



Manuel Iradier, 25 - Gasteiz

BURDIN ARABA

Boletín Informativo de ELA-METAL Abetua/Diciembre 1996 - Nº 34 Zkia.



Convenio Provincial

Presentada la Plataforma Reivindicativa del Metal de Álava para los años 96 y 97

Cuando dicen que las empresas no pueden soportar la carga que suponen los salarios y que los gastos de personal suponen cada vez un porcentaje mayor de los ingresos de las empresas...

...los empresarios
MIENTEN

No te
quedes
fuera

Entra al
Sindicato

**ZORIONAK eta
URTE BERRI ON!**

BURDIN Araba

Boletín Informativo
de ELA-Metal/Araba
Abendua/Diciembre 1996,
Nº 34 Zkia.

Edita ELA-Metal/Araba
Manuel Iradier, 25
Tel. 945-141488
Gasteiz

*El Sindicato es la forma de
que nadie esté solo, de que
nadie esté sola, ante el
patrón.*

*Que no nos van a regalar
nada, ya lo sabemos; que
quieren utilizar el Convenio
para reducir más aún los
derechos de los
trabajadores, también lo
sabemos.*

EDITORIAL

Hoy hablamos de nosotros...

Los patronos nos quieren de uno en uno, de una en una. Es lo que les conviene. El Sindicato es la forma de que nadie esté solo, de que nadie esté sola, ante el patrón.

Año tras año, ELA se ha ido consolidando como la primera fuerza sindical en el conjunto de Euskal Herria, la que cuenta, con diferencia, con mayor número de afiliados y de representantes en las empresas.

Por todo esto, hoy, además de otras cosas, vamos a hablar de nosotros.

... y del Convenio Provincial

El Sindicato Empresarial Alavés (SEA) continua con su táctica de seguir ralentizando las negociaciones, no habiendo hasta la fecha de edición de este número de Burdin Araba fecha señalada para responder a nuestra plataforma. Que no nos van a regalar nada, ya lo sabemos; que quieren utilizar el Convenio para reducir más aún los derechos de los trabajadores, también lo sabemos. Está claro, por si alguien tenía alguna duda, que si queremos un Convenio Provincial válido, con contenido tanto económico como social, que sea referencia para todo el sector, hemos de movilizarnos con contundencia progresiva, hasta conseguirlo.

ELA, primera fuerza sindical

ELA fue fundada en 1911. Es por tanto una organización con 85 años de historia, la mayoría de ellos en situaciones muy difíciles. Sobre esta base, ELA trabaja el presente y mira hacia el futuro.

Hoy ELA se ha consolidado como la primera fuerza sindical de Euskal Herria en representatividad, una posición que se refuerza en cada proceso electoral. Esta posición es aún más destacada

si miramos la afiliación, ya que con 88.714 personas afiliadas al 31 de diciembre de 1995, ELA supera probablemente la suma del total de afiliados de las demás confederaciones sindicales.

ELA	UGT	CCOO	LAB
7.146	4.027	3.524	2.947
DELEGADOS	DELEGADOS	DELEGADOS	DELEGADOS

ELA en Europa, ELA en el mundo

Además de su participación en numerosas instancias internacionales, ELA promueve acciones de solidaridad con los movimientos sindicales del Tercer Mundo.

ELA lleva muchos años participando activamente en el movimiento sindical internacional, en su condición de miembro de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), y de las dos confederaciones mundiales, CIOSL y CMT. Participa asimismo en las Federaciones internacionales sectoriales y en numerosos comités de empresas internacionales.

Y es que ELA considera necesario combinar un sindicalismo muy pegado a la realidad de Euskal Herria con la solidaridad y la colaboración con las organizaciones obreras de todo el mundo.

El mejor servicio siempre a mano

Nuestro trabajo es ayudarte a resolver tus problemas.

En ELA contamos con la mayor red de locales de atención y de personas dedicadas a ayudarte. Porque lo nuestro es ayudarte a resolver tus problemas como trabajador o trabajadora. Muy cerca de tu lugar de trabajo o de tu domicilio tienes probablemente un local de ELA. Ten la seguridad de que ante cualquier problema, cualquier información u orientación que necesites (contratos, convenios, nóminas, bajas, etc.) vas a encontrar a gente que te eche una mano.

Asesoría y defensa gratuitas

ELA cuenta con más de treinta profesionales dedicados a ofrecerte asesoramiento y defensa jurídica en cuantos problemas de tipo laboral se te presenten. Ellos atenderán tus consultas, tramitarán tus reclamaciones, te asesorarán ante las distintas instancias y te defenderán ante los juzgados y tribunales laborales y administrativos. Además, por complicado o largo que sea el procedimiento (recursos, impugnaciones, etc.) no te va a costar nada. Nuestros servicios jurídicos son gratuitos.

ELA cuenta también con un Gabinete técnico que te asesore sobre la situación económica de tu empresa y sus perspectivas.

Por largo y complicado que sea el procedimiento, nuestros servicios jurídicos son gratuitos.

Si estás en huelga, ELA te paga

La huelga no es una broma.

Por eso, para ayudar a ganarla y a compensar la pérdida económica del trabajador o trabajadora huelguista, ELA paga a cada persona afiliada 15.400 pesetas por semana de huelga, cuando ésta supere los tres días.

La Caja de Resistencia es un servicio común en los modelos sindicales más sólidos. Entre nosotros, sólo ELA la tiene. Los miles de huelguistas que en estos últimos años han cobrado de la Caja de ELA dan fe de ello.

Sólo los sindicatos fuertes pueden apoyar a los huelguistas mediante la Caja de Resistencia

ELA te mantiene al día

Todos y todas los afiliados y afiliadas reciben mensualmente en sus casas la revista LANDEIA con todo tipo de información sobre la vida laboral y social de Euskal Herria. Asimismo, quienes lo desean reciben, igualmente gratis, la revista mensual Sindikalgintza. Además, se hace llegar al afiliado información sobre temas sectoriales de su interés más directo, como convenios, reestructuraciones, oposiciones, etc. Para que en ELA todo el mundo esté al día.

Mediante publicaciones periódicas y boletines puntuales, el sindicato va informando de los temas que te interesan.

No te quedes fuera



Hay otros muchos servicios que ELA te va a ofrecer, desde la formación permanente de los militantes y cuadros hasta la confección de la declaración de la renta. Pero ELA te va a ofrecer, sobre todo, el apoyo de los miles de hombres y mujeres que se han sumado ya a esta organización.

No es bueno estar solo o sola en los tiempos que corren. Vas a defender mejor tus derechos, te van a respetar más si estás organizado.

Piénsalo bien. Somos ya más de 88.000 los que estamos en ELA.

No te quedes fuera.

Entra al sindicato.

*ELA te
ofrece el
apoyo de
los miles de
hombres y
mujeres que
la
componen*

ELA tiene a disposición de sus afiliados setenta locales. Más que ningún otro sindicato.

Con ello, el sindicato se acerca a los núcleos de trabajo y de población. En cualquier lugar de Euskadi tienes un local de ELA cerca ti.



Entra al Sindicato

Convenio Provincial

Presentada la Plataforma Reivindicativa del Metal de Álava para los años 96 y 97

El pasado 14 de noviembre presentamos al SEA (Sindicato Empresarial Alavés) la Plataforma para el Convenio del Metal de Álava para los años 1996 y 1997.

Tras las lentas negociaciones para el Convenio del 96, y dada la cerrazón del SEA, que a lo largo de las mismas no se ha movido un ápice de sus planteamientos de restricción de los derechos de los trabajadores, cerrazón que nos llevó a la realización de diversas movilizaciones

que desembocaron en la Huelga General del Metal de Álava del día 10 de julio pasado, los sindicatos integrantes de la mesa negociadora, ELA (5), UGT (4), CCOO (2) y LAB (2), valoramos la conveniencia de reiniciar las negociaciones pensando en el año 1997.

Nuestra plataforma, que tiene como base la de 1996, ha sido consensuada por todos los sindicatos, e incluye, entre otros, los puntos que se indican más abajo.

Vigencia	2 años, 1996 y 1997, con denuncia automática.
Jornada	Reducción de 12 horas. Obligatoriedad de pactar y exponer el calendario laboral.
Horas extras	Prohibición de su realización, excepto las estructurales, que deberán ser autorizadas por los representantes de los trabajadores. Compensación por tiempo libre, una por dos, dentro del año natural.
Plus extrasalarial	Pasar este concepto a salario base.
Revisión salarial	Año 1996, 5%. Año 1997, IPC pasado más 1%. Garantía de IPC pasado para los que están por encima de tablas. Aplicación a quienes tengan finalizado su contrato (atrasos).
Modificación sustancial de condiciones de trabajo	Obligatoriedad de abrir período de consultas de 15 días y, en caso de desacuerdo, arbitraje del PRECO.
Formación profesional	Permiso de 50 horas al año. Creación de una Comisión Paritaria para el desarrollo del Acuerdo Vasco de Formación Continua.

Permisos retribuidos	Ampliación a compañero/a con certificado de convivencia previa. Ampliación del permiso por matrimonio de familiares hasta todos los supuestos de 2º grado.
Insumisión	Obligatoriedad de readmisión en el supuesto de tal opción conlleve encarcelamiento.
Comité de Seguridad y Salud Laboral	Posibilidad de que puedan ser Delegados de Prevención trabajadores que no sean del Comité o Delegados de Personal. Disponibilidad de horas para realizar su función. Permisos para cursillos, etc. Creación de una Comisión de Seguimiento Permanente de Salud Laboral.
Empresas de trabajo Temporal (ETTs)	Limitación de supuestos de contratación. Obligatoriedad de pagar igual salario que si se fuera trabajador de la empresa.
Excedencia para atender a hijos menores de 3 años	Reserva del puesto de trabajo durante los tres años de excedencia.
Entidad de Previsión Social Voluntaria (EPSV)	Constitución de una Comisión para analizar la viabilidad y condiciones para la creación de una EPSV en el Sector.

DOCUMENTO

(AJOBLANCO, MARZO 96)

QUÉ HA PASADO EN ESPAÑA

Por James Petras

CAPÍTULO V (1)

LA GENERACIÓN MAYOR

La "generación mayor" -aquéllos que entraron en el mercado de trabajo entre mediados de los 60 y mediados de los 70- está marcada por varias experiencias importantes. Lo primero y crucial: Era un tiempo de expansión capitalista, rápida industrialización y fuerte demanda de trabajo. En segundo lugar, era una época en la que el Estatuto de Trabajadores estipulaba un

empleo prácticamente de por vida, siempre que uno acatara el régimen político. En tercer lugar, era una época donde los sindicatos autónomos se estaban organizando, muy subordinados a la militancia de base, con una marcada orientación de clase y un mínimo de funcionarios "a tiempo completo". En cuarto lugar, las luchas en el lugar de trabajo estaban ligadas a las luchas contra la dictadura. En este contexto, los sustanciales aumentos salariales se volvieron la norma a lo largo de los 70.

Cada una de estas experiencias reforzó el sentimiento de formar parte de una cultura del trabajo cohesionante, donde la organización colectiva era aceptada como una forma de vida en común.

El miedo al régimen represivo y a los despidos estaba suavizado por las oportunidades para trabajar en otro sitio, por el apoyo de los compañeros del trabajo e incluso de los vecinos si los artículos de primera necesidad escasea-

ban temporalmente. El problema era el mal sueldo, no la inseguridad en el empleo. Y la concentración de trabajadores y la subsiguiente organización en el lugar de trabajo podían, y de hecho así lo hacían con frecuencia, corregir los bajos salarios en una medida que a los trabajadores eventuales, mal pagados y dispersos de hoy les resultaría difícil de imaginar.



William J. Casey, ex-director de la CIA. Financió el socialismo del sur de Europa mientras caía el muro

Las divergencias entre la generación mayor y más joven de trabajadores empieza sin embargo mucho antes, en casa y en el barrio.

CRECER EN LA ESPAÑA DE POSGUERRA

Creecer en los últimos 40 y en los 50 en la España de la posguerra significaba tiempos difíciles. Casi todos los trabajadores mayores de hoy solían dejar el colegio al completar la enseñanza primaria, sobre los 13 ó 14 años, y encontraban colocación en pequeños talleres como aprendices o de de-

pendientes con salarios de subsistencia -la mayor parte del cual se entregaba a la familia-. Sus padres normalmente trabajaban muchas horas y la mayor parte de la "vida familiar" giraba en torno a la madre. El padre era en gran parte la figura autoritaria ausente. Había poca comunicación intergeneracional en casa. Más que una "unidad afectiva", la familia era una institución económica que aseguraba la vivienda y otros logros materiales.

Continúa en la página 7→

→ Viene de la página 6.

Los lazos sociales básicos de los padres de hoy se forjaron entre los amigos del barrio. Los barrios eran entidades homogéneas, pues la segregación de clase era la norma. Dentro de ellos, se daba una especie de "solidaridad espontánea". No sería pretencioso hablar de una "cultura de la clase obrera", brindada por experiencias comunes entre los amigos del barrio, de deportes, bailes, cultura inmigrante y unas condiciones económicas compartidas. La primera experiencia laboral brindaba un trampolín hacia la independencia personal y más tarde al empleo en las fábricas más grandes.

A finales de su adolescencia o a principios de su veintena los padres de hoy entraban normalmente en SEAT, Olivetti...

La emergencia de una conciencia de clase se acompañaba del orgullo de formar parte de una empresa productiva moderna y del orgullo de ser un trabajador. El empleo en las grandes fábricas brindaba seguridad a largo plazo y un sentimiento de continuidad, un poder pensar en términos de futuro. La mayor parte de los padres, una vez se aseguraban ingresos estables, se casaba con su "novia" (normalmente una chica del barrio) y después de un período más o menos largo, solían empezar a pagar un

piso. La mayoría entablaban sus amistades de larga duración con sus compañeros de trabajo, compartiendo el almuerzo, un vaso de vino después del trabajo y alguna que otra visita familiar los fines de semana, especialmente si vivían en el mismo barrio. En el lugar de trabajo, los obreros desarrollaban un sentido de solidaridad contra los esfuerzos del empresario por fomentar la competición. Los obreros individuales que tomaban la iniciativa de organizar sindicatos paralelos eran respetados

Seguirá en el próximo número.

Según casi todos los trabajadores, el tardofranquismo y la Transición (aproximadamente de 1974 a 1979) fueron tiempos de una gran participación social, de optimismo en el futuro y del más fuerte sentido de solidaridad social. La mayoría fechan la caída de su activismo social y su desilusión creciente con el proceso político, en el advenimiento del gobierno socialista en 1982.

y desplazaron gradualmente a los "sindicatos verticales del régimen". Las primeras huelgas que tuvieron lugar en las industrias principales (o la amenaza de huelgas) condujeron a sustanciales aumentos de salario y, lo que es más importante, a una acrecentada autoconfianza entre los trabajadores.

A lo largo de los años 70, los aumentos sustanciales de salario fueron la norma. Por ejemplo, José María, de 50 años, recuerda cómo su sueldo en la Olivetti "subió, entre 1970 y 1980, de 11.000 a 100.000 pesetas al mes. Los aumentos salariales siguieron hasta 1982.

Después llegaron el estancamiento y los despidos". Y al tiempo que aumentaban los sueldos, también lo hacía la solidaridad obrera. Los barrios se volvieron importantes áreas de organización social. Las luchas para mejorar los equipamientos sanitarios y educativos, por la pavimentación y alumbrado de las calles, llevaron a muchos obreros a trasladar su militancia de fábrica a las asociaciones de vecinos y de padres de alumnos. Y viceversa: las luchas vecinales politizaron a los trabajadores, que llevaban el mensaje político a la fábrica. Las luchas en el lugar de trabajo y las vibrantes actividades vecinales se reforzaban unas a otras, creando un sentimiento de ciudadanía,

una creencia en el progreso, y esperanza de cambios sociales reales.

Según casi todos los trabajadores, el tardofranquismo y la Transición (aproximadamente de 1974 a 1979) fueron tiempos de una gran participación social, de optimismo en el futuro y del más fuerte sentido de solidaridad social.

La mayoría fechan la caída de su activismo social y su desilusión creciente con el proceso político, en el advenimiento del gobierno socialista en 1982.

Cuando los empresarios dicen que...

- ❑ las empresas no pueden soportar la carga que suponen los salarios,
- ❑ los gastos de personal suponen cada vez un porcentaje mayor de los ingresos de las empresas,

MIENTEN

Pues la realidad es que...

... los salarios en Euskadi son de los más bajos de toda la OCDE, superando sólo a los de España, Grecia y Portugal. Se sitúan en el 48,8% de los de Alemania, según los datos de la OCDE.

... desde 1993 los salarios han ganado poder adquisitivo en Francia, Alemania y Japón, mientras que, por el contrario, han bajado un 0,1% en Euskadi y EEUU.

... desde 1993, los salarios en Euskadi han crecido en pesetas, de media, un 14,4%, mientras que en EEUU han crecido más del doble, casi tres veces más en Francia, casi cuatro veces más en Alemania y cinco veces y media más en Japón.

Si algún empresario no se lo cree, que consulte el estudio "Tópicos y realidades sobre los salarios", elaborado por el Gabinete Técnico de ELA.

(Y si nos lo pide con educación, hasta podríamos darle un ejemplar).

ELA: tenemos más
afiliados que todos los
demás sindicatos juntos

BURDIN
Araba
Abendua/Diciembre 1996

ELA
EUSKAL SINDIKATUA