

Astekari Sindikala  
Semanario Sindical  
CES CIOSL CMT

# ELSTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



En el sector siderúrgico se han establecido las fases de negociación entre las partes

## Profundizar en nuestras propias alternativas

Tal y como se comentaba en el artículo del pasado número de nuestro periódico, la situación del sector siderúrgico necesita de una salida negociada, de una reestructuración urgente y válida.

La Federación del Metal de ELA es consciente del tema y de sus repercusiones sobre los miles de trabajadores que se ven afectados. Están en juego los intereses de miles de afiliados de ELA, de miles de trabajadores, de un sector muy significativo en Euskadi.

A través de estas páginas hemos dado información sobre la marcha de las negociaciones con la Administración, de las vacilaciones, incumplimientos y actitudes de dejadez por parte del Gobierno, hasta ir retrasando al límite las ne-

gociaciones, etc. Hoy es el día en que el Gobierno ha presentado el llamado, P.A.I.S. (Programa de Actuación Industrial Siderúrgica) para establecer un plan de salida al sector. Es claro que el tema rebasa la exclusiva responsabi-

dad de ELA Metal como tal federación, adquiriendo así un rango confederal. Y estas negociaciones futuras, es indudable, se presentan largas y difíciles. Capítulos tales como la mejora de la situación financiera, incremento de productividad y otros; rápidamente estamos aprendiendo lo que en estos últimos años significan para los trabajadores.

Con esto queremos decir que, presumiblemente, van a plantearse congelaciones salariales o pérdida del poder adquisitivo, incrementos brutales de productividad a costa del desempleo, reducción de plantillas, etc. El panorama

inmediato, en consecuencia, es preocupante.

### Creación de la Comisión Confederal

Toda esta situación nos ha obligado a constituir una comisión formada por responsables de ELA Metal por una parte, del Gabinete Técnico Confederal por otra y, por fin, de Acción Reivindicativa de la confederación.

La finalidad de esta comisión es que haya una preparación técnica adecuada en las negociaciones y podamos profundizar en nuestras propias alternativas.

(Continuará en la página 2)

Acuerdos UGT-CEOE

## Atentado contra la libertad sindical

Pocas cosas no sorprenden ya en esta etapa de transición que se prolonga más de la cuenta con riesgo de convertir en definitiva una situación de permanente provisionalidad.

Que el poder y los grupos de interés que lo conforman violenten una y otra vez la democracia e algo a lo que estamos acostumbrados. No tienen talle y recurren, una y otra vez, al golpe bajo. Pero lo que ya es más difícil de digerir es que organizaciones como la UGT caigan en la tentación de atajo, sin reparar en medios, ni en las consecuencias de su proceder.

No corresponden al estilo de la clase obrera, de sus organizaciones, el pretender crecer buscando tratos preferenciales con la gran patronal; ni el pretender apoyarse en una cobertura legal para gozarse de un monopolio representativo que su propia realidad le niega.

Los desmarques en el sindicalismo son legítimos y a veces necesarios, siempre que no se recurra a golpe legislativo para anular la libertad sindical, siempre que no se atente lesivamente contra los intereses del resto de las organizaciones obreras.

Estas maniobras pueden camuflarse durante una temporada más o menos prolongada, pero su metastasis no ofrece duda sobre su desenlace. Por mucha discreción que se mantenga en los acuerdos suscritos, éstos se desvelan irremisiblemente en la práctica sindical. Por muchas que sean las "ventajas" adquiridas graciosamente de la patronal — cuando no hay fuerza no cabe otra posibilidad — la realidad no discurre por esos derroteros y los planes perfectos, por bien que estén engrasados financieramente, están condenados al más estrepitoso fracaso. Desgraciadamente en todo este proceso sólo hay un ganador, la patronal, en este caso la CEOE y un perjudicado, el movimiento sindical que voto por ambiciones y pretensiones desmedidas, paga solidariamente la factura.

Silenciar al sindicalismo vasco con estos procedimientos es un empeño valdlo. Antes, en condiciones más desfavorables para nosotros, hubo que soportar las famosas Comisiones Paritarias de Primo de Rivera. Son otros tiempos, pero las mismas pretensiones. Afortunadamente el sendero sindical sólo es posible cubrirlo con mucho trabajo con honestidad y credibilidad, sin chanchullos.

Puede y debe la UGT reconsiderar su estrategia desembarazarse de la trampa tendida por la CEOE. Nosotros así lo esperamos porque somos conscientes que ello redundará en beneficio de todo el movimiento sindical pero éste es su propósito no caben dilaciones, ni mediasavreglos.

● **Tubacex nos quiere tomar el pelo.**

Página 3

● **Prestaciones por accidente.**

Página 7

● **"Norma Rae" una película recomendable.**

Página 6

● **Entrevista a Jef Houthys, presidente del Sindicato belga CSC.**

Página 8

● **No habrá doble imposición a los trabajadores.**

Página 2

# ELA<sup>STV</sup>

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

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

Federación Internacional de  
 Empleados y Técnicos (FIET)

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

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

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

Federación Internacional de los  
 Trabajadores del Transporte (ITF)

Federación Internacional de los  
 Trabajadores de la Industria  
 Química y de la Energía (ICEF)

Secretariado Internacional de  
 Sindicatos del Espectáculo

Federación Gráfica Internacional  
 (FGI), Federación Internacional  
 de Servicios Públicos (PSI)

Publicación: ELA-STV  
 (Semanao Sindical)

Edita: ELA-STV

Director: J. Elorrieta

Redactores: V. Benxoa

J. Larrañaga

Impreme: Iparraguirre, S. A.

Iparraguirre, 3. Tel.: 4155200

BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrencoite, 28-2

Teléfono: 681 56 50

Durango

# No habrá doble imposición a los trabajadores

En las consideraciones que se hacían en ELA Semanal n.º 64 sobre la doble imposición, terminábamos aquéllas con la duda sobre cuál era el espíritu de la Ley.

En consultas realizadas a la Inspección de Hacienda se ha aclarado el tema y la doble imposición no se va a dar, dado que las cantidades deducidas a la Seguridad Social serán gastos deducibles de la declaración anual sobre la Renta de las Personas Físicas.

El funcionamiento en la práctica de este impuesto es el siguiente:

1.º Cada mes se nos retiene del salario un porcentaje variable, según la situación familiar de cada uno, sobre la totalidad de los salarios brutos percibidos, que tienen la consideración de ingreso "a cuenta" de la declaración anual.

2.º Se nos descontará también, igualmente, el porcentaje correspondiente a la cantidad que percibamos por bajas y por puntos y también en calidad de "a cuenta".

3.º Ahora bien, a la hora de hacer la declaración anual sobre el I.R.P.F., hemos de tener en cuenta tanto las cantidades satisfechas por Seguridad Social, como las pagadas

a cuenta por I.R.P.F. ya que:

a) Las cantidades pagadas a la Seguridad Social —que habrá que demostrar con fotocopias de las nóminas— se cuentan como gasto. Ello quiere decir que la base del impuesto será la resultante de deducir las cantidades abonadas a la Seguridad Social al salario bruto percibido. Ejemplo, si ganamos 700.000 pesetas brutas al año y pagamos 40.000 a la Seguridad Social, la base imponible de la declaración anual será de 660.000 pesetas.

b) Una vez calculado lo que debemos pagar en total anual por I.R.P.F. de acuerdo con la base imponible del impuesto, debemos deducir unas cuantas cantidades variables de acuerdo con la situación familiar, etc., y siempre las cantidades abonadas "a cuenta" durante todo el año.

Interesa guardar las nóminas a partir de enero del 79.

Ello quiere decir que habrá



bastantes trabajadores a los cuales Hacienda tendrá que devolver dinero, por haber ingresado a cuenta unas cantidades superiores a las que le correspondía satisfacer, por lo que les interesará efectuar la declaración. No obstante, hemos de tener en cuenta que Hacienda, en un plazo sin de-

terminar, tomará las oportunas medidas para que declare todo el mundo.

Por ello interesa que todos guardemos las nóminas a partir de enero de 1979, ya que ellas sirven como justificante de los pagos a la Seguridad Social, para poder deducirlos. En un próximo número de

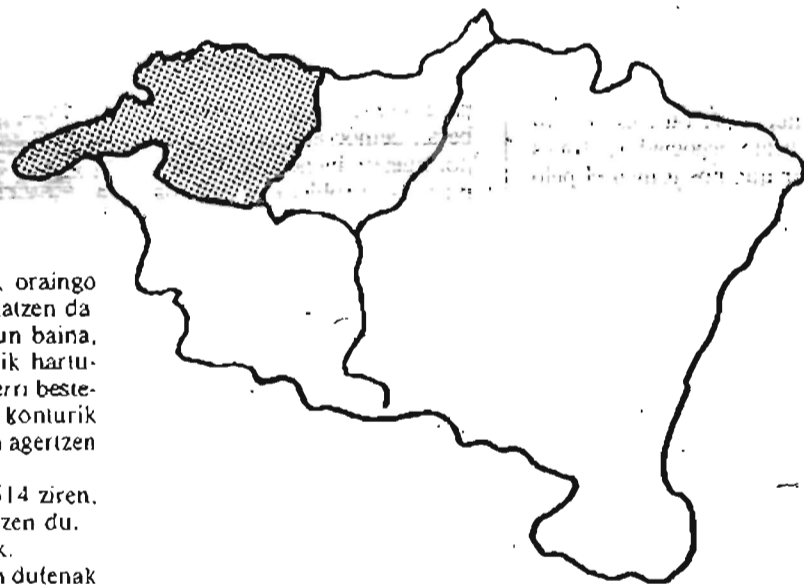
ELA semanal, dedicaremos algún ejemplo de liquidación de I.R.P.F. a fin de año, al objeto de que cada trabajador pueda hacerse una idea sobre lo que le afectará a la hora de tener que presentar su liquidación personal a Hacienda, e primer semestre de cada año. MENDOZA

## La situación del paro en Bizkaia

Aurreko aletan atara ditugun datoekin jarraituz, oraingo honetan, Bizkaia langabezia nola dagoen esatea tokatzen da Nafarroa, Araba eta Gipuzkoari buruz esan geneun baina, aipatu behar berriro, Laneko Delegazio Probintzietatik hartutako datu hauk (PPOtik jasoak) ez dute registratuen berri besterik ematen. Bere izena ematera joan ez direnenik ez du konturik hartzen. Lanik gabe daudenak, beraz, numerohautetan agertzen den baino gehiago dira.

Abuztuko azken egunetan lanik gabe Bizkaian 36.514 ziren, ehuneko 8,29. Numero honek estatuko zifra gaineratzen du.

Igaz, hila berean, 25.876 langile ziren langabeak. Lanik gabe dauden 36.541tik 20.591 dira kobratzen dutenak (ehuneko 56,39), inoz lanik egin ez dutenak sartu gabe.



1979	Paro Registrado	Población Activa	% Paro s/Población act.
Enero/Urtarrilla	26.218	440.300	5,95
Febrero/Otsaila	26.631	440.300	6,50
Marzo/Marxoa	27.360	440.300	6,21
Abril/Apirila	29.180	440.300	6,62
Mayo/Maiatza	30.775	440.300	6,98
Junio/Ekaina	33.575	440.300	7,62
Julio/Uztaila	34.538	440.300	7,84
Agosto/Abuztua	36.514	440.300	8,29

### Paro registrado por sectores económicos

Mes	Sector Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo anterior
E/U	659	8.335	6.733	4.257	6.234
F/O	207	8.312	6.984	4.261	6.867
M/M	210	8.394	6.978	4.508	7.270
A/A	232	8.882	7.400	4.679	7.866
M/M	353	9.500	7.784	5.348	7.790
J/E	331	11.052	8.081	5.338	8.573
J/U	374	10.894	8.277	5.734	9.259
A/A	376	11.407	8.704	6.069	9.958

### Desempleados subsidiados y no subsidiados

De la cifra de 36.541 en desempleo registrado, 20.591 (56,39 %) cobran subsidio de desempleo y 15.923 (43,61 %) no perciben el subsidio.

## Profundizar en nuestras propias alternativas

(Véase de primera pág.)

En cuanto a la marcha de las negociaciones hay que decir que en la reunión celebrada a fines de septiembre en Madrid se concretó un calendario (ya era hora) de negociación, que consideramos de sumo interés darlo a conocer.

Como decíamos anteriormente, el Gobierno ha presentado el P.A.I.S. y creado un organismo denominado CENSIDER (compuesto por un grupo de técnicos ligados a la Administración así como de fuera de ella), para la resolución de los distintos problemas que puedan derivarse de su interpretación, ya desde el punto de vista técnico u otro. Es como si dijéramos, un grupo de estudio.

### Proceso de negociaciones

Pues bien, los pasos que se han establecido en la negociación son los siguientes:

Primera fase. Análisis del P.A.I.S. de las fuentes de datos y de la metodología utilizada en su elaboración con calendario siguiente:

Día 4 de octubre: Demanda y necesidades de producción.

Día 5 de octubre: Oferta y tecnología.

Día 10 de octubre: Empleo.

Día 11 de octubre: Fuentes de materias primas.

Día 16 de octubre: Inversiones.

Segunda fase. De la fase anterior se deduce que el P.A.I.S. sea corregido o mejorado y se eliminen de él aquellos puntos que puedan afectar negativamente a los trabajadores, por lo que una vez establecido el marco y objetivos definitivos, entraremos en la negociación definitiva.

### Contacto permanente con las secciones sindicales

El objetivo que nos hemos propuesto es que, en todo momento, durante el transcurso de las negociaciones, todas las secciones sindicales de ELA afectadas por este plan estén perfectamente informadas de la marcha de las negociaciones.

En consecuencia, vamos a mantener periódicamente, y siempre que las circunstancias lo aconsejen, reuniones con todos los responsables de estas secciones sindicales con la Comisión Confederal antes descrita. Podremos participar con datos concretos en la mano y obrar en consecuencia.

Así pues, seguiremos muy de cerca el tema en estas páginas de ELA-Astekaria.

## Tubacex nos quiere tomar el pelo

Tubacex es una empresa moderna dedicada a la fabricación de tubos, empresa con buena productividad, instalaciones modernas y plantilla muy ajustada. Lo que iba a ser una ampliación de Aceros de Llodio, se transformó en empresa independiente alrededor de los mismos capitalistas de Aceros. Lo más productivo, lo más rentable se desgajó de Aceros, que se encuentra hoy con una problemática situación que se va a tratar de resolver con una modélica solución de pérdida de poder adquisitivo. Pero esa es otra historia.

Tubacex siempre ha sido una empresa inteligente, ascendente, con planes de expansión que han sido congelados por la crisis, con un equipo joven de ejecutivos que se han sentido muy potentes y agresivos, por encima de los viejos empresarios bilbaínos.

### Crisis financiera

Tubacex va bien, tiene un buen producto y buenas instalaciones. No está mal, no está como Echevarría, o como Aceros de Llodio; no está tan mal como para acudir al Gobierno en solicitud de socorro. Para que Abril Martorell ayude, la empresa tiene que estar muy mal, o tiene que estar en peligro de desaparición o el empresario tiene que tener mucha jeta. Tubacex ni está tan mal, ni va a desaparecer ni sus ejecutivos tienen la cara de ir donde Abril. Pero no tiene dinero, Tubacex no tiene el dinero que le hace falta para hacer frente a sus pagos y está negociando el retraso de los mismos. A esa situación, cuando se está tomando un whisky, se le llama crisis financiera. Tubacex tiene crisis financiera. Y dicen que los bancos no quieren darle dinero.

### Un plan

¿Y cómo se arregla esto? Los brillantes ejecutivos de Tubacex ya tiene la solución. Han propuesto al Comité de Empresa un plan, un plan que tiene un nombre complicado: "Plan para la consecución de la autofinanciación necesaria". Y consiste en:

1.- Los incrementos salariales de los próximos años dependen de las amortizaciones y de los beneficios. Si la autofinanciación (suma de amortización y beneficios) es igual al 10 % de las rentas, los salarios se elevan al coste de vida; si no llega el aumento es inferior, de acuerdo con una escala.

2.- El 5 % del salario se concede a la empresa, como préstamo al 10 %. Este salario retenido por la empresa se devolvería entre los años 1984 y 1985 en pesetas o en acciones. Consigue así Tubacex un crédito de los trabajadores a un interés menor a la inflación y mucho más barato que de la Banca.

3.- El plan tiene "efectos vinculantes para todos los trabajadores si es aprobado de forma mayoritaria en la correspondiente asamblea decisoria" y para ello "debería celebrarse una asamblea

extraordinaria de trabajadores en la primera quincena del mes de octubre". Lo que esta entre comillas es reproducción textual del documento presentado por la empresa.

4.- Se ofrece, para siempre, como "contrapartida" una participación en los beneficios de la empresa para los trabajadores. Lo que le tocará a cada trabajador, no lo podrá cobrar sino dejar en la empresa como un fondo; como en las cooperativas.

Vamos, que a presentar un plan así no se atreven ni los directivos de las cooperativas, y encima el poder de decisión queda en manos de los de siempre, del capital. Y cuando Tubacex sea de nuevo una empresa con beneficios, ellos se llevarán la totalidad del poder de decisión y dejarán una pequeña parte de los beneficios para los demás. Pero lo grave no está en esto último, está en que a los supuestos modernos ejecutivos de Tubacex no se les ocurre otra solución. Son asamblearios, quieren que haya asambleas y luego se quejan de la economía social de mercado y salen con un plan así. Como empresarios son unos mantas y acuden al comité de empresa para negociar. Luego dirán que ellos son negociadores. Y además saben que Tubacex no va a caer.

De toda esta triste historia cabe una lección: una cosa es negociar, otra es ser un sindicato negociador, otra es dejar que nos tomen el pelo y una última es que negocie su... Hay cosas que NO son negociables, nosotros aquí, y vosotros allá.

BASURTO

### El saco de todos los golpes

## Ahora le toca al Comercio en General

El Comercio en General, como muy bien lo sabe y lo sufre el propio trabajador, es el gran marginado dentro del conjunto del convenio. Es el sector de los sin convenio. De ahí que tenga un gran interés y haya de tener una importante repercusión la iniciativa orientada a conseguir un "Convenio para los sin convenio" con ámbito de la provincia de Vizcaya.

Y es que lo que pasa en el comercio a nivel general, bazares, jugueterías, material dental, floristerías, tiendas de regalo, expendierías de loterías, etc., no tiene nombre. Muchos de los comercios se regulan, sola y exclusivamente, en base a la Ordenanza Laboral del Comercio y con unos sueldos que no se despegan del mínimo interprofesional.

### La cosa tiene su historia

"¿Pero cómo es posible que a estas alturas estemos en esta situación los trabajadores del Comercio?", es la pregunta que se hacen los afiliados del sector. Y es verdad. Pero esto, como todo, también tiene su historia.

En la vida sindical es la correlación de fuerzas la que decide y marca la pauta a la hora de tomar una serie de decisiones. El sector del Comercio, sobre todo quienes no tenemos convenio, estamos dispersos, diseminados, sin organización y sin vida sindical. El patrón, que a veces se quiere pasar como amigo, abierto, liberal, democrata, preocupado por nuestro bienestar, atento a nuestros problemas, nos da confianza... lo sabe muy bien. Y no se despegaba a la hora de pagar.

Por estas y muchas más razones, la vida sindical ha es-

tado parada. Nos endosaron hace unos años un convenio que era de Almería y que era válido para todo el Estado. Posteriormente caducó, y los trabajadores nos quedamos sin el de Almería y sin el provincial.

De ahí que esta iniciativa de Vizcaya, y que habrá de ser secundada en el resto de las provincias vascas, tenga un indudable interés de cara a la consecución de un convenio que regule toda esta situación. No obstante, bueno será que no echemos las ilusiones a vuela.

### La clave: El centro de trabajo

Lo importante es que ya desde el centro de trabajo vayan cambiando una serie de actitudes, que los trabajadores tengamos conciencia de nuestra situación, de imponer el respeto que se nos debe en nuestra actividad profesional.

En la tienda no falta el miedo, no sobra solidaridad y la debilidad es evidente a la hora de hacer unos planteamientos sindicales. No tiene mayor sentido esperar todo del convenio cuando en realidad la posibilidad de un buen convenio está fallando por su base. Y es que sin garra poco se va a conseguir.

Ya de principio existe el problema de que falta un interlocutor válido a la hora de negociar. La patronal echa balones fuera a la hora de plantear una negociación. Dice que no está organizada, que no son representativos... Eluden cualquier responsabilidad.

Y mientras tanto siguen las arbitrariedades, la marginación y la explotación de unos trabajadores que cada vez tienen más conciencia de su propia situación.

MIKEL UGALDE



### Sindicato del Vidrio de Bizkaia

## Contra la desaparición del convenio provincial

Las centrales sindicales UGT y CC. OO. han firmado el convenio estatal del Vidrio en Madrid haciendo caso omiso del hasta ahora existente provincial de Bizkaia y obteniendo logros que en materia salarial la subida no llega al incremento del coste de la vida.

Lo grave es que ha venido preparándose para este año, al igual que en años anteriores, el convenio provincial entre las centrales mayoritarias. Incluso se planteó la tramitación de conflicto colectivo ante la Delegación de Trabajo (de lo que se comprometió la UGT) como respuesta a la negativa patronal a sentarse a negociar.

Lo curioso del caso es que, estando en esta situación, y a espaldas de los trabajadores, CC. OO. y UGT firman en Madrid el convenio interprovincial de Vidrio y Cerámica, en el que queda incluida Bizkaia. Este proceder no nos parece nada serio y es hora que

dejemos las cosas claras antes de empezar cualquier asunto.

No se ha respetado el convenio propio existente. Se ha querido eliminar un convenio que siempre ha estado por encima del interprovincial. Han conseguido incrementar en un 15 % ridículo los ya bajos salarios, aumento que ni siquiera llega a nivelar el del coste de vida. Para más sorpresa, este 15 % aparece en el BOE como 13,5 %.

Por todo ello, el sindicato del Vidrio de E.A. denuncia públicamente a UGT y CC. OO. por firmar este convenio a espaldas y engañando a los trabajadores y seguirá en su actitud de mantener el convenio provincial cueste lo que cueste, ya que, de esta forma es como mejor se defiende los intereses de los trabajadores del Vidrio y Cerámica y no firmando bajos convenios en Madrid.

SINDICATO DEL VIDRIO DE BIZKAIA, DE ELA

## ARIN

### Charlas de formación en Bilbao y Deusto

La pasada semana dábamos aviso de la primera charla de formación a celebrar en las Uniones Locales de Deusto y Bilbao Centro. Ahora completamos la programación entera del curso con los días, horas y temas que se van a debatir, tal y como aparece a continuación.

Día 16 de octubre (Deusto)

Día 17 de octubre (Bilbao centro)

2. Necesidad de fortalecer el sindicalismo.
  - Actitud con los no afiliados.
  - Formas de proceder.
  - Cómo aumentar la afiliación.

Día 23 de octubre (Deusto)

Día 24 de octubre (Bilbao centro)

3. Actitud de los afiliados de ELA ante los comités y delegados de empresa.
  - Cómo actuar en los comités.
  - Resolver o no resolver casos, como comité.
  - Trato con los no afiliados.

Día 30 de octubre (Deusto)

Día 31 de octubre (Bilbao centro)

4. Sindicatos al servicio de los intereses de los partidos políticos.
  - En Europa.
  - En el Estado.
  - En Euskadi.

### Se ha puesto teléfono en el local de Alsasua

Damos conocimiento de los afiliados de la Unión Comarcal de Alsasua que en local de la calle Santa Cruz, 11-2.º, de esta localidad navarra, se ha puesto teléfono, que se

echaba desde hacía tiempo en falta. Su número es éste: 56 08 41.



### Convenio Provincial de Artes Gráficas de Guipúzcoa

Han comenzado las negociaciones del convenio provincial de Guipúzcoa de Artes Gráficas.

La representación de ELA, después de las dos primeras reuniones, ha hecho una valoración de la oferta de la patronal que se conceptúa como totalmente negativa, ya que este convenio lo quiere negociar como una revisión del estatal en ciertos aspectos, a lo que no estamos dispuestos los trabajadores de ELA.

El ofrecimiento hecho en el aspecto salarial significa un 1,5 %, según tablas del estatal, no garantizándonos ni siquiera el poder adquisitivo.

Los trabajadores de ELA estamos preparados para defender nuestros intereses, así como aclarar los objetivos que tienen marcados nada tienen que ver con el convenio provincial, actuando éstos de una forma oportunista para sus intereses particulares.

En caso de dudas y aclaraciones, la información estará centralizada en los locales de la Federación de San Sebastián, cuyos teléfonos son: 461688, 461877.

JOSEMARI M.

# Documento explicativo de la postura de ELA sobre el acuerdo UGT/CEOE

Tenemos que empezar diciendo que el Estatuto contiene dos partes diferenciadas. La primera, que trata fundamentalmente de los deberes y derechos de los trabajadores, considerándolos de forma individual y la segunda, que trata de la negociación colectiva.

La posición respecto a la valoración del conjunto del anteproyecto ya ha sido hecha pública anteriormente por ELA y tratada con suficiente detalle, sobre todo en esta revista semanal.

Sin quitarle importancia alguna a la parte primera del referido Estatuto, entendemos que, para el futuro sindical, tiene una importancia prioritaria la segunda parte, porque en ella se trata de regular de forma general cual va a ser el marco de relaciones laborales.

Conocido ya el anteproyecto del Gobierno, el 10 de julio CEOE y UGT suscribieron unos acuerdos bilaterales que los hicieron públicos, y cuyo objeto no era otro que el modificar el referido anteproyecto parcialmente. Nos sorprendió que una Confederación Sindical suscribiese unilateralmente con la patronal acuerdos que podían tener gran importancia para los trabajadores en general y el movimiento sindical en particular, pero los acuerdos hechos públicos tenían la característica de ser un tanto ambiguos, no sabiendo,

por otra parte, cual iba a ser su grado de aplicación.

El documento público CEOE/UGT al que hacemos referencia no hubiera tenido importancia vital, sino fuera acompañado de acuerdos más concretos, que nos consta que existen, y cuya materialización queda reflejada, no totalmente, pero sí básicamente, en las enmiendas presentadas por el grupo socialista al anteproyecto. Es importante insistir que no todo el acuerdo está reflejado en las enmiendas, ni tampoco que todas las enmiendas presentadas están recogidas en los acuerdos no públicos de la CEOE/UGT. Lo que sí tenemos es la certeza de que las enmiendas a los artículos básicos del anteproyecto, que configuran toda la cuestión negociadora y representativa, si están recogida en los acuerdos no públicos.

Si analizamos el artículo 81 del anteproyecto (ver hoja adjunta) observamos que éste trata de las unidades de negociación y de las posibilidades de negociar convenios a todos los niveles, bien sea nivel geográfico, bien sea a nivel profesional, de industria o de rama. El artículo 82 del anteproyecto añade que un convenio colectivo durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto. Uniendo, pues, ambos artículos podemos extraer

cual es la filosofía del anteproyecto en relación a las unidades de negociación, que deja a criterio de los trabajadores la decisión de cuál va a ser la unidad en cada caso: Empresa, localidad, provincial, estatal... de forma tal que una vez decidida ésta no les puede afectar otro convenio. Es decir, que esta forma de enfocar el tema da amplia libertad en los convenios con la excepción señalada de que un trabajador o conjunto de trabajadores no pueden ser afectados por más de un convenio, eliminando así, la negociación articulada.

A diferencia de este planteamiento, las enmiendas del grupo comunista, al plantear la suspensión del artículo 82 se pronuncian a favor de la negociación articulada, que es más o menos la situación actual.

Mirando desde el punto de vista de ELA las dos fórmulas son válidas, aunque nuestra preferencia es clara a favor del anteproyecto en estos dos artículos porque consideramos que es más realista. De todas formas, no rechazamos la segunda de las fórmulas propuesta por el grupo comunista. Si tomamos, ahora, las enmiendas presentadas por el grupo socialista, relativas a estos dos artículos (81 y 82) —ver cuadro adjunto—, que, repetimos, reproducen los acuerdos no públicos UGT/CEOE, comprobamos:

a) Artículo 81.2

—Introduce un elemento nuevo: Los acuerdos interprofesionales, es decir, los intersectoriales.

—No plantea ni exige un 50 % para estos acuerdos que es lo que se exige en el artículo 86.1 del anteproyecto para los convenios colectivos, que también lo respalda el PSOE. Por lo tanto, una organización representativa patronal puede realizar acuerdos interprofesionales con sólo una organización sindical más representativa.

—Estos acuerdos pueden: 1) Establecer la estructura de la negociación colectiva. 2) Fijar las reglas para resolver los conflictos de concurrencia. 3) Los principios de articulación y complementariedad de las diversas unidades de contratación.

—Da la primacía a los convenios de ámbito superior, permitiendo a estos fijar materias que no podrán ser objetos de negociación a ámbitos inferiores.

Con el objeto de clarificar la postura de ELA sobre el acuerdo CEOE/UGT, hemos confeccionado este documento explicativo de los artículos del Estatuto y las enmiendas presentadas en el documento aprobado por el PSOE.

b) Artículo 81

En este párrafo se abre la posibilidad de elaborar acuerdos sobre materias concretas que tendrán, el mismo tratamiento que esta ley para los convenios colectivos.

En la enmienda del artículo 82 se añade al texto del anteproyecto relativo a la concurrencia de convenios, la siguiente: "Salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el número 2 del artículo 82". Resumiendo, pues, estas enmiendas señaladas, podemos llegar a las siguientes conclusiones:

- 1.—Que la CEOE y la patronal pueden firmar acuerdos bilaterales similares a los que se firman con otras organizaciones sindicales.
2.—UGT y CEOE pueden acordar, con rango de ley, por el texto de estos acuerdos todos los aspectos que se refieren a la negociación colectiva.

## Estatuto de los Trabajadores

### Ante-proyecto

#### Artículo 81

##### Unidades de negociación

A nivel nacional, regional, provincial o local, los convenios colectivos podrán tener como ámbito las siguientes unidades de negociación:

- a) Uno o varios centros de trabajo de una empresa.
b) Una sola empresa.
c) Un conjunto de empresas que tengan características homogéneas, bien sea por actividad económica, o por su dimensión productiva o de personal.
d) La totalidad de las empresas dedicadas a una misma actividad económica.
e) Podrán pactarse, asimismo, convenios referidos a un sector profesional de la empresa que por la especial naturaleza o lugar de la actividad tenga una clara diferenciación de los restantes de la misma empresa.

#### Artículo 82

##### Concurrencia

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.

### Enmiendas presentadas por el PSOE

#### Artículo 81

- 1. A nivel nacional, de comunidad autónoma, regional, provincial, su ámbito funcional de aplicación, afectante, entre otros, a uno o varios tipos de empresas que tengan características homogéneas a la totalidad de la actividad económica, siendo el de centro de trabajo el de carácter inferior y el de ámbito superior el de carácter superior.
2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos intersectoriales más representativos, de carácter estatal o de comunidad autónoma, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia y los principios de articulación y complementariedad de las diversas unidades de contratación, se podrá prever en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación.
3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente acordar, con rango de ley, por el texto de estos acuerdos todos los aspectos que se refieren a la negociación colectiva, que tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.

#### Artículo 82

"Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el número 2 del artículo 82".

##### Disposición adicional sexta (nueva):

"A efectos de ostentar representación institucional en defensa de los intereses de los empresarios ante la Administración pública u otras entidades u organismos, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las centrales sindicales, los comités de empresa y delegados de personal y las organizaciones en plantilla en el ámbito estatal".

la información sobre el acuerdo UGT/CEOE oportuno el preparar y adjuntar al mismo los Trabajadores y que hace referencia el Comité Nacional.

gestiones referentes a materias laborales y de negociación.

3.—A través de convenios estatales se pueden eliminar los niveles inferiores: Comunidad autónoma, provincial, empresa, etc.

4.—En definitiva, por medio de esta ley se intenta suprimir a todas las organizaciones de empresarios y trabajadores.

Hay otra enmienda del PSOE, concretamente la 302 —ver cuadro adjunto— de especial significación para ELA, dado que con la misma se pretende eliminar toda posibilidad de representación institucional en el ámbito estatal y los sindicatos de las nacionalidades, representación institucional al que hoy es ya una realidad: presencia de ELA en la OIT; participación de ELA en diversos organismos de Salud, Empleo, etc.).

Finalmente, una última consideración: Que el grupo socialista PSE suscribe íntegramente estas enmiendas. Está puesta en duda el alcance de la voluntad autonomista del PSE (PSOE) y otra en contradicción con diversas manifestaciones y la propia declaración política de la Consejería de Trabajo, ocupada por el presidente de dicho partido, en la que se plantea como objetivo el facultar un marco autónomo de relaciones laborales para Euskadi.

Convenios colectivos determinarán el tipo de una sola empresa, un convenio dedicado a una misma actividad.

Sindicatos y asociaciones pueden elegir la estructura de la negociación entre convenios de distinto tipo: contratación, fijándose siempre en ámbitos inferiores.

Los acuerdos sobre materias con-

En convenios de ámbito dis-

de los trabajadores o de los sindicatos que la tengan prevista, el 10 % o más de sus miembros de los 10 % o más de las empresas

# ELA-STV, contra los acuerdos UGT/CEOE

COMITE NACIONAL DE ELA-STV

Bilbao, 8 de octubre de 1979

Habiendo tenido conocimiento ELA-STV de que parte de los acuerdos firmados por la UGT/CEOE tienen su expresión concreta en las enmiendas que el PSOE y el PSE (PSOE) han presentado al Congreso, el Comité Nacional, en reunión extraordinaria, ha estudiado en profundidad la posición UGT-PSOE y las consecuencias que puedan derivarse, llegando a la conclusión de que atentan gravemente a la libertad sindical, al movimiento sindical en general y, muy especialmente, a ELA-STV. Ante ello, el Comité Nacional de ELA-STV ha decidido informar a todos los trabajadores de Euskadi y a la opinión pública en general, dando a conocer las decisiones y posturas adoptadas.

El Comité Nacional ha centrado su atención en los artículos del anteproyecto del Estatuto de los Trabajadores y en las enmiendas presentadas por los distintos grupos parlamentarios que tratan de la representación institucional y en los que se desarrolla la estructura de negociaciones, considerando que todo el Estatuto tiene una gran importancia, pero que en estos momentos tienen prioridad los temas mencionados.

El Comité Nacional ha llegado a las siguientes conclusiones:

- 1.— Que las enmiendas del PSOE referentes a los artículos 81 y 82 del anteproyecto del Estatuto de los Trabajadores propugnan:
  - a) El establecimiento de un marco de negociaciones de arriba-abajo, donde los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales estatales van a tener prioridad a los de la Comunidad Autónoma, provinciales y de empresa.
  - b) Que en acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a nivel estatal se pueda establecer la estructura de la negociación colectiva, los principios de articulación y complementariedad de las distintas unidades de contratación y fijar las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.
  - c) Que los acuerdos interprofesionales, al no fijar requisito de representatividad, puedan ser suscritos de forma bilateral por UGT/CEOE, con rango igual al Estatuto de los Trabajadores.
- 2.— Que la enmienda n.º 302 del PSOE imposibilita la presencia de ELA en organismos estatales, al exigir una representatividad del 10 % de los delegados de comités de empresa en el ámbito estatal.
- 3.— Que las enmiendas presentadas por el Grupo Socialista Vasco coinciden totalmente con las ya citadas del PSOE.

En consecuencia, el Comité Nacional de ELA-STV considera que los acuerdos UGT/CEOE, defendidos por el PSOE en sus enmiendas, deben ser rechazados totalmente porque significan:

- a) La implantación de una estructura sindical a la medida de la CEOE, que intenta eliminar la negociación real en todos los ámbitos que no sean estatales y especialmente a niveles de empresa.

- b) Dar posibilidades a la CEOE para que, por medio de acuerdos interprofesionales negociados exclusivamente con UGT, imponga unas condiciones desfavorables para los trabajadores, debido a que la UGT sola carece de representatividad y fuerza para negociar con la gran patronal.

- c) El debilitamiento del movimiento sindical, al buscar UGT un protagonismo exclusivo en materias que competen a todos los sindicatos y cuya defensa debe ser asumida conjuntamente.

- d) Que, con respaldo legal, la UGT y la CEOE de un acuerdo intentan suprimir en la práctica al resto de las Confederaciones Sindicales y Asociaciones Patronales.

- e) Que a nivel de Estado se negocien, por medio de acuerdos interprofesionales y convenios estatales las materias laborales y económicas de los trabajadores de Euskadi.

- f) La total subordinación del sindicalismo de Euskadi al estatal y, en consecuencia, un intento claro de anular al sindicalismo vasco y, en concreto, a ELA-STV.

ELA-STV, ante las graves consecuencias para el movimiento sindical y, especialmente, para el sindicalismo vasco, que se derivan de las conclusiones expuestas, manifiesta:

- 1.— Que el Estatuto de los Trabajadores tiene que dar absoluta prioridad en todo caso a los niveles inferiores de negociación sobre los superiores para garantizar, así, que la negociación sea de abajo-arriba.
- 2.— Que, para ello, es necesario que la UGT anule todos los acuerdos suscritos unilateralmente con la CEOE.
- 3.— Que, asimismo, es urgente la celebración de una reunión de las Confederaciones Sindicales representativas para elaborar una alternativa conjunta al anteproyecto del Estatuto de los Trabajadores.
- 4.— Que, ante la incongruencia que supone que un representante del partido PSE (PSOE), que propugna la eliminación del sindicalismo vasco, ocupe, al mismo tiempo, la Consejería de Trabajo del CGV, ELA-STV exige la dimisión o cese inmediato de dicho representante como consejero de Trabajo.
- 5.— Que es preciso un rápido posicionamiento público del CGV, quien debe tomar todas las medidas, para evitar que se conviertan en ley acuerdos tan lesivos a instituciones vascas.
- 6.— Que, en caso de convertirse en ley los acuerdos UGT/CEOE, se pondrían en cuestión los contenidos reales del Estatuto de Autonomía. ELA-STV entiende que la libertad sindical en Euskadi es parte integrante del proceso autonómico y que sin ella la autonomía de Euskadi quedaría muy limitada.

ELA-STV hace un llamamiento a los trabajadores, sindicatos, partidos y demás instituciones de Euskadi para que neutralicen este intento de la UGT/CEOE/PSOE. Al mismo tiempo, ELA-STV luchará con todos los medios a su alcance para impedir que se consuma este atentado contra los trabajadores de Euskadi y el sindicalismo vasco.

**ESTADO****Situación económica****De mal en peor**

Da la sensación de que siempre estamos dando vuel-  
tas sobre los mismos datos, repitiendo los mismos  
argumentos en relación a la situación económica, a  
sus males, a sus hipotéticas salidas. Frecuentemente  
comparamos las cifras que manejamos con las equi-  
valentes a las de los distintos países europeos, cons-  
tatando en todos estos casos el "gap", el distancia-  
miento existente.

Mirando hacia atrás, se  
comprueba una y otra vez el  
continuo empobrecimiento  
del Estado español en relación  
con la CEOE y, cuando uno  
observa que incluso "el caso"  
italiano, con un 4,5% de in-  
cremento económico anual  
supera ampliamente el 1,8%  
español, no le cabe ya nin-  
guna duda que aquí algo fun-  
ciona mal, o, mejor dicho, que  
aquí no funciona nada.

**Rozando los dos  
millones de parados**

Mirando hacia adelante, el  
panorama no es más opti-  
mista. Frente al crecimiento  
de un 3-4% previsto en el re-  
ciente presupuesto para 1980,  
las previsiones más serias  
apuntan cifras mucho más  
moderadas en torno al 2%, si

un mal año turístico no acaba  
de rebajarlas al 1,5.

Huelga decir que con este  
crecimiento, lejos de absorber  
o estabilizar el paro que al-  
canza ya 1.800.000, sigue in-  
crementándose.

Pocos defienden ya ante  
este desalentador cuadro que  
la moderación de la inflación  
es un efecto positivo y sufi-  
cientemente compensatorio,  
que redundarán en último tér-  
mino en favor de la recupera-  
ción económica. La política  
monetaria que se está utili-  
zando para atemperar el cre-  
cimiento de los precios es tan  
burda y brutal que resulta  
peor el remedio que la enfer-  
medad. Las empresas no pue-  
den soportar un crecimiento  
crediticio negativo año tras  
año, porque su deficiente es-

tructura financiera estrangula  
irremisiblemente todas sus po-  
sibilidades. La evolución del  
índice de precios carece en  
este caso de toda su signifi-  
cación porque, al margen de  
manipulaciones monetarias,  
la propensión del crecimiento  
de los precios no se ha mode-  
rado en estos últimos años.

**El, tándem Ferrer-  
Termes bloquea toda  
salida**

Parece paradójico que el  
Gobierno siga apelando los  
viejos tópicos y se cubra aleg-  
gando de que no exista alter-  
nativa a su política, cuando es  
más consciente que nadie que  
carece de política económica,  
que su pasividad está condu-  
ciendo a la economía a un co-  
rredor sin retorno. Algún sec-  
tor empresarial juega, en  
efecto, a la táctica de tierra  
quemada para neutralizar el  
margen de maniobra sindical  
en el terreno económico y el  
Gobierno, con sus hipotecas,  
parece atrapado en las redes  
del tándem Ferrer-Termes,  
que prefieren seguir campe-  
ando a sus anchas en el fu-  
turo, con un mayor campo de

acción, si cabe, para el sector  
privado, con una ausencia de  
medidas de reforma del sis-  
tema bancario.

Esta es, lamentablemente,  
la única estrategia económica  
que se está aplicando. UCD ni  
quiere ni puede poner en or-  
den el sector privado, con ac-  
ciones efectivas contra los  
monopolios, ni quiere ni  
puede analizar, partida por  
partida, el gasto público, el  
presupuesto de la Seguridad  
Social.

Mientras tanto, atajar el  
otoño caliente con pactos o  
con acuerdos como los de  
UGT-CEOE es carecer del  
más elemental realismo, por-  
que, ni este sindicato ni la  
gran patronal tienen la sufi-  
ciente maniobrabilidad para  
dar una mínima satisfacción a  
las demandas reivindicativas  
de los trabajadores, sobre todo  
cuando se renuncia de ante-  
mano a la presión de la  
huelga, cuando por ansias de  
protagonismo se prefiere ju-  
gar por libre, sin medir las  
propias fuerzas ni caer en la  
cuenta de los propósitos de la  
gran patronal.

J.E. AURRIKOETXEA

**MUNDO****Finaliza la 175 sesión del Comité Confederal de la CMT****Máximo interés por la renovación del  
sindicalismo mundial**

El día 6 pasado, sábado, fi-  
nalizaba en Bilbao la 175 se-  
sión del Comité Confederal de  
la CMT (Confederación Mun-  
dial del Trabajo). El día 2 los  
miembros del comité inicia-  
ban la sesión con un orden del  
día que por su extensión y  
complejidad no lo han podido  
examinar y discutir en todos  
sus puntos.

Dentro del contexto de la  
preocupación de la CMT por  
la renovación del sindicalismo  
mundial urgido por las nue-  
vas realidades a las cuales el  
sindicalismo tiene que respon-  
der, el Comité Confederal exa-  
minó las relaciones intersindi-  
cales preocupándose especial-  
mente por las relaciones de la  
CMT con la CIOSL, habiéndose  
dado sustanciales pasos  
en el proyecto que la CMT  
quiere ultimar en orden a dar  
aún una mayor eficacia a la  
acción de los sindicatos en el  
ámbito internacional. Ahí es  
donde son especialmente em-  
plazados los sindicatos por los  
nuevos fenómenos de interre-  
lación y dependencia que se  
están desarrollando en la eco-  
nomía internacional y conse-  
cuentemente el desplaza-  
miento de los centros en los  
que los intereses de los traba-  
jadores se deciden.

**Análisis de situación a  
los cinco continentes**

El comité prestó una aten-  
ción también especial a la si-  
tuación económica, social y



CONFEDERATION MONDIALE DU TRAVAIL  
WORLD CONFEDERATION OF LABOUR  
WELTVERBAND DER ARBEITNEHMER  
CONFEDERACION MUNDIAL DEL TRABAJO  
WERELDVERBOND VAN DE ARBEID

cultural y a las actividades  
sindicales en los diversos con-  
tinentes. Los representantes  
respectivos informaron, para  
posteriormente ser debatida y  
decidida la acción de la CMT.

En África preocupa a la  
CMT especialmente el "apar-  
theid" que se practica impune-  
mente en África del Sur, en  
Zimbabwe, Rodesia y Namibia.  
En relación con los derro-  
camientos de las dictaduras de  
Uganda, de Guinea Ecuatorial  
y de Centro África, el Comité  
Confederal decidió estar parti-  
cularmente atento a fin de que

las corrientes colonialistas no  
puedan seguir oponiéndose en  
la práctica a un verdadero de-  
sarrollo en los países de este  
continente.

América Latina es el esce-  
nario de una dura persecución  
sindical. Pero, especialmente  
dura es la situación en países  
como Argentina, Guatemala y  
El Salvador. El comité tomó  
varias decisiones prácticas en  
relación con la dramática si-  
tuación de estos últimos paí-  
ses que reclaman la atención  
del sindicalismo internacio-  
nal.

**No se trató el tema del  
sindicalismo en los  
países del Este**

Asia también es un conti-  
nente sobre el que tiene que  
sentirse especialmente atraída  
la solidaridad sindical interna-  
cional. A la explotación siste-  
mática realizada sobre la clase  
trabajadora de varios países  
"libres" para poder invadir  
mercados mundiales con pro-  
ductos sin posible competen-  
cia (para lo cual el capitalismo  
necesita axfisiar el sindi-  
calismo en esos países), se aña-  
den las dramáticas situaciones  
vividas por las capas popula-  
res de varios países asiáticos.  
La CMT se ha mostrado siem-  
pre particularmente sensible a  
estas situaciones específicas  
del tercer mundo que claman  
por una respuesta solidaria del  
sindicalismo mundial.

Uno de los puntos del orden  
del día que no pudo ser exa-  
minado a satisfacción fue el de  
la CMT en relación al sindi-  
calismo de los países del Este. Se  
decidió dedicar a este tema,  
que por su importancia se lo  
merece, una reunión especial  
ampliada del Comité Confede-  
ral. Una reunión práctica-  
mente monográfica.

Al margen de las reuniones  
los miembros del comité man-  
tuvieron contactos en orden a  
conocer en detalle la situación  
de Euzkadi especialmente en  
relación con la problemática  
sindical.

ITURRIAGA



"Sally Field, la formidable intérprete de Norma Rae"

**Hoy recomendamos una película****"Norma Rae"**

Si hablamos aquí de la pe-  
lícula "Norma Rae" no es  
porque en Cannes la inter-  
pretación de Sally Field  
fuera considerada y pre-  
miada casi sin discusión  
como la mejor, ni porque  
esta película sea probable-  
mente la mejor de su direc-  
tor Martin Ritt. Las preocu-  
paciones socio-políticas que  
reflejaban las películas de  
Martin Ritt pusieron a este  
director en el punto de mira  
de Mac Carthy cuando éste  
desencadenó la caza de bru-  
jas que le hizo famoso. Años  
más tarde Ritt se sacudió la  
pesadilla de esa época, que  
califica de terrible, con una  
película "The front" con la  
que "mande a hacer puñetas  
a Hollywood". "Norma  
Rae" no es la primera peli-  
cula que este director ha de-  
dicado al mundo sindica-  
lista. En "Odio en las entra-  
ñas" sitúa la acción en me-  
dio de las convulsiones so-  
ciales de los mineros de  
Pennsylvania y la acción de  
los primos sindicalistas.

Por el verano de 1978  
leyó en el "New York  
Times" una historia real y ve  
allí una película: una traba-  
jadora, una más entre miles,  
de una industria textil del  
sur de los EE. UU., relataba  
su historia, su toma de con-  
ciencia, su persecución, su  
lucha, su victoria: consigue

plantar el sindicato en su  
empresa, cosa que según las  
normas norteamericanas  
hay que someter a votación.  
"El gremio textil está muy  
poco sindicado en mi país",  
dice Martin Ritt "Hay fábricas  
que prefieren pagar más a  
los trabajadores con tal de  
que no se sindicalicen". La  
protagonista de la historia  
real del hecho, que tuvo lu-  
gar realmente el verano del  
78, no quiso protagonizar la  
película. Hubo que alterar  
circunstancias personales  
pero el hilo de la historia se  
respetó.

Es una película sindical  
sin ganster, sin mafia, sin  
sangre; ingredientes sin los  
cuales los yanquis al parecer  
apenas saben tratar el tema  
sindical. Es una historia sin  
heroísmo. Es sindicalismo  
diario. Eso sí, sindicalismo  
americano: formas, hacer y  
normas de sindicalización de  
las empresas y las actitudes  
patronales... Soberbia la ac-  
tuación de la protagonista,  
pero digna de dedicarle aten-  
ción también la figura del  
permanente sindical: sobrio,  
hábil, contagioso. El va a lo  
suyo.

Recomendando esta peli-  
cula uno sabe que queda  
bien. No dejéis de verla.  
Deja un buen recuerdo. Y  
enseña, sobre todo al que  
quiera saber como se hace  
sindicalismo.

## Prestaciones por accidente

# Recargo por falta de medidas de seguridad

La falta de medidas de seguridad, situación común por desgracia en muchas empresas, puede originar, además de posibles sanciones administrativas a la empresa, un recargo de las prestaciones por accidente a favor del trabajador accidentado. Dicho recargo no lo cubre, por supuesto, la mutua aseguradora, y es a cargo de la empresa.

Según el art. 93 del T. R. de la Ley de Seguridad Social "todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador".

## Requisitos de aplicación

1) Se exige en primer lugar la existencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional y que ello haya dado lugar al percibo de una prestación económica; que puede ser tanto una pensión, o una cantidad a tanto alzado o el mismo subsidio de baja por incapacidad laboral transitoria.

2) Que en el trabajo del obrero sea usual, necesario o reglamentario el empleo de aparatos de precaución. Este requisito no plantea problemas ya que existe un Regla-

● **Posibles sanciones administrativas a la empresa.**

● **Tarea facilitada si existe informe favorable por parte de la Inspección de Trabajo.**

mento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y numerosos reglamentos particulares de sectores concretos de trabajo, además de las normas específicas de seguridad e higiene que existen en las ordenanzas y reglamentaciones de Trabajo. Este requisito, además, no se exige cuando lo que existe es una ausencia de las más elementales medidas de salubridad o adecuación al trabajo. Y por otra parte basta incluso que exista una decisión de la Inspección de Trabajo en un determinado sentido, porque según el art. 188-

4 de la Ley de Seguridad Social "el incumplimiento por parte de las empresas de las decisiones de la Inspección de Trabajo y de las resoluciones de la autoridad laboral en esta materia se equipararán a falta de aseguramiento respecto de los accidentes de trabajo que en tal caso puedan producirse...".

3) Que esté plenamente probada la falta del aparato preventivo, o hallarse inutilizado o en malas condiciones, o de la ausencia de la medida más elemental de salubridad o adecuación al trabajo.

4) Que entre la carencia y el accidente existe relación de causalidad. Hay que decir que en este aspecto la jurisprudencia no utiliza un criterio de interpretación amplio, como correspondería en una legislación "protectora" del trabajador; hasta ahora se venía aplicando un criterio de interpretación restringida, y que ha sido evolucionando hacia un criterio de interpretación estricto o ajustado a la letra de la ley, así, se viene imponiendo la sanción aun existiendo imprudencia por parte del trabajador.

## Prueba

La carga de todas estas circunstancias corresponde al trabajador. Esta tarea queda facilitada si es que existe un informe favorable de los hechos por parte de la Inspección de Trabajo, ya que estos informes gozan de presunción de exactitud-mientras no se demuestre lo contrario. Es decir, que cuando existe este informe, es la empresa quien tiene que demostrar que no es exacto.

B. HARRIOLA



## Un campo abonado para la arbitrariedad y la represión

# Traslados y desplazamientos

Marece la pena echar un vistazo al tema de los traslados y desplazamientos por las grandes posibilidades que ofrecen a la patronal para ser utilizados como medio de represión.

En principio ambas figuras (Traslados y Desplazamientos) están regulados en las ordenanzas de cada sector, pero la ley de Relaciones Laborales en su artículo 22 sienta los principios básicos en la materia, modificando en muchos casos el contenido de aquellas ordenanzas.

## Traslados

La característica fundamental del "Traslado" reside en que es definitivo. Sin embargo si tenemos en cuenta que el Desplazamiento no puede durar más de un año, podemos concluir que es Traslado cualquier Desplazamiento a otro centro de trabajo que implique cambio de residencia y cuya duración sea superior a un año.

Es importante esta distinción, pues el Traslado requiere legalmente la autorización del mismo por la Delegación de Trabajo y, además, incluso si aquella autorización fuera concedida, el trabajador podrá rescindir su contrato con derecho a una indemnización que oscilará entre 15 días mínimo y una anualidad máximo a criterio de la Magistratura de Trabajo.

Para realizar un Traslado la empresa deberá demostrar ante la autoridad laboral las razones que justifican dicho Traslado. Como aclaración, el Traslado no da lugar a devengo de dietas y si únicamente a una compensación por gastos para realizar el mismo.

## Desplazamiento

Cuestión bien distinta es la del Desplazamiento cuyas ca-

● **El Traslado tiene carácter de definitivo.**

● **Posibilidad por parte del trabajador de rescindir el contrato.**

● **El trabajador puede oponerse al Desplazamiento ante la Delegación.**

● **Cuatro días de permiso por cada tres meses de Desplazamiento.**

racterísticas básicas son:

Primero, que la empresa no precisa obtener previamente autorización administrativa para llevarlo a cabo, y segundo, que su duración nunca podrá exceder de un año.

A pesar de ello, el trabajador al que se ordene un Desplazamiento, podrá oponerse al mismo ante la autoridad laboral alegando justa causa. Aquella deberá resolver en el plazo máximo de días.

Es doctrina del Tribunal central del Trabajo, que aun cuando las empresas puedan desplazar hasta el límite de un año a sus trabajadores, para el ejercicio de esta facultad, deben especificar a los mismos que el cambio a población distinta de la de su residencia habitual no constituye Traslado, sino un simple Desplazamiento, concretando el tiempo aproximado de su duración y haciéndole ofrecimiento de sus gastos de viaje y dietas.

Además de lo anterior, el trabajador desplazado por tiempo superior a tres meses tendrá derecho a un permiso de cuatro días por cada tres meses de desplazamiento. En tales cuatro días no van incluidos los que fueran necesarios para viajes, cuyos gastos por otra parte serán sufragados por la empresa.

## Preferencia

Tanto en los Traslados como en los Desplazamientos se seguirá, en cuanto sea posible, el orden de preferencia siguiente:

- Mayores de 40 años.
- Mayor antigüedad en la misma categoría profesional.
- Titulares de familia numerosa.
- Capacidad laboral disminuida.
- Representantes sindicales que en relación con los demás trabajadores de la empresa, serán los últimos en Traslados y Desplazamientos.

JA. ALBERDI



Jef Houthys

Pelo blanco y abundante, rostro afable con la sonrisa siempre a flor de labios empezó trabajando de sastre a los 15 años, tiene hoy 57 años, su nombre es Jef Houthys presidente de la CSC belga.

Este flamenco que ha dedicado toda su vida al movimiento sindical, en el que se inició a través de su militancia en la JOC, está con nosotros presto a responder a nuestras preguntas, aprovechando un breve receso del Comité Confederal de la CMT. El tiempo nos aprieta porque dentro de media hora continuará la sesión para tratar temas relacionados con el sindicalismo europeo y Jef como vicepresidente por Europa de la CMT tiene que estar presente. Para un sindicalismo que se inicia como el nuestro, es importante conocer un poco el punto de partida del sindicalismo belga desde la segunda guerra y en concreto de la CSC. Por eso, lo primero que preguntamos a Houthys es qué cambios, qué avances se han producido en el sindicalismo belga durante este período.

Entrevista a Jef Houthys, presidente de la CSC belga

## “La crisis exige una adaptación de los sindicatos a la nueva situación”

### Gran aumento en las tasas de sindicación

—JEF HOUTHYS: Si nos fijamos en las tasas de afiliación el avance ha sido sensible en estos 40 años, ya que se ha pasado de un 40-45 % de sindicados a un 66 %. Esto en cifras absolutas supone haber dado el salto de 900.000 afiliados a 2.000.000. Ahora bien hay que señalar un cambio cualitativo importante en la distribución de esta afiliación sindical entre los dos sindicatos más representativos. Si por los años 40 el número de afiliados de la CSC era la mitad de la FGTB hoy la CSC con 1.265.000 supera en casi 300.000 a la FGTB.

—ELA-ASTEKARIA: El incremento de la tasa de sindicación es ciertamente importante, a qué se ha debido este crecimiento.

—J. H.: Yo diría que una de las razones está en la sindicalización del sector terciario cada vez más importante en la composición de población trabajadora. Hay que señalar que la tasa de sindicación en el sector industrial supera el 80 % y que el aumento de sindicación, que es regular en el sector terciario, tiene mucha incidencia en la tasa media. Si antes de la guerra la proporción entre el sector industrial y terciario era de tres a uno, hoy está totalmente equilibrada.

### Riesgo de un paso atrás

—ELA-ASTEKARIA: Hemos enfocado solamente una parte de la cuestión inicialmente formulada. Es decir nos hemos limitado a hablar de afiliación, pero no hemos

abordado las modificaciones sufridas en este período en el movimiento obrero belga en el terreno reivindicativo, etc.

—J. H.: Después de la guerra mundial la gran victoria ha sido la de la seguridad social. En la última parte del período considerado en concreto entre 1960-1975 se ha duplicado asimismo en Bélgica el poder adquisitivo de los salarios.

ELA-ASTEKARIA: Hay otro tema de interés para nuestros lectores en torno al sindicalismo belga y, es el relativo a cómo se conjuga la pluralidad con la acción sindical eficaz.

J. H.: Sobre todo desde 1971 se puede hablar de una acción común que es, por supuesto, muchos más pragmática que estructural, centrada en acciones puntuales, en objetivos concretos. En este sentido existe ya una tradición de realizar contactos previos para todos los grandes problemas.

ELA-ASTEKARIA: Con la vista puesta ya en el presente podemos pensar que la crisis económica puede suponer una marcha atrás en las conquistas del movimiento obrero y que se puede volver a un estado con paro, bajos salarios y una seguridad social que no sea lo que es. ¿Cómo valoráis desde la perspectiva belga todo esto?

—J. H.: La profundidad de la crisis económica no tiene precedentes en estas cuatro décadas. A la desaparición del sector del carbón hay que añadir la crisis naval, siderurgia, textil, etc. que se traduce en un fuerte desempleo que afecta de forma desigual a las

● **“La tasa de sindicación en el sector industrial supera el 80 %. En el sector terciario, el aumento de la sindicación es regular”.**

● **“En Bélgica funciona ya una comisión tripartita para estudiar la reducción de la jornada laboral”.**

● **“No podemos caer en un proteccionismo sindical, ni por solidaridad ni por egoísmo”.**

mujeres que a los hombres. Todo ello exige entre otras cosas una adaptación de los sindicatos a la situación actual.

—ELA-ASTEKARIA: ¿Cómo se podría concretar esta adaptación sindical a la que aludís?

J. H.: Cuando me he referido de adaptación sindical he querido decir que es preciso formular las prioridades sindicales tomando como referencia la crisis y el hecho de que ésta se prolongue un cierto tiempo. Este es el sentido de las prioridades recogidas por la CES en el último congreso y que suscribe la CSC. En resumen éstas son: mantenimiento del poder adquisitivo, prioridad para la creación de empleos a través de la adapta-

ción económica y el reparto del trabajo disponible, salvar las conquistas de la seguridad social y desarrollar los servicios colectivos (calidad de vida, educación, etc.).

### Reducción de la semana laboral

—ELA-ASTEKARIA: Conocemos y hemos publicado en nuestra revista las prioridades señaladas así como las fuertes reservas de gobiernos y empresarios, de tratar el tema de la reducción de la jornada laboral, incluso tenemos noticias de que el propio Gobierno belga, después de incluir en su programa las 36 horas semanales, se ha echado para atrás.

—J. H.: En relación a la reducción de la jornada laboral

funciona ya en Bélgica una comisión tripartita con un proyecto para establecer como media las 38 horas para 1980-1981. La concreción de este compromiso incluye un acuerdo marco que permita la adaptación de la reducción de la jornada laboral en los distintos sectores. En este momento se está en fase de consulta en la base y precisamente para la segunda quincena de este mes se pronunciarán las distintas partes.

—ELA-ASTEKARIA: Junto a la crisis y vinculada a ésta los sindicatos tienen otra preocupación común las empresas multinacionales. ¿Cómo se ve este problema en Bélgica?

J. H.: La empresa multinacional es un fenómeno que responde a una situación mundial a la que se asocia el nivel tecnológico, etc., pero es una realidad sindical y políticamente no controlada. Ha sido precisamente en estos últimos años cuando más evidencia quedan el carácter especulativo, el efecto negativo de la toma de decisiones lejos de los centros afectados y no existe un contrapoder.

### La solidaridad sindical debe ser mundial

—ELA-ASTEKARIA: Llegamos a un punto clave para el futuro inmediato del sindicalismo. La crisis es mundial, los efectos, las consecuencias de las estrategias adoptadas por los multinacionales también son de carácter mundial. ¿Cómo instrumentalizar ese contrapoder sindical?

—J. H.: Están por un lado las internacionales, la CMT en

concreto, luego podemos contar con la OIT, la ONU para en conjunto crear un código de conducta para regular la multinacionales.

—ELA-ASTEKARIA: Bueno y luego tenemos a la CES.

—J. H.: En efecto tenemos teóricamente un bloque sindical importante que ha hecho además grandes progresos para muestra ahí está el programa de acción de la CE aprobado en el último congreso de Munich. Pero aún queda mucho por recorrer porque el espíritu internacional no está aún lo suficientemente desarrollado.

—ELA-ASTEKARIA: Lamentablemente por lo que representa la CMT en el tercer mundo nos queda una pregunta obligada, ¿cómo se ve la relación norte-sur?

—J. H.: La solidaridad sindical tiene que rebasar por supuesto el marco europeo y se mundial entre otras razones porque sólo así saldremos de la crisis. No podemos caer en un proteccionismo sindical ni por solidaridad, ni por egoísmo. La interdependencia mundial es lo suficientemente fuerte para que no podamos olvidar esta realidad a la hora de plantear la estrategia sindical.

—ELA-ASTEKARIA: Ja Jutakoski se aproxima a J para recordarle que el Comité Confederal de la CMT reclama su presencia, la entienda pues toca a su fin con sensación de que hemos hablado con un sindicalista que ha dedicado cabeza y mano al movimiento obrero.