

Astekari Sindikala
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELA^{STV}

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

Los trabajadores de Euskadi rechazan este Estatuto

Paro general

ABENDUAK

7

DICIEMBRE

- Contra el despido libre.
- Por el pleno derecho de la acción sindical en la empresa.
- Por la libertad de negociación colectiva en Euskadi.
- Por el sindicalismo vasco.

El Proyecto del Estatuto de los Trabajadores ha pasado el trámite de la Comisión de Trabajo del Congreso con un contenido antiobrero y antisindical.

El Comité Nacional reunido en sesión extraordinaria ha redactado al final de la misma un comunicado reiterando la posición crítica de ELA-STV respecto del texto del proyecto dictaminado por la Comisión, y llamando a una acción unitaria de paro general y manifestación para el próximo día 7 con objeto de presionar para que en el Pleno de las Cortes el Estatuto de los Trabajadores sea sustancialmente mejorado.

A continuación, publica-

mos íntegramente el referido comunicado.

Langileen Estatutuaren Proiektua Kongresuko Laneko Talde galbahetik pasatu da, hani zuzen ere langilearen aurka eta sindikalismoaren kontrako zentzuz betea.

Gai hau dela eta, Nazio Batzordea bildu da hortarakoxe eta agiri bat atara ELAren arrera agertuz berriro ere proiektua kritikatzean. Kortesetako Plenoan Estatutua hobegotua izan dadin, datorren abenduaren 7rako langeldiketara orokorrera eta egun berean egingo den manifestapenera dei bat egin du, ekintza batasun zentzua emanez. Hementxe ondoren argitaratzen dugu esandako agiri osoa.

Comunicado del Comité Nacional

La pasada semana ha sido aprobado por la Comisión de Trabajo del Congreso el texto del Estatuto de los Trabajadores. Todos los sindicatos, a excepción de UGT, hemos hecho ya una valoración muy negativa del mismo.

A la regresividad del Título Primero, en el que se consagra la libertad de despido, y que excluye a un sector tan amplio de trabajadores como el de los funcionarios, y a la clara orientación del Título Segundo hacia la debilitación de la fuerza de los Sindicatos en la empresa, hay que añadir el grave atentado contra la libertad y democracia sindical que supone el Título Tercero, en el que se regula la negociación colectiva.

Este Título Tercero que recoge básicamente los acuerdos, unos públicos y otros secretos, entre UGT y la gran patronal CEOE y que ha contado únicamente con el apoyo de los partidos de la derecha (UCD y CD) y del PSOE, constituye desde una perspectiva sindical el motivo más determinante para su total rechazo.

(Continúa en páginas 4-5)

Manifestapena/Manifestación

Abenduak/7 diciembre - Arratsaldeko/5 tarde - Sagrado Corazón - Bilbo

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 (FEITVC).

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).

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

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. Larrañaga

Imprime: Iparraguirre, S. A. Ibarsusi, 3. Telf.: 4155200

BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrencale, 28-2

Teléfono: 681 56 50

Durango

MARGEN IZQUIERDA

Asambleas de las Uniones Locales

Para la primera semana de diciembre ha sido concretado el programa de las distintas asambleas de las Uniones Locales de la margen izquierda.

En estas asambleas, que se celebrarán todas ellas a las 7 de la tarde, se tratarán dos puntos fundamentalmente:

1.—Análisis del momento actual de la Unión Local y 2.—El Estatuto de los Trabajadores.

Día 4 de diciembre, en PORTUGALETE: Carlos VII 20, 1.º.

Día 5 de diciembre, en SANTURTZI: Capitán Mendizábal 26, 1.º dcha y BARAKALDO: Gral Sanjurjo 28, 2.º dcha.

Día 6 de diciembre, en SESTAO: Plaza Conde Valmasosa 9, 1.º dcha, y SAN SALVADOR DEL VALLE: Vicente Ribas 7, 2.º dcha.

Del 19 al 23 de noviembre

CIOSL ha celebrado el XII Congreso

En declaraciones realizadas por el secretario general de la CIOSL con ocasión del XII Congreso de esta internacional sindical, la semana pasada en Madrid, quedaba claro que en el Estado español aún hay que andar mucho para lograr que los sindicatos puedan desarrollar su cometido en libertad —libertad sindical— y con los medios necesarios.

En una crisis que continúa

Es el II Congreso consecutivo que la CIOSL celebra dentro del clima de la crisis económica. El XI Congreso tuvo lugar en México el año 1945. Los temas de ambos Congresos han estado condicionados por esta circunstancia. Si en México se centraron los debates sobre materias como "las multinacionales", la "democracia industrial", los "Derechos Humanos y sindicales"; ahora en Madrid las cuestiones que han polarizado preocupaciones y discusiones pueden reducirse fundamentalmente a dos: en primer lugar, lógicamente, el derecho al empleo en un clima de creciente desarrollo del desempleo, y, en segundo lugar, realizar un esfuerzo por discernir, dentro del mundo que se configura para la década de los ochenta, las prioridades sindicales que concreten los objetivos y programas de la CIOSL en el horizonte de los cambios que se prevén. "Acontecimientos y evoluciones particulares —tanto en la esfera económica como política— adquieren cada vez más una significación de los que dependen de su trabajo. Las tareas de los sindicatos, aparte la representación cotidiana esencial de los intereses de sus miembros, deben tener una dimensión social y pueden llevarse sólo a cabo cuando el punto de vista de los trabajadores es escuchado y reconocido cada vez más en las instituciones nacionales e internacionales. De la fuerza de los sindicatos dependerá el que este derecho a tener algo que decir, sea una realidad; nuestra fuerza reside en la solidaridad y la unidad". Así se introducía el Informe de Actividades presentado a este XII Congreso.

La década de los ochenta

Este Congreso, que coincide con el cumplimiento de XXX aniversario de la fundación de la CIOSL, tiene lugar en el umbral de una década —

la de los ochenta— que se anuncia como de decisiva importancia para el movimiento obrero y particularmente del sindical: "Millones de trabajadores no tienen trabajo en Europa y las cargas más pesadas recaen sobre los grupos más débiles tales como las trabajadoras, los jóvenes trabajadores y los emigrantes. La gente, a quien se le dice que la sociedad no tiene necesidad de ellos ¿pueden creer en la sociedad?... Uno de los elementos más importantes en la democracia está constituido por los sindicatos y es de importancia vital que éstos consoliden su solidaridad internacional... Al defender los intereses de los trabajadores europeos, debe asegurarse que las políticas europeas no porten perjuicios a los trabajadores del Tercer Mundo", afirmaba en el acto de apertura Win Kok, presidente de la CES (Confederación Europea de Sindicatos).

bres y de los pueblos piden a los sindicalistas una rápida actuación y una enérgica intervención. "La CIOSL sigue creyendo en la democracia, la justicia social, los Derechos Humanos y la libertad sindical como condiciones para el mejoramiento económico, la cooperación y la coexistencia entre los países. La CIOSL actuará para que esos objetivos se realicen".

Prioridades para los años 80

El último Congreso de la CIOSL el año 75 ya había llamado la atención sobre los peligros que presentaba la situación social y política mundial y los cuatro últimos años han confirmado las peores previsiones. Las multinacionales han fortalecido su dominio sobre la economía mundial y multiplican las aplicaciones de las innovaciones técnicas con métodos que perjudican el empleo. La diferencia de po-

● **Los dos últimos Congresos han estado condicionados por la crisis económica.**

● **Preocupaciones fundamentales del Congreso: el derecho al empleo y las prioridades sindicales para la década de los ochenta.**

Crisis y solidaridad

La crisis motiva la solidaridad internacional sindical y aclara sus objetivos. Fue esta una idea que, modulada de mil formas, estuvo presente a lo largo de casi todas las intervenciones del Congreso. La generalización del paro, la degradación progresiva de las condiciones de vida de los trabajadores de los países en vías de desarrollo particularmente, la incapacidad de los países desarrollados en dar una respuesta al problema tipificado como "las relaciones Norte-Sur", la violación sistemática de los derechos sindicales como un exponente más del desprecio de los Derechos Humanos, el aberrante desorden económico y la incapacidad culpable y egoísta de sus responsables directos en aplicar los más elementales correctivos exigidos a gritos por la inmensa mayoría de los hom-

breza entre los países desarrollados y en vías de desarrollo ha crecido, muchos Gobiernos se sirven de la recesión como disculpa para reducir su ayuda a los países subdesarrollados, el desarme no progresa. Los sindicatos no aceptan el paro forzoso, las maniobras de ahogo de las multinacionales, la marginación de los países en vías de desarrollo a una condición inferior permanente.

Por eso, en este Congreso, la CIOSL ha decidido actuar con más agresividad, introducir un estilo más mordiente en

el trabajo realizado en los niveles destinados a proteger los Derechos Humanos, la libertad sindical y un orden económico más comprensible y justo.

Cauces de actuación

Los grandes capítulos de actuación para los años 80 sobre



los que va a actuar preferentemente la CIOSL son los siguientes: La lucha por el pleno empleo, el diálogo Norte-Sur, el control de las multinacionales, la penetración de la economía por la democracia, los derechos humanos y sindicales, la solidaridad internacional, la paz y el desarme.

Para conseguir la eficacia en sus propósitos, la CIOSL se propone desarrollar sus propias estructuras regionales, intensificar la cooperación entre la Internacional y los Secretariados Profesionales Internacionales, estrechar relaciones con otras internacionales, en concreto la CMT, con confederaciones no afiliadas, etc., y en relación con las organizaciones internacionales no sindicales, pero en cuyo seno se actúa o interesa actuar, la CIOSL se propone intensificar su presencia, actuar con más agresividad y centrar con más precisión los objetivos que se quiere perseguir en cada una.

El Comité Ejecutivo de la CIOSL recibe el encargo de que en el plazo de seis meses elabore un programa detallado de actuación basado en las decisiones del XII Congreso con la garantía de las bases materiales necesarias para su cumplimiento y con las consecuencias de adaptación de los mecanismos de la CIOSL a esta especie de nueva etapa, en su modo de actuar y de urgir.

Políticas sindicales en un mundo en transición

Tanto los grandes debates concernientes a los temas fundamentales del Congreso como en las múltiples resoluciones que se discutieron en el mismo y en las intervenciones de los representantes e invitados, se evidenciaba la común impresión de que se vive estos momentos y los acontecimientos de la clase trabajadora, en un tiempo de transición y en una sociedad en cambio profundo y vertiginosa. Los dolores de la crisis anuncian el nacimiento de una sociedad de cuyos rasgos apenas puede decirse con seguridad otra cosa que se diferenciarán profundamente de los que han marcado el rostro de la que se ha vivido en el mundo desarrollado desde el final de la segunda guerra

mundial. Esta sociedad distinta necesita que la acción sindical se renueve y se reorienta y cobre un nuevo impulso.

Como una muestra de este replanteamiento sindical está por ejemplo, la insistencia del XII Congreso de la CIOSL en una resolución del XI Congreso sobre los derechos sindicales de los empleados públicos.

Empleados públicos

Traemos a colación esta resolución propuesta al XII Congreso más que nada por su valor de símbolo. Existe un principio fundamental por el que todos los trabajadores tienen pleno derecho a la libertad sindical, sean estos empleados de una sociedad privada, un Gobierno o una empresa pública. Hay que constatar que cierto número de Gobiernos no permiten aún a los trabajadores que emplean, el pleno ejercicio de la libertad sindical y les privan así del ejercicio de su derecho a negociar colectivamente y declararse en huelga, interfiriéndose con ellos en sus actividades sindicales normales.

Como fruto de la presión del movimiento sindical en 1978, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) adoptó el convenio n.º 151 en el que reconoce los derechos sindicales fundamentales de los empleados públicos a su elección y a determinar sus condiciones de trabajo y empleo a través de negociaciones colectivas. La CIOSL pide a los Gobiernos que ratifiquen y apliquen plenamente este Convenio Internacional n.º 151 y la recomendación que lo acompaña y pide al movimiento sindical que prosiga su determinada acción en el marco de una campaña permanente en favor del respeto de la libertad sindical y de los derechos sindicales, por eliminar esta discriminación y este recorte a los derechos de los empleados públicos. No es revelar un secreto reconocer que en nuestro medio hay que presionar en este punto, lo mismo que hay que realizar un esfuerzo de reconocer al movimiento sindical el lugar que reclama en el pórtico de la década de los ochenta.

XII CONGRESO C.I.O.S.L.

CONFEDERACION INTERNACIONAL ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES

la unión de 60 millones de trabajadores de todo el mundo en su xxx aniversario



Bingo Asociación Vizcaya pro-Subnormales, un reflejo de la situación en Bizkaia

Hacia la normalización laboral en el sector Bingos

Está visto que algunos empresarios no están dispuestos a encajar los goles que les mete la democracia deportivamente. Con deportividad laboral se entiende. Recurren a todo tipo de marrullerías y juegos sucios extradeportivos que les dejan al descubierto ante cualquier público mínimamente imparcial.

No pocas irregularidades

Hemos denunciado, en estas mismas páginas, algunas de las irregularidades laborales que observábamos en el campo de juego de los bingos. Ha sido suficiente esta denuncia para despedir del Bingo Asociación Vizcaina pro-Subnormales, de la calle Nicolás Alcora, n.º 4, de Zabálburu, al responsable sindical de ELA.

No contento con esto, un directivo del bingo no tuvo empacho de insultar, ante dos responsables de ELA que se personaron en el lugar como testigos del despido verbal, al trabajador despedido, llegando al extremo de que

ambos sindicalistas fueron detenidos y conducidos a Comisaría bajo la acusación de coacción, siendo puestos en libertad una vez hechas las oportunas aclaraciones.

Sabe muy bien la dirección del citado bingo que si hubo coacción, no la ejercieron los trabajadores, sino que la sufrieron. La sufrió en su persona el responsable sindical de ELA, hasta probar el amargo sabor del despido y del insulto.

Justos derechos de los trabajadores

Y deben saber también la dirección que nos serviremos de todos los medios sindicales que nos permite la ley para defender el pan y el puesto de trabajo de todos los trabajadores del bingo.

Acudiremos a la mesa de negociación, saltaremos a la calle para informar, negociar o denunciar, según los casos, hasta que a los trabajadores del sector les sean sujetados todos los derechos laborales y sindicales, y las relaciones laborales adquieran un mínimo

de racionalidad aceptable por los trabajadores.

Crear las posibilidades de una verdadera negociación entre las partes es el paso que hay que dar en este momento. Y los patronos tienen que darse cuenta de ello.

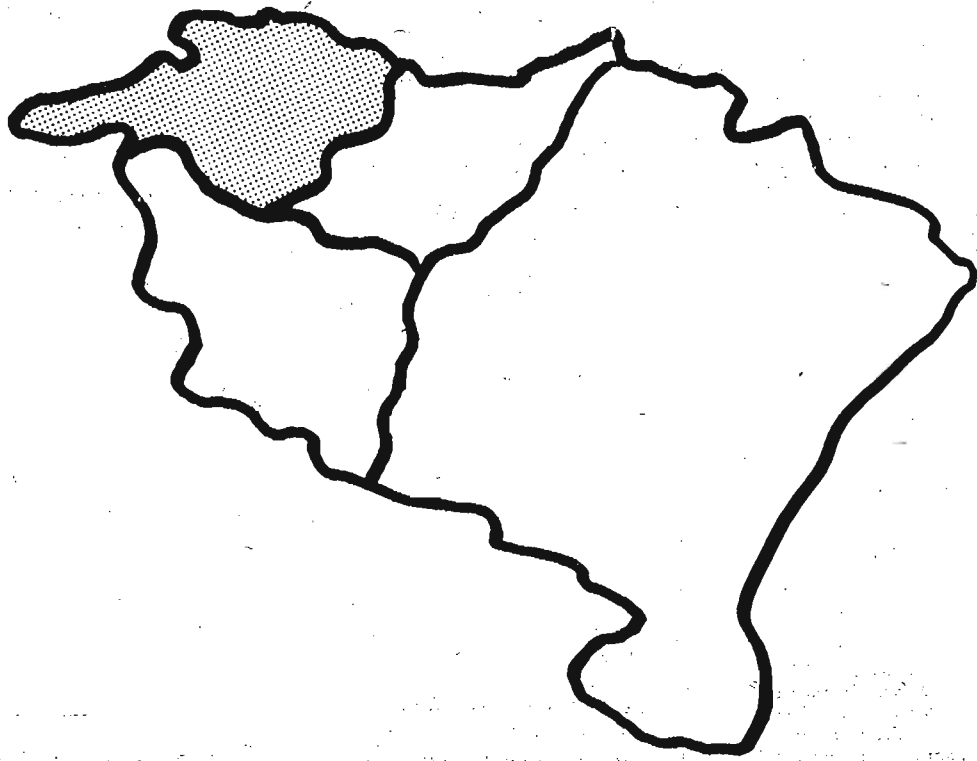
Hacia adelante

Para que se regule la situación laboral de los trabajadores, para que las relaciones en la empresa se desarrollen con normalidad y sean respetados los derechos sindicales de los trabajadores, es necesaria una verdadera negociación entre las partes con el fin de poner las cosas en su sitio.

En este sentido, ELA está ya planteando unos pasos de cara a la posible negociación de un convenio de sector de Bingos, unos 20 en Bizkaia que acoge a 500 trabajadores aproximadamente. Esto constituiría el comienzo del proceso de normalización de la situación del sector. En otros artículos iremos profundizando el tema.

GONZALO ARRIETA

Expedientes de Regulación de Empleo



HILA/mes	N.º expedientes	N.º trabajadores	Rescisión contrato	Suspensión	Reducción jornada
URTARRILA Enero	171	6.806	63	72	41
OTSAILA Febrero	177	7.053	68	84	33
MARTXOA Marzo	167	4.180	62	70	29
APIRILA Abril	141	2.274	55	69	25
MAIATZA Mayo	175	4.041	48	93	37
EKAINA Junio	188	4.241	46	108	43
UZTAILA Julio	182	6.064	50	109	42
ABUZTUA Agosto	151	10.694	33	90	28
IRAILA Setiembre	166	5.862	40	85	41
Total	1.518	51.215	465	780	319

ICOA: Vuelven a las andadas

No tiene remedio la Dirección de ICOA. Si a lo largo del año 1979 ha habido varios conflictos con huelgas y conatos de paros, no podemos eximir de una parte importante de responsabilidad a los directivos de la empresa.

ICOA, es una empresa que se dedica a la fabricación de

elementos de espuma de poliuretano para tapicería y automóvil.

Ocupa a casi 500 trabajadores en tres plantas: Villarreal de Araba, Urbi (Basauri), Bilbo (oficinas centrales).

Si primero fue una huelga de más de un mes por una actitud continuamente cam-

biente en las deliberaciones del convenio, luego fue por una aplicación "sui generis" de los acuerdos del mismo.

Se crisparon los ánimos cuando torpedeó la acción de los miembros del Comité y provocó denuncias cuando alegremente se llevó máquinas de una de sus fábricas a

otras ajenas, y cuando parecía, según las conversaciones mantenidas con ellos, que querían adoptar una actitud más realista y menos "democrática" nos sale con una política de reducir plantillas, rescisión de contratos, despidos objetivos, "por amortización del puesto de trabajo" traslados de máquinas, eliminación

de trabajos...

El intento de enfrentar a los trabajadores de Urbi y Villarreal, llevando la máquina del molde en frío, mientras Villarreal saca máquinas a otras empresas, no va a cuajar, como tampoco el intento de despedir a cuatro trabajadores en las oficinas centrales.

Los trabajadores no nos chupamos el dedo y si la empresa tiene una política global para reducir plantilla, nosotros vamos a adoptar una respuesta conjunta de los tres centros para discutir esa política y orientarla de forma que nuestros intereses no queden dañados.

PASTOR

La clave de las conversaciones con UGT sobre el artículo 81

El artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores, consensado entre CEOE y UGT, es sobradamente conocido por todos los afiliados; no necesitan por lo tanto más presentación ni su contenido ni sus repercusiones.

No obstante, para que todo quede meridianamente claro recogemos íntegramente su texto. Adjuntamos al mismo nuestra propuesta de modificación así como la respuesta que a la misma nos remitió el PSOE-UGT para ser insertada en el artículo 82.

Para no liarnos con "argumentaciones técnicas" que no proceden y explicar de forma sencilla dónde radica la diferencia sustancial, basta con advertir lo siguiente: la propuesta del PSOE-UGT nos vuelve a remitir en último término al artículo 81.2 cuando dice "sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2 y en el apartado 2 del artículo 81".

Es un contrasentido pretender salvar la rigidez de la estructura negociadora de arriba-abajo tal como la configura el ar-

tículo 81.2, afirmando por una parte que "los convenios colectivos de ámbito inferior tendrán aplicación preferente o prioritaria sobre los de ámbito superior"; para, a renglón seguido, subordinar esta "salvaguarda" nuevamente al artículo 81.2.

En síntesis PSOE-UGT han pretendido salvar el obstáculo con un simple juego de palabras. Todo muy hábil, pero muy burdo.

Detrás de las incidencias de que salpicaron la negociación se evidenciaron dos filosofías distintas: la de ELA defendiendo la soberanía de los trabajadores en la negociación colectiva y la de UGT propugnando un sindicalismo burocrático de grandes convenios.

La coincidencia de UGT con la gran patronal, el consenso fruto de ello y las votaciones al unísono del PSOE-UCD en la Comisión, han inclinado de momento la balanza contra la democracia sindical.

TEXTO APROBADO

Artículo 81.—Unidades de negociación

1.—Los Convenios Colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2.—Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos, las organizaciones sindicales y asociaciones patronales representativas de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

3.—Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.

PROPUESTA ELA

Artículo 81.2

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2.3, en los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos tendrán aplicación prioritaria los de ámbito inferior, salvo pacto en contrario de las unidades de negociación de este ámbito.

PROPUESTA UGT/PSOE

Artículo 82

Un Convenio Colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto. Los Convenios Colectivos de ámbito inferior tendrán aplicación preferente o prioritaria sobre los de ámbito superior, salvo pacto en contrario establecido en los convenios de aquel ámbito.

Todo ello se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2 y en el apartado 2 del artículo 81.



Entrevista con Alfonso Etxebarria

—**ELA-ASTEKARIA:** Podrías explicar, brevemente, el tan traído, y llevado artículo 81, por qué se le ha dado tanta importancia al mismo.

—**Alfonso Etxebarria:** La importancia del artículo 81 radica en que establece en buena medida cuál va a ser la filosofía de la negociación colectiva. En este artículo se establece de forma totalmente rígida la negociación de arriba a abajo. Es decir, que en un convenio estatal se pueden fijar todas las materias incluidas las salariales y eliminar así las negociaciones de empresa, provincia y nacionalidad.

—**ELA-ASTEKARIA:** Pero esto constituye una dictadura sindical peor incluso que en la última época de franquismo.

Por supuesto es una dictadura de una burocracia sindical que en Madrid puede hacer y deshacer a su antojo, vaciando de contenido toda la dinámica sindical de las empresas, en contra incluso de sus propias bases, de sus propios afiliados.

UGT comete un gran error

—**ELA-ASTEKARIA:** Indudablemente esta estructura de la negociación que saca los convenios de las empresas está hecha a medida de los intereses de la CEOE, lo que es más difícil de comprender es por qué lo apoya la UGT.

—Aunque aparentemente parezca una contradicción tiene su explicación. UGT es un sindicato con una estructura débil con una deficiente implantación de tal forma que para tener protagonismo tiene que recurrir a los grandes convenios. Dicho de otra manera pienso que UGT ha caído en la trampa de la gran

● **“UGT necesita recurrir a la gran patronal a los grandes convenios para poder imaginarse que alcanza e impone sus condiciones”.**

● **“UGT ha caído en la trampa de la gran patronal CEOE”.**

patronal. En vez de desarrollar un trabajo serio a largo plazo ha preferido buscar el apoyo de la CEOE pensando que, con el tratamiento de interlocutor preferente de la gran patronal, puede remontar su situación. Pienso que es un gran error, que los pactos unilaterales con la patronal al hacerse con una correlación desfavorable de fuerzas va en perjuicio de todo el movimiento sindical y, en concreto, de UGT al quedar hipotecada.

La cuestión es ciertamente grave y está teniendo manifestaciones concretas en otras vertientes. No hace falta más que ver la posición de partida débil de la UGT en el llamado acuerdo marco renunciado a la defensa del poder adquisitivo lo que supone un mal presagio para las próximas negociaciones.

Se negoció con UGT

—**ELA-ASTEKARIA:** Hay otro aspecto que pensamos

que puede interesar a los afiliados y es el conocer como se han desarrollado las negociaciones con el PSOE-UGT para intentar modificar el texto condensado.

—Desde un primer momento planteamos a UGT que la prioridad de la negociación colectiva correspondía a los niveles inferiores, que la soberanía de la negociación correspondía a los trabajadores y que, tanto, que si estos querían hacer convenios de empresa

provinciales de nacionalidad podía prohibirlo.

Lamentablemente, la decisión firme de nuestra organización en contra de los pactos CEOE-UGT partidarios de que los grandes convenios en Madrid redujeran todo y poder así decidir sobre toda la estructura de contenidos de los convenios colectivos. No ha sido tanto posible el acuerdo en la Comisión del CPE que hizo de su enmienda por EE, el PCE, el PNV, el Psoe, el Psoe catalana, nuestra posición ha prosperado por la oposición de UGT y el PSOE.

Tenemos que señalar tanto el PNV como el Psoe defendido con fuerza en esta cuestión tan vital para el sindicalismo vasco.

Comunicado del Comité Nacional

(VIENE DE PRIMERA PAGINA)

El Comité Nacional de ELA-STV reitera, una vez más, que este Estatuto:

***Establece una estructura burocrática de negociación rígida de arriba-abajo.**

***Priva a los trabajadores en todos los niveles (empresa, provincia, nacionalidad) de la iniciativa que les corresponde en la negociación colectiva y establece un sistema de claro carácter verticalista y centralista.**

***Imposibilita consecuentemente la soberanía negociadora de los trabajadores de Euskadi, vaciando de contenido el desarrollo autonómico en una cuestión tan vital para los trabajadores como son las relaciones laborales.**

***Deja toda la iniciativa de la negociación colectiva en manos de la gran patronal a la que se le faculta para elegir el interlocutor más cómodo, dividiendo así al sindicalismo y para reducir la negociación colectiva a su más mínima expresión.**

El origen de este resultado está en el pacto CEOE/UGT, en el que este sindicato, desde una posición de debilidad y de insolidaridad sindical, ha negociado con la gran patronal unilateralmente y buscando su propio protagonismo, hipotecando con ello el desarrollo y la potenciación del sindicalismo. El PSOE se ha limitado a ser el portavoz parlamentario de estos acuerdos, apoyando así totalmente la estrategia de la derecha.

El Comité Nacional de ELA-STV llama a todos los trabajadores de Euskadi a solidarizarse.

***en el PARO GENERAL y la MANIFESTACION convocadas para el día 7 de DICIEMBRE.**

***En la campaña de mítines y otras acciones colectivas que eventualmente sea necesario convocar para impedir que sea definitivamente ratificado este texto del Estatuto de los Trabajadores. Porque los trabajadores de Euskadi no pueden aceptar el presente Estatuto de los Trabajadores sin que se realicen en él modificaciones sustanciales.**

***En pro de la realización en Euskadi de un sindicalismo cuya dinámica negociadora se articule democráticamente de abajo a arriba y por la libertad de negociación colectiva en Euskadi.**

El Comité Nacional de ELA-STV hace también un llamamiento a los partidos y demás organizaciones que quieren para Euskadi un Estatuto de Autonomía con contenidos reales y profundos, ya que lo que motiva la presente declaración en modo alguno es ajeno a la reivindicación estatutaria.

**EL COMITE NACIONAL DE ELA-STV
Bilbao, 27 de noviembre de 1979**

¡Inadmisibile!

De una entrevista realizada por Javier Illarramendi al secretario general, Alfonso Echeverría, y aparecida en la "Hoja del Lunes" de Bilbao el 26-XI-79:

—"Hoja del Lunes": ¿En qué basa ELA la defensa del modelo sindical contrapuesto al del proyecto aprobado?

—Alfonso Echeverría: El movimiento sindical ha entendido a lo largo de su historia que los trabajadores tienen la soberanía de sus decisiones, lo que significa que si quieren hacer un convenio de empresa pueden hacerlo, así como, en caso de que lo prefieran, pueden acogerse a un convenio estatal. Lo que nunca se ha

admitido es que pueda imponerse a los trabajadores la necesidad de que, en todo caso, negocien desde un ámbito superior a otro inferior. El planteamiento CEOE-UGT va en contra de toda la filosofía del movimiento sindical, es un intento de imposición dictatorial que los trabajadores van a rechazar.

—"Hoja del Lunes": ¿Cómo incide esto en el sindicalismo vasco?

—Alfonso Echeverría: El actual proyecto en su artículo 85, establece que los sindicatos de Comunidad Autónoma que cuenten con el 15 por ciento de la representación en

su ámbito podrán estar presentes en las negociaciones de Madrid, siguiendo una línea totalmente centralista. Nosotros pensamos que nuestra convenios se deben negociar en Euskadi. Quieren anular el sindicalismo en Euskadi porque el proyecto dice, además, que "los sindicatos de trabajadores u organismos empresariales que estén integrados en federación o confederación de ámbito estatal no podrán negociar en Madrid". Esto supone que ni UGT ni CC. OO. de Euskadi podrán participar en las negociaciones estatales.

—"Hoja del Lunes": ¿Qué

medidas vais a adoptar para luchar contra el proyecto?

—Alfonso Echeverría: ELA va a manifestar su rechazo a este Estatuto. Vamos a desarrollar una campaña de información a los trabajadores y vamos a combatir el proyecto con todos los medios a nuestro alcance. Propondremos a todos los sindicatos una jornada de paro a primeros de diciembre. Si sale adelante el proyecto, ELA no lo acatará, y allí donde nuestra organización tenga fuerza haremos caso omiso de la ley, ya que la estructura de las negociaciones debe estar marcada por la realidad.

Desde que ELA-STV tuvo conocimiento del contenido de los acuerdos secretos UGT-CEOE sobre el Estatuto de los Trabajadores y más en concreto sobre la negociación colectiva, hizo una denuncia firme de los mismos explicando a todos los trabajadores de Euskadi de sus consecuencias. Pese a la voluntad de negociación que ELA ha mantenido no ha sido posible una solución satisfactoria porque UGT fuertemente condicionada por el acuerdo con la gran patronal no ha estado dispuesto a ello.

El resultado ha sido que el pasado día 21, la Comisión de Trabajo del Congreso ha aprobado el texto consensuado del artículo 81, haciendo lo mismo el día 23 con el resto del articulado. Dada la significación de todo ello, sus repercusiones para el sindicalismo y para todos los trabajadores entrevistamos a Alfonso Etxeberria.

Etxeberria

**mano de la
venios para
onismo que**

la gran pa-

El primero de ellos es que hay muchos riesgos de profundizar con ello la división sindical porque no sólo está el tema del artículo 81. En el artículo se deja en manos del empresario el interlocutor para negociar en las empresas etc. Si la UGT sigue el juego tiene el gran riesgo de hundirse definitivamente.

Papel mojado

En segundo lugar el texto está tan alejado de la realidad social que está condenado al fracaso. a ser papel mojado. Exigirá eso de nuestra parte, una dinámica sindical mayor, aumenta tal vez la conflictividad pero el corsé es tan estrecho que no tardará en saltar hechos pedazos. En situaciones como esta no tenemos que olvidar que el sindicalismo tiene entre otros objetivos el crear situaciones de hechos en contra incluso del derecho.

—ELA-ASTEKARIA: Hay una última pregunta que nos gustaría hacerte y que casi se nos olvidaba. El Gobierno y el propio PSOE han dicho que ELA se le da respuesta en el Estatuto porque se le da entrada en la negociación de ámbito estatal.

—El argumento no es correcto. Sin modificar el artículo 81 planteando como hemos propuesto, la prioridad a los convenios inferiores no se modifica la estructura negociadora de arriba a abajo y esto último es precisamente lo esencial.

Alfonso, en medio de todo, es optimista, para él el Estatuto de Ferrer es sólo un obstáculo más para impedir la consolidación del sindicalismo, hecho para enfrentar a los trabajadores. Al fin y al cabo, de nosotros, de todos los trabajadores, depende desbaratar este plan.

**la posición autonómica
de UGT-PSOE deja
mucho que desear**

—ELA-ASTEKARIA: Precisamente mirando desde la perspectiva de Euskadi qué valoración merece la actuación de UGT-PSOE.

—Es un síntoma de su centralismo, una evidencia de que el planteamiento autonómico es ya mucho que desear. Han apoyado el Estatuto de GER-IKA y a la primera de cambio van contra él en un aspecto tan fundamental como el de las relaciones laborales. O mismo podríamos decir del partido del Gobierno, la ICD.

—ELA-ASTEKARIA: El texto de la comisión es ya definitivo o se puede aún modificar.

—El texto puede y debe de ser modificado en el Pleno. Para ello hay que seguir negociando y presionando. Este es el objeto de la convocatoria de paro para el próximo día 7.

—ELA-ASTEKARIA: Orogámonos en el peor de los casos, supongamos que el texto definitivo es el actual.

—Hay dos aspectos a considerar si este supuesto se diese.

MUNDO

Los sindicatos británicos han abierto la brecha

Se ha roto la barrera de las 40 horas

“Es una de las más importantes victorias sindicales después de la guerra para los trabajadores industriales del mundo entero”. Con esta frase ha resumido H. Rebhan, secretario general de la Federación Internacional de Organizaciones de Trabajadores del Metal, el acuerdo alcanzado por los trabajadores británicos de este sector.

La razón de esta valoración no es otra que, por primera vez en Gran Bretaña, se ha franqueado la barrera de las 40 horas. Los 1,8 millones de trabajadores de las islas tendrán el año 1981 una semana laboral de 39 horas y a partir de 1983 dispondrán de cinco semanas de vacaciones pagadas.

El convenio suscrito ha roto así el frente patronal que se había mostrado hasta ahora inflexible en lo referente a la reducción de jornadas, aunque para ello ha sido necesario un conflicto de diez semanas. Durante todo este periodo los casi dos millones de trabajadores han observado escrupulosamente las huelgas semanales de un día primero y dos después, además de negarse a trabajar horas extraordinarias.

La victoria sindical tiene, como lo ha señalado el líder metalúrgico, importantes implicaciones internacionales

● **Los 1,8 millones de trabajadores de las islas tendrán el año 1981 una semana laboral de 39 horas.**

● **A partir de 1983 dispondrán de cinco semanas de vacaciones.**

● **Para romper el frente patronal ha sido necesario un conflicto de diez semanas.**

debido a que constituye un precedente que sin duda va a ser seguido por los sindicatos europeos, ya que excepción hecha del caso belga, donde un tercio de los asalariados trabajan menos de 40 horas, en el resto, la reducción de la jornada ha sido un tema tabú para los empresarios.

No hay que olvidar que aún es reciente el fracaso parcial de la IG Metall en la consecución de esta reivindicación, aunque lograron seis semanas de vacaciones a partir de

1982. Sin duda este revés sufrido por los metalúrgicos alemanes ha condicionado las reivindicaciones de los daneses, holandeses e italianos que han demandado aumento de vacaciones en lugar de reducción de la semana laboral. Es por ello por lo que inversamente la victoria de los sindicatos británicos va a replantear con nuevo ímpetu esta conquista sindical europea cuyo objeto no es otro que repartir mejor el trabajo disponible.

ESTADO

En lo que va de año un 13,6 %

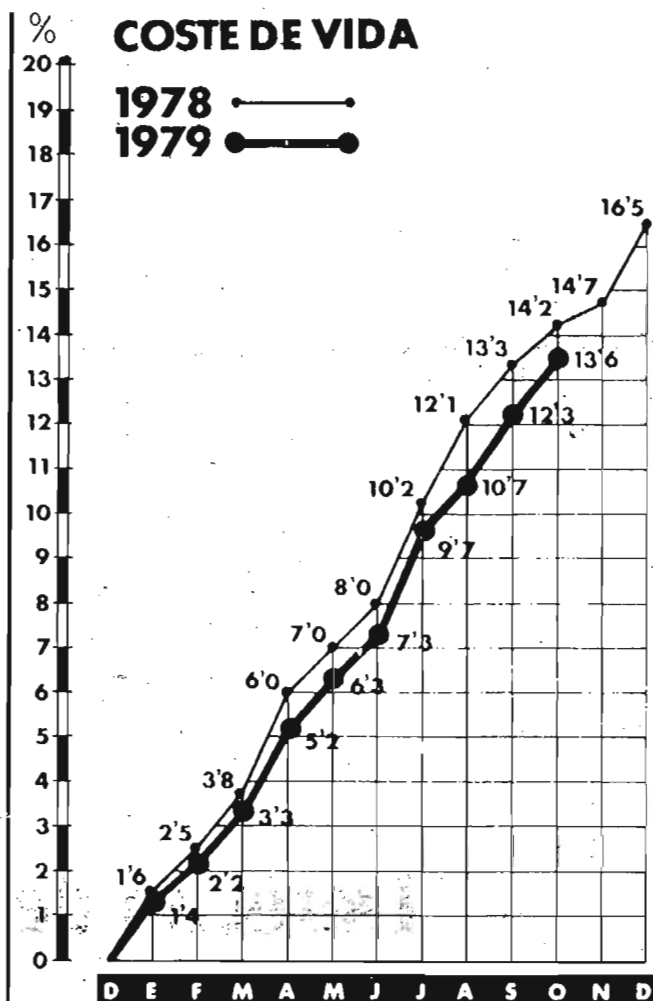
En octubre ha subido el 1,1 %

Se conocen ya los datos provisionales facilitados por el Instituto Nacional de Estadística del índice de precios de consumo del mes de octubre. Según estos datos la vida ha subido en el décimo mes del año el 1,1 %, lo que hace un acumulado a falta de dos meses del 13,6 %

Como se puede observar en el gráfico adjunto, la subida del mes de octubre es ligeramente superior a la del mismo mes del pasado año, en el que se registró un crecimiento del 0,9 %

Aunque en tasa anual en los doce meses que terminaron en octubre los precios han crecido un 15,5 %, este porcentaje muy previsiblemente quedará rebasado cuando finalice el año en curso habida cuenta que los dos últimos meses del año suelen ser habitualmente alcistas. La moderación de la tasa del mes de octubre se debe fundamentalmente al comportamiento estable de los productos alimenticios que representan el 40 % del índice y que han tenido en su conjunto una variación positiva de cuatro décimas.

Los niveles de inflación del Estado español siguen así por delante de la media europea y de la de la OCDE si bien en ambos casos para el cómputo de los nueve primeros meses los precios superaban ya el 10 %. La cuestión es tanto más preocupante porque no se descarta una aceleración de la inflación en los próximos meses.



la inflación que debe de tomarse como referencia para el mantenimiento del poder adquisitivo debe de ser siempre la del año vencido y no como parece proponer la patronal y la UGT la del próximo año.

Vuelve el "The Times"

Algo más que el canto del cuco

Después de haber permanecido once meses cerrado, el periódico británico "The Times", con 194 años de existencia, 4.300 trabajadores, ha vuelto a aparecer el pasado martes trece. Sindicatos y patronal llegaron a este acuerdo hace ya varias semanas, dando así por concluida la huelga que ha costado a la empresa 4.500 millones de pesetas.

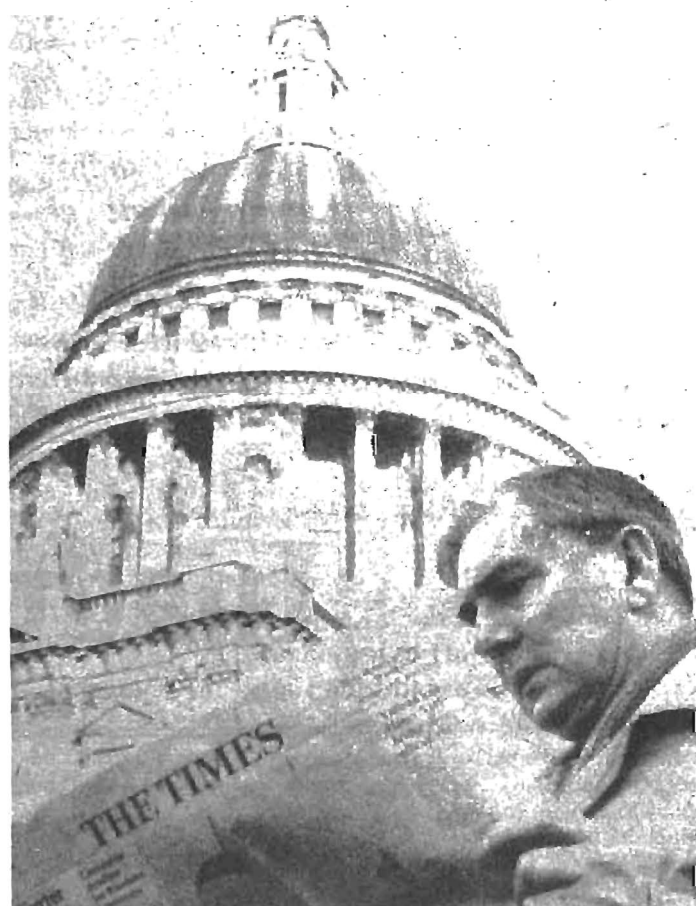
No ha sido la primera vez en su historia que el prestigioso rotativo ha pasado por un trance similar, al menos en lo referente a las causas originarias del conflicto. En 1815 "The Times" estuvo al borde del cierre porque los trabajadores se negaron a admitir una prensa movida por vapor; en esta ocasión una nueva innovación tecnológica —la fotocomposición— que dejaba sin empleo a parte de la plantilla, ha sido el origen de esta prolongada huelga.

Anécdotas al margen, los sindicatos, en concreto el sindicato de cajistas no estaba dispuesto a aceptar que la compañía matriz Thompson,

propietario de cientos de periódicos y estaciones de radio y televisión en EE. UU. y Canadá y de una gran parte del petróleo del mar del Norte, impusiese la reestructuración sin condiciones. Una vez más, la "lozudez" sindical ha prevalecido después de unas negociaciones calificables de dramáticas.

A decir verdad, la solución final ha sido en parte una imposición de los cinco sindicatos de la empresa que habían llegado a acuerdos parciales con la misma, el sector sindical nacional, Graphic Association, único en discordia, pero aún siendo esto así el coste para la empresa ha sido muy superior al inicialmente previsto por ésta.

En efecto, con el acuerdo, "The Times" se ha comprometido a garantizar un salario base de 37.500 pesetas mensuales para el personal de talleres y para una jornada de 34 horas. A cambio de ello habrá reducción del personal de acuerdo con la nueva tecnología, pero siempre some-



El "Times" vuelve a su cita diaria. En la foto, un londinense ojeando el mundialmente famoso periódico junto a la catedral de San Pablo, próxima a los talleres de impresión

tiendo este reajuste de plantilla a un comité de arbitraje. Después de esta confrontación, "The Times" volverá a ser tal vez una de las cabecezas más respetadas del periodismo mundial, seguirá cómo lo ha venido haciendo año tras año, anunciando la noli-

cia primaveral del primer canto del cuco, siendo el periódico de la clase media británica y los sindicatos seguirán en su puesto, defendiendo los intereses de los trabajadores. Todo casi como antes.

J. E. AURREKOETXEA

LABUR

CHRYSLER: Un acuerdo sin precedentes

La dirección de la tercera empresa automovilística USA, CHRYSLER y el sindicato americano del automóvil (UAW) han llegado a un acuerdo sin precedentes. A cambio de la aceptación por parte de la UAW de reducir el incremento salarial negociado en el convenio del sector en 200 millones de dólares y de diferir otros 200 millones, la dirección dará entrada al Consejo de Administración al presidente del sindicato. Este arreglo, que constituye una cierta forma de cogestión rompe la línea del sindicalismo americano tradicionalmente hostil a la participación y partidaria de la negociación colectiva.

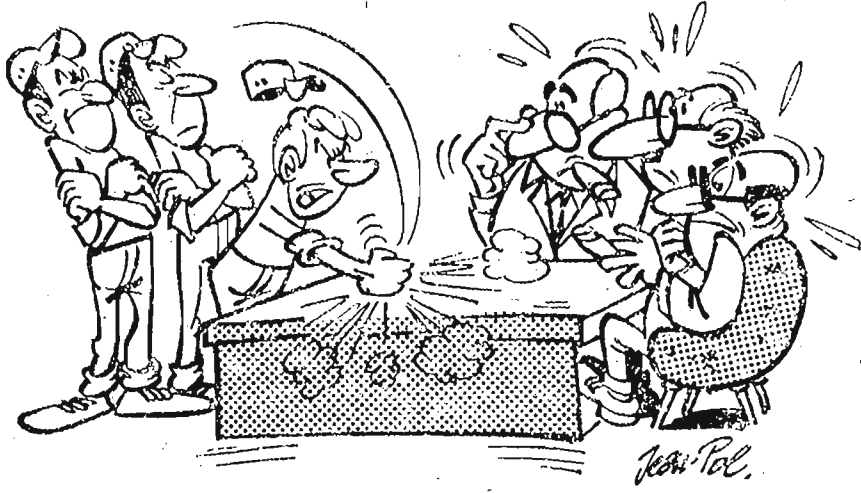
Este acuerdo no se hubiese concluido a no ser por la catastrófica situación financiera que atraviesa la firma. El mantenimiento de la escala móvil permitirá que al final del tercer año vuelvan a equipararse los salarios de la Chrysler con los de la General Motors y Ford. El propósito de la UAW es extender la cogestión al resto de las empresas del automóvil.

Patronos multinacionales quieren refinar los sindicatos

Un grupo de "voluntarios" organizado por la empresa Shell ha roto la huelga de la refinería de esta empresa en Rotterdam, convocado por el sindicato en demanda de las 35 horas semanales y el quinto equipo.

Los sindicatos holandeses están perdiendo la paciencia por este tipo de acciones patronales y porque la actitud moderada de estos últimos años no ofrece los resultados deseados en la lucha contra el paro.

Después de esta huelga, el sindicato holandés FNV ha reiniciado el diálogo con la patronal y el Gobierno para buscar un compromiso. Win-Kok, su presidente, ha señalado a este respecto que "el diálogo se hace sobre el filo de una navaja", para explicar así la tensión y el riesgo de ruptura existente.



"Ius resistenciae" da gogortzeko edo gogor egiteko eskubidea esatea beste; beste era batez: empresak emandako aginduen hauste legezkoa eta legearen araberakoa, lan egiteari ukò zuzenezkoa; eta beti empresaren ordaintzeko eta kotizatzeo obligazioak dirautelarik. Eskubide hau bi artikulotan azaltzen da jasorik:

Lanbideango Seguridade eta Hijieneko Ordenanza Orokarreko 11. artikulua: "Langile guztiek zilegi dute, heuren langintzarako norbere buruaren babes-tresna beharrezkoak arduradun hurrenari eskatu eta gero, lanbidearen geldiaraztea, babes-tresnak zuzentzen ez zaizkien bitartean, baina gauzaren kontu Seguridade eta Hijieneko Batzordeari edo beronen

osatzaitakoren bati eman beharko zaiolarik, Laneko Inspezio Probintziala jakinaren gainean jartzeaz aparte, gainera".

Lan Kontratuko Legearen 47. artikulua: "Kontratua behin indarrean dagolarik langileak bere serbitzuak eskaini edo bere obrak egin ezin baditza, ugazabak lanbidea jartzea atzeratzen duelako edo lantokitik, langaietatik, tresneriatik, lanabesetatik eta beste edozein aldetatik eragozpenak langileari gabe ugazabari egotzizkoak sortzen direlako, langileak bere lansaria jasotzeko eskubidea gordeko du..." Bi artikuluen argigarri bezela jarraiko epai hau ezarriko dugu.

Derecho de resistencia:

Se trata de la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 28 de junio de 1978 (Aranzadi 4.547) estimando el recurso promovido por los trabajadores y en el que se analiza el llamado derecho de resistencia, su concepto y las condiciones precisas para su legítimo ejercicio.

Hechos

Los trabajadores dejan de prestar sus servicios en favor de la empresa e inician un período de inactividad por decisión unilateral, adoptada y comunicada en la propia fecha por el jurado de empresa a ésta, en razón a entender que la deficiente instalación eléctrica de locales y medios de trabajo, que supone infracción de normas de seguridad, generaba un grave riesgo personal en el cumplimiento del débito laboral y en cuya decisión, también inmediatamente comunicada a la Inspección de Trabajo, tuvo notoria influencia el mortal accidente sufrido el citado día por un trabajador de la propia empresa que resultó electrocutado al realizar su cometido en el centro de trabajo en el que prestan sus servicios los trabajadores. Siete días más tarde, la Inspección de Trabajo gira visita al centro de trabajo de referencia y que determina a la misma, al comprobar infracción sobre normas de seguridad que implicaban grave riesgo para los trabajadores, a decidir la inmediata paralización de la actividad laboral. Dos semanas más tarde, la Delegación de Trabajo autoriza transitoriamente la reanu-

dación de actividades laborales en la empresa, condicionada al cumplimiento de determinadas medidas.

Concepto de derecho de resistencia

El Tribunal considera que la adecuada solución del recurso obliga a analizar si el primordial deber que incumbe al trabajador de prestación de servicios a que alude el art. 69 de la ley de Contrato de Trabajo puede encontrar excepción sin afectar a la subsistencia activa de la relación laboral, ni por tanto al derecho del trabajador al percibo de la retribución que proceda, cuando las condiciones en que ha de desarrollarse el trabajo, impuestas por el empleador con infracción de normas necesarias de seguridad, comporta grave e innecesario riesgo personal, por ser equiparable al impedimento imputable al empresario que prevé el art. 47 del propio texto legal; problema el expuesto que, si ciertamente permite y aconseja conclusión afirmativa, pues que el deber de obediencia no se extiende al cumplimiento de aquellas órdenes que, suponer graves e innecesarios riesgos, provocados por el empleador a través de no observar la normativa vigente en materia de Seguridad e Higiene, devienen en ilícitas, lo que permite configurar el doctrinalmente llamado derecho de resistencia, como derecho del trabajador a negar la prestación de sus servicios en el supuesto indicado, expresamente reconocido en el art.

11. último párrafo, de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Condiciones del ejercicio del derecho de resistencia

La sentencia dice que dicho derecho debe someterse a necesarios condicionantes en evitación de un posible uso arbitrario o abusivo del mismo que rompa el orden interno imprescindible en la empresa. Tales condiciones precisas para el legítimo ejercicio del derecho de resistencia son:

- La existencia objetiva del riesgo, de forma tal que no basta la creencia subjetiva del trabajador, no refrendada por la realidad del riesgo.
- La gravedad del mismo, en cuanto que ha de alcanzar

la intensidad suficiente para poner en peligro la integridad psicofísica del trabajador.

—Su innecesariedad, o lo que es lo mismo, que sea riesgo distinto al que comporta forzosamente el desempeño de la profesión.

—Que de ser evitable o atenuable, no se hayan adoptado los mecanismos necesarios para ello, con infracción de las normas de seguridad existentes.

—Que el trabajador haya comunicado su decisión motivadamente al trabajador.

La sentencia termina condenando a la empresa a abonar a los trabajadores los salarios y a pagar las cotizaciones correspondientes al período de inactividad laboral motivado por la empresa.

B. HARRIOLA

La salud de los jóvenes y el medio laboral

En la mayoría de los países, los jóvenes pagan un pesado tributo a los accidentes del trabajo; en Francia, por ejemplo, el 44 por 100 de los accidentados de trabajo tienen menos de treinta años, y el 11 por 100, menos de veinte. Varios motivos explican esta mayor frecuencia de los accidentes entre los jóvenes: realizan con mayor frecuencia trabajos manuales, que por su propia naturaleza tienden más a la producción de accidentes; carecen de experiencia en el manejo de herramientas peligrosas, y no han recibido una formación correcta en materia de higiene y seguridad.

Los jóvenes parecen ser

más sensibles a determinadas enfermedades de origen profesional, como las anemias graves debidas a la inhalación repetida de benceno. Agrava su situación el hecho de que a menudo se confían a los jóvenes trabajos de limpieza que les ponen en contacto con productos tóxicos; las malas condiciones de trabajo de los jóvenes son frecuentes en la construcción, los garajes, las imprentas, la industria química y las tintorerías.

El trabajo en las fábricas ha sido concebido en general para los adultos, pero la mayoría de los jóvenes no han completado su desarrollo físico cuando entran en la vida

Agotar las posibilidades legales que nos favorecen

Reducción de jornada y desempleo

Entre las posibilidades que plantea el Expediente de Regulación de Empleo a fin de suspender el contrato de trabajo el menos perjudicial para los trabajadores es la reducción de jornada o paro parcial, bien en el número de días o de horas, sobre todo si tenemos en cuenta que si esta situación de paro no excede de seis meses prácticamente es como si no se hubiere estado en el desempleo.

Ahora bien, para que realmente no se considere que se ha "gastado" desempleo tienen que coincidir dos cosas fundamentalmente:

a) **Que el paro parcial no exceda de seis meses**, esto es que no superen los 182 días naturales de paro efectivo, en el supuesto de reducción del número de días de trabajo, o el equivalente en horas de paro efectivo de acuerdo con la jornada de trabajo establecida. Si se trata de reducción de horas dentro de las de cada jornada.

b) **que exista solución de continuidad**, es decir, que a los seis meses de paro efectivo, o antes, se reanude el trabajo normalmente, entendiéndose como reanudación normal el trabajo durante una semana, si se percibía el salario semanalmente, quince días, si se cobraba

quincenalmente y un mes si se cobraba mensualmente. Todo ello de acuerdo con la interpretación de la norma hecha por el Tribunal Central de Trabajo en diversas sentencias.

Primero, agotar esta vía

Teniendo en cuenta estas dos condiciones, no cabe duda que ante un mal momento por el que esté pasando la empresa, antes que plantear medidas más drásticas, o bien de seis meses de paro continuado, o muchísimo menos de rescisiones de contrato, habrá que intentar agotar esta vía, ya que como decimos, siempre que hubiere habido reanudación de actividad, durante una semana, quince días o un mes, ese trabajador tendría de nuevo derecho a todo un período de desempleo, es decir a los seis meses iniciales y a las dos posibles prórrogas, sin tener en cuenta el tiempo cobrado anteriormente.

Todo esto supone que si realmente la situación fuera irreversible y a pesar de este paro parcial fuera totalmente necesario volver al desempleo, por lo menos se estaría como al comienzo del ciclo en cuanto a derechos.

I. F.

Prórroga de desempleo

Recordad que para tener derecho a la prórroga del subsidio de desempleo la solicitud debe presentarse dentro de los 30 días anteriores a la fecha en que terminan los seis primeros meses, si se trata de la primera y dentro de los 30 días anteriores a la fecha en que terminan los doce meses, si se trata de la segunda.

Leído en "TRIUNFO"

N.º 876

10-XI-79

Incumplimiento justificado de las órdenes recibidas; Obligación de la empresa de retribuir y cotizar.

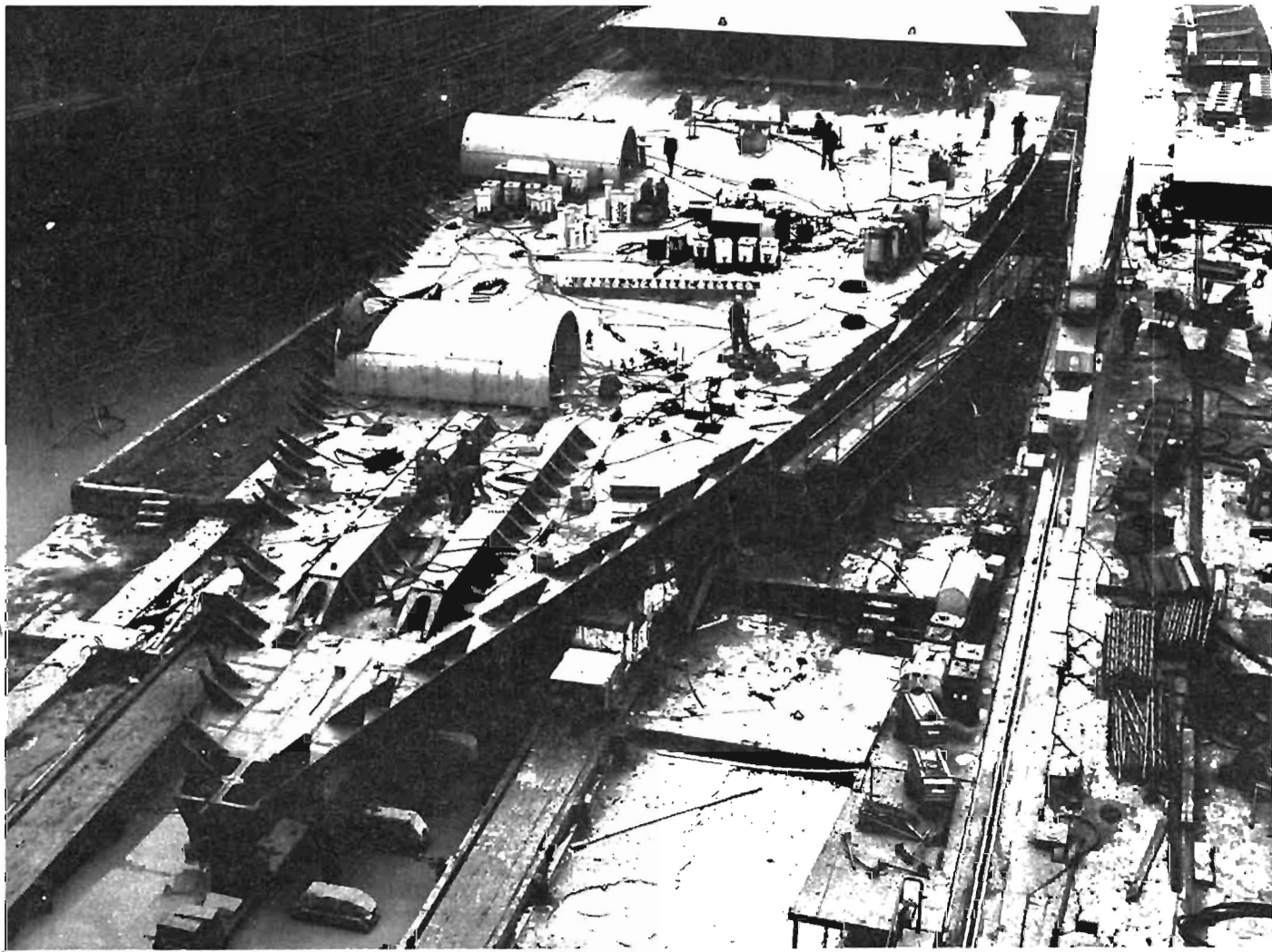
profesional. Los esfuerzos musculares bruscos o exagerados, las sobrecargas debidas al mantenimiento demasiado prolongado de la posición centrada o en bipedestación, pueden provocar o favorecer la aparición de enfermedades óseas o ligamentosas o de desviaciones de la columna vertebral.

La monotonía de las labores y la participación, cada vez mayor, del sistema nervioso en tareas que exigen velocidad y precisión, o en las que demandan una respuesta rápida frente a un volumen importante de información, influyen nocivamente en la salud de los jóvenes, que no han tenido

tiempo para prepararse o adaptarse.

En lo que respecta a la alimentación, los jóvenes suelen caer en un marcado desequilibrio. Gastan más energía que los adultos para realizar la misma labor y su resistencia física depende sobremanera de la calidad de la alimentación. Esta suele ser deficiente en vitaminas (escasez de frutas y verduras) y demasiado rica en feculentos. Sucede además con frecuencia que la pausa del mediodía es corta, lo que lleva al trabajador joven a comer apresuradamente, con el riesgo consiguiente de trastornos digestivos.

DR. J. A. VALTUENA



Tras la firma de los acuerdos a medio plazo

Sector Naval: Seguir en la brecha

En el número 70 del periódico dábamos a conocer la firma de los acuerdos a medio plazo en el sector público, a la vez que explicábamos el contenido de los mismos.

Una valoración positiva de los acuerdos (garantía del mantenimiento del puesto de trabajo, posibilidad de crear las comisiones de acción industrial con la participación de órganos autonómicos para la creación de nuevos puestos de trabajo, etc.) lleva parejo una serie de obstáculos existentes a la hora de llevar a la práctica estos acuerdos.

Tras la firma de los acuerdos

Uno de ellos radica en la disparidad de criterios de aplicación de los acuerdos por parte de las direcciones de las empresas. Es el caso de la Naval, de Sestao, que, cara a la remodelación de la plantilla, la dirección intentó la integración de 200 trabajadores de una empresa auxiliar en la plantilla propia, dejando a los demás trabajadores en una situación peligrosa e insegura del puesto de trabajo.

El comité, amparándose en los acuerdos firmados, ha dado su negativa a la tentativa de la empresa.

Habrán también problemas, no cabe duda, para la creación de las CAI (Comisión de Acción Industrial) en un punto tan importante como el que hace referencia a generar nuevos puestos de trabajo, especialmente grave por la inci-

dencia que tiene el sector naval en Euskadi.

Las reuniones programadas de forma periódica para la Comisión de Seguimiento están sufriendo atrasos innecesarios por parte de la Administración. La labor que tiene que ejercer la comisión, entienden las centrales, es tan importante como para que la Administración valore su trascendencia.

Hay que hacer que los acuerdos se cumplan, solucionar los problemas que vayan surgiendo de la aplicación de los acuerdos. El seguimiento de la evolución económica y financiera de las empresas, el estudio de la situación del mercado, los programas de creación de puestos de trabajo y los criterios que hay que forjar para la recolocación de los trabajadores, son temas que requieren un poco más de seriedad y responsabilidad.

Las centrales forzarán a la Administración a que no tome el camino de poner parches, que no se evada de los problemas sin afrontarlos con una verdadera negociación entre las partes. En la Comisión de Seguimiento se exigirá una mayor dinamización del proceso y el estricto cumplimiento de lo pactado.

Sector privado

En los últimos acuerdos se tocaba un punto que hacía referencia a las empresas del sector privado. En él se contemplaba los efectos positivos que los acuerdos tendrán so-

bre éstas y que las partes negociarían todos los problemas en caso que empezase a darse un proceso de crisis en este sector.

Marítima de Axpe puede ser el primer ejemplo de lo que estamos tratando. Se ha tramitado ya un expediente de regulación de empleo con suspensión temporal de contrato por seis meses para 125 trabajadores y para el resto de la plantilla por ocho meses, de forma rotativa.

La crisis que está atravesando el sector del gran astillero y la que se prevé afectará al del sector privado abarca una compleja problemática con repercusiones estatales e internacionales y de la que están pendientes los puestos de trabajo de miles de trabajadores. Toda una problemática específica a la que hay que hacer frente de una manera o de otra.

Comité sectorial

Es necesario participar y negociar las decisiones y alternativas que se vayan adoptando. Cada empresa tiene su realidad y hay que estudiar la situación particular de cada una de ellas para poder dar, en cada momento, la respuesta sindical adecuada.

Una buena organización es el primer requisito por parte sindical a la situación que tenemos enfrente de nuestros ojos. La federación del Metal

está dando, en este sentido, algunos pasos. El sector naval viene funcionando a través de un Comité Sectorial, órgano que está integrado dentro de la federación del Metal.

Este comité está constituido por una representación del sector público y privado. Miembros de todas las empresas participan en él. Y su objetivo es claro: responder de una manera organizada y, por consiguiente, eficaz a cuantas gestiones y trabajos sean necesarios realizar como ELA en el sector.

Por otra parte, cada sección sindical está representada en el comité y la participación va siendo cada vez más amplia. Las tareas están exigiendo que no haya empresa ni sección sindical alguna marginada. De esta forma se van distribuyendo las distintas responsabilidades ya en la Comisión de Seguimiento, o en cada empresa y, en adelante, con más atención, en el sector privado.

La canalización de los miembros de las secciones sindicales de todas las empresas hará posible que el Comité Sectorial vaya funcionando como es debido, con organización, rapidez y eficacia. Los primeros pasos están dados: hay que seguir avanzando poco a poco en el trabajo sindical de todos los días, e intentado solucionar los problemas que a todos nos atañen.

J. Z.

SKF de Tudela

Hay que negociar convenio de empresa

Hemos entrado en la época de las negociaciones de convenios y éstos no debemos de afrontarlos sin hacer un planteamiento mínimo que nos sirva para situarnos en la realidad de panorama sindical de la empresa y nos sugiera nuestra propia estrategia.

Ante la previsible discusión en el seno del Comité de Empresa de ir a alcanzar un convenio de empresa o continuar por la vía del "pacto", como lo tenemos ahora, vemos necesario tomar una posición al respecto y para ello vamos a analizar algunas cuestiones:

¿Por qué un convenio de empresa?

Empecemos diciendo que ninguna empresa puede estar sin convenio, es decir, todos los trabajadores están afectados por un convenio aunque éste puede ser de ámbito de empresa, provincial, etc. En nuestro caso el convenio que nos afecta es el provincial de Navarra, y por lo tanto, es éste el que fija nuestras condiciones de trabajo para el tiempo de vigencia acordado en el mismo. Y si además de esto tenemos el convencimiento de que un convenio es lo realmente alcanzable en cada situación concreta y en una relación de fuerzas determinada, podemos decir que sólo a través de esta vía se pone de manifiesto y se desarrolla la acción sindical en el seno de las empresas.

Tristes precedentes

Pero, además, en nuestro caso existe un triste precedente visto desde el lado económico. Nos referimos a que los aumentos de nuestros salarios del año pasado se realizaron por debajo de lo estipulado en el convenio provincial, es decir, que por vía de "pacto" consagramos como techo económico lo acordado en el provincial. De esta forma, sólo nos queda la posibilidad de negociar con la empresa aumentos inferiores que nos alejaron de nuestra demanda principal que era el mantenimiento del poder adquisitivo de nuestros salarios.

Tampoco hay que olvidar la pretendida utilización por parte de la empresa, de aplicar en su totalidad los artículos del convenio provincial sobre movilidad de personal, realización del calendario laboral de forma unilateral e impositiva; etc., ya que dicho convenio da cobertura suficiente para aplicarlo a la conveniencia de la empresa.

No cabe duda que el convenio de empresa para hacerlo realidad de forma positiva necesitamos, en primer lugar, de una clarificación de objetivos a conquistar en el convenio y en segundo lugar, de una fuerza sindical en la empresa que respalde la consecución de los objetivos marcados. En este sentido, la postura de nuestra sección sindical es clara: hay que negociar convenio de empresa en Tudela y para la factoría de Tudela.

Bizkaiakoak ez du nagusien erantzunik hartu, besteek plataformak gertatzen ari dira

Metaleko Komenioen negoziaketak

Bizkaia kenduta, nagusiekin negoziaketetan hasiak baidira (plataforma eman dute baina nagusien erantzunik ez dute oraindik jaso), bai Gipuzkoa, Araban eta Nafarroan ere zentralek elkarren arteko preparaketak egiten hasiak dira. Plataformako puntuak gertatzen dihardute.

Sindikalismo berdina ez dagoenez eskualde guztietan, ez dute prozesu berbera ematen konbenioen negoziaketak. Batzuetan, besteetan baino problema gehiago edukitzen dute negoziaketa mehaia osatzerakoan, patronala ez da denetan berdin agertzen e. a. Bakoitzean berezitasunak ematen dira. Igaz garbi ikusi zen hori. Aurtengoak nola joango diran, egingo dugu baloitzaren informapena eta azterketa.

Ultimà hora

El 12 de diciembre el Estatuto de los Trabajadores comenzará a ser debatido en el Pleno del Congreso