

ELA
EUSKADIKO SINDIKATUA

Burdin Araba

Ekainak/Junio 1994 ---- Nº 14 Zkia.

BOLETÍN INFORMATIVO DE ELA-METAL---ARABA



CONVENIO PROVINCIAL

¿Quiere el SEA enrarecer el clima social?

EUSKARA
zure lantokian ere
también en el trabajo

SUMARIO

- 2 ♦ Editorial: Jugar a la democracia...
- 3 ♦ El talante democrático de algunos empresarios
- 3 ♦ El huevo frito de Sidenor
- 4 ♦ Convenio Provincial
- 5 ¿Quiere el SEA enrarecer el clima social?
- 6 ♦ Prensa
- 7 ♦ Euskara, zure lantokian ere
- 8 ♦ Elecciones Sindicales

¿SABES QUE ESTE AÑO TOCAN ELECCIONES EN TU EMPRESA?

EDITORIAL

Jugar a la democracia o tócala otra vez, Sam

Está de moda. O lleva ya tiempo de moda. ¿O será algo premeditado? Se asome uno al medio de comunicación que se asome, ya sea prensa escrita, radio o televisión, verá enseguida como proliferan las plumas, las voces o las caras que tratan de vendernos lo mismo: su democracia. La democracia son ellos. Y ellos mismos son los que la prostituyen día a día, palabra a palabra. Ellos son los legítimos, los verdaderos, pero hacen oídos sordos al monopolio de la información, a la corrupción que significa la concentración de los medios de comunicación en unas pocas manos para manipular a su gusto a la opinión pública. Ellos hacen la "opinión pública", que no se parece a lo que los trabajadores opinamos en nuestros ambientes habituales, de trabajo, de poteo o en casa, ni por el forro.

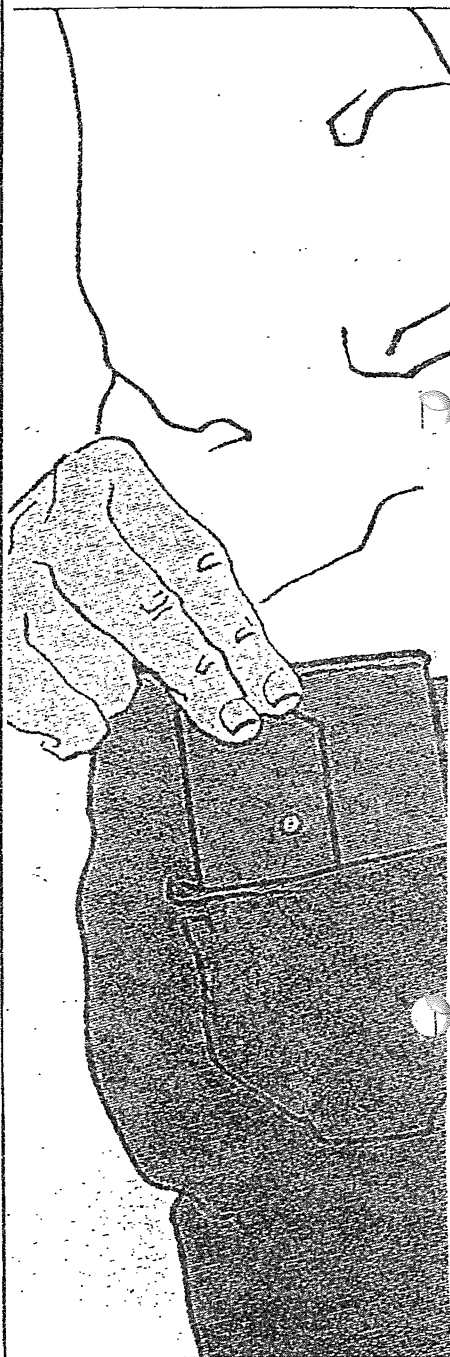
Y, casualmente, esas manos siempre se acercan al poder establecido. Porque son los mismos.

Se empeñan, una y otra vez, en vendernos la misma moto, en meternos en el mismo barco, en su barco, nos guste o no. Y arriman el ascua a su sardina con una desfachatez olímpica. En cuanto hay algo o sucede algo que no encaja en sus esquemas, empiezan a rasgarse las vestiduras. Su pureza está herida. Eso no es ético. No es ético, por poner un ejemplo de todos tristemente conocido, que los trabajadores, ante una huelga, organicemos piquetes, porque, dicen ellos, no son informativos. Sus "piquetes", si lo son. Su bombardeo continuo de "esta huelga no tiene sentido", "así no se va a conseguir nada", "hay que ir a los cauces democráticos" (a los suyos, claro), eso es democracia.

Manipulación, centralización, concentración de poder. Eso es democracia para esa gentecilla. Sus políticos, sus patrocinadores, sus amos al fin y al cabo, esos que sienten verdadero pánico cuando oyen hablar de las listas abiertas, son los legítimos representantes del pueblo, aunque se le elija bajo un programa que luego no cumplen ni por el forro. Y si no, acordaros de aquello de "ya he entendido el mensaje". Le faltó decir "pero me lo paso por el arco del triunfo". Se pegan en campaña y se acuestan luego juntos. Para jodernos, claro. Les sale la mierda de la corrupción por las orejas, pero no son responsables de nada.

Se abochorman y ya está. Qué bien. Pero no se muerden entre ellos, no. Se arropan dentro de su legitimidad moralmente ilegítima. Tú no hables de eso y yo no hablo de lo otro. Se inventan lo del impulso democrático, como si la falta de democracia fuera culpa nuestra y no de ellos, que son los que gobiernan y, los de enfrente, quienes lo consienten con la complicidad de su silencio calculado. Quietos, que mañana podemos estar ahí. Chupando cámara. De diputados y de la otra, claro. Y los corifeos de la pluma, allanándoles el camino. "Me alegro mucho de que me haga esta pregunta". Y luego contesta lo que se le pone. Y el plumífero de turno se la envaina y le vuelve a preguntar otra gilipollez. Y el del bigotillo o el de los morros (en todos los sentidos), tan felices. Tan europeados. Perdón, europeos. De Matrique, claro. Que la pela es la pela. Y los curritos, a votar.

Tócala otra vez, Sam...



RECETA CONTRA LA MANIPULACIÓN

INFÓRMATE, PIENSA Y DECIDE

El talante democrático de algunos empresarios

Una empresa de 30 trabajadores.

Un conflicto viejo, casi podrido ya.

No hay manera de llegar a un acuerdo con el patrón, a pesar de que los trabajadores no piden nada del otro mundo.

Estamos ante un caso claro de intransigencia patronal.

Los trabajadores deciden ejercer el derecho, doloroso pero derecho al fin y al cabo, de ir a la huelga.

La asamblea de trabajadores vota favorablemente. La huelga, está ahí.

El patrón difunde la "noticia" de que todos los eventuales que secunden la huelga, no verán renovados sus contratos.

Nueva votación.

La asamblea de trabajadores rechaza la huelga.

Más datos:

En los tres últimos años, la empresa en cuestión ha declarado unos beneficios de 2 millones de pesetas por trabajador, de media.

Este "empresario" se aprovecha al máximo de los "contratos basura" con que últimamente pretenden fomentar el empleo.

Esto no tiene más que un nombre: terrorismo patronal.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL



ALQUILAMOS POR HORAS

El huevo frito de Sidenor

Durante el pasado mes de mayo, los trabajadores de las empresas del Grupo SIDENOR, hemos tenido la sorpresa de que la Empresa ha decidido llenar parte de nuestro tiempo libre con la edición de una revista de difusión interior.

En ella se nos cuentan las excelencias del Grupo en cuanto a producciones, logros tecnológicos y optimistísimas proyecciones de futuro que, desde luego, chocan con los comentarios que a través de "radio macuto" se nos transmiten en las diferentes plantas.

También se nos explica que tenemos unos flamantes equipos de esquí, maratón, etc.

Pero, curiosamente, el tema "estrella" es que nos van a dar la "oportunidad", a todos y cada uno, de participar en la actividad de la empresa: el Concurso Culinario.

Tal vez algún experto sociólogo les haya apuntado que si pensamos en comida se nos puede olvidar todo lo demás (Convenio, etc.) o puede ser que quieran batir el récord (en número) de la receta a la que quizá tengamos que recurrir a diario: el huevo frito y, a lo peor, ni siquiera eso...

CONVENIO PROVINCIAL

El día 24 de mayo de 1994, se iniciaron oficialmente las reuniones para la negociación del Convenio Provincial del Metal.

La representación empresarial hizo entrega a los representantes de las Centrales Sindicales del texto articulado que los empresarios postulan para la negociación del Convenio Provincial, con la oferta salarial correspondiente (el 1.85%). Las modificaciones más sustanciales dentro del articulado presentado por el SEA, las recogemos aquí al lado, en la página 5.

¿Quiere el SEA enrarecer el clima social?

Como se puede apreciar, el Convenio que han preparado los empresarios busca reafirmar las tres ideas fundamentales que pretenden tanto el Gobierno de González como la Organización Empresarial: la aplicación de la nueva legislación antisocial, rechazada por las Centrales Sindicales con una Huelga General por medio, la individualización de las relaciones laborales, pues siempre es más fácil convencer o amenazar a una persona que a un grupo, y, por fin, y creemos que como máximo objetivo, enterrar de una vez por todas el movimiento sindical en la empresa.

Desde estas reflexiones, en

ELA-Metal entendemos que el Convenio Provincial se convierte en innegociable y no vamos a entrar a discutir ninguno de los puntos planteados por el SEA, ya que cualquier intento de llegar a un acuerdo va a suponer el recorte de derechos ya conseguidos a lo largo de la historia sindical y que han sido logrados con el sacrificio y la lucha de todos los trabajadores.

ELA-Metal entiende que hay que ponerse claramente enfrente de los empresarios, para evitar que pisoteen nuestros derechos sociales recogidos en el Convenio en vigor, que el SEA, con las bendiciones de los Gobiernos Central y Vasco

y apoyándose en la nueva legislación laboral, quiere hacer desaparecer.

En resumen, desde ELA-Metal hacemos un llamamiento a todos los trabajadores, para que se vayan concienciando de que si queremos mantener un Convenio Provincial digno, no nos va a quedar más remedio que luchar y movilizarnos, ya que éstas son las últimas herramientas que tenemos para posicionarnos claramente frente a los intereses que defienden los empresarios, pues entendemos que el intento de negociación del Convenio planteado por el SEA, es una misión imposible.

**ELA-Metal entiende que hay que ponerse
claramente enfrente de los empresarios,
para evitar que pisoteen nuestros derechos
sociales recogidos en el Convenio en vigor**

CONVENIO PROVINCIAL

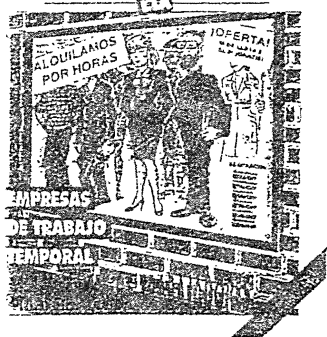
Además de pretender un articulado que nos llevaría a las cavernas, el SEA se descuelga con una oferta de aumento salarial del 1'85%

Nº DE ARTÍCULO Y CONTENIDO	MODIFICACIÓN PLANTEADA POR EL SEA	COMENTARIO DE ELA
Artículo 3º Ámbito personal	Respeto de las cláusulas pactadas en los contratos individuales	Aplicación de la nueva legislación laboral
Artículo 10º Normas supletorias	Mantenimiento de la derogada Ordenanza Laboral, sólo en los apartados de definición de categorías y sanciones.	Aplicación de la nueva legislación laboral
Artículo 11º Preaviso del trabajador	No aceptación de los preavisos pactados para los nuevos contratos	Aplicación de la nueva legislación laboral
Artículo 12 Jornada laboral	Aumento del bolsín de horas de 35 a 50. Reducción del preaviso para utilizar el bolsín de 72 horas a 24. Aumento de los días permitidos para trabajar en sábados o puentes, de 4 días al año a 10 días al año.	Aumentar las horas de trabajo para evitar nuevas contrataciones.
Artículo 13º Vacaciones	Posibilidad de partir las vacaciones por decisión de la empresa.	Aplicación de la nueva legislación laboral
Artículo 14 Horas extras	Desaparición de la posibilidad de cambiar horas extras por descanso.	Aplicación de la nueva legislación laboral
Artículo 18º Plus de antigüedad	Desaparición del contenido del artículo.	Aplicación de la nueva legislación laboral
Artículo 20º Plus de trabajos nocturnos	Desaparición del contenido del artículo	Aplicación de la nueva legislación laboral
Artículo 22º Gratificaciones extraordinarias	Desaparición de los devengos correspondientes a la antigüedad	Aplicación de la nueva legislación laboral
Artículo 25º Plus de distancia	Congelación y no aplicación para las nuevas contrataciones	Aplicación de la nueva legislación laboral
Artículo 28 Movilidad del personal	Movilidad según la legislación	Aplicación de la nueva legislación laboral
Artículo 29 Formación profesional	Desaparición del control sindical en cuanto a ascensos	Intento de debilitación del movimiento sindical dentro de la empresa.
Artículo 33º Jubilaciones	Limitar la aplicación del artículo.	Intento de individualizar las relaciones laborales.
Artículo 40º Fomento del euskara	No recogen nada de lo planteado por las Centrales Sindicales. Libertad de negociación en cada empresa.	Intento de individualizar las relaciones laborales.
Artículo 42º Delegados de Secciones Sindicales	Aumento de los porcentajes de aplicación para tener derecho a delegado sindical, de un 10% a un 30% para empresas de 25 a 100 trabajadores, y de un 8% a un 20% para empresas de 101 a 250 trabajadores.	Intento de eliminar a los sindicatos de las empresas.
Artículo 43º Secciones Sindicales	Aplicación del pago de las 4 horas recogidas según los porcentajes del Art. 42º.	Intento de desaparición de las Secciones Sindicales
Artículo 44º Funciones y atribuciones de los delegados de personal y Comité de empresa	Autorización para acumular horas con permiso de la Dirección como argumento fundamental.	Intento de debilitar el movimiento sindical en la empresa.
Artículo 46º Notificación de expedientes de regulación de empleo	Desaparición de la obligación de consultar a los representantes de los trabajadores.	Intento de debilitar el movimiento sindical en la empresa.
Artículo 50º Nuevas contrataciones	No recogen nada de lo que las Centrales Sindicales habíamos planteado para intentar regular los nuevos contratos de aprendizaje, prácticas y a tiempo parcial.	Aplicación de la nueva legislación laboral.

pre nsa

ALDIZKARI SINDIKALA - REVISTA SINDICAL

Landeria



NEGOCIOS, 4.5.94

España es el país europeo que más incumple las normas de salud laboral

La seguridad laboral es una de las asignaturas pendientes de las empresas españolas. Así lo pone de manifiesto un reciente informe de la Eurocámara sobre *Seguridad y salud en el trabajo* en el que también se indica que una de cada cuatro víctimas mortales de accidentes laborales de la Unión Europea (UE) es un trabajador del Estado Español. La fatal estadística es todo un reto para la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud, que está previsto que se instale en Bilbao en 1995. El objetivo de dicha agencia es proteger las condiciones laborales de los trabajadores.

A 31 de diciembre de 1992, el Gobierno español tendría que haber traspuesto 16 directivas relativas a este tema, más otras 5 en 1993.

Las 21 normas que el Gobierno está incumpliendo, hacen referencia a trabajos ante ordenadores, agentes biológicos o agentes cancerígenos. En el sector del metal y mecánico, la tasa de accidentalidad es del 40% entre los temporales y del 10,3% entre los fijos.

Unos 8.000 trabajadores europeos mueren al año en accidentes laborales, de los que casi 2.000 son españoles.

El 40% de los empleados considera que la labor profesional que desempeña perjudica su salud.

El 14% expresa que ha sido víctima personal de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que está previsto que se instale en Bilbao en 1995, tendrá como objetivo fomentar la mejora de las condiciones de trabajo para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. En el tema de seguridad en el trabajo, también estudiaría la influencia de las nuevas tecnologías sobre la salud de los trabajadores, como las condiciones que provocan estrés físico y psíquico, estudios sobre pantallas de ordenador, ergonomía, trabajo a turnos, biotecnología, gestión de desechos peligrosos o diseño de máquinas, entre otros aspectos.

Sindikalgintza, mayo 94

CATORCE AÑOS DESPUÉS...

Triunfo del derecho a la negociación

El Parlamento español ha aprobado la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, por la que se corrige el actual sistema de centralización de la negociación colectiva y se permite que las mayorías sindicales y empresariales que se puedan constituir en cada ámbito puedan negociar convenios y acuerdos, sin otros límites que determinadas materias que podrían quedar excluidas.

El Comité Nacional de ELA, en su reunión del 9 de mayo, ha calificado de enormemente importante este cambio por el que ELA venía luchando desde hace más de 14 años, y consideró que abre nuevas perspectivas de acción sindical. A juicio del Comité Nacional, este cambio nos abre posibilidades legales de llegar a convenios colectivos y acuerdos de todo tipo, pero no debemos

olvidar que los acuerdos son resultado de la relación de fuerzas y que sólo si somos capaces de acumular la fuerza necesaria podremos conseguir nuestros objetivos. El Comité Nacional ha considerado, por ello, necesario hacer los esfuerzos necesarios para sumar el máximo de apoyo sindical en este nuevo marco de negociación colectiva. En la misma reunión, el

Comité nacional ha lamentado la escasa receptividad que, por el contrario, han encontrado nuestras propuestas en materia de elecciones sindicales y de reforma del Título I del Estatuto de los Trabajadores. De hecho, la superación de las consecuencias negativas de la reforma laboral deberá ser uno de los objetivos inmediatos de la negociación colectiva.

EUSKARA

zure lantokian ere
también en el trabajoSINDIKATUAK ETA
BERREUSKALDUNTZEAK
IKUSIRIK:

Hizkuntzak, hizkuntza guzkiak, gizateriaren ondasun preziatuenetarikoa bat direla eta Euskara arabar guztion ondarea dela, gura arbasoek utzitako altxorrik baliotsuena.

Ez arabarron boronsateagatik, baina Euskara alor desberdinetan hizjuntz funtzio ugari galdu duela eta berreskura ditzen bitartekoak jarri behar ditugula honela gure seme-alabak ondare horren jabe izan daitezzen.

Arabarron ahaleginei esker gizartearen eremu guztietan Euskararen berreskurapenerako salakera desberdinak gauzatzen ari direla.

Lan munduan ere halako lanak bultzatu eta egin ere egin behar direla. Honetarako guztion inplikazioa eta eskuhartzea behar beharrezkoak direla.

Langilekoak eskubidea duela Euskara ikasteko eta erraztasunak eman behar zaizkiola, horrela nahi izanez gero Euskara ikas dezan.

Snatuko diren konbenioetan Euskara ikasteak begirure berezia eduki behar duela aintzineko puntuan aipatutako aukera errazteko.

BEHEAN SINATZEN DUGUN SINDIKATUOK KONPROMEZU

HAUEK HARTZEN DITUGU:

- Gure sindikatukideei informazio guzti hau ematea.
- Euskara ikasi nahi duten langileek bere ikastetako burutzeke behar dituzten baldintzen alde jokatzera.
- Konbenioetan Euskarak bere tokia izan dezan lanean aritzea.
- Euskararen erabilpena eta presentzia areagotzea lan harreman guztietan: errotulazioa, adierazpenak, iragarpenak...
- Sinatutako guztiaren segimendua egiteko batzorde bat osatzea.

Que las lenguas, todas las lenguas, son uno de los más valiosos patrimonios de la humanidad, y que el Euskara es patrimonio cultural de todos los alaveses, uno de los tesoros legados por nuestros antepasados.

Que no por voluntad de los alaveses, en diferentes campos, el Euskara ha perdido muchas de sus funciones y que hay que poner los medios para recuperarlo y legar a nuestros hijos/as tan preciado patrimonio.

Que en diferentes ámbitos de la sociedad se está trabajando en la labor de recuperación del Euskara como lo demuestra la voluntad repetidamente expresada por los alaveses en este sentido. Que a nuestro entender, también en el mundo laboral habría que apoyar y llevar a cabo este tipo de experiencias.

Que para que esto sea posible es necesaria la implicación y aportación de todos.

Que los trabajadores tienen derecho a aprender Euskara y que, al que quiera aprenderlo, hay que facilitarle el camino. Que el Euskara necesita de especial atención en la negociación y el contenido de los diferentes convenios para posibilitar lo mencionado en el punto anterior.

LOS SINDICATOS ABAJO FIRMANTES NOS COMPROMETEMOS:

- A informar de este acuerdo a todos/as nuestros/as afiliados/as.
- A jugar un papel favorable de cara a crear las condiciones necesarias para que el Euskara tenga su sitio en los diferentes convenios.
- A incrementar el uso y presencia del Euskara en todas las relaciones del mundo laboral: rotulación, comunicados, anuncios...
- A formar una comisión que realice el seguimiento de todo lo acordado.

LOS SINDICATOS Y
LA REEUSKALDUNTZEAK
OBSERVANDO:

Antolatzaileak/Patrocinan:

ELA, CCOO, LAB, ESK-CUIS, STEE-EILAS

(Arabako sindikatuak) (Sindicatos de Álava)

Laguntzailea/Colabora:

Arabako Foru Aldundia / Diputación Foral de Álava

¿SABES QUE ESTE AÑO TOCAN ELECCIONES EN TU EMPRESA? UNAS ELECCIONES QUE TE INTERESAN MUCHO

Este año va a haber unas elecciones que a ti te interesan especialmente: a partir del 15 de septiembre toca elegir a los representantes de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo.

Y esto es algo que afecta lo mismo a las grandes empresas que a las pequeñas, siempre que cuenten con al menos seis personas trabajando. Tener delegados/as de personal es un derecho legal. Y es, además, necesario: para que te representen, para que canalicen las propuestas, quejas o reclamaciones, para que te informen de los temas que te afectan. Con la reforma laboral, recientemente aprobada, estos representantes son todavía más importantes.

PERSONAS CAPACES, CON EL MEJOR RESPALDO SINDICAL

Los delegados/as de personal van a contraer la responsabilidad de representar a sus compañeros y compañeras mirando por los intereses de todos. Es importante, por tanto,

elegir a personas de confianza, a las más adecuadas por su capacidad y honradez.

Es importante, también, elegir a personas que no vayan a estar solas en el desempeño de su cargo, que vayan a contar con el apoyo, el asesoramiento y el respaldo de una organización, de un gran sindicato. ELA, el primer sindicato de Euskal Herria, el más representativo, el que cuenta con más personas y más medios a tu servicio, te ofrece ese respaldo.

UNA HONROSA RESPONSABILIDAD

Representar a los compañeros y compañeras de trabajo es una tarea importante, que merece la pena. Para poder cumplir mejor con su responsabilidad, el delegado o delegada de personal va a gozar, además, de una protección y unos derechos especiales ante posibles despidos y sanciones, expedientes de crisis, etc., así como de un crédito horario.

DÓNDE CORRESPONDE ELEGIR DELEGADOS/AS DE PERSONAL

En empresas o centros de trabajo de seis o más trabajadores.

QUIÉN PUEDE SER DELEGADO/A

Cualquier trabajador o trabajadora que tenga 18 años cumplidos y una antigüedad de seis meses en la empresa. No importa el tipo de contrato. Los extranjeros pueden igualmente ser delegados.

QUIÉN PUEDE SER ELECTOR/A

Todos los trabajadores mayores de 16 años y con una antigüedad de al menos un mes en la empresa.

CUÁNTOS/AS DELEGADOS/AS CORRESPONDE ELEGIR

- De 6 a 30 trabajadores/as:
1 delegado/a

- De 31 a 49 trabajadores/as:
3 delegados/as

**Con
ELA,
en
buenas
manos**

**Para cualquier
información que
necesites, ponte en
contacto con nosotros.**