatuto de los Trabajadores o al convenio colectivo del año anterior, (esto es negociar) y encima no quieren que se les tache de intransigentes. La petición de los trabajadores se centra en un aumento de un 14 % (ya que hubo revisión salarial), jornada de 40 horas y garantías sindicales.

Comercio de Piel y Calzado:

En este convenio no han empezado las negociaciones, ya que los empresarios se niegan a negociar mientras las centrales sindicales no demuestren su representatividad, esta postura es rechazable desde todo punto hablando como estamos de un sector como el del Comercio.

ELA-Comercio entiende que la solución de todos estos problemas pasar por la toma de conciencia de todos los trabajadores en la necesidad de afiliarse y organizarse dentro de una central sindical sopena el riesgo de no negociar mínimamente ningún convenio provincial del Comercio debido a la postura tan intransigente de la patronal.

JOSU ELKORO

Concluyeron por fin las negociaciones de la Construcción

Ez dira errazak izan baina hamaiera eman diogu orain hila hila hasi genuen komenioari, langabeziaren nahigabeak eta ugazabaren interesik ezak horrenbeste luzatu dituelarik negoziaketak.

Con amenaza de huelga, han concluido este año las largas negociaciones del convenio de la Construcción de Gipuzkoa, convenio que se ha caracterizado por la falta de interés patronal y la psicosis entre los trabajadores por la situación del sector. La posición firme hasta el final, hizo que se cumpliera todo lo pactado anteriormente. En este sentido, la patronal se negaba a ceder en la retroactividad sobre jornada e intentaba suprimir y reducir de contenido varios artículos que en su día costaron conseguirlos.

Este es el resumen de los puntos más sobresalientes del acuerdo:

1. Jornada anual de 1960 horas de presencia; 1.904 horas efectivas de trabajo.
2. Jornada semanal de 43 horas de presencia (1/4 de hora de bocadillo), 41,45 horas efectivas de trabajo.
3. Salarios hora (sin descuento): Of. 1.ª, 239; Of. 2.ª, 230; ayudante, 223; peón espec., 213; peón ordin., 210. (Las tablas salariales se repartirán en la semana del 19 al 24 de mayo en las reuniones locales).
4. Póliza de seguros: 90.000 en caso de muerte natural; 1.250.000 en caso de muerte por accidente o enfermedad profesional; 1.250.000 por invalidez absoluta derivada de accidente o enfermedad profesional.
5. Prima por jubilación voluntaria de 120.000 a los 60 años; 110.000 a los 61 años; 100.000 a los 62; 95.000 a los 63; 80.000 a los 64.
6. Dietas: 525 pesetas la media y 1.050 la completa.
7. Desplazamiento en vehículo propio: 11 ptas./Km.
8. Por primera vez se reconocen en este convenio las secciones sindicales, aunque no aportan grandes ventajas en la situación de paro importante.
9. Delegados sindicales con horas retribuidas: De 30 a 50 trabajadores, 5 afiliados, 10 horas/mes. De 51 a 75 trabajadores, 12 %, 15 horas/mes. De 75 a 150 trabajadores, 10 % afiliados, 15 horas/mes.
10. De 141 en adelante, 8 % afiliados, 15 horas/mes.

Queremos informar que ELA realizará el cálculo de retrasos, dada la complicidad motivada por la tardanza de la firma y la reducción de jornada que obliga a reconvertir el valor hora.

Mikel Olazabal, responsable de la Federación en Gipuzkoa.



Vidrio: La de ELA, la única alternativa

Este es otro de los sectores que, dada la sindicación a ELA, de prácticamente la mayoría de los trabajadores del sector, no ha tenido oposición sindical alguna para presentarse como única alternativa a la negociación del convenio del Vidrio para la provincia de Gipuzkoa, que tras su firma y homologación ha quedado resumida en lo siguiente:

1. Jornada anual de 1962 horas de trabajo.
2. Vacaciones de 26 días laborables, regulando las bajas en periodo de disfrute.
3. Salarios: aumento en tablas del 15,6 % y del 12 % en reales como mínimo, con negociación posterior en la empresa.
4. Dietas: 525 la media y 1.450 la completa.
5. Las pólizas de seguros entrarán en vigor el 1 de julio, actualmente pendientes de estudio.
6. Mejoras en licencias retribuidas.
7. Percepción del 100 % desde el día de baja por accidente y según salario convenio.
8. Se han mejorado sustancialmente las horas de delegados en relación al Estatuto de los Trabajadores, así como la antigüedad, que se ha salvado la posibilidad de su limitación.

MIKEL OLAZABAL

ESTADO

Para retomar la reforma sindical

Es preciso algo más que un cambio de ministro

Uno de los cambios realizados en el gabinete ministerial ha sido el del titular de Trabajo, el anterior, Calvo Ortega, a pasado a ocupar la secretaría general del partido y en su lugar ha sido cubierto por Sánchez Terán, titular hasta la fecha de la cartera de Transporte.

No estamos entre los que pisan que un simple cambio de nombres es suficiente para un cambio de política y tampoco tenemos suficientes referencias para situar la personalidad del nuevo ministro con los matices correspondientes: derecha liberal, derecha conservadora y calificativos por el estilo que en general a nada conducen porque detrás de las casi monótonas trayectorias anteriores está la política general del partido cada vez más escorado a la derecha, cada vez más en línea con los intereses concretos de sectores también concretos.

El nuevo ministro ha empezado como lo haría cualquier otro, iniciando contactos con los sindicatos y empresarios, ha llamado a consultas, como es perceptivo, para la revisión del salario mínimo interprofesional y ha señalado su intención de desbloquear el tema del patrimonio sindical.

De momento poco más se puede decir, sería bueno eso sí, que el Gobierno a través de Sánchez Terán corrija algunos de sus errores precedentes tomando más en serio la cuestión sindical porque una cosa es que arrime el hombro en favor del empresariado y otra que lo haga dándole un tratamiento de favor tan marcado y descarado. Habría que empezar por el propio desarrollo legislativa, continuar por tomar en consideración los puntos de vista sindicales, seguir por la devolución del patrimonio sindical sin más dilaciones para terminar haciendo posible el conjunto de condiciones precisas para estabilizar un marco de relaciones laborales democrático.

Más que una convicción es desde luego un deseo aunque claro está, también algo debe contar en nuestro favor la evidencia de los hechos el disparate de gobernar sistemáticamente de espaldas a la realidad no puede continuar indefinidamente.

J. ELORRIETA

La taza y media de UCD

Ha sido dictaminada la ley básica de Empleo

El pasado día 14 quedó dictaminada en la Comisión del Congreso la ley básica de Empleo para su elevación al Pleno de la Cámara. De nada ha servido tampoco en esta ocasión la opinión generalizada en contra de este proyecto de UCD por parte de los sindicatos. El partido gubernamental parece dispuesto una vez más a legislar a golpes de mayoría mecánica sin importarle la regresividad del desarrollo normativo.

Tal y como ya hemos indicado en anteriores números, el texto del proyecto en cuestión es impresentable ya que el vocablo utilizado para su denominación no puede indicar a engaño a nadie que haga una incursión en el articulado por breve y somera que ésta sea. El proyecto, todo hay que decirlo, es consecuente con el Estatuto de los trabajadores por lo demás para hacer un resumen del mismo basta señalar dos de sus características que consagra la duración temporal de los contratos y reduce el tiempo de percepción del subsidio. Sin plantear a cambio ninguna mejora para los trabajadores.

La necesidad de recomponer una unidad de acción sindical para responder a estas

● **El proyecto es consecuente con el Estatuto de los Trabajadores.**

agresiones es obvio porque de otro modo la relación de fuerzas no permite neutralizar con un mínimo de efectividad tales abusos pero esta condición aparece lamentablemente como poco probable. La instrumentalización partidista de los sindicatos representativos de ámbito estatal, la orientación de UGT cada día más vacía de una actitud realmente reivindicativa hipotecada a la CEOE y por ende al propio Gobierno no favorecen en nada para que cambie la situación para que este legislar al dictado de la gran patronal toque con un hueso duro de

roer, al margen de la composición parlamentaria, en conexión más directa e inmediata con el mundo del trabajo, con sus intereses.

El partido gubernamental si actúa como lo hace es porque se aprovecha de esta coyuntura y así las cosas no sería nada extraño que el próximo proyecto de ley regule la huelga restringiendo el alcance de este derecho dada por la misma Constitución. Se ha hecho algún tanteo al respecto filtrado un borrador que no hay por donde agarrarlo y no hay razón por lo tanto para cerrarse a la inminencia del peligro.

Puede argumentarse y es cierto, que es posible todavía para el golpe y conseguir que la ley de empleo sea retirada o sensiblemente modificada antes de ser aprobada en el Pleno. Pero no nos engañemos pensado que la solución está a estas alturas en hacer una protesta poco menos que formal y punto. Para ello el énfasis tendría que hacerse en las convergencias sindicales en la búsqueda de las condiciones que hagan posible una consolidación del sindicalismo en su conjunto mínimo, aceptable. De lo contrario es mejor no hacerse muchas ilusiones.

LABUR

Brasil: La huelga de los metalúrgicos

Más de 500.000 trabajadores metalúrgicos de Brasil han realizado una huelga de cuarenta y un días de duración que ha puesto a prueba la apertura democrática del Gobierno del general Figueiredo. Nada más comenzar el paro, iniciado en defensa del empleo y de mejoras salariales, fueron detenidos los principales dirigentes sindicales entre ellos, Luis Ignacio da Silva, líder del movimiento obrero brasileño.

La vuelta al trabajo no supuesto el fin del conflicto ya que los trabajadores mediante huelgas de celo, trabajo lento y desatención a la calidad de la producción siguen presionando por sus reivindicaciones y por la salida de los compañeros a prisión.

Guatemala: Sindicalistas asesinados

En varias localidades guatemaltecas han sido encontrados los cadáveres de nueve sindicalistas asesinados a tiros y con señales de torturas.

La noticia se enmarca dentro de la escalada que en esta extensa área geográfica se está llevando contra los hombres y las instituciones alineados en favor de la democracia y de los derechos de los trabajadores.

El hecho está conectado con el boicot mundial decretado por la Federación de Alimentación al consumo Coca-cola en cuya concesionaria de Guatemala, dirigida por un conocido ultraderechista, han resultado muertos dos líderes sindicales y otros dos secuestrados.

El déficit público

Hace unos días, los medios de información dieron la noticia de que el Barro de España podía negarse a seguir dando a la máquina hacer dinero porque el déficit público había superado los límites establecidos.

Al margen de que la información recoge una positividad, sólo teórica, al fin y al postre el Gobierno puede pagar el dinero que quiera, hecho de la dimensión que está adquiriendo el déficit público no deja de ser preocupante. El agravante no en este caso el montante del 2 al 3 % de PNB — Japón alcanza el 11 % — sino que el déficit no se produce por un incremento de la inversión sino por la expansión incontrolada del gasto público ordinario.

Abril sabe que cualquier paquete de medidas destinadas a poner fin al derroche de las Administraciones públicas puede ser su pretexto y que es mejor hacer la vista gorda.

J. AURREKOETXEA

MUNDO

La actividad laboral sueca ha estado paralizada

Una huelga sin precedentes

Suecia, uno de los países considerado como un verdadero paraíso laboral, ha estado prácticamente paralizado durante dos semanas debido a la huelga general convocada por la central sindical LO. Catorce mil trabajadores del sector público han permanecido en huelga desde el 25 de abril, doce mil funcionarios más no han acudido al trabajo desde esa fecha por lock-out. En el sector privado los huelguistas han sido 100.000, a los que hay que añadirles otros 750.000 que han permanecido inactivos por cierre patronal a partir del 2 de mayo.

Esta crisis social, sin precedentes en la historia reciente del país nórdico, ha sido el resultado del fracaso de las negociaciones colectivas a nivel nacional en el presente año.

Algo empieza a cambiar

Mientras la central sindical LO reivindicaba un incremento salarial del 11,3 % — la tasa de inflación anual alcanza el 13 % —, la patronal sueca, SAF se negaba a considerar cualquier incremento salarial argumentando que todo aumento se traduciría en una mayor inflación y en una pérdida de la competitividad de la industria.

El desenlace del conflicto ha tenido un final calificado de satisfactorio por los sindicatos. La LO aceptó el pasado domingo, día 11, la propuesta de la comisión mediadora que consistía en un aumento salarial del 6,8 % y del 7,3 % para la industria privada y el sector público, respectivamente, además de la introducción, en ambos casos, de una nueva paga fija. Esta misma actitud adoptó la SAF después de anunciar su rechazo a la referida propuesta, y tras haber sido requeridos por el propio Gobierno a reconsiderar su posición invocando la necesidad de pacificación social.



Al margen de la huelga en sí, lo ocurrido en Suecia plantea una cuestión de fondo muy importante cual es la propia estructura de negociación colectiva cuya característica es centralización. El famoso consenso social que ha marcado una prolongada etapa de la historia laboral, ha entrado en crisis precisamente en un periodo de dificultades económicas, que no favorecen los grandes acuerdos en las fijaciones de las subidas salariales.

La reactivación sindical en este nuevo contexto de vacas flacas es pues una consecuencia lógica si se quiere mantener el poder de compra de los salarios, dado que esta reivindicación que ha atendido la patronal durante el periodo de expansión económica no puede ser satisfecho de igual forma, a escala de todo Estado y de todos los sectores en la

presente coyuntura.

Lock-out salvajes

Otro aspecto a señalar en el enfrentamiento habido entre sindicatos y patronal es la extensión del lock-out como forma de respuesta a la oposición sindical. El propio presidente de la SAF, M. Curt Nicolín, no ha dudado en calificar la medida como "una inversión para el futuro". La justificación refleja una textura patronal que ciertamente no hace honor a esa moderación tópicamente atribuida a la patronal de aquellas latitudes y más en línea con un proceder común cuando las cosas no ruedan de acuerdo a sus intereses. La huelga sueca ha tenido también otras connotaciones de índole más política al darse la circunstancia que el partido socialdemócrata está por primera vez en la oposición

La extinción del contrato de trabajo es el objeto de las disposiciones contenidas en la sección cuarta, del título primero del Estatuto de los Trabajadores. Las causas por las cuales se extingue dicho contrato están enumeradas en el artículo 49 en los siguientes términos:

El contrato de trabajo se extinguirá:

Uno. Por mutuo acuerdo de las partes.

Dos. Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

Tres. Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Si llegado al término no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Cuatro. Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

Cinco. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.

Seis. Por jubilación del tra-

bajador.

Siete. Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo cuarenta y cuatro, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante, debiendo, en este último caso, seguirse los trámites del artículo cincuenta y uno de esta Ley.

Ocho. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo.

Nueve. Por cesación de la industria, comercio o servicio de forma definitiva, fundada en causas tecnológicas o económicas, siempre que aquella haya sido debidamente autorizada conforme a lo dispuesto en esta Ley.

Diez. Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.

Once. Por despido del trabajador.

Doce. Por causas objetivas legalmente procedentes.

Legislación anterior

A. La Ley de Contrato de Trabajo del 26-1-44, en su artículo 76, decía:

Los contratos de trabajo terminarán por alguna de las causas siguientes:

1. Las consignadas válidamente en el contrato, salvo que el ejercicio de la facultad contractual constituya manifiesto abuso de derecho por parte del empresario.

2. Expiración del tiempo convenido o conclusión de la

Modificaciones introducidas por el Estatuto de los Trabajadores

Extinción del contrato de trabajo según el E. de los T.

obra o servicio objeto del contrato. Si llegado el término no hubiera denuncia por ninguna de las partes, se considerará prorrogado tácitamente el contrato por tiempo indefinido, salvo pacto en contrario.

3. Mutuo acuerdo de las partes.

4. Muerte o incapacidad del empresario o extinción de la personalidad contratante, siempre que no haya representante legal que continúe la industria o el trabajo.

5. Muerte del trabajador.

6. Fuerza mayor que imposibilite el trabajo por una de las causas siguientes: Incendio, inundación, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra, tumulto o sediciones y, en general, cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario que los contratantes no hayan podido prever o que, previsto, no se haya podido evitar.

7. Cesación de la industria, comercio, profesión, servicio fundada en crisis laboral o

económica, siempre que dicha cesación haya sido debidamente autorizada, conforme a las disposiciones legales en vigor.

8. Despido justificado del trabajador por el empresario.

9. Por voluntad del trabajador.

B. El Real Decreto-Ley 17/1977 del 4-3-77 sobre Relaciones de Trabajo en su artículo 31 párrafo 2, decía: (Se refiere a la existencia de justa causa para el despido), "... se entiende, sin perjuicio de la facultad de las partes, de unilateralmente dar por terminada la relación de trabajo durante el periodo de prueba".

C. La Ley de Relaciones Laborales de 8-4-76 en su artículo 15, disponía, en su párrafo 4: En los contratos de trabajo de duración determinada, superior a seis meses, la parte del contrato que formule la denuncia está obligado a notificar por escrito a la otra parte la terminación del mismo con una antelación de,

al menos, 15 días. Y en el párrafo 5: En los supuestos a que se refieren los apartados a, b y c del número 1 de este artículo, la empresa estará obligada a notificar con 15 días de antelación al trabajador la terminación del contrato. La misma Ley en su artículo 21, párrafo 1, decía: En los contratos de trabajo de duración superior a un mes, el trabajador podrá desistir unilateralmente de la relación laboral, en cualquier momento, sin otro requisito que el preaviso de, al menos, 15 días, sobre lo establecido en las ordenanzas laborales y convenios colectivos. No obstante, en los contratos de trabajo para obra o servicios determinados se estará a la legislación vigente.

Jubilación del trabajador

Según el Estatuto de los Trabajadores, se incluye la jubilación del trabajador, de donde puede deducirse que pasa a ser no sólo un derecho de éste, sino también un deber que puede serle impuesto. Este juego de derecho y deber tendrá su campo de acción entre los límites de edad mínima (derecho) que los convenios colectivos señalen y la máxima (deber) de 69 años que establece la Disposición Adicional 5.^a (recuérdese que la Ley del Contrato de Trabajo no señalaba edad sino "la muerte del trabajador": causa quinta). Si la edad de jubilación forzosa que se exige en los convenios es la de 64 ó 65 años, por derivación o con independencia, incluso, de los convenios en el Acuerdo-

Marco, nacerá a esta edad conjuntamente el derecho y el deber, pero será el específico de la actividad concreta que se viene prestando y no el genérico del poder seguir en otra distinta hasta que se extinga su capacidad para el trabajo, conforme a la disposición adicional antes citada.

Jubilación del empresario

Causa muy discutida ésta de la jubilación del empresario, pero que objetivamente debe ser admitida, siempre y cuando dicha jubilación lleve consigo la cesación de la actividad empresarial y no, por supuesto, cuando el negocio o la industria sea traspasado, vendido o cedido, caso en los que que se impone la subrogación (art. 44 del E. de los T.). Por ello, la obligada remisión a lo preceptuado en el art. 51: Conocimiento y autorización de la autoridad laboral, con la consiguiente y previa tramitación del expediente, pues si bien la jubilación pudiera equipararse a la fuerza mayor (para la que no se exige este expediente), de manera expresa se recoge en el texto del artículo 51. Esto quiere decir que, ante la jubilación del empresario y mediante expediente presentado a la autoridad laboral, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna, pero sí al seguro de desempleo, con el consiguiente derecho a la asistencia médica.

Otros aspectos de este importante artículo 51 serán objeto de algún otro artículo próximamente.

GURUTZE

Un artículo de...

LABOR INTERMETAL

Introducción

Desde 1976, la siderurgia de los países industrializados del mundo occidental atraviesa una crisis sin precedentes. Es lo que ilustra el cuadro que sigue, comportando:

—La producción en millones de toneladas de las principales regiones del mundo en 1974 y 1979.

—La parte relativa de estas regiones en la producción mundial para los dos años considerados.

—La evolución de cada región en términos absolutos y relativos.

El cuadro muestra claramente el deslizamiento que se ha operado entre 1974 y 1979; la parte relativa de la Europa de los Nueve, de los Estados Unidos y del Japón descende del 57,8 % al 50,3 % en provecho de los países del Este (más 1,7 puntos) y sobre todo de los otros países principalmente en vías de desarrollo (más 5,7 puntos).

Es en este contexto donde es preciso comprender el presente informe. Este está planteado sobre cinco cuestiones:

1. Breve descripción de la

siderurgia en las diferentes regiones del mundo.

2. La política de inversiones en Europa.

3. Los responsables de la planificación económica y social en Europa.

4. La evolución del empleo en Europa.

5. Posiciones y reacciones de las organizaciones sociales europeas.

1. Breve descripción de la siderurgia en las diferentes regiones del mundo

A. La Europa de los Nueve

Con relación a otras regiones del mundo, Europa dispone de un aparato de producción ya antiguo que hasta el principio de los años 70 estaba situado principalmente en las zonas mineras (carbón y hierro).

Al esquilmarse las riquezas naturales de Europa, su siderurgia se vio progresivamente en la obligación de importar la mayor parte de las materias primas de las que estaba necesitada.

Por contrapartida, la siderurgia europea ha hecho enormes esfuerzos de inversión (ver punto 2) con vistas

a modernizar su aparato de producción de tal forma que éste se encuentra en condiciones de producir un acero de calidad, en cantidad suficiente como para ser exportado. De esta manera, en 1974 las exportaciones de la Europa de los Nueve representaban el 50,3 % del comercio mundial de acero. La importación de materias primas y energía de un lado y la importancia de las exportaciones de acero de otro, han favorecido paso a paso la implantación de industrias siderúrgicas en la proximidad de las costas y ésta a expensas de las viejas cuencas de regiones mineras.

B. Los USA

La siderurgia americana tiene un aparato de producción bastante semejante al de Europa. Al disponer de la mayor parte de materias primas y energía de las que estaba necesitada, contrariamente a Europa, la siderurgia no se ha visto empujada a exportar para compensar sus importaciones.

De hecho, contrariamente a Europa, los Estados Unidos han sido siempre claros importadores. Cuando la crisis ha hecho su aparición, les ha sido suficiente frenar las importaciones de acero para permitir a sus empresas continuar utilizando sus capacidades de producción a costos suficientes para asegurar la rentabilidad.

C. El Japón

Al contrario de las dos re-

giones precedentes, el Japón dispone de un útil de producción ultra-moderno en el que las instalaciones más antiguas datan de después de la guerra. Como Europa, Japón tiene carencia de materias primas y de energía. Como Europa, este país se ha visto por tanto empujado a compensar sus importaciones con sus exportaciones. Gracias a un aparato de producción ultramoderno, Japón goza de la productividad más alta del mundo. Ello, unido a una política agresiva de exportación, hace del Japón un competidor poderosamente temible para Europa.

D. Los países del Este

Se sabe muy poco del apa-

rato de producción siderúrgica de los países del Este. De hecho, la estructura de los intercambios de acero entre Europa y los países del Este permite pensar que estos últimos están menos avanzados tecnológicamente que Europa, ya que son claros exportadores de productos semi-acabados y más claramente aún importadores de productos acabados. De cualquier manera, los países del Este continúan en su generalidad muy aislados en los intercambios mundiales de acero. A pesar de que, en plena crisis, ciertos países europeos han acusado a algunos países del Este de "dumping".

E. Otros países del mundo

Se ha visto en la introducción la notable progresión de "otros países" en cuanto a su producción de acero. Es de destacar que esta progresión pertenece sobre todo a los países en vías de industrialización. Sus necesidades continúan siendo, no obstante, ampliamente superiores a sus posibilidades de producción. Aunque a plazo, podrían llegar a ser competidores peligrosos para la siderurgia europea, si bien serán precisos aún varios años para que lleguen a producir lo necesario para su autoabastecimiento.

J. CUYX, Servicio de Estudios CCMB

Informe sobre la Siderurgia (I)

REGIONES	1974		1979		EVOLUTION	
	10 ⁶ t	%	10 ⁶ t	%	10 ⁶ t	%
CEE	155	21,8	140	18,8	-15	-9,7
USA	138	18,4	123	16,5	-15	-10,9
Japón	118	16,6	112	15,0	-6	-5,1
URSS	136	18,2	149,5	20,0	+13,5	+9,9
Otros países del Este	51	7,2	60,5	8,1	+9,5	+18,6
Otros países	112	15,8	160	21,5	+48	+42,9
TOTAL	710	100,0	745	100,0	+35	+4,9

Emilio Inda, responsable comarcal de formación del Alto Deba de Gipuzkoa

“La formación y la militancia, el binomio de un sindicalista ELA”

(Viene de primera página)

Un poco de historia

A partir del III Congreso de ELA —dice Emilio—, fue surgiendo un grupo de militantes que actualmente constituyen el equipo de formación comarcal. En el período que abarca hasta el IV congreso celebrado el pasado año en Gasteiz, este grupo fue desarrollando una serie de temas según las necesidades que iban surgiendo. Temas generales como el estudio del sindicalismo europeo y del estado con el análisis de los distintos sindicatos; otros más concretos como el de la seguridad e higiene en la empresa, el de la protección en el trabajo, etc. Un tercer bloque de charlas orientadas a dar respuesta a los problemas que se planteaban y se plantean en los momentos de crisis en los que vivimos: tales como el desempleo (estudio de los reglamentos, de las leyes), las jubilaciones anticipadas, estudio de nóminas, de la Seguridad Social, etc., etc.

Más tarde, de forma más organizada y estructurada, comenzamos a estudiar y profundizar los textos confeccionados a nivel de la confederación (qué es el sindicalismo, nuestro sindicalismo, medios y organización, etc., que las estamos dando ahora).

Cómo estamos organizados

—De qué manera está organizado el tema de formación en el Alto Deba?

—¿Cómo estamos organizados?

—Eso es.

—Bueno... te he empezado a decir antes que el grupo de Arrasate abrió la brecha y las charlas estaban centralizadas en la comarca (Arrasate). Aunque se han dado cantidad de charlas sobre nóminas, Seguridad Social, etc., en las uniones locales, la mayoría de los cursillos se han impartido en Arrasate con asistencia de militantes de los pueblos de la

comarcal.

Poco a poco, y a medida que la estructura interprofesional ha ido asentándose, hemos podido lograr que en cada pueblo exista un equipo o grupo de estudio con un responsable al frente. Precisamente, nuestro objetivo principal hoy es que esta estructura funcione y que los militantes de cada localidad puedan atender con suficiente holgura las necesidades propias, sin estar siempre pendientes de la comarcal.

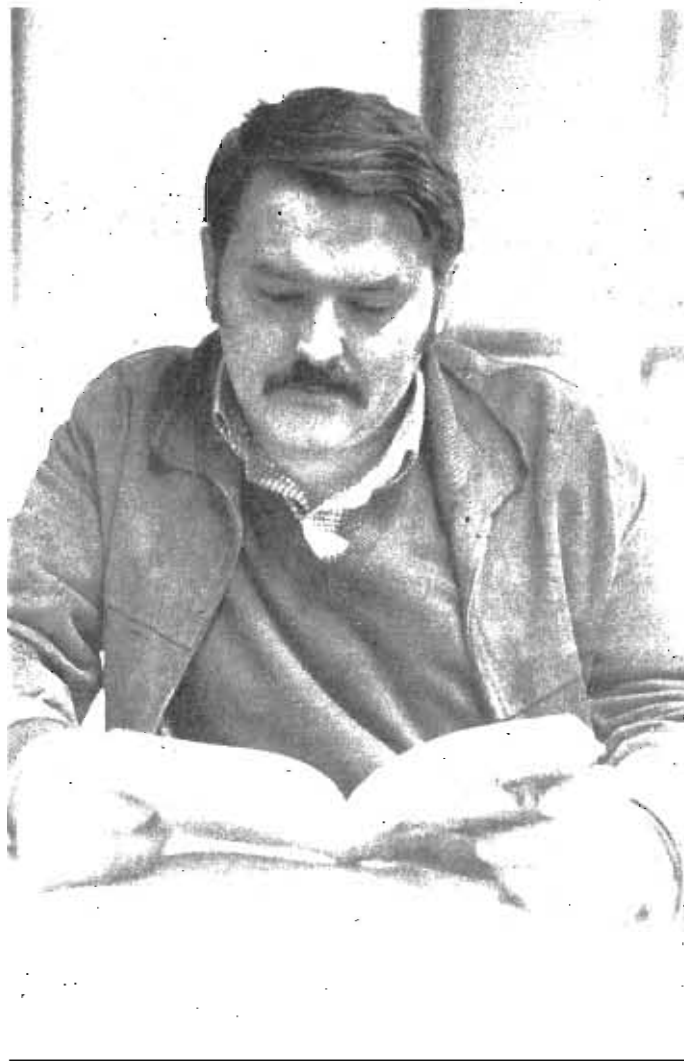
Con una voz sosegada, de aspecto serio y bonachón, Emilio subraya la importancia del trabajo de cada unión local. Recalca constantemente la labor de equipo realizada. “Yo soy uno más —dice— dentro del grupo comarcal de formación. Debatisimos el tema entre todos y lo ponemos a punto con esquemas, etc. para repartirlos y posteriormente desarrollarlos en las charlas y cursillos”.

Labor de equipo

Y entramos a analizar el método de trabajo.

“En cuanto a la forma de trabajar que tenemos, en un principio lo hicimos de forma más o menos espontánea, cada uno con el material que tenía entre manos. Hubo charlas que dieron afiliados especialistas en el tema (seguridad e higiene, nóminas, Seguridad Social, etc.). Más tarde vimos la necesidad de agrupar el esfuerzo y formar un equipo ya establecido exclusivamente para el tema de la formación. Así empezamos a tener reuniones periódicas en las que se preparaban y se trillaban los temas entre todos los componentes. De forma rotatoria íbamos responsabilizándonos de dirigir los diferentes temas, según tocara a uno o a otro.

En estos momentos todos tenemos un rodaje y partimos de una preparación en conjunto. Ha habido hasta temas



● **“Hay hombres y mujeres que luchan un día y son buenos, hay otros que luchan un año y son mejores hay quienes luchan mucho y son muy buenos, pero hay los que luchan toda la vida, esos son los imprescindibles ELA.”**

que han sido dadas por cuatro ponentes. Con esto te quiero decir que la labor de equipo nos ha resultado bien y vamos a continuar. El grupo ha adquirido ya hoy una personalidad importante.

Nos han ayudado mucho las reuniones a nivel provincial a las que asistimos los responsables interprofesionales comarcales y los respectivos de formación. Estas, en realidad, hacen de puente entre el nivel de confederación de las uniones comarcales. Precisamente, el objetivo es ir adaptando a cada comarcal el plan marcado por la confederación. Y a nivel comarcal, nuestra tarea es volcarnos sobre las uniones locales, para que cada una de ellas tenga autonomía y vida propias”.

Formación-militancia-formación

Este es el tema de todas las reuniones, comenta Emilio. Cómo enfocar la formación, cómo hacer sindicalistas, cómo dotarnos de la capacidad y militancia necesarias para desarrollar y poner en práctica nuestro sindicalismo, el sindicalismo de ELA.

Y es que esto que un responsable de formación puede decir en unos minutos, es fruto de un proceso lento, de un trabajo que no hace progresos de un día a otro,

Dice así:

“Hay hombres y mujeres que luchan un día y son buenos

hay otros que luchan un año y son mejores

hay quienes luchan mucho y son muy buenos,

pero hay los que luchan toda la vida, esos son los imprescindibles ELA.

La apostilla, naturalmente, no es creatividad del autor. Pero encaja a medida.

“En el tema de la militancia, hay que tener en cuenta que el uno implica lo otro, es decir, no hay militancia sin formación ni formación sin militancia. Por eso entendemos la formación como una forma de superarnos, de ir aumentando nuestra capacidad para dar debidamente respuestas y alternativas a la práctica sindical diaria en las empresas, en los locales, etc.”

El trabajo de años está dando ya sus frutos. Emilio comenta, de año en año, van siendo más los militantes que atienden consultas en los locales sin tener que estar recurriendo constantemente al responsable comarcal, al liberado. Lo mismo puede decirse de los delegados de los comités o de las secciones sindicales de las empresas. “La realidad es que durante mucho tiempo eran media docena de militantes los que se cargaban todo el mochuelo. Esto vamos superando poco a poco”.

Lo cierto es que la creación de sindicalistas es algo que no termina, algo que hay que ir puliendo, que requiere una constante reflexión del trabajo que se hace, la discusión y debate en grupo. Y si lo que decimos puede aplicarse a algo es, precisamente, al tema de la formación.

“Existe poco hábito de discusión y reflexión en grupo”

—Tú puedes reflejar las dificultades con las que la gente se encuentra en los cursillos, los problemas del trabajo en grupo, la inhibición de quienes no participan en los debates, etc. ¿qué nos puedes decir de ello?

—Es interesante que hayas tocado este tema. Hay cantidad de detalles en los que no paramos a pensar y son muy

importantes. En algunas charlas sobre dinámica de grupo a las que hemos asistido, le hemos vivido y experimentado nosotros mismos. Y resulta una experiencia muy positiva.

Es curioso, por ejemplo, el miedo que existe a hablar en público. “Mejor estar callado porque sino, puedes meter la pata”, es lo que internamente se piensa, desgraciadamente muchas veces. Es el clásico “mieditis”. Se da una inseguridad grande en las propias fuerzas, unido a lo que decíamos antes que es, en suma, el miedo al ridículo. Hemos visto afiliados de gran valía a la hora de charlar individualmente. Pero en cuanto esta persona tiene que enfrentarse a la “gente” agrupada, se siente totalmente cohibida.

La experiencia nos dice que se ha ido soltándose, poco a poco, en cuanto se trabaja a partir de grupos pequeños, con gente conocida. Y nosotros, hemos pasado por ahí. Además, no existe un hábito de discusión, de intercambios de pareceres de forma abierta. Recuerdo una anécdota de un militante que de tonto no tenía nada y muy capacitado pero que ponía enormes dificultades cuando se le proponía diese alguna charla.

En una de esas le tocó dirigir una charla a unos 30 delegados de la zona. Si no recuerdo mal, en los primeros cinco minutos parecía un tartamudo. Una vez lanzado, le llevó de forma muy clara y ordenada. Al salir de la sala nos preguntó si había ido bien... para posteriores charlas, se ofrecía él mismo.”

Un ejemplo que ilustra pequeños detalles psicológicos que surgen en multitud de ocasiones que se van superando con el esfuerzo y un poco de jeta. Y otros muchos que salieron en esta variada y amena entrevista. Los militantes de formación del Alto Deba de Gipuzkoa van avanzando y posibilitando un núcleo de trabajadores de la zona cada vez mayor con una auto-capacitación y grado de militancia más rica y dinámica. La práctica sindical de ELA se ve reflejada en este estilo de trabajo.

JOSE LARRAÑAGA



El responsable interprofesional del Alto Deba, Luis Miguel Saenz Huitti y Emilio Inda, de formación.