

Astekari Sindikala
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Argazkian, ELAko Nazional Batzordeko azken bileraren ikusmira bat

Comité Nacional

Negociación colectiva para 1980

El pasado día 5 de noviembre se celebró en Bilbao una reunión del Comité Nacional en el que, en una prolongada sesión, se abordó el conjunto de aspectos relacionados con la negociación colectiva para 1980. Los puntos analizados, que serán objeto de ulterior tratamiento y discusión en el próximo Consejo Nacional a celebrar el próximo 1 de diciembre, han tenido como propósito el ir perfilando unos planteamientos coherentes a nivel de la confederación, salvando la autonomía y especificidad de cada federación, en la política reivindicativa a seguir.

Como indicaremos a continuación los puntos tratados reflejan varias constantes de la acción sindical reivindicativa de ELA en estos años que no tiene otro objeto que el de dotar al movimiento sindical de Euskadi de una fuerte personalidad.

1.—Negociar en Euskadi

Una de las tareas prioritarias marcadas para las próximas negociaciones, es el conseguir que todos los convenios se hagan en Euskadi ajustando los niveles en cada caso a las posibilidades y necesidades concretas. En este sentido y dando preferencia a los convenios de centro de trabajo y empresa, deberán mantenerse los ámbitos provinciales o de Euskadi de todos los sectores que ya los tuvieron e impulsar la negociación en Euskadi, sea cual fuere su ámbito para todos aquellos convenios que dependen hoy de negociaciones de nivel superior. El propio futuro del sindicalismo de Euskadi depende del logro de este objetivo.

2.—Coordinación sindical

A fin de alcanzar una mayor eficacia en la acción reivindicativa es importante el

propiciar una coordinación y actuación conjunta con el resto de los sindicatos representativos, buscando plataformas comunes y acuerdos básicos en la estrategia a seguir.

3.—Reivindicaciones

En relación a este punto, tres fueron los tipos de reivindicaciones discutidos tal y como ya hemos apuntado anteriormente:

a) Salariales: En contra de toda una corriente de opinión propiciada por la patronal y Gobierno que defiende un nuevo recorte a los salarios, el comité nacional consideró que en las próximas negociaciones colectivas para fijar las peticiones de los incrementos salariales hay que tener en cuenta además del índice de inflación alcanzado, los aumentos de productividad registrada.

Este criterio es compatible con la defensa de una distribución de la renta más equitativa y absolutamente necesario

Para ello se sigue viendo necesario incluir en las plataformas negociadoras, tres objetivos básicos:

- Defender la participación de los salarios en la renta, lo que equivale a reivindicar incrementos salariales que incluyan además del aumento de la inflación de 1979, los incrementos de productividad registrados.
- Consecución de la jornada laboral de 40 horas.
- Derechos sindicales.

Este que va a ser el eje de la acción sindical para el próximo año, se enmarca en una estrategia más amplia que puede concretarse en el conjunto de los puntos tratados en la reunión del comité nacional entre los que, a modo de resumen, podemos señalar los siguientes:

para que ésta no sufra, con la crisis, una regresión en detrimento de la clase trabajadora.

La proporcionalidad como criterio general en las reivindicaciones salariales y la necesidad de adecuar los mínimos salariales de algunos sectores, constituyeron los otros dos aspectos relacionados con la reivindicación económica.

b) Jornada de trabajo: En este capítulo se centró la atención en la consecución de la semana laboral de 40 horas, exigencia más que justificada si tenemos en cuenta que la jornada laboral es una de las más prolongadas de los países industrializados y que su reducción es una forma de repartir el trabajo disponible, absorbiendo así parte del desempleo. Uno de los representantes del Metal en el comité nacional informó como en la plataforma presentada conjuntamente por los sindicatos para el convenio de Vizcaya se incluye precisamente esta reivindicación.

c) Reivindicaciones sindicales: En el capítulo de reivindicaciones sindicales y mientras éstas no se generalicen, en la mayoría de los sectores hay dos que siguen siendo las preferentes, alcanzar la capacidad negociadora para los sindicatos a todos los niveles e introducir la figura del delegado sindical como representante de todos los afiliados.

4.—Otros temas relacionados con la Negociación Colectiva

En relación con la Negociación Colectiva el Comité Nacional analizó otras cuestiones tales como los contactos con la patronal precisos para ir centrando las negociaciones, la estrategia a seguir en convenios de ámbito estatal con incidencia en Euskadi, etc. Igualmente se intercambió información para conocer la situación de los convenios sectoriales más importantes.

Estatuto de los Trabajadores, una semana más

Se ha hecho lo más fácil

Página 3

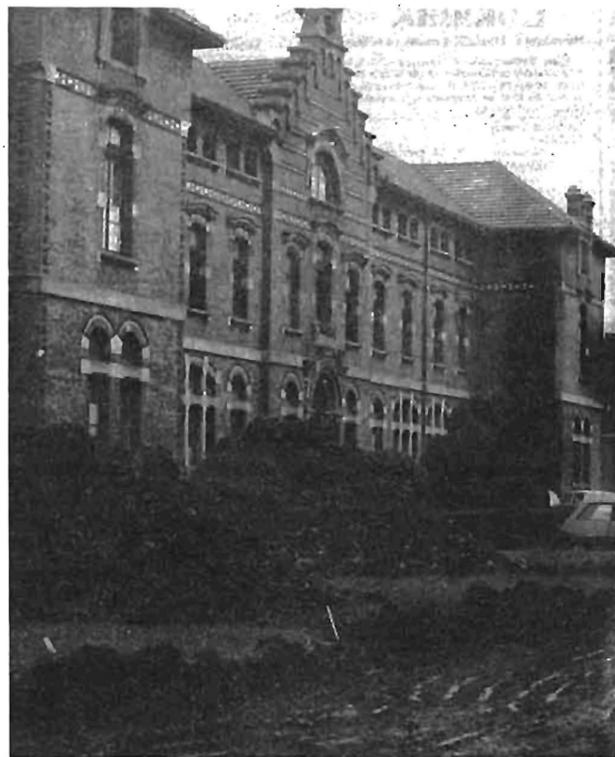
Del 19 al 23 de noviembre, en Madrid

XII Congreso de la CIOSL

Entre los días 19-23 del presente mes de noviembre se va a celebrar en Madrid el XII Congreso de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) que cumple precisamente este año su 30 aniversario.

Como temas importantes de este congreso, en el que va a participar ELA-STV como miembro fundador que es, destacan el DERECHO AL EMPLEO y el análisis de las PRIORIDADES PARA LOS AÑOS 80, en el que se contempla la posible prolongación de la crisis y las prioridades sindicales que de ello se derivan.

Esperamos que el congreso constituya un paso más en el afianzamiento del sindicalismo internacional, precisamente, en un momento que exige como ninguno una respuesta coordinada y eficaz de las organizaciones obreras.



Bilboko Basurto hospitala hertsia izan da

Bilboko Basurto hospitala hertsia izan da eta 1.500 langile milaka bizkaitarrekin batera aidean gelditzen dira, irtenbide bat eman arte arazo grabe honi. Galdera asko dago egiteko zuzendairtzari, langileei dagokienak eta publikoari edo gaxoei begira egin daitekeenak. Gauza asko dago ilun. ELAko Sanitateko sindikatoaren ustetan, argitu nahi ez duten gauza asko dago. Estructural arazoak, organizazio problemak, orain arte egin diren gauzak ez ematea garbi, gestioaren berri eman gabe. Ez da azaleko gaitza Basurto hospitalarena. Barneko horrialdetan dakargu artikulu interesgarri bat gai honi buruz.

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 (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. Bengoa

J. Larranaga

Impreme: Iparraguirre, S. A.

Ibarsusi, 3. Telf.: 4155200

BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrencale, 28-2

Teléfono: 681 56 50

Durango

Interprofesional. Unión Local de Irún

Actividades fuera de la oficina

Tal y como se indica en el Plan de Acción Organizativa del IV Congreso, el objetivo interprofesional más importante debe consistir en organizar las Uniones Locales, dotarlas de una fuerte dinámica y conseguir un funcionamiento regular y sistemático. Las responsabilidades de Formación, Asesoría, Tesorería, Afiliación, así como la coordinación de todos éstos aspectos, deben estar perfectamente cubiertos por militantes de la Unión Local. El desarrollo de los trabajos de forma continuada debe ser complementado con reuniones periódicas con la exigencia de cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Si logramos que la estructura mínima que señalamos anteriormente, tenga unos resultados positivos en la Unión Local, podemos decir que hemos cubierto un aspecto fundamental y básico para poder abordar, para poder empezar a pensar en ese otro campo extenso, real, problemático, cual es la vida del trabajador fuera de la empresa.

Fuera de los locales, las funciones de la Interprofesional podrán ser más atrayentes por su variedad, por la relación que supone con otros organismos, porque es un trabajo "que se ve más", etc., etc. Pero no seamos impacientes en este sentido. Podría suceder que, por no medir bien nuestras posibilidades de abordar con garantías ese campo, nos vea-

mos envueltos en una serie de problemas y debamos dedicar tal cantidad de tiempo y personas, que nos haga abandonar todas aquellas funciones que hemos considerado básicas para el mantenimiento y desarrollo de la estructura Interprofesional.

Una experiencia positiva

Existe ese riesgo, y debemos comenzar —allí donde se pueda— con mucho tacto. Midiendo los aspectos favorables y los que no lo son. Como siempre, trabajan los de ELA con la cabeza encima de los hombros.

Con lo señalado, se puede entender que las iniciativas que se vayan tomando en las Uniones Locales, podrán ser muy diversas. Cada uno em-

pezará como y cuando crea conveniente. Por esto, creemos que poco a poco se irán sucediendo los trabajos en este sentido y vemos conveniente el ir coordinando ideas y comentar experiencias.

La Unión Local de Irún está participando en una Comisión denominada de Paro y Empleo, a nivel municipal. Para ello destinamos un militante que también es el que asiste a reuniones con otras centrales, organizaciones, etc., etc.

Cuando se nos propuso entrar en dicha Comisión lo consideramos interesante y ahora a los cinco meses de funcionamiento, el resultado es positivo. Los trabajos van encaminados a estudiar y buscar las formas pertinentes para solucionar en lo posible el pro én Irún.

Servicio médico para trabajadores en paro

Son competencias de los componentes:

—Selección de obras, en cuanto que suponen creación de puestos de trabajo.

—Selección de personal para poder ofertar a las empresas adjudicatarias de obras.

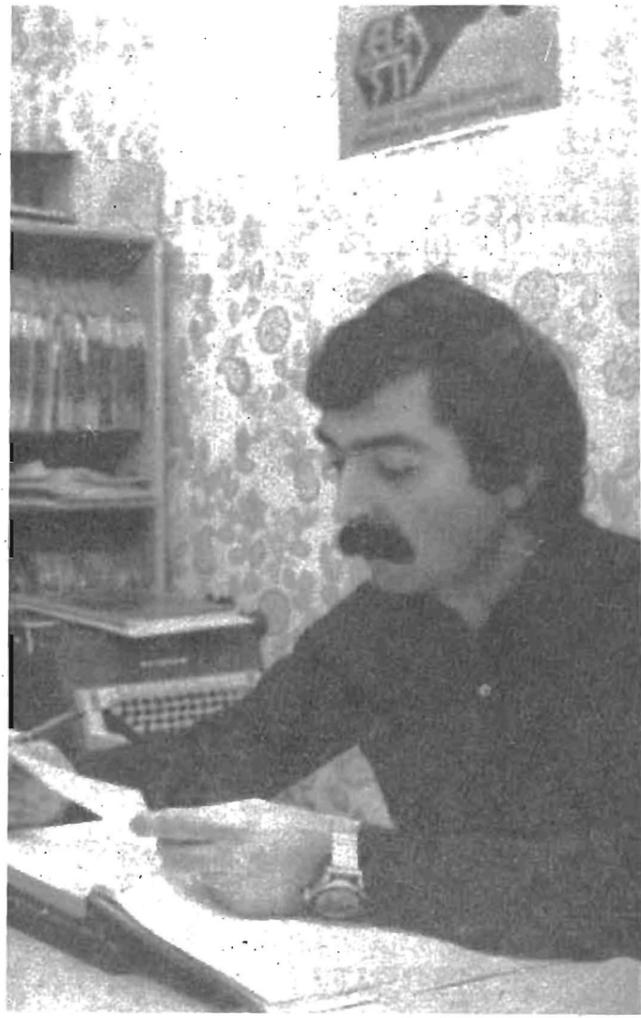
—Creación de nuevos puestos de trabajo si es posible, y en general iniciativas que conduzcan a generar estos puestos.

Para facilitar su trabajo, tenemos la facultad de intervenir en los archivos de la Oficina de Desempleo, revisar documentación, tener datos de todos los trabajadores de Irún en paro, clasificados por gremios, sexo, edad, situación familiar, si cobran desempleo, etc., según los partes o variaciones mensuales que confecciona este organismo.

Como dato interesante, hemos podido comprobar las irregularidades que se presentan entre las fichas que maneja la Oficina del PPO, y la situación real del trabajador.

En este momento y como objetivo prioritario, figura la puesta en marcha de un equipo de médicos que atienda a los trabajadores y sus beneficiarios, que hayan finalizado el periodo de desempleo y estén sin Seguridad Social.

Dentro de las acciones de esta Comisión, figura la confección de un Pliego de Condi-



● Si logramos que la estructura mínima tenga unos resultados positivos en la Unión Local, podremos abordar el extenso campo de la vida del trabajador fuera de la empresa.

● La comisión de empleo y paro regula la contratación de los trabajadores en desempleo en las empresas adjudicatarias de servicios públicos.

ciones, que regula la forma de integrar a los trabajadores en paro, en las empresas adjudicatarias de servicios o construcciones tanto del Estado como del Ayuntamiento.

Búsqueda de empleos alternativos

Se está en relación con ICONA, para tratar de que los trabajos que realiza periódicamente de limpieza de montes, replanteado de arbolado, reparación y colocación de vallas, etc., se realice con personal en paro.

Y dentro de lo anecdótico, ahora se han ofrecido terrenos

municipales para que los trabajadores en desempleo que lo necesiten puedan trabajarlos y aunque no les solucione totalmente la cesta de la compra, al menos contribuirá en parte. Se entregarán unos 150 metros cuadrados a cada trabajador que lo solicite.

Como vemos, a veces es difícil ver en todo esto una labor sindical, y admitimos las críticas que quieran hacersé. Nosotros hemos empezado a salir de los locales, pero a sabiendas de que dentro de ellos, los motores siguen funcionando.

GARAY

Lokalak

Nuevo local en Miravalles y cambio de de Balmaseda

Como constatarán los afiliados, se ha abierto un nuevo local en la localidad de Miravalles, sito en la calle Barrena, 3, entreplanta, teléfono 6713703. Por otro lado, se ha cambiado la dirección del local de Balmaseda, sito actualmente en Martín Mendia, 31.1.º planta.

Secretaría General BILBAO 8: Euzalduna, 11-1.º dcha. Apartado 1391. Telfs.: 444 25 04 - 444 25 54.

Oficinas en Madrid MADRID 16: Alberto Alcocer, 32-6.º E. Telf. (91) 458 74 30.

Federaciones BILBAO 10: Aida de Urkijo, 28-4.º. Telf. 443 18 00.

SAN SEBASTIAN: San Martín, 53-4.º. Telf. 46 16 88 - 46 18 77.

Uniones locales y comarcas ARABA: VITORIA: Fueros, 31-1.º izda. Telf. 25 12 22 - 26 96 33.

AMURRIO: Dejondo, 23-1.º. Telf. 89 17 62.

LLODIO: Nervión, 16-2.º. Telf. 672 32 59.

SALVATIERRA (Aguarain): Mayor, 60-1.º.

BEZKALA BILBAO 11: Barroeta Aldamar, 3-2.º dcha. Telf. 424 13 00 - 424 13 09.

ALCOBATA: Sarrikobaso, 5-1.º dcha. Telf. 469 27 37.

AMOREBIETA (Zornotza): Trav. Zelaitza, 10-3.º dcha. Telf. 673 17 82.

ARICORRIAGA: Gral. Mola, 3-bajo izda.

BALMASEDA: Martín Mendia, 3-1.º dcha.

BARAKALDO: Gral. Sanjurjo, 28-2.º dcha. Telfs.: 438 66 00 - 438 66 06.

BASAURI: General Mola, 18-1.º. Telf. 449 54 04.

BERMEO: Santa Eufemia, 12-2.º. Telf. 688 05 07.

DEUSTO: Ramón y Cajal, 35-bajo.

DURANGO: Barrencale, 28-2.º dcha. Apdo. 183. Telf. 681 56 50.

ELORRIO: General Franco, 7-bajo.

ERANDIO: Río Soco, 5-1.º. Telf. 447 07 00.

ERMUA: Calle de los Fueros, 11-1.º izda.

GALDAKANO: General Mola, 1.º. Telf. 456 49 66.

GERNIKA: Scharro de Bizkaia, 6-3.º dcha. Telf. 685 28 08.

LEMONA: Arribi, 11.

LEKETTO: Batalla de Orento. Casa Social, 2.º planta.

MIRAVALLS: Barrena, 3-entreplanta. Telf. 671 57 03.

MUNGA: Hnos. Bazozabal, 3-1.º dcha. Telf. 674 00 16.

ONDARROA: Avda. de la Antigua, 21-1.º.

PORTUGALETE: Carlos VII, 20-1.º. Telf. 461 07 45.

SANTURTZI: Capitán Mendizabal, 26-1.º dcha. Telf. 461 90 33.

SAN SALVADOR DEL VALLE: Vicente Ribas, 7-2.º izda. Telf. 459 02 14.

SESTAO: Plaza Condé Valmasosa, 9-1.º izda. Telf. 426 15 00.

SODUPE: José Miguel de Oregui, 9-2.º. Telf. 669 29 01.

YURRE-IGORRI: Eljailde, 26-4.º.

ZALLA: Juan Antonio del Yermo, 1-2.º C.

GIPUZKOA SAN SEBASTIAN: San Martín, 51-entlo. izda. Apdo. 971. Telf. 45 95 91 y 46 63 59.

ANDAIN: Mayor, 46-1.º.

ATAUN: Grañina Berri.

AZKOITIA: Mayor, 49-1.º. Telf. 81 30 98.

AZPEITIA: Santiago, 6-bajo. Telf. 81 34 46.

ARETXABALETIA: Oñara, 8-1.º dcha.

BEASAIN: San Ignacio, 9-bajo. Telf. 88 35 01.

BERGARA: Torreku, 3-bajo.

DEBA: Puerto, 8-1.º.

EIBAR: Plaza de Unzuaga, 10-2.º. Telf. 71 17 78.

ELGOIBAR: Pl. Padre Aguirre, 4-2.º.

GETARIA: San Roke, 2-bajo.

HERNANI: Avda. de Navarra, 16-4.º. Telf. 55 28 65.

IRUN: Santiago, 44-bajo y 1.º. Telf. 62 14 14.

LASARTE: Irigo de Lodiola, 10-bajo. Telf. 36 20 33.

LAZKANO: Eldegu, 48-1.º.

LEGAZPIA: Párrafo Elzaberría, 1-1.º.

MONDRAGON (Arriate): Zarugale, 42-bajo. Telf. 79 10 91.

ORIO: Primo de Ribera, 24-1.º.

ONATE: Zumalacarrregu, 13-bajo.

PASAJES ANCHO: Coronel Boorlegui, 18-1.º.

PLACENCIA (Sorolacoch): Rabal, 15-1.º.

RENTERIA: Viteri, 14-1.º. Telf. 51 05 62 y 51 05 66.

TRINTXERPE: Pasadoceria, 13-bajo. Telf. 39 93 11.

TOLOSA: Oria, 3-2.º dcha.

ZARAUZ: Trinidad, 11-2.º. Telf. 83 00 23.

ZESTOA: Plaza Uztapede, 4-bajo.

ZUMARRAGA: Plaza de España, 6-2.º izda. Telf. 72 00 79.

ZUMAIIA: San Pedro, 10-2.º.

NAFARROA PAMPLONA: Estafeta, 57-3.º izda. Telf. 21 19 44.

ALSASUA: Sajta Cruz, 11-2.º.

BERA DE BIDAZOA: (Casa Olmexa) Paseo Estegara, 5-1.º.

ESTELLA (Lizarr): Pl. 24-bajo y 1.º.

LEIZA: 8.º Elgoien, 29. Casa Kaskaitia.

LESACA: Casa Guruzte. Calle Bitria.

TUDELA (Muzlarria): Carmen Baja, 18-4.º.

FORMACION BILBAO 10: Aida de Urkijo, 28-3.º. Telf. 443 22 00.

Oharra: Los servicios Regionales (jurídicos, cobros, etc.) están ubicados en los locales de las Uniones Comarcas de las cuatros capitales.

HUMOREA



gallinejas

Estatuto de los Trabajadores: Una semana más

Se ha hecho lo más fácil

Una semana más de discusión en la Comisión del Congreso sobre el proyecto de Estatuto de los Trabajadores ha dado como resultado el que se hayan preparado para el Pleno, 17 artículos más (desde el 37 al 54). Ha sido una semana en la que el trabajo ha cundido porque hay que tener en cuenta que las horas trabajadas han sido pocas, por la necesidad de asistencia a los Plenos celebrados estas fechas. En total se contabilizan 50 horas de discusión y 54 artículos aprobados. Con esto se llega al final del Título I del Proyecto: De la Redacción Individual de Trabajo, y la Comisión se sitúa ante el Título II: De los Derechos de Representación Colectiva y de Reunión de los Trabajadores de la Empresa.

Los artículos discutidos y fijados esta semana se refieren a la "modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo". Entra ahí el tema del despido.

Fluidez y contratos

Sobre el telón de fondo de un pesimismo generalizado sobre el desarrollo de la crisis y el incremento del consecuente descorazonamiento y apatía, se termina la discusión, y con ella los encuentros de tanteo, de la parte menos conflictiva del Proyecto, y se enfila el terreno minado de los títulos II, III y IV. Sobre todo al III rodea un ambiente de verdadero suspense.

La mayor fluidez con que ha funcionado la Comisión a lo largo de las pocas horas que ha trabajado esta semana no hay que apuntarla únicamente en el haber del ejercicio de imaginación y habilidad desplegadas, como así lo es, por el Presidente para subsanar el escaso trabajo realizado por la Ponencia en la preparación de los trabajos de la Comisión; ni siquiera al mayor conocimiento que los componentes de la misma tienen de sus respectivas posiciones. Hay algo más. Al margen de las reuniones de la Comisión los contactos se multiplican y, con mucha discreción, eso sí, se formalizan acuerdos o se confirman los previamente apalabrados.

A definirse tocan

Las posturas progresivamente se clarifican. Puede preverse que de las aguas de este debate ningún partido va a salir sin dejar en ellas parte de su

disfraz. Porque disfraces los hay, pero la gravedad y la centralidad de las cuestiones en litigio aquí, ya no permiten escurrir el bulto y seguir refugiado en la indefinición y en las generalidades verbales.

Esta discusión ya está forzando la necesidad de realizar ajustes dentro de las divergencias que con ocasión de la misma se han puesto al descubierto en más de un partido y hasta en el mismo seno del Gobierno. Si la CEO ha mostrado su satisfacción por la

marcha y los resultados de los debates, no es con seguridad únicamente por el carácter regresivo con que, generalizando, se puede calificar al texto que equívocamente impone UCD a los demás en virtud de la simple mayoría mecánica. En esa apreciación de CEOE, tan extrañamente madrugador, está pesando, es de creer, como ya algunos lo han señalado, el hecho de que, al parecer, han comenzado a funcionar los acuerdos secretos UGT-CEOE. Esos acuerdos a los que ahora con cierto eufemismo se los comienza a denominar "no-públicos".

Un test por confirmar

El artículo 49, en el que el PSOE y UCD se han mostrado plenamente de acuerdo y que era el primero afectado por esos acuerdos "no-públicos", constituía para CEOE un test cuya superación espera ver confirmada en los artículos 81, 82, 84, 86, 86, etc. No es claro que todo vaya a ser tan sencillo como podría deducirse de lo sucedido esta semana. Si las cosas se

tuercen, se le tuercen, pronto veremos a CEOE cambiar de humor y torcer el gesto.

Se han discutido los temas referentes a la jornada laboral, pagas extraordinarias, permisos, vacaciones, formas de contratación laboral, traslados, suspensión y extinción del contrato de trabajo, expedientes de crisis y despidos. En la mayoría de estos temas lo legal viene a ser el mínimo a cumplir allí donde no haya capacidad de negociar por parte de los trabajadores condiciones efectivas superiores. Todo lo que se legisle sobre representación colectiva y reunión, sobre convenios y conflictos puede condicionar la fuerza y la eficacia que, a la larga, pueden tener los sindicatos. Puedan encorsetar hasta cierto punto una realidad y una dinámica, pero difícilmente podrán paralizarla y mantenerse contra ella. Hay que recordar a la CEOE de madrugadoras manifestaciones de satisfacción (y tampoco sería ocioso que otros le prestaran atención) que está contraindicada la política de pan hoy y hambre ma-



ñana, de paz hoy y cisco mañana, que el voluntarismo no es una equivocación usufructuada únicamente por generosos muchachos de la lejana izquierda, que privilegiar interlocutores requiere, además de ganas, ponderada comprobación de eso que llaman condiciones objetivas, etc.

En la democracia como en la democracia

La democracia se basa en un mínimo de reconocimiento de la realidad social. Es no sólo la base de su dignidad sino también la condición de su posibilidad y ya es hora que algunos, es un decir, que desde tan lejos han tenido que venir hasta el reconocimiento de las autonomías y de la libertad sindical, lo aprendan para siempre, de una sola vez. La segunda jugada, sin futuro, una vez llegados hasta aquí en lo de las autonomías y los sindicatos, sería la desnaturalización de las instituciones. Sería una apuesta perdida.

V. ELORZA



Convenios colectivos: Reivindicaciones salariales

Todos los sectores de la sociedad —Gobierno, partidos políticos, patronales y sindicatos— parecen estar de acuerdo en que el paro creciente y la inflación, son dos de los problemas más acuciantes con los que nos enfrentamos y a los cuales debe darse una solución urgente. No obstante, las diferentes clases sociales en litigio, cara a la negociación colectiva —patronos y trabajadores— tienen diferente concepción sobre quién debe cargar con las consecuencias de la crisis económica.

Está llegando la hora de comenzar las negociaciones colectivas para 1980, en todos los sectores de Euzkadi. Y ello hace que las partes enfrentadas también vayan tomando sus posiciones al respecto. En la actual situación económica, la patronal, el Gobierno y determinados partidos políticos, ayudados por los diferentes medios de comunicación social, están dando a entender que las reivindicaciones salariales deben hacerse por debajo del Índice del Coste de la Vida, para así mejorar la economía y disminuir el paro y la inflación.

Experiencia negativa

Las experiencias de estos dos últimos años, con el Pacto de la Moncloa y el Decreto-Ley de congelación salarial, es negativa a este respecto: los salarios globales han disminuido, el excedente empresarial ha aumentado y como contrapartida se sigue sin invertir, la inflación se mantiene y el paro sigue en aumento.

La conclusión es clara. No estamos ante un problema coyuntural económico, al cual hasta la fecha se le aplicaban las teorías keynesianas de apretarse el cinturón. Estamos ante un problema económico estructural, cuya solución pasa por una reestructuración a fondo de todos los sectores de la economía y de las finanzas.

Elevar beneficios reduciendo salarios

En esta situación, el gran capital pretende seguir elevando sus tasas de ganancia a base de reducir los salarios para, de esta manera, cargar sobre las espaldas de los trabajadores el coste de la reestructuración industrial y seguir manteniendo sus tasas de beneficio. Ahora bien, los trabajadores entendemos que se hable de necesidad de reestructuración, de "bien común" de la sociedad etc.; pero lo que no entendemos es dónde está el "bien común" cuando nos quieren cargar a los trabajadores —mayoría de la so-

● *Estamos ante un problema económico estructural.*

● *La solución pasa por una reestructuración a fondo de todos los sectores de la economía y de las finanzas.*

● *El gran capital pretende cargar sobre los trabajadores el coste de la reestructuración.*

● *Reclamamos la parte que nos corresponde del aumento de riqueza.*

ciudad— todos los costes de la actual situación, situación que no ha sido creada por nosotros. Parece que por "bien común" se traduce el bien de los sectores dominantes.

La parte del incremento de riqueza que nos corresponde

En estas circunstancias, el interés de los trabajadores es el de apropiarse

de la parte que entienden correspondientes del aumento de riqueza de un país.

El aumento de riqueza de un país se mide por el incremento de producción global o PIB (Producto Interior Bruto). Este ha sido positivo en 1978 y 1979 y más positivo todavía si lo medimos en aumentos de productividad —producción por persona em-

pleada— al haber disminuido el número global de trabajadores empleados en este período. Esta apropiación de la parte de aumento de la riqueza que corresponde a los trabajadores, exige que los aumentos salariales vayan en función de las alzas del coste de la vida, incrementadas en la mejora de la productividad global. De otra manera, estamos dejando parte de nuestros salarios para que mejoren los excedentes empresariales globales lo cual no quiere decir que no haya empresas en mala situación, sino que por el contrario hay otras muchas que ganan más que antes.

Ahorro forzoso a beneficio del capital

Con todo ello, queremos clarificar que toda cesión nuestra en materia salarial, es un planteamiento de ahorro forzoso, que puede permitir un nuevo proceso industrial pero, que en lugar de ser un ahorro en manos de los trabajadores, genera un aumento de beneficios del capital que así consigue mayores tasas de beneficio a nuestra exclusiva costa y sin que ello sirva siquiera para incrementar el nivel de empleo.

No se pueden plantear reconversiones industriales financiadas con el salario del trabajador.

J. M. MENDOZA

Aducen causa objetiva

Banco Atlántico: Algo más que un despido

Demokrazia martxan jarri eta Estatutoa onartua izan den arren ez dira gauzak lantegi mailan gehiegi aldatu. Lehen bezain etsai eta zapaltzaile jarraitzen du batek baino gehiagok. Banco honetan eman den despidoak patronolaren gogo setatsua erakusten du batipat. Neska bat, haurdun dagoelarik, eta eta osasunak lagundu ez diolako, bidali egin dute, urteko aste betteren indemnizazioa emanaz. Hori da, historia soila. Baina bada gehiagorik ere.

Todo comenzó con una carta. Un escrito firmado por el Banco Atlántico con fecha del 20 de octubre. En la misma, a una de sus trabajadores se le indicaba que "por la indicada causa objetiva se procede" a despedirle con efecto desde el 21 de enero del año próximo amparados en el Real Decreto Ley de 4 de marzo de 1977.

Y todo ello porque "sus faltas de trabajo a consecuencia de sus enfermedades, que no le han producido incapacidad continuada de larga duración, así como por otras causas, han superado en un año más del 30 % de las jornadas laborales de esta sucursal".

Con el fin nada quede inconcreto, se le da el preaviso de tres meses y se le indemniza con una indemnización de semana de salario bruto

por año. Hasta aquí los hechos.

Algo más que un despido

Aún cuando el Real Decreto antes mencionado data de marzo de 1977, es ahora cuando comienza a ser utilizada con más frecuencia esta normativa, sobre todo en lo relacionado con el despido por causa objetiva. El capital, que solamente busca la manera de sacarle el mayor fruto posible a su inversión, juega con un importante margen de maniobrabilidad al amparo de unas leyes que él mismo las ha decretado para la mejor defensa de sus propios intereses.

Al margen de que en la carta de despido existen una serie de errores que nos pueden ser favorables ante Magistratura, el hecho llano y sencillo es que una chica que está embarazada esperando su se-

gundo hijo, ha sido despedida por razones de salud. Al parecer, el criterio que se sigue con los trabajadores es el mismo que el de una máquina. Cuando la máquina no funciona se prescinde de la misma. Cuando el trabajador no es suficientemente rentable, se le despide y santas pascuas. Lo del Banco Atlántico es algo más que un despido, es toda una actividad de la patronal que actúa con criterios que nada tienen que ver con las exigencias de los tiempos que actualmente vivimos.

La mujer y su futuro

La mujer trabajadora se encuentra cada vez con más obstáculos para buscar un empleo. Son numerosas las invitaciones a mujeres casadas para que abandonen el empleo. Se dan casos en los que no se acepta la oferta de mano femenina cuando está casada y con hijos. Es toda una realidad que hay que abordarla en profundidad. De momento, debemos de luchar por el mantenimiento del puesto de trabajo y por la readmisión ante despidos como los que se han dado en el Banco Atlántico y Victoria Meridional.

M. U.

Expedientes de regulación de empleo

(Datos del primer semestre)

Mes	Total empresas	N.º trabajadores
URTARRILLA/ENERO	102	3.088
OTSAILA/FEBRERO	77	2.152
MARTXOA/MARZO	100	3.729
APIRILA/ABRIL	90	4.212
MAIATZA/MAYO	157	2.556
EKAINA/JUNIO	77	1.787

Publicamos los datos de expedientes referentes a la provincia de Gipuzkoa en lo que toca al primer semestre.

La petición o contenido de los expedientes está diversificado de la manera siguiente:

- 143 de rescisión,
- 14 de jubilación anticipada,
- 106 de reducción de jornada,
- 296 de suspensión y
- 7 de traslado.



Un hospital viejo que necesita rees...

El hospital de

El Hospital de Basurto tiene un contrato con la Seguridad Social de modo que ésta le paga 5.200 por cama y día, mientras que la misma Seguridad Social para los centros que dependen directamente de ella aporta entre 10.000 y 14.000 ptas. por cama y día. Si a este dato le sumamos el que el 45 % de los enfermos de la SS de Bizkaia reciben la asistencia en este Hospital, podemos calibrar la responsabilidad del Ministerio al permitir que se deteriore la situación del Hospital hasta el punto de cerrarlo.

Muchas preguntas al aire

Pero a la hora de repartir culpas hay que andar con ojo, no vaya a haber alguien que diga eso de "...que eche la primera piedra". Porque si la gestión y dirección de este Hospital nunca se ha caracterizado por su transparencia y eficiencia, el paso a una situación de democracia política no ha cambiado mucho las cosas: y si no ¿a qué viene que la Dirección se haya lanzado a realizar costosas obras sin planificar la necesaria reestructura-

● "Hay que impedir por todos los medios una regulación de empleo decidida de forma precipitada y unilateralmente".

● "Posibles salidas a la situación actual: un préstamo como solución transitoria, remodelación de pabellones y servicios necesarios que el CGV negocie las nuevas tarifas con la Seguridad Social".

ción del Hospital estando endeudado hasta los topes? ¿a qué viene que se contrate nuevo personal (150) y a los 15 días se plantee la necesidad de la regulación de empleo? ¿a qué viene en contrato con la S. Social venza en diciembre del 78 y no se plantee hasta ahora su renovación? ¿a qué viene que estando denunciada desde el verano la situación de grave crisis del Hospital, la Dirección sólo se contentara con desmentirla? ¿a qué viene firmar convenios con los traba-

adores sabiendo pagarlos?

"El uno por el casa sin barrer"

Por otra parte, renunciado repetidamente estructura directiva, con multitud de modo que al firmaba las decisiones nadie tiene la responsabilidad. Así nos encontramos en la que están pr menos de 5 i

ARIN

Araba:

Empiezan las negociaciones de empresa

Son varias las empresas alavesas que han iniciado o que están a punto de comenzar la negociación de sus convenios. Tal es el caso de Areitio que ha comenzado ya las negociaciones con la patronal. A destacar de su plataforma reivindicativa el incremento medio salarial solicitado del 18 %, la semana laboral de 40 horas y

el reconocimiento de las secciones sindicales.

Otra empresa que va a presentar esta misma semana la plataforma a la patronal es Pum. Los trabajadores de esta empresa también solicitan un alza salarial del orden del 18 % y una reducción de la jornada laboral.

Metal Araba

Las centrales sindicales ELA, UGT y CC. OO. han realizado ya diversas reuniones para ir perfilando la estrategia negociadora del próximo convenio provincial del Metal así

como confeccionar la forma del mismo. la patronal.

En estas reuniones asumido con claridad el principio de actuación sico defendido por es la plena soberanía del sindicato en la negociación de for cada federación s de acuerdo a las p sus afiliados.





ospital necesario, pero en mejores condiciones

Isurto, cerrado

“No comprendemos la pasividad que, hasta el momento, tanto la Dirección como la Comisión Gestora han mantenido ante el problema del cierre del hospital”.

“Se está jugando con el puesto de trabajo de 1.500 trabajadores y la salud de muchos miles de personas”.

untamiento, Diputación, SV, CAM y CAV), y a la que podía aplicar el refrán de uno por el otro, la casa sin rruer”. Porque no logramos tender la pasividad hasta el omento, tanto de la Dirección como de la Comisión estora ante el problema del erre del Hospital. ¿es un sto de impotencia y resigna- ñn, o existe una acción pla- ficada para resolver en un ntido o en otro el problema? Y nos hacemos muchas pre- ntas, preguntas que nos nos úamos si existiera una in-

formación transparente en todos los Servicios Públicos, p. ej. ¿qué tiene que ver el futuro hospital de Lejona en todo esto? ¿hasta qué punto hipoteca o favorece una salida al problema?

Aquí se está jugando con el puesto de trabajo de 1.500 trabajadores y la salud de muchos miles de personas.

Salidas que planteamos

La salida que planteamos nosotros es:

1.º Un préstamo: solución transitoria (y si no para que

están los representantes de las Cajas de Ahorros en la comisión gestora?).

2.º Remodelación de los pabellones y servicios necesarios.

3.º La titularidad y la plena responsabilidad que asume el CGV de modo que él negocie las nuevas tarifas con la S. Social hasta que pasen las competencias necesarias en materia de Sanidad.

4.º Impedir por todos los medios una regulación de empleo decidida de forma precipitada y unilateral.

Hasta ahora sólo los trabajadores del Hospital han comenzado a dar una respuesta adecuada a la envergadura del problema. La intensidad de ésta irá en aumento. Pero esperamos a empezar a ver enseguida la respuesta y la solución que proponen los órganos y entidades implicados, empezando por el propio Ministerio. Porque si somos los Sindicatos los que tenemos que afrontar los problemas de gestión del Servicio Público, que nadie se extrañe si luego exigimos algo más que el mantenimiento de los puestos de trabajo.

EDU IRIONDO

Entendimiento de la unificación por parte de los trabajadores

Acuerdo de mesa en el convenio de Artes Gráficas de Gipuzkoa

Aunque el tema requiera un título aparte valorando el

convenio provincial del sector (el primero que se negocia), vamos a adelantar una mínima información sobre la situación actual del mismo.

A falta de que los trabajadores lo ratifiquen, la mesa ha llegado a un acuerdo en diversos puntos que son fundamentales, a saber:

1.—Supone salarialmente, una subida del 4,05 % sobre el convenio estatal. Para el coeficiente 1,55 el incremento es de 1.604 pesetas.

2.—Se ha llevado el criterio de unificación de columnas en las tablas.

3.—El reparto será un 75 % porcentual y el 25 % restante lineal.

4.—Se han reconocido las Secciones Sindicales.

5.—Se ha adquirido el compromiso para negociar el próximo año el convenio provincial al margen del estatal.

En resumen, podemos decir que el convenio es positivo por los puntos conseguidos y además, por ser el primero que se realiza a nivel provincial. Es un paso muy importante, el que estando regidos hasta ahora por el estatal. de aquí en adelante podamos ne-

Metal de Guipúzcoa

Las negociaciones a la vista

Cuando faltan pocas fechas para la finalización de la vigencia de los convenios que han marcado las condiciones de trabajos de los trabajadores metalúrgicos de Guipúzcoa, iniciamos el comentario sobre distintos aspectos relacionados con la próxima etapa de negociaciones.

Apuntemos hoy, siquiera, algunos grandes temas que configuran el contexto en el que se van a desenvolver las negociaciones.

Contra la utilización de la crisis para congelar la acción sindical

La crisis económica es un primer factor de importancia que va a estar presente en las mesas de negociación y en boca de patronos. La valoración desproporcionada de la realidad, la dramatización del tema, la utilización, en distintas formas, del argumento de que los aumentos salariales que solicitamos los trabajadores van a traer consigo más cierres de empresas, más paro, menos posibilidades de garantizar los puestos de trabajo, etc., etc., son cartas que sin duda va a utilizar la patronal para justificar sus posiciones en la negociación. En la empresa y mucho más a nivel provincial.

La posibilidad de que el Gobierno, siguiendo en la tónica del intervencionismo más ne-

gativo, imponga a golpe de decreto unos nuevos topes salariales por debajo del I.C.V. o la posibilidad de que la disminución del poder adquisitivo sea el resultado de un pacto o convenio marco estatal entre la CEOE y algunos sindicatos, son otros tantos datos que pueden llevar a los patronos metalúrgicos guipuzcoanos, caso de que se hagan realidad tales posibilidades, a olvidarse que a la confrontación de intereses específicos en sus empresas no se puede responder con actitudes impositivas, con pertrecharse cuando interesa en imposibilidades legales o en convenios marco bajo razones de competitividad u otras.

Por otra parte, el carácter regresivo del Estatuto del Trabajador, que actualmente se está discutiendo en el Parlamento español, puede influir notable y negativamente en la postura patronal en la mesa de negociación. Su posible resistencia a contemplar con realismo la superación de las débiles cotas y retrocesos que, bien a nivel de derechos individuales como colectivos, imponga tal Estatuto, es una previsión para configurar el contexto de las próximas negociaciones.

La negociación pasa por una línea sindical firme

Por último, apuntar la debi-

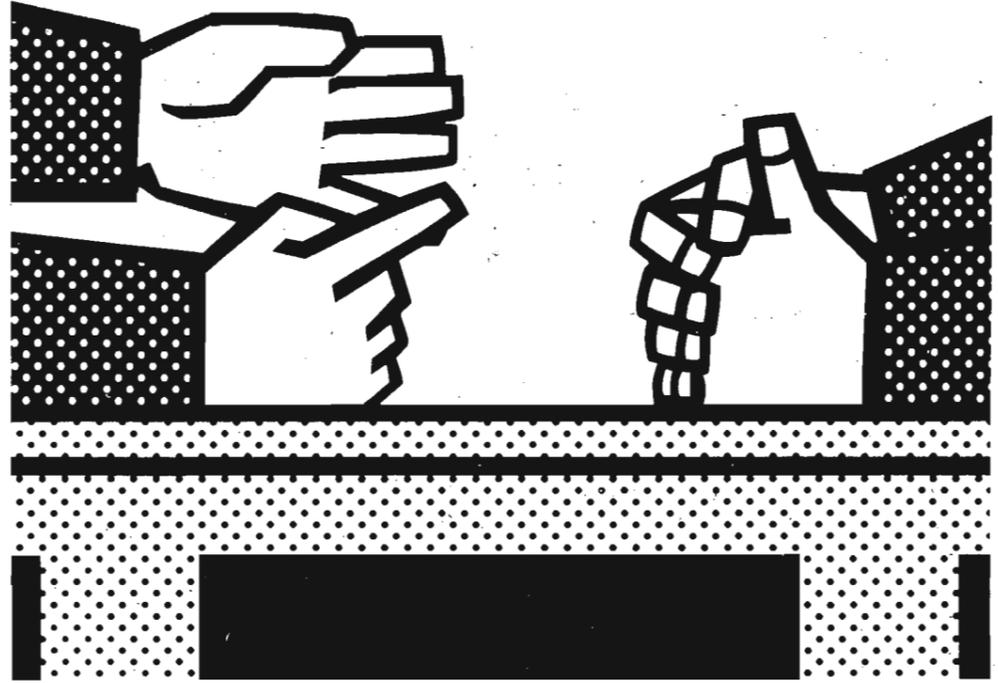
lidad sindical de los sindicatos estatales. Debilidad que lleva a uno de ellos, a través de acuerdos con la gran patronal, a buscar unos privilegios y protagonismo que, además de incidir en la división del movimiento sindical, llevan implícitas posturas de burocratismo sindical, de claudicación en la defensa de intereses de los trabajadores y en los convenios colectivos.

Sin embargo, de todo ello no puede sacarse una conclusión catastrofista.

Las dificultades que rodean las próximas negociaciones en el Metal de Guipúzcoa deben superarse, desde una posición de realismo, con una actitud firme en las negociaciones tras las reivindicaciones que nos planteemos. Igualmente es necesario que todos los afiliados cerremos filas alrededor de la Federación, de forma que las orientaciones estratégicas, plataformas, aprobación o rechazo de los posibles acuerdos, etc., que bien a nivel de empresa o provincial se decidan mayoritariamente en la Federación, sean razonadamente asumidos por los afiliados y disciplinadamente llevados a la práctica.

Sólo así se fortalecerá el papel que ha de jugar la Federación en las negociaciones. Así, responderemos mejor a una realidad difícil.

CARLOS GERENU.



Revisión salarial del Comercio Textil y Comercio Alimentación de Bizkaia

Se ha actualizado la revisión correspondiente al Co-

gociar en nuestro terreno, con nuestros criterios propios. En un próximo número lo trataremos con más detenimiento y amplitud.



Revisión salarial del Comercio Textil y Comercio Alimentación de Bizkaia

Se ha actualizado la revisión correspondiente al Co-

mercio Textil de Bizkaia del segundo semestre y las tablas están en los locales de Bilbao en Alameda Urkijo 28, a disposición de los afiliados.

La primera revisión realizada el 1 de febrero de este año supuso un aumento del 6,37 % y esta segunda, actualizada al 31 de julio del 79 sobre las tablas del 1 de febrero, supone un incremento del 7,83 %

En cuanto al Comercio de Alimentación, se procederá a la revisión semestral para finales de este mes de noviembre, una vez conocido el índice definitivo correspondiente al mes de octubre.

ESTADO

A propósito de la situación económica

Ante los planteamientos de siempre, las respuestas de siempre

Cuando uno ojea los análisis de coyuntura económica tiene la sensación de que los responsables gubernamentales ni ven, ni oyen, ni barruntan y que actúan como un boxeador noqueado cubriéndose mal, a destiempo.

Dicen que Leal habla como ministro cesado, que la única respuesta al negro panorama económico y a la ausencia de perspectivas, de Abril es el fatalismo, que el programa económico es ya papel mojado, que el año próximo va a ser aún peor.

Pese al fracaso no están dispuestos a cambiar

Podía ser el momento para poner en cuestión el escaso efecto producido por la contracción monetaria, la congelación salarial, la política fiscal en la corrección de la inflación. Podía igualmente ser la ocasión para reconocer que no siempre la recuperación del excedente empresarial — beneficios — produce automáticamente un relanzamiento de la inversión privada y una absorción por lo tanto del paro. Podía finalmente dar un giro de muchos grados a toda la política económica seguida y aceptar que sin reforma económica, sin reforma del sistema financiero, sin un plan ambicioso de gasto e inversión pública el paro va a seguir siendo crónico. Pero todo ello supone cambio de actitudes por parte del poder político y económico y es más

práctico seguir tirando de la cuerda mientras ésta aguante.

No va pues por ahí la preocupación, porque aunque parezca paradójico Gobierno y empresarios sólo tienen respuestas coyunturales de escaso alcance, porque hacen que sus problemas sean también coyunturales y así, más que la crisis económica, les preocupa ahora las próximas negociaciones colectivas, sus efectos económicos. Es la táctica del remendón y cuenta nueva olvidando lo pasado y también el más allá que mañana.

La difícil posición de UGT

Leal, a la pregunta de si este año habrá decreto de congelación salarial ha sido suficientemente explícito al señalar que espera que no, que hay una posibilidad real de que los sindicatos y empresarios se pongan de acuerdo. CEOE y UGT parecen tener avanzado el llamado acuerdo marco y su única preocupación es que CC. OO. convencida de que en estos tiempos es mejor jaula de oro que correr riesgos innecesarios, se avenga también al arreglo. Para atar todos los cabos que pueden



El sindicalismo no está para hacer más digerible a la clase trabajadora la lógica patronal de la crisis, ni para solucionarla, está para exigir soluciones válidas

quedar aún sueltos, Felipe González y Carlos Ferrer han discutido también algunos detalles que serán asumidos por la UGT en su caso.

Lo importante pues es que aunque por ello el paro aumente, la atonía inversora se mantenga y la competitividad empresarial no mejore, los sindicatos actúen como caja de resonancia diciendo que todo incremento salarial produce paro; que congelen la acción reivindicativa, que pacten en la cumbre como ellos dicen, responsablemente.

Oponerse a ello parece una osadía, si bien desempeñar este rol puede ser cavar la propia tumba. ¿No hay por lo tanto salida? Por supuesto que sí la hay, la de siempre.

Seguir manteniendo posiciones fuertes

Nosotros pensamos que el sindicalismo tiene que actuar consciente de su fuerza, consciente de que su desarrollo y consolidación va a ser fruto de su propio esfuerzo, de su autenticidad, de no adoptar posi-

ciones netamente defensivas, de no bajar la guardia. Que hay crisis económica, ya lo sabemos, que esto condiciona en parte y en ocasiones contenidos reivindicativos y respuesta, también lo sabemos. Ambas son razones adicionales para negociar en profundidad a todos los niveles, conociendo los ámbitos de la negociación y sus posibilidades, la situación de cada empresa y sector, manteniendo las reivindicaciones de salario, empleo y de derechos sindicales.

J. ELORRIETA

LABUR

A vueltas con las petroleras

Poco parece preocupar a las "petroleras" el exponerse reiteradamente a la crítica de la opinión pública por ganar al río revuelto de la crisis, cuantiosas sumas.

Según los últimos datos que se conocen, los beneficios realizados por las compañías americanas en el tercer trimestre han superado ampliamente los alcanzados a primeros de año. La Gulf, Amaco, Continental, Standard Indiana, etc., confirman incrementos entre el 45 y el 133 %. Suma y sigue.

¿Hacia la privatización del fondo de pensiones?

De momento sólo es un rumor, que no hace sino aumentar los temores de que la reforma de la Seguridad Social podría suponer un paso a la privatización de importantes parcelas de la misma. Según algunas fuentes se podría suprimir la cotización obligatoria a las mutualidades de SS de forma que el cotizante pudiera elegir alternativamente una compañía privada.

Torres en lugar de empresas

Las grandes empresas que medraron al amparo del franquismo están en crisis y entre las salidas que dan a su futuro una es la venta a empresas multinacionales. Tal es el caso de la venta de la división química de Explosivos Riotinto a Hoechst.

Pero esto, con ser noticia económica, no justificaría el rincón asignado a la misma a no ser porque la empresa en cuestión, a pesar de las dificultades financieras, sigue adelante con su proyecto de construir en Madrid una torre de 45 plantas que ha sido calificada por un portavoz de ERT como la "más importante de España". ¡Vamos! como los pantanos haciendo buenos el refrán de, "ande o no ande, caballo grande".

MUNDO

XII Congreso de la CIOSL

El sindicalismo de la década de los 80

En el momento de su fundación en Londres —7 de diciembre de 1949— la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) sintetizaba en tres palabras sus propósitos: Pan, libertad y paz. Pero no a cualquier precio o en cualquier sentido: el cimiento del edificio que se proyectaba construir se asentaba en la seguridad económica, la justicia para todos, la dignidad, la democracia económica y política y otra vez la libertad como término y como camino.

En el transcurso de 30 años la CIOSL ha mantenido estos objetivos. Como se lee en uno de los documentos elaborado para el XII Congreso, estos objetivos "han permanecido siendo importantes y válidos en todo momento, porque son objetivos positivos que expresan las aspiraciones más profundas de los trabajadores del mundo. Estos objetivos son independientes: no deseamos un mundo donde las poblaciones tengan bastante que comer pero carezcan de la libertad y se hallen amenazadas por la guerra".

Camino largo y fecundo

Desde el primer paso dado a

orillas del Támesis, el camino andado por la CIOSL ha sido largo y puede decirse que fecundo. Recorriendo los temas debatidos en los once Congresos que han procedido al que ahora se reúne en Madrid se encuentra uno con el catálogo de las preocupaciones que han presidido la actuación de esta Confederación Internacional, de la que están ausentes tanto los sindicatos yanquis como los rusos: los derechos humanos y sindicales, la paz mundial, la autodeterminación de los pueblos, la lucha por el sindicato libre, la independencia económica y política de las regiones subdesarrolladas, comercio

internacional y desarrollo económico, seguridad económica y justicia, etc. La CIOSL en cada Congreso ha tomado el pulso al mundo en coyuntura. Ahora, en los últimos Congresos, aparece la preocupación por auscultar el fruto que se gesta en este mundo de transformación.

Todo este horizonte de grandes temas ha encuadrado siempre la acción sindical a desarrollar dentro de las mismas situaciones que los mismos creaban en el mundo trabajador: en las relaciones empresas-sindicatos, los salarios, la reducción de los horarios de trabajo, el empleo, el trabajo y la mujer o el joven, control de las multinacionales, etc.

Orden del día

Este XII Congreso, en el que se congregarán los delegados de las 120 organizaciones de 88 países que totalizan unos 60 millones de afiliados, tiene delante un denso orden del día, pero en el cual campearán como temas mayores los señalados con los números 8 y

9. Uno de ellos, el del derecho a un empleo está dominado por la preocupación que mantiene en todo el sindicalismo mundial la crisis larga y generalizada de la economía y consecuentemente en el empleo. Otro de los asuntos que se va a discutir está dominado más bien por la necesidad de prever la necesaria acción sindical en la década de los ochenta: **Prioridades para los años ochenta: Objetivos y programas de la CIOSL.** Se contempla la posible y probable prolongación de la crisis y las prioridades sindicales que impone; pero son previsibles profundas transformaciones socio-económicas que exigirán sustanciales cambios en la forma de actuación sindical.

Por la libertad sindical

Cuando en este Congreso se conmemore el trigésimo aniversario de la CIOSL, en el mismo Madrid, no hay que olvidarlo, se continuará la discusión del Estatuto de los Trabajadores. Precisamente coin-

cidirán las sesiones del Congreso con el momento en el que la discusión del Proyecto de ley entre el articulado de los temas más directamente sindicales del Estatuto. En el fondo, como casi siempre en estos casos, es la libertad sindical la que está en cuestión. Y la libertad sindical en toda su amplitud y en todos sus matices puede decirse que constituye el tema de fondo que ha inspirado los treinta años de actuación sindical de la CIOSL-ELA-STV que, como miembro veterano de la CIOSL ha combatido mil batallas en su propia carne durante los cuarenta años de franquismo, continuará en la misma línea, en el mismo propósito y con la misma decisión combatiendo por la libertad sindical.

Auguramos que en el futuro de la CIOSL sea contabilizado este XII Congreso como el que abrió al sindicalismo de los años ochenta las puertas de un nuevo impulso y una renovada eficacia.



**ICFTU
CISL
IBFG
CIOSL**

Por lo menos, lo que legalmente nos corresponde

Indemnizaciones

A las distintas formas de rescisión del contrato de trabajo le pueden corresponder distintas indemnizaciones, dado que la ley prevé para cada una de ellas topes mínimos y máximos. Si bien en todas ellas influirán posteriormente, la situación personal del trabajador, en cuanto a posibles deficiencias físicas o psíquicas, familia numerosa, edad, antigüedad, etc., ante el magistrado quien será, en definitiva, quien decida las cuantías de las mismas.

Vamos de todas formas a enumerar esquemáticamente cuánto puede corresponder y ante qué tipo de rescisión:

Despido objetivo

Nueva modalidad de posibilidad de despedir instituida por el decreto ley de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo, tal como hemos explicado en artículos anteriores, y que además del preaviso de 1, 2 ó 3 meses en función de antigüedad, contempla la indemnización de **semana de salario por cada año de servicio o fracción de año**.

Despido improcedente

Hemos de distinguir a la hora de hablar de las posibles indemnizaciones en este caso entre:

—Empresas con más de 25 trabajadores fijos de planti-

lla. La indemnización mínima es la de dos meses de salario por año de servicio y la máxima 60 meses de salario.

—Empresas con menos de 25 trabajadores fijos de plantilla. No existe tope mínimo de indemnización, siendo el tope máximo el mismo que el anterior.

Así pues, en estos casos como dice la ley, el magistrado a su "prudente arbitrio" fijará la indemnización correspondiente, hemos de tener en cuenta que, por desgracia, la virtud de la "prudencia", en algunos casos, se practica intensamente.

Rescisión de contratos

Cuando el trabajador voluntariamente rescinde su contrato ante el incumplimiento de la empresa, vejaciones, etc., las indemnizaciones se corresponden con las que se fijan para un despido improcedente, debiendo tener en cuenta, asimismo, la salvedad que existe en éstas, es decir, que la empresa tenga más o menos de 25 trabajadores, supone el que exista o no un tope mínimo de indemnización.

Expedientes de regulación de empleo

En los supuestos en que se llega a la rescisión del contrato a través de expediente,

bien sea promovido por la empresa o por los trabajadores, igualmente existe un tope mínimo y máximo para las indemnizaciones, con los que igualmente será el magistrado quien decida cuánto dar a cada uno. Estos topes son:

—De 15 días a un año de salarios: Por lo tanto si el magistrado impone como indemnización 15 días, es correcto aunque se lleven 40 años en la empresa; igualmente se impone una anualidad aunque se lleven 15 días de antigüedad en la empresa. Estas indemnizaciones no son recurribles siempre que estén en estos topes.

Rescisión por traslado

Cuando la rescisión del contrato viene motivada por la negativa del trabajador ante un traslado, los topes máximos y mínimos son los de un expediente de regulación dado que la forma en que tiene que plantear la empresa el traslado es la de un expediente. Así pues, y a la vista de esto nos hace mucha gracia cuando oímos las tesis empresariales de la necesidad de instaurar el "despido libre", lo que los empresarios buscan no es la libertad de despedir, que eso ya lo tienen, sino que lo que quieren es que esto les salga más barato.

I. FERNÁNDEZ



Una mirada al horizonte de la crisis

Alternativas enfrentadas: Decidirá la fuerza

Si observamos los titulares de los medios de difusión al referirse a la crisis económica, vemos el carácter estereotipado y radicalmente antagónico de los planteamientos defendidos por las diferentes fuerzas en presencia.

Los empresarios repiten machaconamente que una de las causas de la crisis radica en la baja productividad de los trabajadores y que la solución es "flexibilizar plantillas", léase despidos, sin restricciones.

Los sindicatos basamos la lucha a corto plazo en la defensa de los puestos de trabajo, y a largo plazo en un cambio de sistema que haga imposible tales crisis.

La historia no se repite

Sin embargo, todas las fuerzas sociales coinciden en afirmar que la salida actual no puede ir por los mismos caminos utilizados tras la depresión del 1929. La política del "New deal" basada en la intervención masiva del Estado como elemento regulador de la economía, la búsqueda del pleno empleo como factor de estabilización social y la explotación sistemática de los recursos de los países del tercer mundo ha demostrado la incapacidad de dar una respuesta satisfactoria y duradera.

Esto provoca en gran parte del empresariado, tanto estatal como internacional, un deseo no disimulado de volver a los años del capitalismo salvaje. A las afirmaciones de que hay que cortar por lo sano, añaden la necesidad de superar las concepciones paternalistas (?) hasta ahora vigentes: "la finalidad del capital no es generar puestos de trabajo, aportar su esfuerzo a la construcción de una sociedad mejor, contribuir al bien común, etc...". Hay que olvidar, dicen, toda esa retórica y colocar como única máxima la **necesidad de crear beneficios**. Este primer y único principio justifica todo lo demás.

Beneficiarse algunos, sufrir todos

Así, a la pregunta de a quién correspondería la responsabilidad de solventar las consecuencias que dicha política conlleva, la respuesta es tajante: "eso es asunto de los poderes públicos, no nuestros". Esta lógica lleva consigo el que incluso en aquellos sectores menos afectados por la crisis la generación de empleo sea prácticamente nula. Es más, la mayoría de las inversiones realizadas en los últimos años tienen como objetivo la "racionalización de la producción", eufemismo que significa la sustitución del hombre por la máquina con la consiguiente reducción del número de puestos de trabajo.

● Empresariado con deseos de volver al capitalismo salvaje primitivo.

● Estrategia global que asuma las innovaciones y la internacionalización.

● Francia: aumentan los beneficios, no se crea empleo.

● La salida de la crisis, nuestra razón y la fuerza de que disponemos.

mismo que significa la sustitución del hombre por la máquina con la consiguiente reducción del número de puestos de trabajo.

Ni reacciones desesperadas, ni puro rechazo

Y es claro que frente a esto no caben reacciones a la desesperada, posturas meramente defensivas de rechazo a cualquier adelanto técnico, similares a las que se dieron en los primeros años del maquinismo, sino una estrategia global que, asumiendo tales innovaciones, plantee una solución acorde con los intereses de los trabajadores. Porque, no podemos olvidar que a pesar de las mejoras de los últimos años, nuestro standard de vida se halla aún bastamente alejado del de otros países europeos: la jornada de 40 horas sigue siendo aún un objetivo y un deseo para amplias capas de trabajadores, los llamados beneficios sociales se reducen mu-

chas veces a meras apariencias, y lo mismo se podría decir de esas pequeñas concesiones como viajes pagados, premios a la antigüedad, etc., que el régimen anterior pretendió usar como instrumento de pacificación social, meros símbolos carentes de contenido real.

Alternativa en contexto internacional

La alternativa por parte de las organizaciones sindicales precisa de una estrategia global consciente de que la lucha a nivel nacional o estatal exclusivamente, está condenada al fracaso. Las estructuras estatales son cada vez más débiles al capital internacional el cual, sabedor de su fuerza, amenaza con retirar el capital invertido en aquellos países en los que se produzcan reducciones de la jornada laboral por debajo de las 40 horas. Además, la historia nos enseña que acuerdos de reducción a nivel general, europeo por ejemplo, tal y como propugna la CES, sólo son posibles cuando existe un amplio movimiento a nivel de base que logra finalmente elevar a ley aquello que en su origen sólo era reconocido a nivel de empresa.

Y contra esto no nos vale esa teoría tan repetida en esta y otras latitudes de que crear puestos de trabajo en base a disminuir el número de horas laborables a la larga genera desempleo al hacer decrecer la tasa de beneficio de capital y en consecuencia las futuras inversiones. El plan Barre, en Francia, se ha encargado de demostrarnos de que haciendo lo contrario, con el consiguiente e inmediato incremento del desempleo, no sólo no crece la inversión sino que ésta ha disminuido a cotas aún más bajas.

Razón y fuerza

En resumen, va a estar íntimamente unido a la fuerza que tengamos las organizaciones sindicales el que la solución a la crisis se dé en los términos que nos prometen los economistas del sistema: empresas con altas cotas de beneficio, frente a un índice de paro global bastante alto y con unos sindicatos luchando solamente a la defensiva; o bien otra muy diferente en que tanto los poderes públicos como el capital no tengan más remedio que contar con las organizaciones sindicales a la hora de tomar decisiones o llevar a cabo planes económicos.

De nosotros depende.

A. O.

La federación de ELA de Construcción está planteando en el sector de Cementeras un convenio a negociar en Euskadi. Rezola, con plantas en Añorga, Arrona (Gipuzkoa) y Arrigorriaga (Bizkaia), Lemona, con planta en la misma localidad vizcaina y El Cangrejo, esta última en Olazagutía, forman el grupo de Cementeras de Euzkadi. ELA es la fuerza mayoritaria sindical en el sector, teniendo ella solamente el 35 % de la sindicación total a las centrales. Con su sólida implantación ha podido conseguir convenios muy positivos, como el logrado en Rezola este año, tras muchos días de huelga. La patronal tuvo que sentarse a negociar ante la lucha y fuerza del sindicato. Por ello, y para conseguir un convenio marco para todas las empresas de Euzkadi, hace falta tener más fuerza, más afiliación en las empresas. ELA podrá entonces negociar con la patronal un convenio marco. Es este el tema tratado entre unos delegados de Rezola y Cangrejo, así como un responsable de la federación de la Construcción en una conversación que han mantenido con la redacción del periódico de ELA y que reproducimos a continuación.



De izquierda a derecha, Josemari Irtzar, Xanti Setién (delegados de Rezola-Añorga), Mikel Olazabal de la federación y en primer plano Napal, de "El Cangrejo" de Olazagutía

De cara al próximo convenio de Cementeras en Euskadi

Con delegados de Rezola y Cangrejo

"Sin fuerza no podemos negociar"

Los delegados (Basilio Napal, del Cangrejo; Josemari Irtzar y Xanti Setién, de Rezola-Añorga y Mikel Olazabal, de la Federación) estaban de acuerdo en que había que negociar un convenio a nivel de Euzkadi. La condición es que hay que tener más afiliación, más fuerza en las empresas.

Napal analiza la situación de la cementera de Olazagutía, donde trabaja y machaca esta idea, "es necesario que la gente se afilie, que haya más fuerza y más unidad entre los trabajadores".

Los delegados de Añorga explican que si han logrado un buen convenio este año, ha sido porque tienen mucha afiliación y se puede actuar y luchar unidos obteniendo conquistas del patrono.

A la pregunta de cómo se encuentran las empresas en cuestión salarial, Mikel, de la federación comenta, "todos sabemos que en los últimos años el Gobierno nos ha puesto topes salariales. Este año pasado era el 14 % del decreto-ley de congelación salarial y el anterior fue el Pacto de la Moncloa, con el tope del 22 % Ello ha hecho que, en años consecutivos, el sueldo de los trabajadores haya ido bajando respecto al coste de la vida".

Desfase salarial entre las empresas

Más tarde, hace una comparación entre la situación salarial de las empresas y sigue diciendo que, "en Rezola, en concreto, ha habido luchas fuertes al hacer los convenios y se ha conseguido saltar los topes y ganar puntos por encima del ICV (índice del coste de la vida). En el Cangrejo, sin

embargo, no ha sucedido así. Se ha aplicado el 20 % que marcaba el de La Moncloa y el 13 del decreto-ley del pasado año, con lo que ha habido un deterioro respecto a Rezola, desfase con diferencia de varios puntos.

Napal explica que en el Cangrejo siempre se ganaba por encima de las demás cementeras y que el patrono quiere hacer creer que la situación sigue siendo la misma.

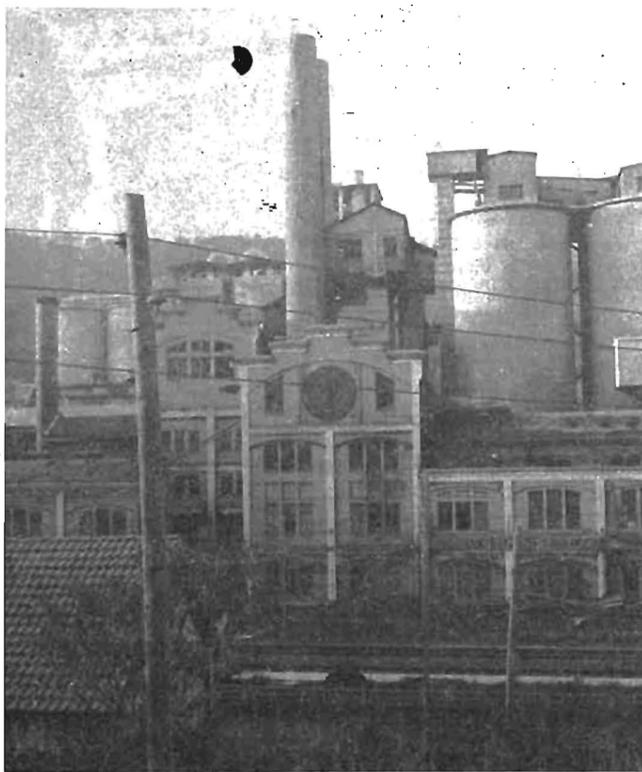
"Efectivamente. Antes, las tres empresas se arreglaban entre ellas (afirman Xanti y Josemari) en cuestiones salariales y había un nivel por igual. Subía Cangrejo y se aplicaba esta subida a las demás. Pero ahora hay que tener en cuenta que tras los convenios que hemos conseguido, la diferencia es grande entre Rezola y Cangrejo. Solo este año hemos podido lograr el 18 % de aumento, mientras que en Cangrejo se ha conseguido un 13 %

Donde hay fuerza se puede negociar

—ELA Astekaria.: ¿Y por qué en tan poco tiempo este desfase salarial?

—NAPAL: ¡Hombre! Los compañeros de Añorga lo han dicho claramente. Allí donde hay fuerza de un sindicato se puede negociar buenos convenios, se le fuerza al patrono a sentarse.

En Cangrejo, continúa diciendo, tiene que haber más unidad y más fuerza entre los trabajadores. Hay que afiliar a la gente. Y para esto hay que demostrar que el sindicato es algo que funciona y que marcha, que es una cosa seria. Yo estimo, y tengo fundadas esperanzas para ello, que aun-



En "El Cangrejo" tiene que haber más unidad y más fuerza entre los trabajadores. Hay que afiliar a la gente

● **"Donde ELA está bien implantada han podido hacerse buenos convenios como el conquistado este año en Rezola, tras una dura huelga".**

● **Napal: "Nuestros compañeros de Rezola han demostrado lo que se puede conseguir con una buena organización sindical".**

que en Cangrejo haya todavía gente que esté sin afiliar a ELA, vamos a conseguir muy pronto que la mayoría de los compañeros se adhieran, así tendremos, sin duda, mucha más fuerza.

—ELA Astekaria.: Decis que habéis hecho un buen convenio este año en Rezola. ¿Cuáles son los puntos más importantes?

(Empezamos a mirar el convenio y a subrayar los aspectos más interesantes del mismo).

—El primer punto es el del salario. Están el del seguro de vida, el plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad, el de

bajas por enfermedad o accidente, etc., etc., que los adjuntamos aparte).

El primer paso, afiliación

Todo ello, termina diciendo Napal, es claro que lo podemos conseguir si es que nos organizamos en un sindicato, si nos vamos a afiliar todos a ELA, si podemos demostrar que tenemos fuerza y negociamos un buen convenio. Tendremos, además, el respaldo de la federación y del sindicato de la construcción en cuanto lo necesitemos. En suma, que hay que afiliarse, y afiliarse a ELA.

I. LARRAÑAGA

Convenio de Rezola (Añorga y Arrigorriaga)

Puntos más importantes

1.—Salarios

A todos los trabajadores fijos en plantilla se les incrementará los salarios en bruto, según la tabla siguiente, a partir del 1 de enero de 1979.

Recogemos el nivel VIII por ser el más representativo.

Nivel VIII 7.863 pesetas/mes
corresponde al de un oficial de 1.ª, 2.ª

Revisión en julio (de 1.268 pesetas para el nivel VIII)

2.—Vacaciones

Todo el personal de las factorías de Añorga y Arrona disfrutará de 25 días laborables. Serán abonadas a salario real.

3.—Compensación por período de vacaciones

Los trabajadores que disfruten vacaciones en período que no sea verano, tendrán las siguientes compensaciones:

—Meses de enero, febrero, marzo y noviembre 8.000 ptas.
—Meses de abril y mayo 5.000 ptas.
—Mes de octubre 4.000 ptas.
—Por interrupción de vacaciones. . . 10.000.

4.—Seguro de vida

La póliza de Seguro Colectivo para el personal fijo de la empresa y que entra en vigor el 15.10.79, establece las coberturas e indemnizaciones siguientes:

300.000 pesetas por muerte natural.
300.000 pesetas por invalidez absoluta que no sea laboral.
600.000 pesetas por muerte en accidente laboral.
1.500.000 pesetas por muerte en accidente laboral.
1.500.000 pesetas por invalidez absoluta derivada de accidente laboral.

5.—Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad

Para los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos se establece un plus de 30 % sobre valor hora real. En el caso de que concurran dos de las circunstancias molestas el 35 %, y en el caso de que concurran las tres circunstancias el 40 %

6.—Bajas de enfermedad y accidente

En casos de baja por enfermedad o accidente, todo el personal de Añorga Arrona recibirá el 100 % de sus salarios reales mientras dure su baja.

7.—Garantías sindicales

Las centrales sindicales legalizadas podrán constituir Secciones Sindicales de empresa o centro de trabajo.

Las Secciones Sindicales que agrupen a un mínimo de afiliados del 10 % de la plantilla, tendrán derecho a elegir un Delegado Sindical, por cada 50 afiliados para representar y defender los intereses de los trabajadores afiliados. Estos delegados tendrán los mismos derechos que los miembros del Comité de Empresa.