

ELSTVA ELA

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

Reconversión sectorial de electrodomésticos (línea blanca): En la recta final

El pasado 2 de julio se reunió en Madrid la Comisión de Control y Seguimiento de este sector, en donde se tomó el acuerdo de constituir una comisión de trabajo específico para estudiar la creación y puesta en marcha de los Fondos de Promoción de Empleo.

Para refrescar un poco la memoria, vamos a hacer una cronología de cómo se está planteando y efectuando la reconversión en este sector.

1.—A través del decreto/ley 2800/198 de setiembre de 1980 el Gobierno de UCD, siendo titular de Industria el señor Bayón, declara a este sector en reconversión.

Los objetivos eran:

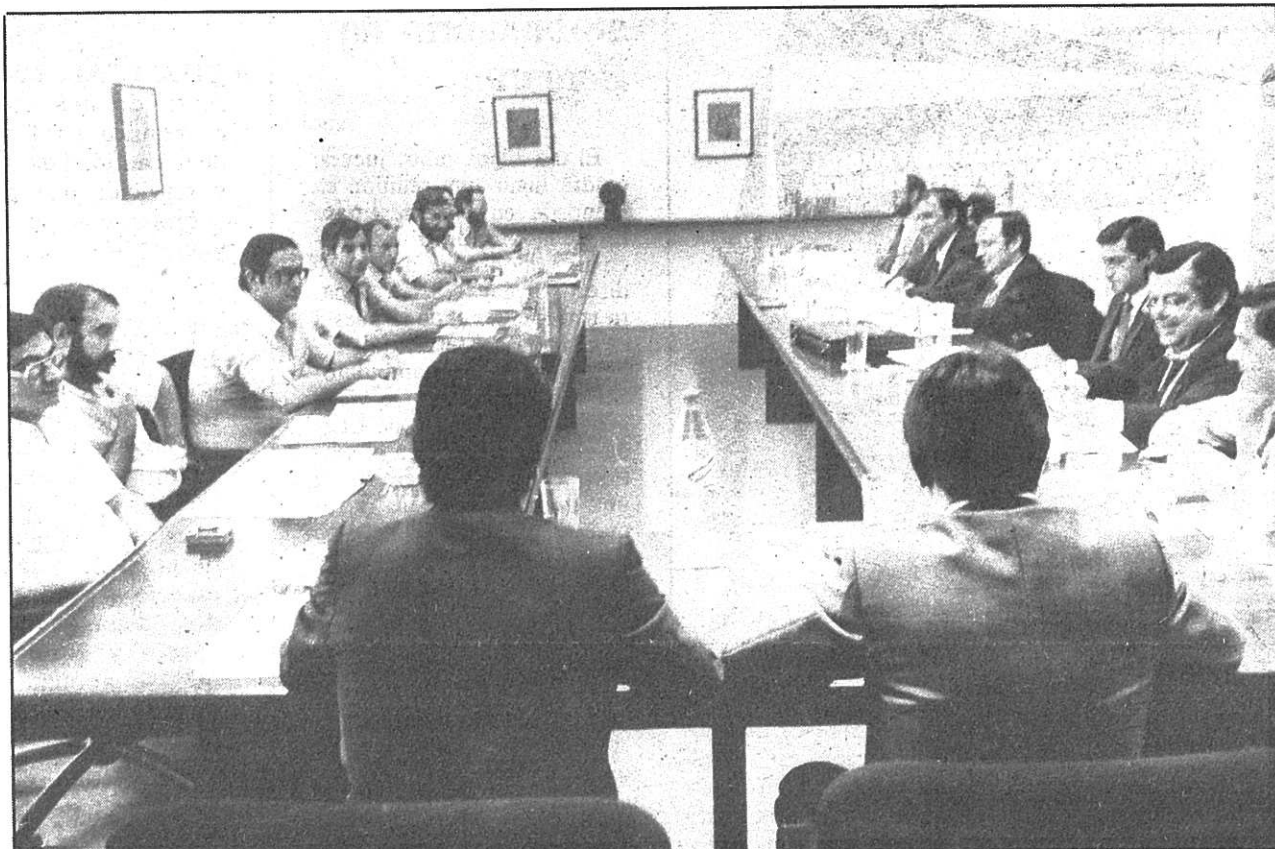
—Agrupaciones de empresas adecuadas para rentabilizar las empresas y producir en condiciones competitivas, así como racionalizar las producciones.

2.—Siendo ya Solchaga ministro de Industria, se elabora por el Ministerio el Libro Blanco de la Reconversión. En él, refiriéndose a este sector, constata que se ha subvencionado al sector con 7.321 millones y 9.147 millones de avales, sin ningún resultado práctico, es decir, 16.468 millones malgastados.

3.—Como consecuencia de lo anterior, en la Comisión de Control y Seguimiento del 10 de enero de 1984, se decide que los recursos públicos no se destinen a este sector hasta que no se ponga en marcha la nueva configuración del sector.

Para ello se encarga al consulting de McKinsey para que presente un Plan de Viabilidad para el Sector.

(Continúa en págs. 4-5)



El Consejo de Relaciones Laborales está a punto de concluir su primer acuerdo verdaderamente importante por su incidencia en la negociación colectiva y en la resolución de los conflictos laborales. Con este acuerdo el consejo se revela como un valioso instrumento de encuentro permanente en las partes. En la foto, una reunión de pleno en la que, en primer plano, a la izquierda, están los tres representantes de ELA: Edu Marquínez, Eusebio Alberdi y Juan Miguel Mendoza.

ELA, CC. OO. y CONFESBASK ya han dado su sí al «Acuerdo sobre procedimiento de resolución de conflictos y la negociación colectiva»

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES: UN PASO IMPORTANTE

Entre las noticias laborales de la semana destaca, sin duda, el acuerdo sobre negociaciones colectivas y resolución de conflictos alcanzado en el Consejo de Relaciones Laborales, acuerdo pendiente únicamente de la celebración del Pleno previsto para el 26 de julio y que ha sido el resultado de serio y largo trabajo en la comisión correspondiente.

El significado y alcance que tiene el acuerdo referido va, desde luego, más allá de su contenido, que ya es por

sí mismo importante. La institucionalización de las relaciones laborales, en base a la libertad de las partes, da con este acuerdo un primer paso en que pensamos puede tener un carácter estable, permanente abierto a ulteriores desarrollos.

El acuerdo pone de relevancia las posibilidades del Consejo como órgano de encuentro permanente entre trabajadores y empresarios y es también un buen ejemplo de que en Euskadi se va con-

formando un marco propio de relaciones laborales pese al poco entusiasmo de algunos, justo quienes de momento no han dado su aprobación en la comisión. La realidad mezcla de la voluntad de la mayoría y de lo que se viene a denominar «condiciones objetivas» termina por imponerse. El sí de ELA y CC. OO., por un lado, y de CONFESBASK, por otro lado, en la comisión de resolución de conflictos tienen una relevancia trascendental.

Durante el mes de agosto el local de Federaciones de Donostia estará cerrado. Las consultas se atenderán en el local de San Martín.

La Federación Comarcal de la Margen Derecha inicia una nueva etapa.

Página 1

Negociación, versus confrontación.

Página 3

¿Habrá pacto social?

Página 6

En mayo, 35.800 parados más.

Esto no marcha.

Página 6

«Listas negras» en Hostelería de Vizcaya

Palo del Tribunal Central a la Asociación de Empresarios

El «censo de trabajadores» o «listas negras» que habían empezado a crear la Asociación de Empresarios de Hostelería de Vizcaya es ilegal e inconstitucional, según ha declarado el Tribunal Central de Trabajo en sentencia de 5 de julio, aceptando así el recurso interpuesto sobre la materia por ELA.

(Pág. 7)

Primeros pasos en la reconversión del sector Escopetero.

Gasteizko Gobernuak baietza eman dio SORESCOk aurkeztutako planari.

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 (FEITIVC).

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (IFF).

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).

—oO—

Publicación: ELA-STV (Semanario Sindical)

Edita: ELA-STV

Director: J. Elorrieta

Redactores: V. Bengoa y J. Larrañaga

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

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrencale, 28-2. Teléfono 6815650 Durango

1

BOLETIN FEDERAL

Julio 84



La Federación de la Construcción y Madera ha realizado un buen trabajo en el campo de la información interna y ha dado un paso cualitativo que merece destacarse con la publicación de primer boletín federal que corresponde al mes de julio. De carácter mensual, está constituido por información corta y algo más desarrollada, por algún que otro artículo de opinión, información de la negociación colectiva de este año, de noticias internacionales que puedan relacionarse con la federación a escala mundial en la que está inserta, y también noticias confederales. Con un formato original y de presencia bien cuidada, los militantes de la federación tienen a su disposición un instrumento que, desde estas páginas, les deseamos que les sea válido para su quehacer sindical cotidiano. Encima de estas líneas reproducimos su portada.

Exigencia del servicio de especialidades

El 19 de julio, reunión con el INSALUD en torno al ambulatorio de Bergara

El día 19 de julio, jueves, tendrá lugar una reunión en Donostia entre representantes de la Corporación Municipal, responsables de ELA y directivos del INSALUD para tratar el tema de la puesta en marcha del servicio de especialidades en el ambulatorio de Bergara que se viene exigiendo por parte de ELA desde hace tiempo en el sentido de que se concreten de una vez las decisiones a tomar y se hagan realidad los compromisos que en su día (hará unos tres años) se adquirieron para tal fin.

El local está habilitado pero vacío, y el INSALUD parece que no está dispuesto a poner la plantilla médica necesaria en Bergara, con lo que los asegurados de la zona de Bergara, Elgeta y Anzuola tendrán que seguir perdiendo horas trasladándose a Eibar para hacer análisis de orina, o unas radiografías, etc. La reunión del jueves, a juicio del responsable de Sanidad de ELA en Bergara, Iñaki Arregi, puede ser importante para saber definitivamente cuál es la posición del Ayuntamiento, por un lado, y del INSALUD, por otro.

TXOKOAN

RENTA PERSONAL. Se denomina así a las rentas percibidas por las economías domésticas y las instituciones privadas sin fines lucrativos.

RENTA REAL. Mide la renta de una unidad económica en función de la cantidad de bienes y servicios que puede adquirir con su renta monetaria.

RENTAS SALARIALES. Conjunto de ingresos que engloba entre los más importantes los conceptos siguientes: sueldos y jornales antes de impuestos y deducciones de la S. S., pagos en especie a los asalariados, dietas, bonificaciones y comisiones que se abonana asimismo, a los trabajadores.

RENTABILIDAD ECONOMICA. En un sentido genérico mide la capacidad de una actividad económica en generar beneficios. De forma más precisa la rentabilidad económica se calcula multiplicando por 100 el co-



cientemente de dividir el beneficio total, más los intereses de capitales ajenos entre el total de capitales. Lo que es lo mismo la rentabilidad económica nos permite conocer cuántas pesetas al año producen 100 pesetas de inversión.

RENTABILIDAD FINANCIERA. Resultante de multiplicar por 100 el cociente de dividir el beneficio total entre los capitales propios.

REPARTO DE BENEFICIOS. Asignación de los beneficios netos de una empresa entre los dividendos para los accionistas y las dotaciones a reserva.

HUMOREA

VERAS, LA BANCA ES UN NEGOCIO COMO CUALQUIER OTRO. EL HECHO DE QUE SE HAGA EL DINERO CON EL DINERO DE LOS DEMAS, CARECE DE IMPORTANCIA



Robles 84 ©

ezkubi bazterra — margen derecha

La Federación Comarcal del Metal inicia una nueva etapa

«El II Congreso Federal se ha celebrado y en nuestra comarcal vamos a planificar el trabajo con la mente puesta ya en las elecciones del 86», comenta el responsable del metal en la Margen Derecha, Serafín Matilla, en vísperas de celebrar la reunión del Comité Comarcal que tratará sobre todo de organizar el trabajo a realizar tanto a corto como a largo plazo en la comarcal. En esta reunión, precisamente y tal como está dispuesto, se elegirán a los miembros (4) para el Consejo Federal, tarea que tienen que realizar todas las federaciones comarcales en el período de los dos meses posteriores al Congreso.

Seguramente, se habrá realizado dicha reunión para cuando llegue este número a las manos del lector. Hemos conversado con Matilla para intentar coger el pulso de esta comarcal, que nos ha trazado una síntesis de lo que se proponen el equipo del metal de la Margen Derecha. Equipo en el que están representados los principales sectores (construcción naval, bienes de equipo, aceros, maquinaria elevación...) así como las distintas zonas de la comarca (desde Derio hasta la costa en el Txoriherri, cogiendo tam-

bién la parte de la ría y Mungia).

«Vamos a realizar un estudio exhaustivo, a través de una encuesta, de todas las empresas de la comarcal en base a unos temas principales (salarios, jornada) en el hilo del análisis de la negociación colectiva» dice Serafín. «Junto a ello se tendrá una documentación detallada de las empresas que tengan planes de viabilidad, de aquellas que están acogidas a sectores en reconversión, etc. Se pretende conseguir un mapa sindical con toda la información posible, de empresas grandes y pequeñas, con convenio o sin convenio, con o sin elecciones, integradas en sectores en reconversión o no.

Las grandes, las afectadas por expedientes, etc. son más conocidas, sus delegados tienen más contacto y se trabaja más con ellos, hay más relación. Pero la comarcal co-ge también a otras empresas, otros delegados, otros afiliados, otros trabajadores con los que seguramente habrá habido alguna relación esporádica. En este campo hay que redoblar esfuerzos, según Matilla. Dice que el desconocimiento sindical es aún grande en no pocos talleres y

que ELA tiene que darse a conocer.

Un ejemplo ilustrativo de este esfuerzo común que el equipo de la Margen Derecha está realizando es la publicación (han tirado ya el n.º 0) de un boletín cuyo nombre es «Lantegi», que tendrá carácter mensual y su distribución se hará por todas las empresas de la comarcal, lo que servirá de estímulo para una mayor penetración sindical.

El responsable comarcal comenta que el balance en cuanto a afiliación es positiva que en 1984 se está subiendo en afiliación, pero es necesario continuar para lo que han estimado como un instrumento válido la distribución de la publicación. Y para realizar esta labor, vamos a empezar por organizarnos, por repartir el trabajo, analizar las prioridades, etc., sin prisas pero sin pausas, como dice él. Y todo ello pensando en que las elecciones del 86 se preparan desde ahora.

Un enfoque complementario de la actividad sindical y al que el Comité Comarcal le dedicará mucha importancia, es el capítulo de la formación, la que van a coger en base a temas principales, ta-

les como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores, la reforma de la ley básica de Desempleo... Ello va unido al trabajo que se ha mencionado anteriormente, pues sin una preparación sindical mínima, pocos resortes tiene el militante para incidir entre los trabajadores.

Matilla opina que éste es un momento para que la Federación Comarcal dé un salto importante, no sólo en cuanto a que se consolide como tal, como equipo de militantes, sino de reforzamiento y de conocimiento de la misma con vista a los resultados que tienen que producirse en la reválida de las próximas elecciones. El trabajo que en la actualidad se está realizando en las empresas en reconversión, con expedientes, en empresas en las que hay una negociación colectiva propia, etc., hay que reforzarla y extenderla hacia aquellas en las que hay poca o nula implantación, aquellas en las que todavía no huele a sindical, en las que no se han realizado elecciones, etc.

El Comité Comarcal de la Margen Derecha está en ello.

J. ZUBIZARRETA

El Gobierno central sigue empeñado en imponer su reconversión

Negociación versus confrontación

Dos grandes sectores, naval y gama blanca se encuentran en lo que podíamos denominar fase definitiva de reconversión, dos sectores que han sido precedidos, asimismo, por otras dos experiencias, en las que no han faltado problemas, aunque al final han terminado, al menos en aceriales, con acuerdo satisfactorio.

En este mismo ELA-Astekaria se da amplia información de la situación en los astilleros y en los fabricantes de electrodomésticos, que no hace falta ni decirlo, tienen un peso considerable en la economía de Euskadi.

Miles de empleos en juego

Los pequeños y medios astilleros vascos, junto a los dos grandes, Euskalduna y Naval, emplean directa e indirectamente a decenas de miles de trabajadores y Fabrelec, Mayc y Fagor representan, por su parte, un sector del que no se puede prescindir cara al futuro industrial de nuestro país.

El hecho es que cuando se empiezan a concretar los planes comienzan a confirmarse los temores más pesimistas, de momento esto es así en lo que respecta a los astilleros. El Go-

bierno quiere convertir Euskalduna en un centro de reparaciones, o lo que es lo mismo, quiere cerrar este centro productivo en una estrategia de ajuste brutal de plantillas, mezclando criterios políticos con económicos y sin tan siquiera empezar a hablar de empleos alternativos.

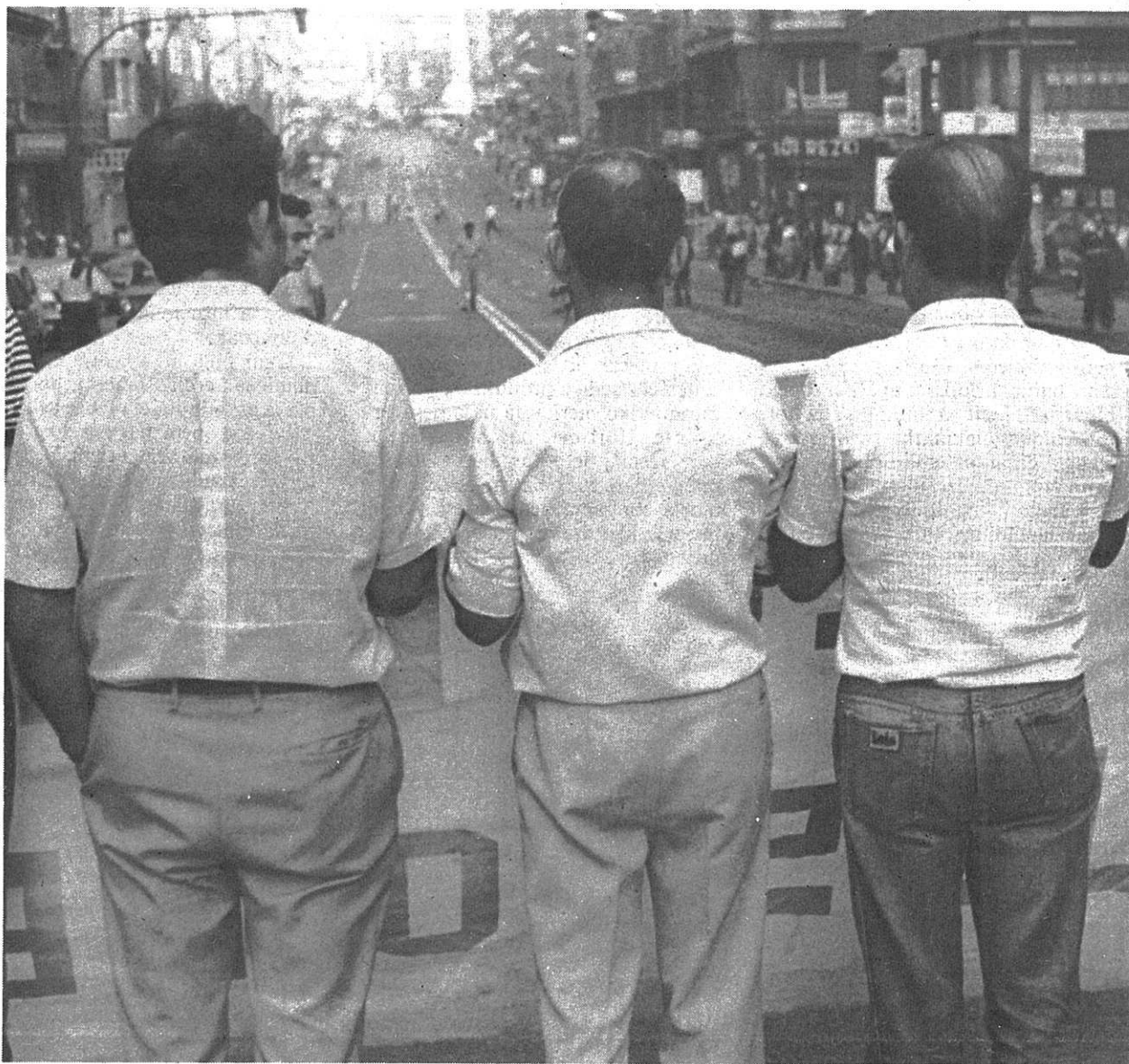
La táctica de agotamiento

Lo más preocupante del caso es que además el ministro de turno, Solchaga, se reafirma en su actitud desafiante, anticipando que digan lo que digan los trabajadores, y sean cuales fuera las movilizaciones, el Gobierno volverá a ganar, aunque sea por agotamiento.

Solchaga, el Gobierno, parten ya del supuesto de que el arreglo es casi imposible y en consecuencia parecen apostar por la imposición. Todo muy lamentable precisamente experiencias bien inmediatas han demostrado que sólo negociando es posible llevar al reconversión adelante.

El valor nada tiene que ver con la bravuconería, con la prepotencia y esto es algo que desde el poder se olvida con facilidad.

J. LIBANO



Se va consolidando en Euskadi el marco de relaciones laborales

Las dos partes de un acuerdo: Negociación colectiva y procedimiento de resolución de conflictos

En la tarde del lunes día 16 de julio ELA, CC. OO. y Confebask llegaban a un principio de acuerdo en la Comisión de Resoluciones de Conflictos del Consejo de Relaciones Laborales sobre un documento que se ha venido discutiendo desde hace casi un año en su seno y cuyo título es Acuerdo Sobre Procedimientos de Resolución de Conflictos y la Negociación Colectiva. UGT por ahora se ha automarginado.

El 26 de julio, el Pleno del Consejo ratificará el principio de acuerdo y en ese mismo día, los secretarios generales de los sindicatos y el presidente de Confebask rubricarán oficialmente el mencionado acuerdo.

Antes de nada hay que señalar que este acuerdo es sumamente importante básicamente por dos motivos: en primer lugar porque es el primer acuerdo de entidad que sale de Consejo como resultado de un trabajo serio y que ha llevado mucho tiempo y en segundo lugar porque llena un vacío grande en las relaciones laborales de Euskadi, siendo una vez más un precedente a nivel de todo el Estado.

El fomento de la negociación colectiva

El acuerdo que consta de 40 artículos y cinco enmiendas adicionales tiene dos partes perfectamente diferenciadas: una que trata sobre el fomento de la negociación colectiva y la otra que establece y regula las figuras de mediación, conciliación y arbitraje para la resolución de conflictos colectivos.

En la primera parte del fomento de la negociación colectiva, se fijan las reglas de juego a respetar por am-



bas partes con el objeto de que la práctica de la negociación sea una realidad generalizada: la obligatoriedad de negociación, con el principio de que a un convenio le sucede siempre otro, la constitución de las mesas respetando una representatividad proporcional conforme a los datos de las elecciones sindicales, etc. En la segunda parte se desarrollan los mecanismos de conciliación, mediación y arbitrajes voluntarios, creando comisiones paritarias y dos colegios, uno de conciliadores y mediadores y otro de árbitros, nombrados por las partes por unanimidad.

En esta segunda parte se contempla también dos supuestos obligatorios de utilización del procedimiento de resolución de conflictos. El pri-

mer supuesto es la obligatoriedad de conciliación antes de inicio de una huelga a cualquier nivel y el segundo supuesto es la obligatoriedad de arbitraje a nivel sectorial cuando después de seis meses de negociaciones no se haya llegado a un acuerdo. El arbitraje obligatorio será sobre todos los devengos económicos y en algunos casos sobre jornada.

Institucionalizar las relaciones laborales

Con este acuerdo que puede tener ulteriores desarrollos, a medida que se vaya consolidando en la práctica, se puede constatar un paso decisivo en la institucionalización de las relaciones laborales que ha sido posible por la existencia del Consejo de Relaciones Laborales como órgano paritario de encuentro permanente entre sindicatos y patronal.

Por otra parte, el acuerdo marca el enorme campo que tiene la autonomía de las partes para ir configurando un marco de relaciones laborales conforme a las características económicas y sociales de cada una de las sociedades. A partir de ahora, en concreto el último trimestre del año en curso, la tarea será poner en marcha los contenidos de los acuerdos en materia de infraestructura; árbitros, conciliadores, comisiones paritarias, etc. para que para la próxima negociación colectiva de 1985 el acuerdo esté en condiciones de funcionar a tope de sus posibilidades, inicialmente previstas.

A pesar de que a veces se da la sensación de que el avance es lento, este acuerdo es un eslabón más para ir definiendo en Euskadi un modelo laboral adaptado a sus exigencias a sus necesidades. Es de esperar que el acuerdo sea de gran utilidad.

J. E. AUREKOETXEA



Lanorduak jaistearen aldeko burruka aurrera doa, Europar Sindikatuen Konfederakundearen partetik

Patronalak ez du, inondik ere, Europa mailan negoziatu nahi

Alemaniar metal langileak istilu gogorretan ibili dira eta azkenean lortu dute, eskatzen zutena ez baina 40ko listoitik jaistea asteko lanordu kopurua, ondoko artikuluan esplikatzen denez. Europa mailan berriz, aspaldidanik datorren ekintza dugu lanorduen jaisteari buruzko Europar Sindikal Konfederakundeak daraman burruka. Komunitadako ekainaren 24-25eko Fontainebleauko bileratik langabeziari aurre egiteko eta bereziki lanorduen jaistearen inguruan neurri zehatzak hartzen hasteko, sortzeko erabakia hartu da hortarakoxe talde berezi bat, «ad hoc». Europar Konfederakunde Sindikala Komunitadako eta AELE (komunitadaz kanpokoa) inguruan egiten diren gobernu bilerak aprobetxatzen ari da langabeziaren aurkako politika

aurrera eman nahiez. Europa mailan errebindikapen hau nola dago?

1. Europar patronalak ez du hitzegiterik ere nahi asuntu hontaz. Bakoitza bere herrialdean arreglatu daiala, dio nagusiak.
2. Komunitadako Komisioaren bidez aurkeztuta dago lanorduak jaisteko proiektu moduko errekomendazioa deiturikoa Komunitadako herrialdeetan aplikatuko litzakeena. Sindikatuen asmoak betetzen ez baditu ere, ESKren ustetan pausua da. Baina hau ere ez dute, dirudenez, prepezio haudioarekin hartzen.
3. Azkenengo hitza Europako gobernu buruen Kontseilutik etorri behar du, eta habi istilu dago. Oraindik urrutitxo dagoek la ematen du. Dena dela, Fontainebleauko bileratik gai hau aztertzeko komisio bereziasortzeko erabakia hartu denez, bada zerbait, ESKren uestez.
4. ESK, bere 1976. kongresutik ari da errebindikapen hau lortu asmoz. Azkenengo etapak honako hauek egin ditu: Igazko ekainean Stuttgarten egindako manifestapen galanta. Aurtengo apirilean ospatutako Strasburgoko Konferentzi saioa, europar gobernari gehinek parte hartu zutena. Hemen atara zen, Finlandiar ministroari esker, Komunitadea eta AELE (Europa mendebal osoa) hartuko lukeen langabeziaren aurkako bereziki osatzeko organua, ahalik eta goi mailakoa, laneko eta ekonomiako ministroen parte hartuko luketena. Talde hau ataratzeko esfuertzua egiten ari dira orango epean europar sindikatuetako konfederakundeak.

Primeros pasos en la reconversión del sector

Izantetik izenera

Ikusten ez duten begirik, ez dute negarrik dio esakerak eibartar nagusi askotxori ezartzeko modukoa. Eskopeta tallerrak onak ziren garai batean, baina gaur ez daude preparatuta amerikar, japoier edo italinoekin kompetentzia egiteko. Denbora aldatzen joan da eta enpresarioak beren betiko tokietan, fabriketako ezer aldatu barik. Eskulana ugari eskopeta biharrian, jente askoren premia hortarako eta makinaria etzen txarra izango garai baterako, baina gaur egunerako ez. Ezerezetik hasita egin dira nagusi, merito haundiekin, fabrika haundituz eta zabalduz, baina denbora berrietara akoplatu gabe.

Jerentzi modernua zer den jakin barik. Enpresako organizazioaren e- struktura, urtea joan urtea etorri, inungo kanbiorik gabe. Bitartean, kanpotarrak kriston kompetentzia egiten eta hemen produkzioa jaisten, estranjeriko merkatua ia ia desagertu arte. Hori bai, nagusi bakoitzak bere izena, bere familiaren marka ondo goian, garai batean zeukan memoria eta fama heustearren. Amor propia, itxutasuna, norberekoitasuna eta pasautako historiari heustea

dira ezaugarri batzuk. Enpresa asko eta sakabanatuak, gehienak oso txikiak, ia hiru mila langile enplegatu dituztenak.

Gaur mila inguru dira eta sobran daudenak erdiak baino gehiago. Enpresa asko itxita eta beste asko lanik gabe. Eskopeta nagusiak beren izena gordetzen kezka larriagotan ibili dira eta dabilta sektoreko etorkizunari begira eman behar diren neurriak zeintzuk diren ikusten baino. Eta hortik datoz arazo larriak. Ba-

koitzak bere txiringtoa nola libratu egon dira, aldemenekoa izorratuz baldin bada ere. Eta horrela ibili da nagusien «Asociación Armera» delakoa, elkarren ezin ikusi haundiaz, barruko problemekin. Ta noski, euskal administrazioak ez du esfuertzu gehiegirik egin hauen artean ordena ipintzeko. Berandu bada ere, sindikatuen zirikadak medio, lortu da martxan hasteko lehen bideak jar-tzea: SORESCO, Hiru urterako plana, industri birmoldaketa sektoriala, Fundazio Laborala. Orain urte batzuk izena eta izana. Gaur, berriz, izena bakarrik.

J. LAZKANO



Oraindik ere horrelaxe lan egiten da

Dos aspectos principales del plan SORESCO: La nueva unidad industrial y la fundación laboral

Medidas industriales

1.º La creación de una nueva unidad industrial, que permita una mayor estabilidad en el empleo, en base a:

a) Reordenar el sector, rompiendo definitivamente la atomización empresarial, de manera que se establezca una mayor efectividad empresarial.

b) Permitir una mayor especialización de productos.

c) Conseguir una mayor productividad a través de una innovación tecnológica que permita competir en el mercado internacional, recuperando cotas perdidas.

d) Unificar la red comercial que permita una mayor efectividad en esta línea.

Medidas laborales

2.º Dentro de las medidas laborales para el tratamiento del excedente de personal, destacaremos:

a) La figura jurídica de la función laboral, cuyos órganos de Gobierno están compuestos a partes iguales por SORESCO y las centrales ELA, UGT y CC. OO. y cuyas funciones son:

—Acoger en su seno a todos los trabajadores afectados, siempre que así lo desee el trabajador.

—Complementar las prestaciones, ofreciendo coberturas al trabajador.

—Posibilitar el acceso a fórmulas de prejubilación, jubilación voluntaria e incapacidades.

—Establecer planes concretos de renovación, a través de la formación y el reciclaje profesional que posibilite un nuevo empleo, bien dentro de la nueva unidad industrial o dentro de la comercial.

b) Dentro de las medidas concretas de cobertura laboral, la fundación deberá asumir los siguientes compromisos de tratamiento laboral:

—Trabajadores mayores de 60 años:

Causarán baja inmediata en sus empleos, para pasar a la situación de jubilación voluntaria con arreglo al baremo, garantizándoles por parte de la fundación laboral el 100% por aplicación de la masa salarial de los dos últimos años.

—Trabajadores de 52 a 59 años:

Estos trabajadores permanecerán en la Fundación Laboral, durante tres años. Durante dicho período la Fundación Laboral complementará las prestaciones o subsidios de desempleo en las siguientes cuantías:

1.º Los tres primeros años el 80% del salario bruto medio en activo de los seis meses anteriores al ingreso en la Fundación.

2.º A partir del cuarto año, la Fundación Laboral le garantizará los complementos necesarios para su jubilación a través de un capital en depósito bancario.

—Trabajadores con menos de 52 años:

Estos trabajadores pasarán a la Fundación Laboral durante un período de tres años, percibiendo el 80% del salario bruto en activo de los seis últimos meses anteriores al ingreso en la Fundación.

Los sindicatos forman parte de la Comisión de Seguimiento y Control de SORESCO.

Los empresarios no han actuado con perspectiva de futuro.

El Ejecutivo autónomo ha aprobado el plan

La dinámica sindical derrumbe definitivo

El Consejo para Asuntos Económicos del Ejecutivo autónomo declaraba en reestructuración al sector Escopetero el pasado día 12 de julio al aprobar el informe presentado por la Sociedad para la Reconversión del Sector Armero (SORESCO). La gravedad de la situación presentada en el sector, traducida en una pérdida constante de empleo, que amenazaba con borrarlo del mapa socioeconómico del país y la decisiva y tenaz actitud reivindicativa mantenida por la FTM/ELA y las demás centrales significativas en la escopeta ha llevado al Gobierno vasco a definirse sobre el futuro de la industria armera. La inadaptación de la patronal y de

las estructuras productivas: una de sus empresas a los malos signos del mercado, de los ductos, de la competencia con una mentalidad empresarial pero trasnochada, junto con la poca actitud de que ha demostrado la Acción autónoma han hecho que la reestructuración que ahora va en marcha haya tardado para el año 79, los sindicatos a dar la voz de alarma en una situación. Desde entonces ha sido continua la laborativa en cuyo proceso hay que llevar la jornada de paro general de la comarca realizad

El primer objetivo es constitución puesta en marcha de Fundación Laboral.

Datos que reflejan la situación del sector

EMPLEO

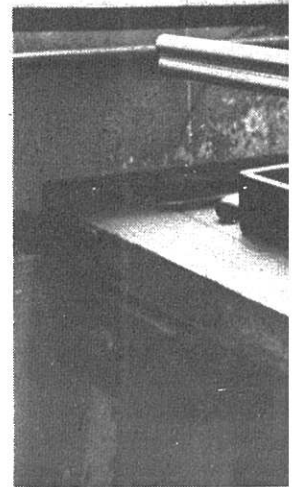
| Año | N.º empresas | Volumen empleo |
|------|--------------|----------------|
| 1974 | 80 | 3.000 |
| 1978 | 60 | 2.010 |
| 1983 | 44 | 1.106 |

La pérdida de empleo en el período señalado es de más del 60% y el cierre de empresas en el orden del 50%.

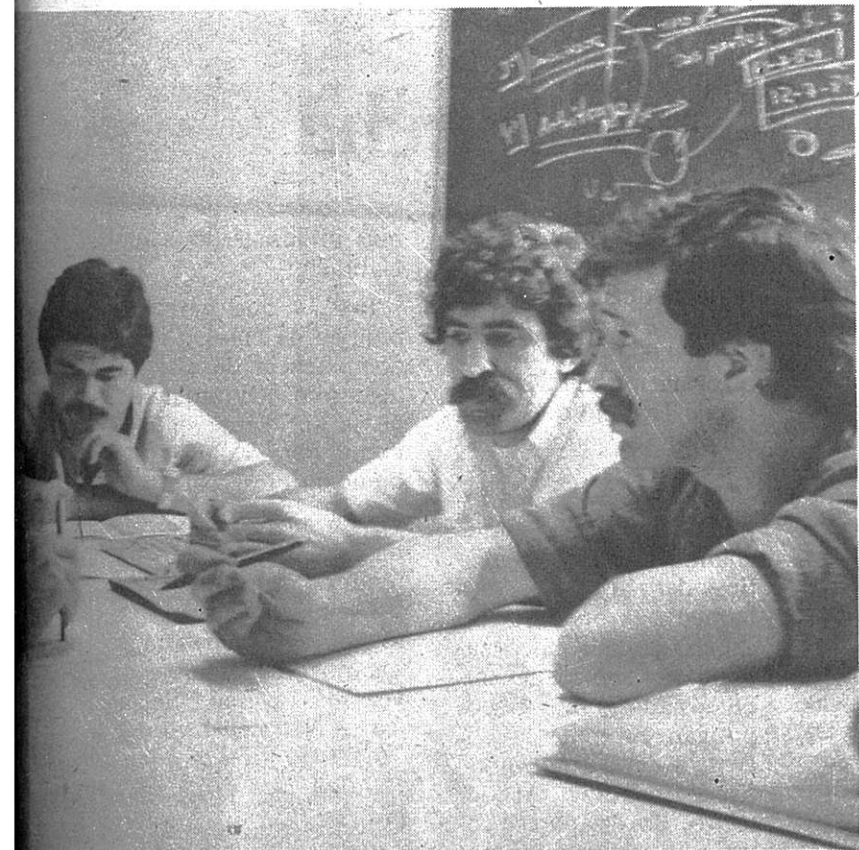
PRODUCCION

| Ventas por unidades físicas | 1974 | 1977 | 1979 | 1982 |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Interior | 63.548 | 96.136 | 91.643 | 80.084 |
| Exportación | 167.722 | 90.344 | 51.691 | 51.617 |
| Total Producción | 231.270 | 186.480 | 143.334 | 131.701 |

La nota más característica es el fuerte descenso de la exportación cambiando totalmente el signo de la balanza. En el 74 un 70% en exportación y un 30% al mercado interior. En el 84 el interior le rebasa en mucho.



petero



Behoko metaleko arduraduna Moises Aranzeta, Xabier Azkarate, Josemari Carlos Pradera, hiru hauek eskopetako delegaduak

titado por SORESCO

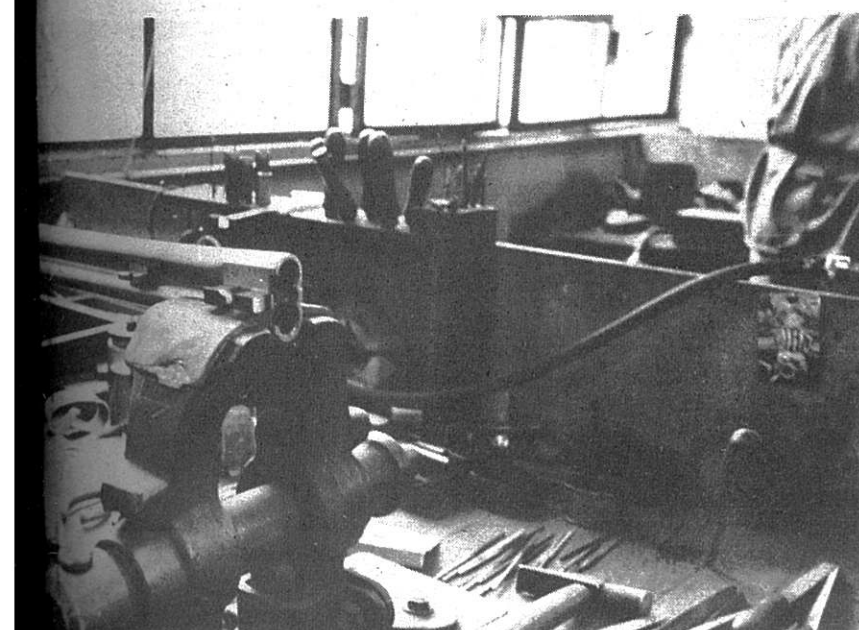
Evitado el sector Escopetero

febrero del pasado año con el fin de forzar a las Administraciones a que tomaran cartas en el asunto. El sector escopetero, junto con el de la máquina herramienta, tornillero... era un protagonista al que por fin se le daba urgencia. Se podía haber ahorrado mucho tiempo, pero más vale tarde que nunca. El plan de SORESCO (para un período de tres años) prevé la creación de una nueva unidad industrial con una reorganización completa del sector. Los problemas seguirán viniendo todavía por parte patronal, pues es aproximadamente un 60% del sector quien se ha asociado a la sociedad de reconversión SORESCO. Al menos, el primer

tema a solucionar con urgencia es el excedente laboral al que se le va a dar un tratamiento específico a través de un órgano que se constituirá próximamente para tal fin, cual es la fundación laboral. El acuerdo logrado por las federaciones del metal de ELA, UGT y CC. OO. con SORESCO el 29 de junio posibilita, a juicio del responsable federal de la zona, Moisés Aranzeta, un tratamiento digno para los trabajadores excedentarios. Ahora, el tema está en empezar a ponerlo en marcha.

JOTXO LARRAÑAGA

□ El Escopetero constituye el primer sector que se aprueba según la normativa del Ejecutivo autónomo para las reconversiones sectoriales.



Elektrogailu industriaren birmoldaketa

Reconversión sectorial de electrodomésticos (línea blanca): En la recta final

(Viene de 1.ª pág.)

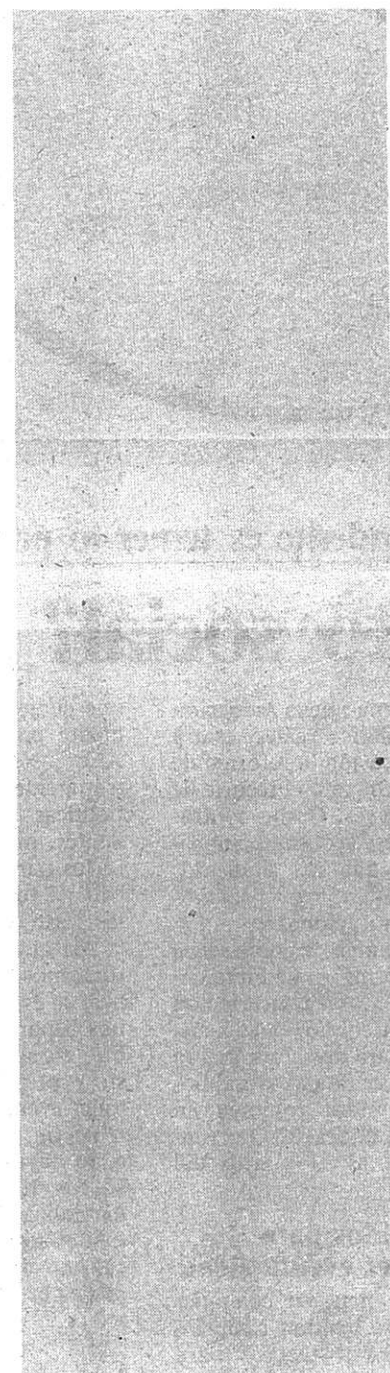
Para ello, se encarga al consulting de McKinsey para que presente un plan de viabilidad para el sector.

4. Se aprueba que las empresas que estén realizando ajustes previos de excedentes, tengan acceso al dinero público, para jubilaciones anticipadas, bajas voluntarias, etc.

5. McKinsey presenta sus estudios, que posteriormente el Ministerio lo hace suyo con algún retoque, y que básicamente consiste en:
—estudios de la demanda, tanto en el mercado interior como exterior, en un horizonte de 1986, cuantificando sus productos.
—producción mínima necesaria de una planta de producción, para ser competitiva en condiciones de rentabilidad.
—resultados de los estudios hechos a las distintas empresas.

—posibles empresas que cumplen el mínimo de producción. Como consecuencia de este plan de McKinsey, la Admón. agrupó en tres grupos a las distintas empresas que cumplían los requisitos arriba explicados, con el objetivo de enlazar ya definitivamente la reconversión: Estos tres grupos son:

1. GRUVESA: Ulgor, Fabrelec, Mayc.
2. EUNELSA: Ibelsa-Zanussi, Safel, Puzol Industrial.
3. UNELSA: Segad, Balay, Fuyma. El grupo Painsa (Corberó-Nueva Bru y Somer) parece que se autoexcluye de la reconversión, en un intento desesperado de encontrar su futuro al margen, aunque esto no es definitivo al día de hoy.



En resumen, la situación actual está así:
—el sector está declarado en reconversión, desde 1980.

—la Comisión Económica delegada del Gobierno ha aprobado el plan del grupo 2, antigua Orbaiceta y Zanussi.

—faltan por aprobar el 1 y el 3, es decir, el grupo vasco (Ulgor-Fabrelec-Mayo) y UNELSA.

—el Gobierno ha decidido ampliar a este sector, las coberturas laborales de la ley de Reindustrialización.

—estamos en una Comisión específica, para la constitución del Fondo de

Promoción de Empleo en este sector.

Faltan por aprobarse los planes del grupo de empresas de GRUVESA (Grupo Vasco) y de UNELSA. Para ELA, es muy importante el plan del Grupo Vasco, pues es donde se van a configurar las plantillas, las inversiones y las producciones.

En el plan presentado por GRUVESA al Ministerio de Trabajo, se solicitan subvenciones por valor de 4.094 millones y 6.141 millones en créditos al 4%, es decir, habría una inversión de 10.235 millones de pesetas, así como una disminución de plantillas de 1.367 trabajadores.

También se especifican las producciones de cada planta y de cada producto.

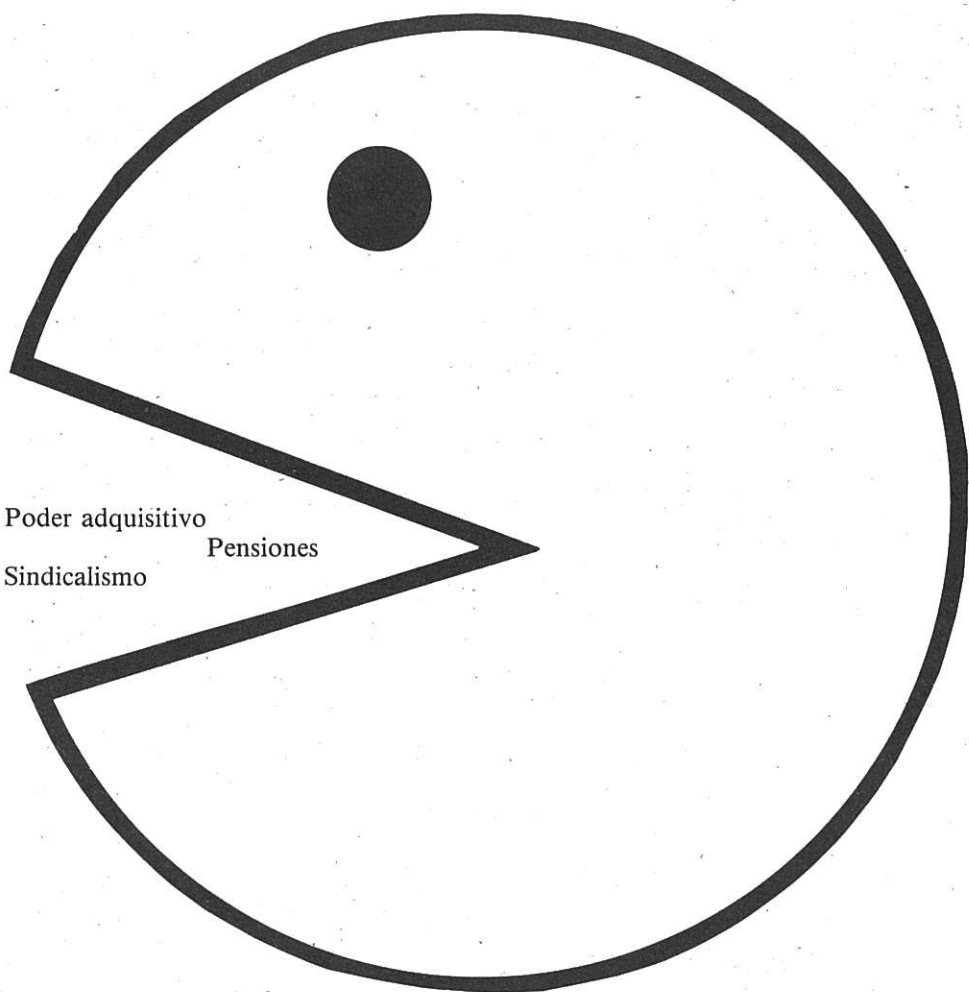
Pero también es importante la creación del fondo, pues existen trabajadores excedentes de los ajustes previos, que tienen más de 55 años, que hasta el momento no han accedido al fondo por su inexistencia, unos 600 aproximadamente, y 1.700 más a la expectativa.

Crear el fondo como instrumento que facilita en alguna medida la reconversión, determinar sus prestaciones, su reglamentación interna, así como conocer, estudiar y negociar el plan del Grupo Vasco, son las tareas que tenemos que abordar inmediatamente.

Que se haga realmente la reconversión, para que las empresas se pongan al día tecnológicamente, hacer plantas de producción con volúmenes adecuados, recapitalizar las empresas adecuadamente, y que no se aplique ninguna medida traumática al empleo, son los objetivos de ELA.

JAVI GIL
(miembro por ELA en la Comisión de Control y Seguimiento)

ESTADO



Mejor que no, pero lo prudente es temer lo peor

¿Habrá pacto social?

Estamos, como suele decirse, en los prolegómenos del pacto, de la concertación, tal y como gusta llamar ahora a los acuerdos sindicatos-patronal que se hacen en la cúpula.

Es difícil saber a ciencia cierta cuál va a ser el final de la historia, si habrá o no fumata blanca, aunque aquí la cosa de los pactos sociales se están convirtiendo en una inveterada tradición.

El recorte de las pensiones

Lo que sí parece es que el Gobierno y la UGT están muy empeñados en que haya firma, que CC. OO. se muestra receptiva y que la patronal tampoco hace ascos a la iniciativa.

En la mesa, además, claro

está, de una nueva reducción de los salarios reales, estará en esta ocasión la reforma de SS y en concreto el recorte de las pensiones. Como contrapartida, ese abstracto compromiso de que los sindicatos tendrán un mayor protagonismo institucional.

En resumen, y como viene siendo norma, mala pinta tiene la dichosa concertación que, para colmo, puede suscribirse para dos años, con lo que la buscada paz social podría redundar también en una paz política que no vendría mal al Gobierno del PSOE.

Preparados para cualquier eventualidad

Ahora bien, en cualquier caso no se ocultan tampoco «algunos» obstáculos para

que cuaje el arreglo precisamente por lo ya apuntado: Alto coste social, nulas contrapartidas y repercusiones políticas no siempre coincidentes, ni mucho menos para los partidos que están detrás de todas y cada una de las partes en litigio.

Así que, de momento nos tomamos nuestras vacaciones, y esperamos a ver qué nos depara el mes de setiembre, curados de espanto, eso sí, y preparados para cualquier eventualidad.

Al fin y a la postre, haya o no haya concertación, nosotros tenemos que estar mentalizados en que lo positivo es seguir haciendo sindicalismo a ras de tierra, empresa por empresa, sector por sector.

J. ELORRIETA

LABUR

Boyer y la demanda interna

Según parece, el superministro Boyer considera que cara al próximo pacto social hay que cuidar también la demanda interna. Conforme a ello la propuesta salarial del Gobierno será, para 1985, de un 6%, un punto menos que la inflación prevista y algunos puntos menos que la inflación real de 1984.

No es para estar satisfechos, ni mucho menos, pero, la verdad es que al menos se habla incluso en el mismísimo Gobierno de la demanda interna.

En el horizonte se empieza a preparar la próxima campaña electoral.

Inversión y mano de obra cualificada

Cuando por estas latitudes se oye, cada vez con mayor frecuencia, que las nuevas instalaciones tienden a ubicarse donde la mano de obra es más barata, en los países más industrializados hay ejemplos que demuestran lo contrario.

La primera planta siderúrgica de alta tecnología que se va a construir en EE. UU. tendrá como emplazamiento las afueras de la ciudad de Canton, en el estado americano de Ohio, ciudad duramente afectada por el declive siderúrgico. La Timken, que así se llama la empresa, espera beneficiarse del gran cú-

mulo de trabajadores altamente cualificados.

Indice de malestar

Con la tasa de paro que recogemos en esta misma página y con una inflación que no termina por bajar de los dígitos, no es extraño que sigamos a la cabeza de todos los países industrializados en lo que se viene a denominar «índice de malestar».

Este índice, que es la suma de los índices de paro más inflación, totaliza en mayo del 84 un 31,75%, Italia casi un 25% y Gran Bretaña por debajo ya del 20%, son nuestros distanciados competidores.

35.800 parados más en mayo

Esto no marcha

El paro sigue creciendo un mes tras otro hasta el punto de que, por su monótona evolución al alza, deja de ser noticia para convertirse en un hecho casi natural.

En el mes de mayo el avance del INE, lejos de ser una excepción, confirma la regla. Los 35.800 parados más, registrados en la encuesta de población activa, totalizan 2.668.700 trabajadores sin empleo, lo que en una población en edad de trabajar de 13.052.300 representa una tasa relativa de paro del 20,45%.

Dado el volumen actual de desempleo, poco importa que los datos referidos excedan en más de 200.000 parados, la información del Ministerio de Trabajo que registra sólo los parados inscritos.

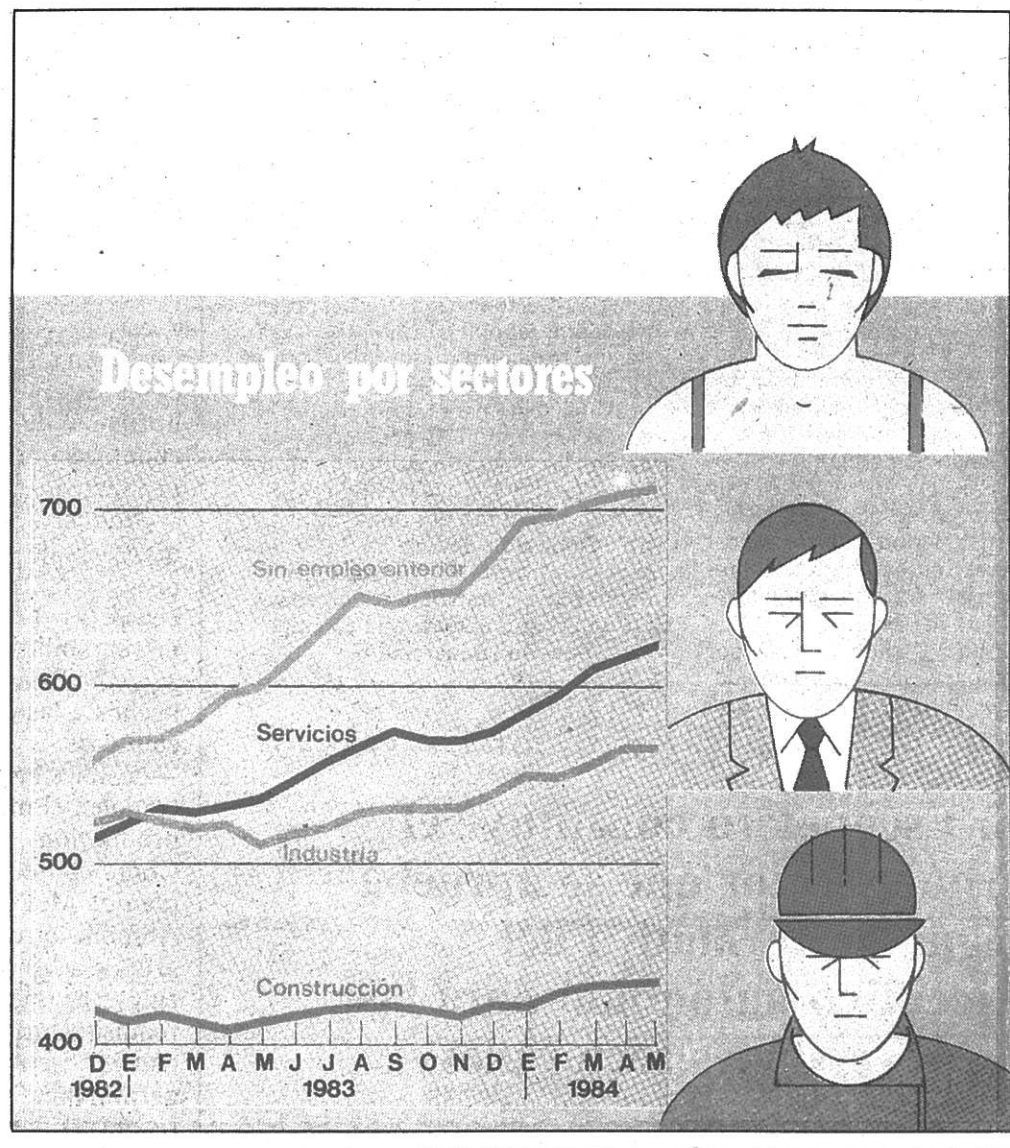
Tal vez lo más paradójico de la situación es que cuando nuestras estadísticas del paro duplican a la media europea y cuando uno de cada cinco trabajadores no tiene empleo, nadie o muy pocos pongan en duda la eficiencia del actual ministro de Economía. Al contrario, Boyer aparece como uno de los ministros

más brillantes del actual Gabinete.

Por lo que parece la política de empleo no es competencia de este ministerio o siéndolo no tiene la suficiente entidad como para requerir una atención preferente.

Con un poco de humor, aunque sea negro, a tenor de cómo van las cosas se puede decir que este Gobierno y sus promesas nos recuerdan cada vez más a León Salvador. Ni 800.000, ni 700.000, ni ..., ni 100.000, ni ..., ni 4, ni 3, ni 2, ni 1...

K. ASLA



MUNDO

Los diez que más deben

Una de las razones que se esgrimen para explicar la persistencia de la crisis y las dificultades, por lo tanto, para la reactivación, es el volumen de endeudamiento exterior de muchos países que les ha llevado en la mayoría de los caos a serias dificultades en sus tesorerías y a una contracción del comercio.

En el cuadro adjunto aparece la relación de los diez países que más debían al finalizar el año 1983. Algunos de ellos, como es el caso del Estado español, la mejora de

| Al 31-XII-83 | Millones de dólares |
|----------------------------|---------------------|
| 1.—Brasil | 94.900 |
| 2.—México | 91.000 |
| 3.—Francia | 53.900 |
| 4.—Argentina | 43.600 |
| 5.—Corea del Sur | 40.100 |
| 6.—Suecia (1982) | 38.000 |
| 7.—Italia (1982) | 34.200 |
| 8.—Venezuela | 31.600 |
| 9.—España | 29.462 |
| 10.—Dinamarca (1982) | 28.500 |

la balanza de pagos en lo que va de 1984 ha permitido tam-

bién una reducción de la de-

Reseña jurisprudencial

Conflicto colectivo: Procedimiento adecuado cuando afecta a intereses de un grupo determinado. Legitimación de un sindicato con implantación en la empresa para plantearlo

(Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 14 de marzo de 1984)

Cuando la resolución que se interesa en juicio por conflicto colectivo afecta a los intereses de grupo perfectamente concretado, y surgiendo la cuestión litigiosa como consecuencia de las discrepancias habidas entre dicho colectivo y la empresa demandada en orden a la interpretación y alcance del art. 23 Regl. Nacional de la Banca Privada (OM Trabajo 3 mar. 1950) modificado por la OM Trabajo 26 oct. 1956, resulta claro que la materia del litigio sobre determinación de las categorías profesionales de los actores conforme al art. 4 del citado Regl. es propia del conflicto colectivo, al margen de las situaciones individuales.

Un sindicato tiene facultades para iniciar un conflicto colectivo en cuanto trascienda a los intereses de los trabajadores afectados, pues tal legitimación le viene conferida por su condición de sindicato de acuerdo con los arts. 7, 24.1, 28 y 37 CE y por la reiterada doctrina del TC, con arreglo a la cual, la libertad sindical implica la libertad para el ejercicio de la acción sindical, entre la que se encuentra la capacidad para iniciar conflictos colectivos, aunque el ET no mencione a los sindicatos, dado que los mismos están reconocidos por la CE, de ella reciben sus atribuciones y no necesitan que una ley les reconozca capacidad para plantear conflictos colectivos, implicando la denegación de la legitimación para promover dichos conflictos a un sindicato con implantación suficiente, una vulneración de los derechos de libertad sindical y de la tutela jurídica efectiva.

Huelgas intermitentes. No son, sin más, ilegales ni abusivas

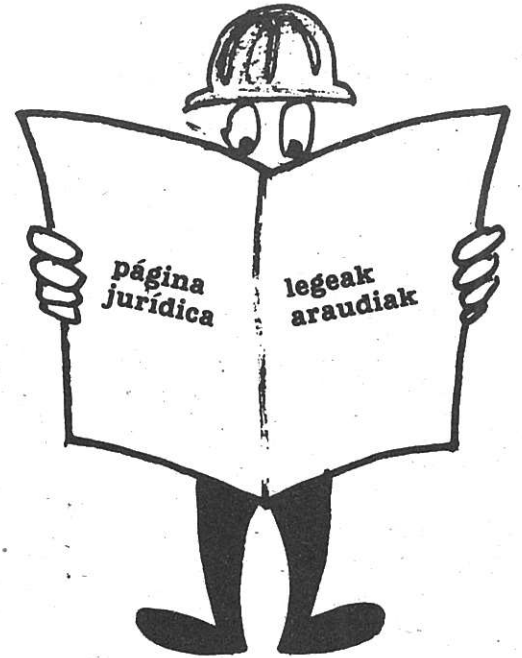
(Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 21 de marzo de 1984)

Si bien es cierto que la finalidad de la huelga es ser un instrumento de presión que pretende modificar la correlación de fuerzas existentes entre las partes y que la búsqueda de su eficacia de cara a tal finalidad constituye elemento imprescindible del ejercicio del derecho de huelga, no sólo por obvias razones de hecho, sino también como consecuencia del principio que reclama la efectividad de los derechos; también lo es que ello no constituye un valor absoluto al que deba sacrificarse cualquier modalidad de huelga o cualquier comportamiento durante su transcurso.

La huelga intermitente no aparece expresamente citada entre aquéllas que el art. 7.2 RDL 17/1977 de 4 mar. (relaciones de trabajo) considera como actos ilícitos o abusivos y, en consecuencia, no le alcanza la presunción de abuso de derecho que, conforme a la doctrina sentada por el TC S 8 abr. 1981 comprende a las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que prestan servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo y las de celo o reglamento.

La huelga intermitente es una modalidad cuya validez debe presumirse, sin que pueda excluirse que las circunstancias concurrentes la conviertan en abusiva, correspondiendo la prueba de abuso del derecho a quien interese;

no bastando, para efectuar tal calificación, con que la huelga origine un daño a la empresa, sino que es preciso que el daño sea grave y haya sido buscado por los huelguistas más allá de lo que es razonablemente requerido por la propia actividad conflictiva y por las exigencias inherentes a la presión que la huelga necesariamente implica.



Los sindicatos no firmantes de un convenio pueden negociar su revisión

El Tribunal Constitucional, en sentencia de 27 de junio («BOE», del 11 de julio), ha reconocido el derecho de los sindicatos no firmantes de un convenio colectivo a negociar su revisión, siempre que cuenten con el porcentaje de representatividad exigido.

Afirma el Tribunal Constitucional que no existe diferencia entre negociación y revisión y que ésta tiene, en realidad el carácter de una nueva negociación. Añade que, en caso contrario, se estaría permitien-

do a las partes firmantes de un convenio colectivo condicionar definitivamente la negociación colectiva por el procedimiento de establecer una vigencia dilatada y revisiones en periodos inferiores, de las que se excluiría a los sindicatos que no hubieran intervenido en la negociación inicial, todo lo que iría en contra de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva reconocidos por los arts. 28,1 y 37 de la Constitución.

HI

«Listas negras» en Hostelería de Vizcaya Palo del Tribunal Central a la Asociación de Empresarios

La historia empezó cuando los avispados directivos de la Asociación de Empresarios de Hostelería de Bizkaia idearon confeccionar un «Censo de antecedentes laborales» de los trabajadores de Hostelería. Mediante este «censo», realizado «a través de encuestas estrictamente confidenciales entre los industriales del sector», se pretendía evitar que los trabajadores despedidos pudieran encontrar empleo con otro empresario, «al que posiblemente le van a causar los mismos problemas».

Desde el primer momento ELA denunció esta reedición de las «listas negras» y, ante la cerrazón de los mencionados avispados directivos, tuvo que plantear conflicto colectivo ante la Magistratura de Trabajo de Bizkaia.

La Magistratura n.º 3, aludiendo a la supuesta falta de legitimación de ELA, no resolvió sobre el fondo del asunto.

Recurrimos, entonces, antes el Tribunal Central de Trabajo que, en sentencia de 5 de julio, nos ha dado íntegramente la razón ya que:

—Declara que el «censo» en cuestión es contrario a varios artículos de la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores.

—Reconoce a ELA legitimación para plantear el conflicto «por su notoria implantación».

—Hace referencia a la «posible concurrencia de antijuridicidad de otra clase» en la actividad de la Asociación, lo que parece aludir claramente a las responsabilidades penales en que pudieran incurrir los autores y colaboradores de tal censo.

Reproducimos a continuación los argumentos y fallo del Tribunal sobre el tema de fondo.

CONSIDERNADO: Que respecto al fondo del asunto, la pretensión deducida por ELA-STV en el escrito inicial se concreta en pedir que se declare la ilegalidad de la actividad de la Asociación Empresarial demandada tendente a la confección de un censo con registro de personas despedidas en el sector de Hostelería de la provincia de Vizcaya, que se realiza a base de informes confidenciales proporcionados por las empresas asociadas, con vistas a servir de archivo de información a cuantos empresarios pretendan contratar (...) tal como se refleja en un boletín editado por dicha asociación que añade, además, que la falta de control

que existe en esta materia permite que las personas despedidas encuentren actividad laboral en otro industrial, al que posiblemente le van a causar los mismos problemas.

CONSIDERANDO: Que es claro que la referida actividad de la Asociación de Empresarios encaminada a la confección de un censo que recuerda a «listas negras» ya superadas históricamente quebranta los siguientes preceptos constitucionales:

a) El artículo 14, en cuanto discrimina o es susceptible de discriminar a trabajadores por el mero hecho de haber sido despedidos con independencia incluso de la procedencia o no de tal decisión empresarial, precepto que tiene su reflejo en los artículos 4,2 c) y 17,1 del ET.

b) El artículo 35,1 en cuanto que atenta al derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio, lo que recoge también el artículo 4,1 a) del ET.

c) El artículo 28,1 en cuanto que el censo puede ser utilizado en contra de trabajadores afiliados a determinado sindicato, y

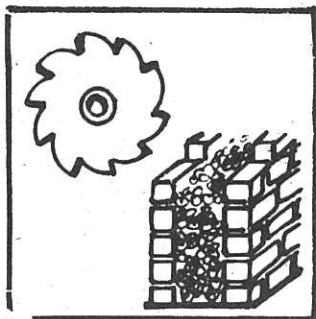
d) El artículo 24,1 que garantiza el derecho a la tutela judicial efectiva sin que en ningún caso pueda producirse indefensión, dado que el referido censo por su propio carácter confidencial y secreto es susceptible de limitar los derechos del trabajador afectado —como se ha visto—, el cual carece de mecanismos para reaccionar contra una inclusión en el mismo.

Por todo lo cual, y sin

prejuicio de la posible concurrencia de antijuridicidad de otra clase, debe estimarse el recurso y revocarse la sentencia.

FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos el Recurso Especial de Suplicación formulado por el sindicato demandante contra la sentencia dictada por la Magistratura de Trabajo número 3 de las de Vizcaya, de fecha 5 de mayo del presente año, en autos seguidos a instancia de la Central Sindical ELA-STV contra la Asociación de Empresarios de Hostelería de Vizcaya, sobre conflicto colectivo y en su consecuencia debemos revocar y revocamos dicha sentencia y con estimación de la demanda, declarar la ilegalidad de la actuación empresarial antes referida.



Balance positivo en la negociación colectiva de las cementeras de Euskadi

— Euskadi — Cuando el sindicato pasa por la empresa...

En la negociación colectiva en lo que se refiere a las empresas cementeras de Euskadi (Cangrejo, Lemona y Rezola) ha tenido en este año unas características propias que la Federación de Construcción y Madera que ha afrontado individualmente empresa por empresa. Sigue pendiente el objetivo de homogeneizar las condiciones laborales de las tres empresas con una negociación base común a las tres, reivindicación que este año no ha podido plasmarse en la práctica, aunque se ve cada vez con más claridad una política común por parte patronal y a la que hay que responder sindicalmente.

Lemona y Cangrejo: Tanto monta, monta tanto

La negociación de Rezola se ha adaptado a lo que venía pactado en los acuerdos del plan de viabilidad que está vigente hasta el 86. Naturalmente, en unas circunstancias difíciles dado el incumplimiento de las entidades de crédito y del propio Gobierno vasco de los compromisos adquiridos en materia de ayuda financiera para ir poniendo en marcha el plan, por lo que los trabajadores han tenido que movilizarse en la calle. Por problemas de cobro de salarios, la asamblea de los trabajadores y el propio comité han dirigido una carta a la dirección poniéndole fecha tope en tal sentido.

Si Rezola anda con problemas, si no es lo que era antes (Rezola como tal no tiene ya más que una pequeña parte de las acciones), esta situación que está atravesando contrasta con la buena marcha de cuenta de resultados que han tenido tanto Lemona como Cangrejo, en los que la negociación del convenio ha tenido puntos concomitantes de interés que ahora comentaremos.

En los dos había un condicionante en materia salarial, el que había que dar la vuelta al criterio de incremento del pasado año (mayor en reales que en tablas), lo que ha constituido motivo de alargamiento de las negociaciones en los dos casos, con huelga incluida en Lemona. En Olazagutia se ha conseguido un 10,16% (que es más positivo que un 8% más una paga) y en Lemona un 12,44% sobre salarios percibidos realmente en el 83, así como para el 85 en el que se incrementarán las tablas en un 12,7%. En Lemona se ha conseguido con ello, no solamente cambiar de criterio, si-

no recuperar en tablas parte de lo perdido el año pasado. Y esto unido al tema de si el IPC previsto o el pasado.

Se han roto las barreras

En Lemona se ha conseguido romper la barrera patronal y se ha conseguido un buen convenio, tras una eficaz y rotunda respuesta de los trabajadores con los dos días de huelga. En el Cangrejo de Olazagutia no se ha logrado desde el punto de vista cuantitativo tanto como en Lemona pero se ha conseguido rebasar también una barrera patronal, la barrera contra la idea de que el sindicato no entre en la empresa, de no negociar con el asesor sindical (cosa que es totalmente normal en Rezola como en Lemona). De ahí lo conseguido en Lemona) sino sólo y exclusivamente en el Comité.

Ciñéndonos al Cangrejo, digamos que la patronal no quiere «intromisiones» en las buenas relaciones entre el año y su Comité, coincidiendo de forma curiosa en este planteamiento con UGT quien va de la mano en este tema con la empresa (No hace falta más que echar una ojeada al comunicado lanzado por esta central en cuenta del convenio) utilizando la misma terminología que el patrón. Les molesta el asesor sindical, pues parece romper la convivencia. Y en la mesa de negociación los miembros de UGT están calladitos y va y después no firman el convenio (para decir que sin asesores se hubiera logrado mejor convenio). Dicen que el comité ha sido marginado en esta negociación. Naturalmente, se refieren a la presencia del asesor de ELA, quien lo ha hecho por primera vez. Un salto cualitativo importante, tal y como indican los delegados de ELA del comité. Precisamente, el 24 de febrero se llegó a un acuerdo por el que los asesores de ELA y UGT estarían en la negociación. El asesor de UGT no estuvo, pero el acuerdo está ahí. Otra cosa es que la patronal lo aprovechó para que se ausentara de la mesa el señor Melgar que hasta la fecha ha negociado todos los convenios.

Los del Cangrejo pueden mirar a los de Lemona o de otra cualquier empresa que cuenta en la negociación con presencia de asesores sindicales que la negociación y el mismo comité sale fortalecido, que las relaciones con la empresa son menos paternalistas, que se va perdiendo el miedo individual con la empresa son menos paternalistas, que se va perdiendo el miedo individual a la reprimenda del amo, que las cosas se arreglan en un ambiente más natural y menos manipulable por parte de la empresa desde el punto de vista sindical. El tiempo se encargará de demostrar lo importante que ha sido el paso dado este año de la presencia sindical en la empresa. Los intereses de los trabajadores hay que empezar defendiendo en la empresa, potenciando al sindicato dentro de la misma y haciéndose reconocer los derechos sindicales que nos corresponde.

J. Z



CAMISON de Donostia: El despido como provocación

Boicot a Camison y Cía, S. L., es el slogan de acción con el que el sindicato del comercio de Guipúzcoa ha promovido con toda dureza una campaña como respuesta a la provocación que la patronal está llevando a cabo a través del despido a la brava como solución a los problemas de rentabilidad que está teniendo en algunos de sus muchas tiendas que tiene esparcidas (tales como Camison, Reward, Look, Lovely —la despedida pertenece a esta tienda—, Tutti Fruti, Closed, Popsy) en Guipúzcoa y Alava. Ha sido una de las firmas más fuertes del comercio textil de Guipúzcoa y cuando ha disfrutado de lo lindo en su época de vacas gordas, ahora, empieza a hacer números y se lanza a reconvertir su holding. La primera conclusión es que le sobran trabajadores y con el método de un «aceptas lo que te ofrezco o te despido» como lema de buen gestor empresarial empieza a despedir. Tiendas que le son rentables y otras que no lo son tanto, con las que hace un desdoblamiento a sui generis dando a su plan de viabilidad unas connotaciones muy especiales, dividiendo la actual empresa y abriendo otra nueva, (Piñamoda).

Y la empresa ha empezado por hacer tratos individuales para ir «eliminando personal», pero la gente no traga y, además, el sindicato del comercio de ELA ha programado toda una campaña fuerte contra Camison (boicot incluido) respondiendo con fuerza a la provocación que desgraciadamente, no es una excepción en el comercio.

Talleres de reparación de buques del puerto de Pasaia

Una actividad industrial condenada al olvido

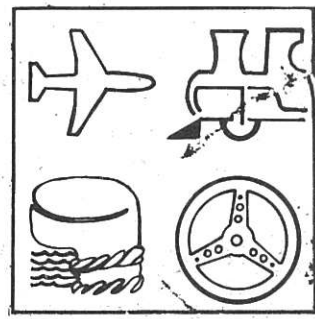
Alrededor de un conjunto de 700 trabajadores son los que conforman el sector de talleres que se dedican a la reparación de buques, especialmente de la pesca de bacalao, sector que ha ido a la baja de forma paralela al deterioro sufrido por la pesca. Cientos de trabajadores que tienen unos patronos que se han dedicado a salvar su pellejo sin tener una visión global de conjunto y sin que dieran pasos para salir de forma colectiva de una situación que ha ido agravándose día a día.

Cientos de trabajadores que tienen la culpa de pertenecer a un sector que no reúne condiciones mínimas para que sea tratado a su nivel como están siendo tratados los demás sectores de construcción y reparación nával.

Pocas soluciones por parte de la patronal, miope y egoísta, y poca actividad por parte de la Administración que parece no mover un dedo para dar con planteamiento de intenciones, al menos para que este sector se tenga en cuenta a la hora de tomar medidas financieras y laborales de reconversión.

Naturalmente, somos conscientes que agua pasada no mueve molino, pero también somos conscientes de que alguien tiene que empezar a remover esta situación, por donde sea, costará lo suyo, ciertamente, pero es necesario. Más vale tarde que nunca. Y existen medios para empezar a enderezar la situación, que lo exige urgentemente. No vamos a buscar chivos expiatorios planteándonos quién tiene la culpa de todo esto. Hoy es tiempo de denunciar a la vez que emplazar a la Administración a que se siente en una mesa para ver cómo agrarrar el asunto y qué medidas hay que tomar a corto y a largo plazo. Es hora de coger al toro por los cuernos y meter el morro con eficacia en una patronal vieja y sin ideas que ha mirado únicamente desde su ventaja particular. Las tres partes interesadas hemos de plantear conjuntamente el problema: patronal, Administración y sindicatos.

MIGUEL ARTOLA



Firmado el convenio de Aduanas y Consignatarios de Bizkaia

El pasado 10 de julio se procedió a la firma del convenio provincial de agencias de aduanas consignatarios de buques, estibadores y transitarios de Bizkaia entre el sindicato ELA-STV y las asociaciones empresariales de sector. El convenio recoge los siguientes puntos:

—El convenio es de un año de duración y afecta a unos 1.500 trabajadores.

—El incremento alcanzado es el 10%.

—Se pacta un día más de vacaciones que el año anterior, siendo el total de vacaciones a disfruta de 33 días naturales.

—La jornada laboral se establece en 1.719 horas al año, con sábados fiesta y una jornada intensiva de cuatro meses en verano (de junio a setiembre).

—Se ha obtenido una mejor sustancial en la redacción de Fondo de Prórroga al Desempleo. Con esta nueva redacción se incrementa el número de beneficiarios del Fondo.

—En cuanto a los expedientes que puedan presentar las empresas por suspensión temporal o extinción de contratos, se acuerda aumentar los plazos previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se posibilita que los asesores sindicales puedan entrar en las empresas para investigar los datos económicos de las mismas.

—En cuanto al personal de servicios varios, por su sometimiento al horario del muelle en los cuatro meses de jornada intensiva, percibirán este año la cantidad de 115.000 pesetas. Teniendo en cuenta que por este mismo concepto el año pasado cobrarán 75.871 pesetas, el incremento alcanzado es del 51,57%.

—En el artículo 6.º del convenio, se redacta que los atrasos de este convenio serán abonados por las empresas, dentro del plazo de un mes a contar desde el día de la firma del convenio. Este plazo expira por tanto el 10 de agosto.

Conviene recordar que las negociaciones del convenio sufrieron una paralización a finales de mes de mayo, ya que la patrona quería renovar sólo la tabla salarial y se negaba a aceptar las demás reivindicaciones. Como se puede observar, el acuerdo alcanzado recoge unas mejoras salariales sociales muy importantes.

Este convenio marca la pauta de lo que tienen que ser las futuras negociaciones, es decir, que en los convenios provinciales, las negociaciones no se deben limitar a revisar solamente los salarios, sino que hay que entrar a fondo en las mejoras sociales.

XABIER MURUA