

Astekari Sindikala
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

EL STV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Euskadiko dinamika sindikalak Estatutua hankaz gora botako du

Negoziaketa kolektiboa punturik nagusiena zelarik

Nazional Kontseilua bildu zen

Joan zen abenduko 29an egin zen Gasteizko IV Kongresuaren ondorengo lehen Nazional Kontseilua Bilbon, Urkijo kaleko lokaletan. Goize guztia iraun zuen bilera honen ardatza negoziaketa kolektiboarena izan zen. Idazkari Nagusiak eman zuen txostenean zionez, Langileen Estatutua ez da okertzat jotzen den gauza bakarrik, aplikaezinezkoa baino. Estatutuak negoziaketa goitik behera ipintzen duelako, Euskadiko dinamika sin-

dikala berak hankaz gora botako du. Beste aldetik, E. Alberti eta J. M. Mendoza, Erreibindikapen Ekintzako arduradunek, eman zuten bere informea, negoziaketarako politika orokor bat azalduz. Azkenik, eta gai honen bueltan ere, Federakundeetako arduraden bakoitzak egin zuen norberak hartzen zuen sailaren berri ematea, baita federakundeak nolako estruktura mailetan zeunden agertu ere.

2-garren horrian

Magotteaux-Luzuriaga: Negociado el convenio para 1980

Incremento salarial del 19,5 %

Comienza ya la negociación de los convenios colectivos de empresa y, una vez más, comienza a imponerse la realidad sindical a las estrategias elaboradas en las alturas.

Los trabajadores no sienten el pánico que la patronal y algún sindicato tienen a la negociación taller por taller, fábrica por fábrica. Al contrario, es precisa-

mente en estos niveles donde mayor es la confianza en sus fuerzas.

El frente patronal, acorazado en la crisis económica, muestra sus pies de barro en el pulso de la negociación a ras, de suelo, donde es más difícil para la patronal zafarse a las reivindicaciones.

Tenemos ya los primeros datos que corroboran lo di-

cho, que evidencian que donde las condiciones lo permiten (que son las más de las veces cuando hay vitalidad sindical) se puede defender con mayor o menor holgura el poder adquisitivo de los salarios, la reducción de la jornada laboral y la extensión de los derechos sindicales. La empresa nabarra de Magotteaux-Luzuriaga ha nego-

ciado el convenio para 1980, incluyendo, entre otras cosas, las siguientes mejoras:

- 1.—Aumento salarial del 19,5 %.
- 2.—Jornada laboral de 1.940 horas/año de presencia.
- 3.—Derechos sindicales.

Páginas 4-5

Gran operación del capital sobre el movimiento sindical

Alfonso Etxebarria, en un artículo que aparece en la última página de este número, analiza e interpreta los últimos y trascendentes acontecimientos que conciernen directamente al movimiento sindical: acuerdos Ferrer-Abril Martorell, Estatuto de los Trabajadores, negociación del acuerdo-marco, etc. Han sido estos últimos meses especialmente importantes para el futuro del sindicalismo. Las repercusiones de lo sucedido está relacionado con la importancia de los hechos en sí, pero también, y no en pequeña medida, con la forma en que se ha procedido. Si se ha abusado tanto del sigilo y la sombra, es sin duda porque algo poco correcto se estaba urdiendo.

Desde la sombra ha operado la Banca, de la que la CEOE resulta el brazo visible ejecutor en el campo sindical. El Parlamento ha sido únicamente el escenario en el que

UCD y PSOE han leído los papeles previamente repartidos y dictados por Ferrer, UGT, en un intento de recuperarse de su culpable debilidad por un atajo sin futuro —y sindicalmente nefasto—, se ha prestado dócilmente a una maniobra que ha profundizado, en un momento grave para la lucha de los trabajadores, la división sindical.

ELA, ante el estupor y la incompreensión en un primer momento de no pocos, se adelantó hace algunos meses a denunciar la operación, que ya había dado pasos importantes. Hoy todos, menos las partes implicadas, naturalmente, reconocen la razón de nuestra crítica y la ajustada interpretación que hicimos de lo que se tramaba.

ELA seguirá practicando la crítica en la medida que se lo exija la conciencia que tiene de su responsabilidad como central sindical vasca, a la vez que descubre en estos aconte-

cimientos la necesidad de insistir en la militancia de sindicalistas que pongan sus ojos sin reservas en el reforza-

miento del movimiento sindical y particularmente del sindicalismo vasco.

(Última página)



ELA descubre la necesidad de insistir en la militancia de sindicalistas, más en estos momentos

Primer aviso

Quando Ferrer Salat dice que hoy casi todos los proyectos legislativos se les consultan, puede querer decir mucho más de lo que dice, aunque la propia interpretación literal supone una clara discriminación por parte del Gobierno, ya que este proceder suyo contrasta con la marginación que sufre la otra parte social, los sindicatos. No constituye ningún exceso interpretativo el dar a la consulta el sentido más amplio de negociación, y de concluir a la luz de los textos legislativos que la patronal consigue introducir en los mismos con más facilidad y amplitud que lo que sería deseable sus puntos de vista.

No queda mejor parada la UGT, máxime cuando lo que Ferrer ha dicho es un secreto a voces. El giro de UGT buscando un tratamiento de interlocutor preferente de la CEOE no tiene justificación alguna. Afortunadamente, un sindicato no se fortalece porque la Patronal le dé cancha, y esto lo debe saber UGT, como también que el romper por arriba las negociaciones, como lo ha hecho con el convenio-marco, no es precisamente el camino para suplir sus deficiencias en la realidad de las empresas. La lucha convenio por convenio puede no interesar a la patronal, pero es imprescindible para vitalizar el movimiento sindical,

para ajustar cada realidad concreta, las reivindicaciones, para que éstas tengan la mejor cobertura de negociación y presión.

Poco ha esperado el presidente de la cúpula patronal para hacer un balance del Estatuto de los Trabajadores, para felicitarse por su éxito, y no ha tenido ningún rubor en confesar que gracias al PSOE, al apoyo que éste ha dado al mismo, se han obtenido facilidades para el despido y otras ventajas, como el silencio administrativo, para resolver los expedientes de regulación de empleo. Flaco servicio el hecho por el PSOE a la clase trabajadora que dice representar, con lo que puede perder parte importante de su credibilidad política.

El desmentido posterior de Ferrer, obligado y por esto esperado, sive para poco. La patronal que Ferrer preside tiene un instinto depredador que puede hacer mucho daño al futuro del este país; sus golpes van dirigidos a convertir el Gobierno en un títere de sus caprichos, a intentar instrumentalizar la división sindical a través del favoritismo, de la utilización sin escrúpulos de un sector de éste.

Sus declaraciones son el primer aviso, tome buena nota de ello UGT.

El presidente de la patronal (CEOE) ha dicho cosas gordas, muy gordas, que ponen con el trasero al aire a UGT, al PSOE y al propio Gobierno. Lo que algunos pueden considerar una imprudencia del señor Ferrer Salat, puede que no sea otra cosa que el reflejo de la "autoridad" que en este momento tiene la patronal sobre determinados protagonistas políticos y sindicales del Estado, autoridad que nos resistimos a creer le pueda venir dada por la máxima de Napoleón con la que Ferrer terminó su disertación: "Todas las batallas se ganan con dinero, dinero, dinero...". El contenido de sus declaraciones constituye una carga en profundidad que pone en entredicho la mínima autonomía que UCD debería tener para que la vía democrática no naufrague nada más salir de puerto. Una cosa es que UCD defienda estratégicamente los intereses de la derecha, del capital, y otra gravísima que UCD no tenga prácticamente campo de maniobra para hacer esto con la prudencia y flexibilidad necesarias, respetando un cierto equilibrio político y social que le viene dado por la relación de fuerzas, por la composición y aspiraciones de las distintas clases y grupos que configuran el entramado de toda sociedad.

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. Bengoo

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

Con la negociación colectiva como tema central

Se celebró el Consejo Nacional

El pasado sábado, 29 de diciembre, se celebró en Bilbao, en los locales de la Alameda de Urkijo, el I Consejo Nacional ordinario, tras el IV Congreso Confederado, que tuvo lugar en Gasteiz en junio.

En su informe, el secretario general hizo una valoración negativa del Estatuto de los Trabajadores, planteando que por su falta de realismo y flexibilidad está condenado a ser papel mojado. Alfonso Etxebarria, pese a lo desafortunado del texto por su estructura de negociación rígida de arriba a abajo, constató que la realidad sindical va a desenvolverse de forma análoga, antes y después de esta ley, porque lo que en ella prima es el dinamismo y la vitalidad del

movimiento obrero. En este sentido, señaló la importancia que tiene para el futuro de la negociación colectiva en Euskadi el que ELA desarrolle una importante iniciativa.

Eusebio Alberdi y Juan Miguel Mendoza, responsables de Acción Reivindicativa, presentaron un informe relativo a la política general negociadora, en el que destacan, entre otros, dos aspectos:

—La prioridad que hay que dar a la negociación colectiva en Euskadi, tanto a nivel sectorial como de empresa.

—El criterio de defender para 1980 el poder adquisitivo de los salarios, incorporando a los mismos los incrementos de productividad registrados en 1979.

Los responsables de federaciones completaron el tema relativo a la negociación colectiva con una exposición de cada federación y sector. En sus intervenciones, hicieron referencia también al desarrollo estructural alcanzado en cada una de ellas.

En esta reunión del Consejo Nacional, que se extendió a lo largo de toda la mañana, se estudió también un plan para potenciar las elecciones sindicales. Igualmente, se eligieron los tres miembros de la Comisión de Control para fiscalizar, en representación del Consejo Nacional, la contabilidad confederal durante los próximos tres años.

Estuvo presente la Federación de Alimentación y Hostelería de ELA

Conferencia de la UITA en Ginebra

Entre los días 4 al 7 de diciembre tuvo lugar en Ginebra la conferencia de la UITA

sector HRC (hoteles, restaurantes y cafés), en la cual se abordaron las distintas problemáticas del sector actualmente existentes, entre las cuales destacamos las siguientes.

Sistemas de retribución

Ante la ponencia defendida por las distintas federaciones nacionales se vio claramente la necesidad de reivindicar un salario fijo para todos los trabajadores de los países que no cuentan con dicho sistema y que actualmente sus ingresos dependen directamente de la clientela y que también tienen la dificultad de poder controlar con el sistema de tasa de servicio las horas que se trabajan y los porcentajes de cobro.

Tipos de turismo

También se trató de los distintos tipos de turismo que actualmente se están dando, especialmente en Europa, y que son el turismo de masa promovido por los tours operators y el turismo social, que está dirigido a los trabajadores de viajes de sus respectivos sindicatos. Algunos países tuvieron bastante interés en conocer la situación actual de Euskadi y pienso que cabe alguna posibilidad de poder atraer dicho turismo social hacia nuestro país.

Se trataron además otros temas como el de medio ambiente en el trabajo y, asimismo, la elección de cargos para esta rama de la Internacional.

RAMON ARRASATE



Ramón Arrasate estuvo, en representación de ELA, en la conferencia de la UITA

HUMOREA

EL GOBIERNO NO RACIONARÁ LA GASOLINA



¡TENEMOS RESERVAS SUFICIENTES!



¡QUE VA! ES QUE SE TERMINARÍA EL NEGOCIO QUE HACE HACIENDA CON LA REVENTA



triumfo

Consejos Generales de INSS, INSALUD e INSERSO

A. AGIRREZABAL

El pasado día 20 han tenido lugar en Madrid las respectivas sesiones de los Consejos Generales de las entidades gestoras de la Seguridad Social: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Instituto Nacional de la Salud (INSALUD) e Instituto Nacional de los Servicios Sociales (INSERSO).

En el orden del día, dos puntos fundamentales: aprobación de la propuesta de reglamento de funcionamiento y el plan de trabajo para 1980. Para ello se habían constituido sendas comisiones de trabajo, en las cuales ELA estaba representada, y que en reuniones anteriores habían elaborado los anteproyectos de los mismos.

Atribuciones de los Consejos

A la hora de fijar las atribuciones de los Consejos se planteaban diversas alternativas: la definición amplia, la enumeración concreta y una postura intermedia. En el reglamento se rechaza la primera solución por estimarla insuficiente, dado que las disposiciones legales en vigor establecen determinadas competencias. Tampoco se recoge en el texto una pura y simple enumeración que, además de no ser nunca completa, tiene casi siempre el inconveniente de no mostrar el núcleo central de la institución. Se recoge, pues, la posición intermedia, que arranca de una definición extensa y sirve para extraer, a modo de consecuencia, los principales aspectos a donde ha de aplicarse el objetivo de estos órganos directivos.

Se ha estimado que la tesorería general debía estar sujeta a control, sin perjuicio de cualquier solución de carácter independiente que pudiera adoptarse en el futuro. Un ámbito de actividad tan importante no podía dejarse al margen de la vigilancia y control. En tal sentido, y con las naturales determinaciones, se incluye en el actual reglamento.

Dentro de las funciones de los consejeros merece destacarse el derecho a la información. Se trata de un derecho amplio y sin cortapisas,

pero sujeto a procedimiento en cuanto a la forma de ejercerlo, por estimarse que el derecho individual que se tiene al conocimiento de los antecedentes o documentación debe cohererarse con el interés público que obliga a garantizar el uso adecuado que haya de hacerse de la información.

Comisiones ejecutivas provinciales

La regulación de las comisiones ejecutivas provinciales es adaptación de la legislación vigente o acomodación al ámbito provincial de las normas anteriores establecidas. La configuración estatal que con ello establece sin tener en cuenta la realidad autonómica, puede vaciar así de contenido importantes parcelas de competencias del Gobierno vasco y es por lo tanto importante que este enfoque sea corregido cuanto antes.

Por último, la adaptación a las realidades existentes, donde la nueva articulación haya tomado cuerpo, puede venir dada por la vía de los acuerdos de las representaciones sindicales, o de las organizaciones empresariales, sin necesidad de plasmar por escrito lo que puede, por ahora, estar sujeto a contingencias variables.

No se cierra con ello la puerta a una nueva configuración de futuro, sino que se excluye de una normativa que, como la del actual reglamento, ha de nacer con cierto ánimo de permanencia. En tal sentido, conviene tener presente lo que tantas veces se ha dicho y que, ahora, merece ser recordado: los Consejos Generales están inmersos en un proceso de formación que exige, en cada momento, su adaptación a las realidades circundante y que obliga, por tanto, a obrar con la necesaria prudencia si se quiere conseguir el fin para el que fueron concebidos.

Queda para un próximo artículo la propuesta del plan de trabajo para 1980 y algunas consideraciones generales sobre los institutos.

La reducción del tiempo de trabajo



Los años 80, en todos los países industrializados, se caracterizarán por la persistencia del paro, tasas de paro de 6, 8, 10 % de la población activa. Este paro no se da simplemente por razones coyunturales, de momento, sino que tiene causas profundas, estructurales, que se basan en las propias características del capitalismo.

A esta realidad capitalista se ha de añadir el hecho de que el sistema capitalista atraviesa hoy una de sus crisis más graves, crisis que tendrá efectos de todo tipo: económicos, sociales y políticos.

Hoy en día, todos los economistas coinciden en que hemos entrado en un largo ciclo económico de muy lento crecimiento, lento crecimiento que se agrava por la ausencia de planificación, la crisis de la teoría económica y la aplicación de programas económicos monetaristas de serias y negativas consecuencias sobre el nivel de empleo.

Las perspectivas económicas y de empleo son muy sombrías para Europa y seriamente preocupante y graves para la economía vasca, economía la nuestra que, sin embargo, se va a encontrar con una oportunidad de desarrollo en el marco autonómico. De todas formas, esta oportunidad de desarrollo para la economía vasca no es asumible en los próximos 5-8 años y, entre tanto, el paro va ser creciente en Euzkadi. Las tasas de crecimiento de la economía han de ser superiores al 5 % anual para alcanzar una disminución considerable del paro en los años 80, y eso es hoy una utopía. Con las reglas del juego económico capitalista y la aplicación de políticas económicas tradicionales, el paro será creciente y de dimensiones sociales graves en Euzkadi en la próxima década.

La responsabilidad sindical

En esta economía capitalista y esta "nueva democracia", a los sindicatos no nos dejan ni ser responsables ni asumir nuestra participación en la sociedad, a pesar de todos los llamamientos que nos hacen con eso del "barco se hunde", llamamientos que no constituyen sino un burdo intento de manipulación y un claro esfuerzo por vendernos a todos la ideología dominante de la sociedad capitalista. Con ello van creando una angustia e inseguridad en multitud de trabajadores, dando lugar a motivos más que suficientes para tratar de potenciar las organizaciones de trabajadores y nuestra solidaridad interna. En otras palabras, las organizaciones sindicales tenemos una enorme tarea para los años 80.

De todas formas, si no nos dejan incidir en la planificación y en la política económica, hay otras formas de responder —ser responsables— en esta crisis. En última instancia, se trata de hacer el sindicalismo que corresponda a este momento y a esta sociedad. Es lo que estamos haciendo, sindicalismo en crisis. Y uno de los aspectos de este hacer sindicalismo en crisis se halla en el tema de la **reducción del tiempo de trabajo**.

● **Con la reducción de jornada, el coste de capital se altera muy levemente, siempre que se mantenga la producción con un mayor empleo.**

● **La CES considera la reducción del tiempo de trabajo como uno de los elementos centrales de su estrategia sindical.**

La reducción del tiempo de trabajo

Este tema es complejo y tiene muchas implicaciones. Por otra parte, todos los sindicatos europeos y la CES consideran la reducción del tiempo de trabajo como uno de los elementos centrales de su estrategia sindical y como reivindicación estrechamente ligada al problema del paro.

El tema de la reducción de jornada da lugar a reacciones violentas y vis-

cerales de la patronal. Además de esa vieja idea de que Euzkadi no tiene petróleo, sino únicamente su trabajo, su capacidad de trabajo. Con ello viene el ya clásico argumento de que si trabajamos menos, seremos más pobres y la tarta a repartir entre todos será menor. Viejo tema, viejo argumento que se señalaba ya en el siglo pasado. Está claro que no siempre es válida esa razón de la tarta.

Y ya que hablamos de tarta, hay una primera idea: no queremos simplemente una tarta mayor, a los sindi-



En circunstancias de crisis económica como las actuales es más asimilable una reducción de jornada que un aumento de salarios y tenemos que saber combinar los elementos en la negociación

calistas y a los trabajadores nos importa mucho cómo es la tarta, qué calidad tiene.

El paro nos importa

La patronal, al primer intento de reducción de jornada señala que es preferible un aumento salarial mayor que el 10 % que una reducción de jornada del 10 %. Y un poco de razón teórica ya tiene ahí. Pero depende de cómo se hagan los números.

En circunstancias de crisis como las actuales es más asimilable una reducción de jornada que un aumento de salarios y tenemos que saber combinar los dos elementos en la negociación.

Con la reducción de jornada aumenta el coste del capital por la menor utilización de la maquinaria: eso dice la patronal, pero eso es verdad si se mantiene el mismo número de trabajadores. En caso de mantener la producción con un mayor empleo, el coste de capital se altera muy levemente.

Igualmente, se ha de considerar que una reducción de la jornada da lugar a un aumento de productividad

que los patronos olvidan. Se trabaja más y mejor por hora trabajando 38 horas en vez de 44.

Una reducción del tiempo de trabajo es una reivindicación nuestra relacionada con la calidad de la tarta. Queremos unas condiciones de trabajo y vida que incluyan el tiempo libre necesario a nuestras necesidades: no sólo importan las pesetas, la tarta, sino también las condiciones de trabajo y de vida, la calidad de la tarta. Esta es una razón básica para esta reivindicación.

Pero hay otra razón, importante, solidaria: es la disminución del paro. Ante la seguridad del aumento del paro, los trabajadores, por solidaridad interna entre nosotros, porque nos importa la economía de nuestra sociedad, la calidad de la tarta, el derecho al trabajo y al tiempo libre, y aún sabiendo que la reducción de tiempo de trabajo no tiene efectos inmediatos sino a medio y largo plazo, reivindicamos, y lo continuaremos reivindicando en los años 80, una reducción del tiempo de trabajo y una disminución del paro.

MENDI

HEMEROTEKA

Explosivas declaraciones de Ferrer Salat

Ferrer Salat, presidente de la CEOE, ha explicado en una reunión restringida con empresarios la verdad del trasfondo del acuerdo-marco, tanto política como sindicalmente, con palabras nunca publicadas. Entre otras cosas dijo:

—Si no firmamos el acuerdo-marco, nos cargamos la UGT. Toda la estrategia de UGT se vendría abajo y perderíamos un posible aliado en la banda sindical. Si no hay convenio, UGT no resistirá la lucha convenio a convenio, porque tiene menos organización y virulencia que CC. OO.

—El quid de la cuestión en el tema salarial está en un sólo 1 % de diferencia entre lo que pide UGT (banda del 13 al 16 %) y lo que ofrecemos (máximo del 15 %).

—La salida que vamos a ofrecer para que UGT pueda vender a sus bases el acuerdo-marco es que se pacte un 1 % más por encima del 15 %, en caso de acuerdos de pro-

ductividad y absentismo. Este 1 %, optativo, les permitirá salvar la cara delante de su gente. Sobre todo cuando a su lado tendrán a CC. OO. pidiendo hasta un 17 %.

Comisiones Obreras se ha visto forzada a sentarse a negociar. CC. OO., siguiendo directrices del PCE, quiere italianizar nuestro país, es decir, destrozar a los socialistas. Esto me lo ha dicho el propio Carrillo.

—UGT, hace un año, estaba en situación crítica. Un año más y desaparece. Se dieron cuenta de que iban arrastrados por CC. OO. En abril dieron el giro. Tenía todas las de perder y adoptó una posición europea. En julio firmamos el acuerdo CEOE-UGT y se rompió

el frente sindical Comisiones Obreras-UGT.

—La estrategia de UGT encaja hoy más con lo que quieren los trabajadores. Comisiones Obreras ha perdido puntos en muchas empresas (Ford, Renfe, etc.).

—La central socialista es débil, pero tiene al PSOE detrás. Felipe González me ha dicho que no podría gobernar sin un sindicato detrás. Lo mismo que sin el PSOE no se hubiera podido hacer la reforma laboral. Con el apoyo del PSOE se ha sacado el Estatuto del Trabajador.

—En el Estatuto del Trabajador hemos obtenido facilidades para el despido en la pequeña y mediana empresa. Hemos conseguido que se pueden despedir con una reducción del 20 %, y no se pagarán todos los salarios de tramitación en el despido improcedente.

—Otra ventaja es el silencio ad-

ministrativo de la Dirección General de Trabajo para resolver expedientes de regulación de empleo. Le basta no contestar, y se resuelve positivamente, y se puede despedir. También son positivos los contratos a tiempo parcial.

—El cierre empresarial y conflictos colectivos quedarán para otra ley. Con los votos de UCD, Convergencia y otros saldrá adelante aunque la izquierda se oponga.

—Hoy se nos escucha. Casi todos los proyectos legislativos se nos consultan. Tuvimos que dar una batalla contra la línea de izquierda de UCD. Hoy se nos consulta casi todo.

—El convenio-marco servirá para romper por arriba la escalada de negociaciones colectivas y de reivindicaciones.

(“Informaciones”, 19-12-79)

Magotteaux-Luzuriaga: Negociado el convenio para 1980

Incremento salarial del 19,5 %

Estatutuaren eztabaidaketa dela eta, UGT eta CE-OEren arteko izkutuko tratua dela eta, negoziaketak non egin eta nola, zein indarren artean. Hauxe da gairik inportanteena. Zeren eta Madrilen bestea esaten badigute ere, guk diogu (beti ohikatu dugu) Euskadin negoziatuko ditugula komenioak, geuk erabakitzen dugun inguruan, enpresatik hasita. Noski, batzuen eritziz, insolidaritatea da horrela egitea eta pentsatzea, geurea nahi eta ikusten omen. Baina, esan diezagutela ea nondik hasten den langileen solidaritatea, elkartasuna, ez bada behetik enpresa bakoitzetik. Nafarroako altsasu inguruko Urdiain herriko Magotteaux-Luzuriaga enpresan egin dute, oindik oino, 1980rako komenioa. Ona bera, indar sindikala dagoen tokian eginga.

Lo hemos dicho siempre. Y con más fuerza desde que salieron a la luz pública los claudicantes pactos secretos UGT-CEOE: queremos negociar nuestros convenios en Euskadi y poder elegir el ámbito de nuestros convenios. Y no nos valen monsergas baratas de solidaridad mal entendidas. El camino de la solidaridad empieza en los niveles más bajos, no en las alturas de los despachos, aunque éstos estén en Madrid. La solidaridad sólo es practicable desde posiciones de fuerza, mientras que el verbalismo demagógico es pura y simple debilidad.

El camino lo mostramos en empresas como Magotteaux-Luzuriaga, de Urdiain (Nafarroa), donde con una fuerte organización y sindicalización se demuestra que es posible alcanzar objetivos que, aunque no gusten a personas como Abril Martorell, Ferrer y compañía, benefician realmente a los trabajadores.

Los principales puntos firmados en el convenio de Magotteaux el 21-12-79 son los siguientes:

—Aumento salarial del 19,5 %.

—Jornada laboral de 1.940 horas de presencia anual.

—Treinta días de vacaciones.

—Reconocimiento de las secciones sindicales que tengan una afiliación mínima del 15 %.

—Reconocimiento de la figura del delegado sindical, con 20 horas/mes pagadas para el ejercicio de sus funciones.

—Equiparación a efectos sindicales a empresas de más de 250 trabajadores.

—Cinco días de permiso para los afiliados a las secciones sindicales reconocidas para asistir a cursillos, congresos, etc.

—No se podrá imponer ninguna sanción de más de 7 días a un afiliado a una sección sindical, sin previa comunicación a ésta.

—Se garantizan 40 horas/mes para los miembros del comité. Este convenio ha tenido una gran repercusión en toda la zona de Sakana (La Baranca) y casi todas las empresas, a la vista de los resultados obtenidos por los trabajadores de Magotteaux, están ya planteando el mismo camino.

J. M.ª OTAEGI

Aviso para aquellos que hayan percibido subsidio de Desempleo de enero de 1979 en adelante

Al haber desaparecido los topes de percepción de subsidio de Desempleo con efectos de enero de 1979, aquellos trabajadores pertenecientes a empresas pesqueras de Pasajes que hayan estado percibiendo Desempleo desde la citada fecha, deberán pasar por el Sindicato para firmar una solicitud de abono de los atrasos para aquellos que les correspondiera.

Sindicato de Pesca
ELA-STV

Cursillo de Socorrismo y Primeros Auxilios a bordo, organizados por el Instituto Social de la Marina

Se ha programado un cursillo de Socorrismo y Primeros Auxilios a bordo para pesca-

dores de Bajura, que se celebrarán en la Casa del Mar de Pasajes de San Pedro durante los días 14 al 18 de enero.

Quienes estén interesados en asistir a dicho cursillo deberán inscribirse en el Instituto Social de la Marina (Casa del Mar) de Pasajes de San Pedro.

Abono de atrasos de festivos en Hijos de Fco. Andonaegui

Los tripulantes de los barcos de Hijos de Fco. Andonaegui

“Playa de Ondarreta”
“Playa de La Concha”
“Playa de Zumaya”
“Pasajes Antxo”
“Pasajes de San Juan”
“Pasajes de San Pedro”

que hayan estado enrolados en los citados a partir de 1 de enero de 1977, deberán pasar por el Sindicato para percibir los atrasos de festivos.

Sindicato de Pesca
ELA-STV



En la foto, tomada desde un helicóptero, José Rincón es recogido por el helicóptero inglés de salvamento ayudado por el médico que le atendió, frente a las costas de Inglaterra

La tragedia del “Gulstav Trader” del pasado día 19 pone en triste actualidad de nuevo

La inseguridad de los trabajadores del mar

La muerte de dos marineros pasaitarras durante la madrugada del pasado 19 de diciembre en la boca del puerto guipuzcoano, al intentar el remolcador “Ondartxu” rescatar al buque danés “Gulstav Trader”, ha supuesto, de nuevo, un toque de alarma que las autoridades del puerto, así como de la Administración central, han de tomar buena nota de ello. La manifestación realizada por los trabajadores en Trintxerpe, días después de la tragedia, dan constancia de ello.

La inexistencia de un mínimo equipo de salvamento en el puerto, cuyas consecuencias se han visto claramente, pone en actualidad, en triste actualidad, la inseguridad de los hombres de la mar.

El tema es de suma complejidad, con unas connotaciones peculiares propias de las condiciones de trabajo del sector pesquero, lo que hace difícil abordarlo en toda amplitud. No por ello podemos dejar de denunciar la situación de estos trabajadores, que se ven más indefensos que los trabajadores de tierra en su trabajo diario.

El sector marítimo pesquero se encuentra entre los índices de más alta accidentalidad en el mundo. Es algo que salta a la vista. Un centro de trabajo en continuo movimiento, en el que no se toman las medidas de seguridad suficientes, el espacio muy reducido, hay muchos salientes en el barco, las jornadas de trabajo son muy prolongadas y sin el debido descanso para recuperarse, con una falta mínima de comodidad, entre otros factores, son circunstancias en las que estos hombres viven, la mayoría de las veces ausentes durante mucho tiempo de la familia, de los amigos del pueblo.

ELA-Astekaria ha querido que fueran los mismos protagonistas quienes expresaran

esta realidad. Con este fin, nos hemos reunido en el local de ELA en Trintxerpe con cinco trabajadores de arrastre de Pasajes: José Rincón, Antonio Urkiza, Albino Parratxo, Juan González y Antonio Siso.

Cada uno empieza contando sus experiencias, que si las relatamos todas nos haría falta números enteros como este periódico.

“Yo sufrí un accidente el 11 de diciembre del pasado año a 150 millas de las costas inglesas, por el que me tuvieron que amputar una pierna —comenta José Rincón—. Me cogió la costura de un cable y me cortó la pierna. Estuve tres meses hospitalizado en Inglaterra. Cuando salía yo del hospital, ingresaban a otro pescador de un arrastrero también de Pasajes, con toda la cara destrozada”.

Añade que si estuviera a 150 millas, pero de la costa española, hoy no estaría aquí. El médico inglés que le atendió constataba, según él, que atienden a innumerables casos de los pesqueros de la costa del Estado español como de ningún otro Estado europeo. “Salvan millares de vidas al año”, decía.

Es significativo, a este respecto, lo que le comentaba dicho médico: “Vosotros venís destrozados, otros (de otros Estados europeos) vienen con accidentes, pero más ligeros, menos graves”.

El 8 de diciembre pasado se incendió el arrastrero “Lezo” frente a las costas de Burdeos, a unos 150 millas aproximadamente. Testigos presenciales del suceso, en el que murió un compañero suyo, contaban el nerviosismo vivido durante la tragedia.

Otra cosa sucedió en la costa misma de Pasajes en el año 62, en el que murió toda la tripulación (16 arrantzales), sin poder hacer cosa alguna por remediarlo, mientras desde el faro se veía cómo les iba tragando el mar. El aviso dado a la Comandancia de Marina fue inútil. El temporal es, generalmente, el denominador común de las muertes y accidentes graves ocurridos. Hay, sin embargo, accidentes normales que no son prevenidos o que no son debidamente curados (golpes, cortes, enfermedades ocasionadas ocasionadas por la humedad, por la dieta alimenticia, etc., etc.) y que plantean muchos interrogantes.

¿Por qué es corriente el que a menudo no se sepa cómo manejar el botiquín habilitado en el barco? ¿Qué medicina y en qué proporciones suministrar al enfermo? Hay casos en que no se sabe poner una inyección. Otros en los que a la hora de aplicar un medicamento se ha percatado de su caducidad.

Una exigencia, en este sentido, es la petición de una mayor preparación y conocimiento sanitarios de los patronos-costa durante su paso por la escuela técnica. A veces, y

no pocas, la intuición suple a conocimiento en el tema sanitario, lo que no deja de ser vergonzante. Otro aspecto a tratar es el referente al material de trabajo en el barco unas seguridades técnicas mínimas para cualquier evento de peligro, como faltaban en el barco incendiado en Burdeos. No poseía puertas de salida de emergencia para facilitar la huida al incendiarse el camarote.

La Comandancia de Marina, en teoría, y éste es otro cantar, tiene la misión de revisar las condiciones técnicas y sanitarias de cada uno de los barcos. Como se expresaba un arrantzale: “Lo que revisar son papeles, si están en regla o no, pero lo que nos cura son los medicamentos, no los papeles”, terminó diciendo.

Existe un reglamento de sanidad igual para todos, pero en opinión de todos, existe una gran diferencia de barco a barco. El cuidado de unos otros dista mucho, según ellos.

No podemos dejar de mencionar, por último, algo que se ha visto claramente en el suceso del buque danés. Es la falta de un equipo de salvamento, de un helicóptero, de barcos de rescate para estos casos de peligro.

Uno de los marineros comentaba que el temporal había en las fechas que le cogió a “Gulstav Trader” azotó anteriormente a las costas europeas, con barcos y buques volcados, con muchos apuros, etc., etc., y no por ello hubieron víctimas.

El helicóptero más cercano de Pasajes el día 19 pasado estaba en Palma de Mallorca.

J. LARRAÑAG.

La patronal, en espera del Estatuto y del acuerdo-marco, intenta atrapar las informaciones

Convenios provinciales del Metal

Langileen Estatutua eta acuerdo-marco delakoa atzean dutela; Metaleko probintzial komenioen negoziaketak egiten dihardute edo eta hastekotan.

Gipuzkoan eta Nafarroan eguna ipinia dago negoziaketak hasteko, urtarrilaren haseran. Araban eta Bizkaian hasiak egon arren, nagusiak negoziaketak atzeratu nahiean ibili dira eta egin ere urtearen lehen egunak arte. Patronalari ongi etortzen zaio zenbat eta geroago jartzea mahaian sindikatuekin, zeren eta Estatutua eta acuerdo-marco delakoek diotena aplikatu bailitezke horrela.

Absentismoa, produktibitatea eta lanorduetako puntuak ikusi besterik ez dago, lehen baino okerrago gelditzen gaitela oharrezko.

Hauk horrela, ELAk bi puntutan, bereziki, egiten du gogor negoziaketa hauetan; komenioaren errebindikapen minimoak zeintzuk diren alde batetik (jornalari heutsi, lanorduetak gutxitu, eskubide sindikalak lortu — delegatu sindikalarena bereziki—, e.a.), eta probintzial komemioaz aparte, ahalik eta gehien nun lortu daiteken, maila hartan negoziatzea; empresaz egitea. Igaz ere, hainbat enpresako komenioak frogatu zuten esaten duguna.

GIPUZKOA

Convenios y acuerdos en el ámbito de la empresa, junto con el Convenio provincial, constituyen hoy el marco inmediato de negociaciones de los trabajadores del sector Metal de Gipuzkoa.

En marcha ya varios de entre los primeros, el próximo 8 de enero, en los locales de la AISS de Donostia, las Federación del Metal de ELA-STV, CC. OO., UGT y LAB por una parte, y las patronales ADEGUI y EKOR por otra, iniciamos las negociaciones del Convenio Provincial del Metal de Gipuzkoa para el año 1980.

de precios al consumo de primer semestre a partir del primero de julio.

—Salarios reales: Incremento de un 10 % a partir del primero de enero y del índice de precios al consumo a partir del primero de julio.

—Obligación de las empresas de entregar tablas de los salarios reales vigentes en la empresa.

Jornada

—Reducción de jornada laboral a 42 horas semanales (1911 al año) durante 1980 y a 41 horas semana (1865 año) durante 1981.

—Para trabajadores a tres turnos, reducción de jornada a 41 y 40 horas/semana (1.865 y 1.820 al año) durante 1980 y 1981 respectivamente.

Vacaciones

—Treinta días. 26 laborales.

Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos

—Plus de 20, 25 ó 30 %, o reducción de jornada en dos horas/semana sin percibo del plus.

Horas extras

—Imposibilidad de realización de horas extras habituales de producción.

—Cobro de horas extras por circunstancias excepcionales y recargo del precio de las mismas.

Extinción del contrato de trabajo. Despidos.

—La extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador y despidos improcedentes, dará derecho a una indemnización de dos meses por año antigüedad con tope de seis mensualidades.

—Los despidos por "causa objetiva", que tengan una indemnización de 20 a 45 días por año de antigüedad.

—Anular la validez de los despidos derivados de faltas justificadas de asistencia al trabajo.

Modificación del tipo de contrato. Nuevos contratos.

—La modificación del contrato de trabajo, para ser válida necesita de consulta previa al comité o delegado sindical.

—Toda contratación de personal y el tipo de contrato a realizar debe ser comunicada en tablón de anuncios con antelación.

Actividad sindical en la empresa

—Los delegados sindicales dispondrán del siguiente número de horas/mes retribuidas.

Número de trabajadores empresa, de 5 a 24; % afiliación mínimo, 5 afiliados; horas/mes, 10, 25 a 100, 20%, 15; 101 a 500, 12%, 25; 501 a 750, 10%, 35; 751 en adelante, 10%, 40; más de 1.000, 20%, dos delegados con 40.

Otros aspectos como dietas, licencias, plus distancia, etc.

Nuestro camino

Con este conjunto de peticiones, aquí resumidas, vamos a las negociaciones. No hay que ocultar que hay factores que juegan en contra: situación económica y sus secuelas de expedientes, etc.; distinta realidad económica de las empresas, estrategia de rendición de alguna central sindical, etc., y con todo ello el deseo patronal de siempre —y para colmo en aras de mantener y crear empleo!— de limitar lo más posible las rentas salariales para favorecer al crecimiento del excedente o beneficio empresarial.

Esto lo sabemos y por ello repetimos una vez más que hoy el convenio provincial no nos ofrece garantías para centrar en él exclusivamente toda nuestra acción reivindicativa.

Nuestro camino está claro: Hay que defender con uñas y dientes lo que hemos logrado hasta la fecha los trabajadores, y hay que defender con la misma firmeza la mejora y superación de las condiciones actuales.

Y si esto, por diversas razones, se hace más difícil a nivel provincial, hay que establecer otros terrenos de juego hoy más propicios para muchos

—aunque no fáciles—, como es la empresa.

La mejor solidaridad con los compañeros que menos fuerza reivindicativa tengan la daremos negociando, presio-

Los trabajadores del Metal de Navarra, al igual que en los otros sectores, sienten la necesidad de organizarse en centrales sindicales, cansados ya de los planteamientos personalistas y antisindicales que de todos son conocidos y que tanto se dan en esta provincia, conduciéndonos únicamente a situaciones contrarias a nuestras aspiraciones e intereses como trabajadores y que se traducen en la pérdida del poder adquisitivo de nuestros salarios y otras cuestiones laborales, así como en el no reconocimiento de nuestras exigencias sociales y sindicales.

Por ello, ELA-STV, ante las próximas negociaciones del convenio del Metal de Navarra, propone que la Mesa negociadora esté compuesta única y exclusivamente por las centrales sindicales representativas, ya que tanto los delegados de personal como los miembros del comité de empresa carecen de representatividad para su incorporación a niveles de negociación diferentes al de empresa, proposición ésta que fue asumida por las centrales CC. OO., UGT, USO y SU, con los que conjuntamente con ELA-STV, ha quedado compuesta la mesa negociadora del convenio provincial.

ELA propugna cara a este próximo convenio que el mismo tenga carácter de mínimos, es decir, que en ningún momento impida y coarte la libertad que tienen los trabajadores de cada empresa o centro de trabajo de negociar convenios de empresa que puedan superar al convenio provincial y que reflejen además aquellos aspectos propios de cada centro de trabajo. Indistintamente que esta sea grande, mediana o pequeña, otro aspecto importante cara al próximo convenio es la incorporación de tablas salariales que clarifiquen el confusio-

nando y estableciendo acuerdos en las empresas que demuestren un camino a seguir y unos niveles salariales y de otro tipo a alcanzar. El año pasado, los trabajadores que en varios centenares de em-

NAFARROA

mente un salario garantizado, confusiónismo que se viene traduciendo en beneficio de la patronal, ya que, indistintamente de cual sea la categoría profesional del trabajador o los trabajos que realice, ésta "cumple" con pagarle única y exclusivamente este salario único garantizado.

En base a estos requisitos, ELA defenderá la plataforma común en las negociaciones cuyos puntos a destacar son:

a) Incorporación de tablas salariales, garantizando en

presas negociaron acuerdo propio, superando con creces el convenio provincial, lo demuestra claramente.

CARLOS GUEREÑU

todo momento un salario mínimo para la categoría más baja de 36.500 pesetas.

b) Una jornada laboral de 40 horas semanales.

c) Treinta días de vacaciones.

d) El reconocimiento de las secciones sindicales y en especial la figura del delegado sindical.

e) Medidas contra el paro.
f) Jubilación forzosa a los 65 años y anticipada a los 60, con el 100 % del salario.

J. M. LAVADO

ARABA

El pasado día 19 de diciembre comenzaron las negociaciones del Convenio provincial del Metal en Araba, no sin antes haber mantenido unas cuantas reuniones con CC. OO. y UGT para dejar claras las posiciones de cada una de las centrales, tratando de evitar posturas irracionales que lo único que han conseguido años atrás es crear confusión entre la clase trabajadora por la gran carga demagógica que conllevaban.

En estas negociaciones nos estamos encontrando con una patronal, SEA, que lo único que pretende, entre otras cosas, es aplazar las negociaciones, hasta que el "Estatuto contra los Trabajadores" salga realizado, con el propósito de introducirlo en el convenio provincial y recortar las conquistas que actualmente tenemos en convenio. Es de destacar el aplazamiento de la siguiente reunión hasta el 2-1-80. Asimismo plantean puntos como el de productividad, absentismo y parte de trabajo. ¿Qué otro fundamento puede tener, sabiendo como sabe la patronal que los trabajadores no vamos a tolerar que nos recorten lo que tanto nos ha costado conseguir!

Para el Consejo sectorial del Metal en Alava está claro que este año van a ser difíciles las negociaciones, siempre lo han sido, pero está igualmente claro que no vamos a ceder de nuestro propósito por considerarlos justos y alcanzables.

Sabemos también que otras fuerzas puede que no lo tengan tan claro y que quizás estén dispuestas a negociar sobre productividad y parte de trabajo (ateniéndose a los acuerdos UGT-CEOE), y que no debe por qué condicionar nuestras negociaciones.

Debemos mantener nuestro poder adquisitivo de nuestros salarios; es nuestra obligación reducir la jornada de trabajo; debemos mejorar las condiciones de trabajo, dignificar al trabajador; es necesario luchar contra el paro, tenemos que potenciar la formación de los trabajadores en temas tan importantes como la seguridad e higiene en el trabajo; no permitir que se margine a la mujer trabajadora; tenemos que reafirmar las consecuciones sindicales en aras de un afianzamiento de la clase trabajadora, puntos éstos que se reflejan en la plataforma reivindicativa.

OTXOA

Plataforma reivindicativa

Los objetivos fundamentales que han presidido la elaboración de la plataforma reivindicativa del Convenio provincial han sido:

—Garantía del poder adquisitivo de los salarios.

—Una mejor distribución del trabajo disponible, a través de la reducción de jornada laboral, supresión de las horas extras habituales de producción, etc.

—Control sobre los contratos de trabajo y movilidad de personal.

—Encarecimiento de las indemnizaciones en despidos.

—Fortalecimiento del papel del delegado sindical.

En base a ello se ha confeccionado una plataforma que ha sido discutida internamente en el seno de las federaciones comarcales y referendada por el Comité sectorial del Metal de Gipuzkoa, en reunión celebrada el pasado 15 de diciembre. La plataforma ha sido entregada a las patronales el pasado día 18. A continuación la resumimos.

Salarios

—Salarios tabla de convenio: Incremento de las tablas actuales en un 11 % a partir del 1.º de enero, y del índice



El Estatuto de los Trabajadores carece del mínimo realismo, está construido en el aire con una estructura endeble que no va a soportar los embates de la dinámica social

Una nueva oportunidad perdida

El Estatuto de los Trabajadores ha sido aprobado por el Congreso

Tal y como preveíamos, el Estatuto de los Trabajadores ha sido aprobado por el Congreso sin que el texto de la comisión haya sufrido modificaciones importantes. El acuerdo UGT-CEOE ha sido un acuerdo cerrado y como tal ha funcionado con la prácticamente sola excepción del artículo 85, que trata la legitimación para negociar. El cambio introducido en este artículo es el de volver al texto inicial de los acuerdos secretos UGT-CEOE, tal y como lo exigía el PCE, para garantizar como mínimo que en los convenios colectivos de empresa, para negociar las representaciones sindicales se requiera que en el comité de empresa haya por lo menos más del 50 % de sindicados.

La discusión en el Congreso ha sido de puro trámite

Poco más de sí han dado las discusiones en el pleno, trámite obligado para las votaciones, y que para lo único que han servido ha sido para poner en evidencia la regresividad ya reiterada del título primero, donde la flexibilización de plantillas, el despido libre como parte más característica de ésta, ha quedado con la redacción hecha por la comisión. En relación a este tema no se han revisado tan siquiera las indemnizaciones, lo que hubiera permitido que, al menos, el despedir no fuese tan barato al empresario.

La libertad de las partes, que ha sido algo así como la razón de las razones esgrimidas para cantar las excelencias de este Estatuto, se quiebra en varias partes de este título primero, cosa que no parece importar a la UCD, principal avalista de su contenido, con el apoyo nada disimulado del PSOE, que se ha abstenido con frecuencia cuando no ha

apoyado al partido gubernamental. Este fue el caso cuando se discutió la posibilidad de que fuesen lícitos los pactos entre empresas y trabajadores, que eximiesen a éstos del pago de cargas fiscales y de Seguridad Social. El artículo 24.3 establece que todo acuerdo en este sentido es nulo.

No debe de extrañar que el balance de esta parte del Estatuto sea positivo para la CEOE, porque además de las facilidades obtenidas para el despido, para el contrato a tiempo parcial y otras, han conseguido que el silencio administrativo de la Dirección General de Trabajo permita que los expedientes de regulación de empleo puedan realizarse con menores garantías para los trabajadores.

La rigidez de una estructura negociadora

Igualmente, los debates han puesto de manifiesto, pese a las pajuelas que los representantes de UCD y PSOE han intentado introducir en sus intervenciones, que con el título segundo se saca al sindicalismo de la empresa. En este sentido, llama la atención que con la disculpa de que queda pendiente otra ley sobre la representación sindical, la sección sindical ni se ha mencionado. Como ha señalado Ferrer Salat, de secciones sindicales, nada.

Débiles, contradictorios y falsos han sido también los argumentos para justificar la rigidez de la estructura de la negociación colectiva de arriba a abajo, que anula la soberanía de los trabajadores y cierra la posibilidad de crear por vía legal un marco autónomo de relaciones laborales en Euskadi.

De todo ello ya hemos hablado y lamentado la pérdida de esta oportunidad de conformar la ley a la realidad so-

cial. Esta falta de sensatez del Gobierno y de la patronal no va a producir otra cosa que conflictividad, abriendo a su vez una preocupante interrogante sobre el futuro de UGT, que ha perdido el norte sindical.

El contenido del texto del Estatuto va a ser, sin duda, contestado por la acción sindical, no puede ser de otra forma si realmente se quiere defender las conquistas de los últimos años y el derecho a la libertad sindical.

● *La libertad de las partes, que ha sido algo así como la razón de las razones para contar las excelencias de este Estatuto, se quiebra en repetidas ocasiones.*

● *El contenido de este Estatuto va a ser sin duda contestado por la acción sindical; no puede ser de otra forma si realmente se quiere defender las conquistas de los últimos años y el derecho a la libertad sindical.*

La evidencia de los hechos

No hay que perder de perspectiva, finalmente, que este nuevo pulso contra-corriente ocasionado por una ley escorada hacia la patronal va a tener su primera concreción en el llamado acuerdo-marco, donde nuevamente la UGT vuelve a firmar unilateralmente, presumiblemente por compromisos suscritos con

En el último mes se ha registrado un incremento moderado

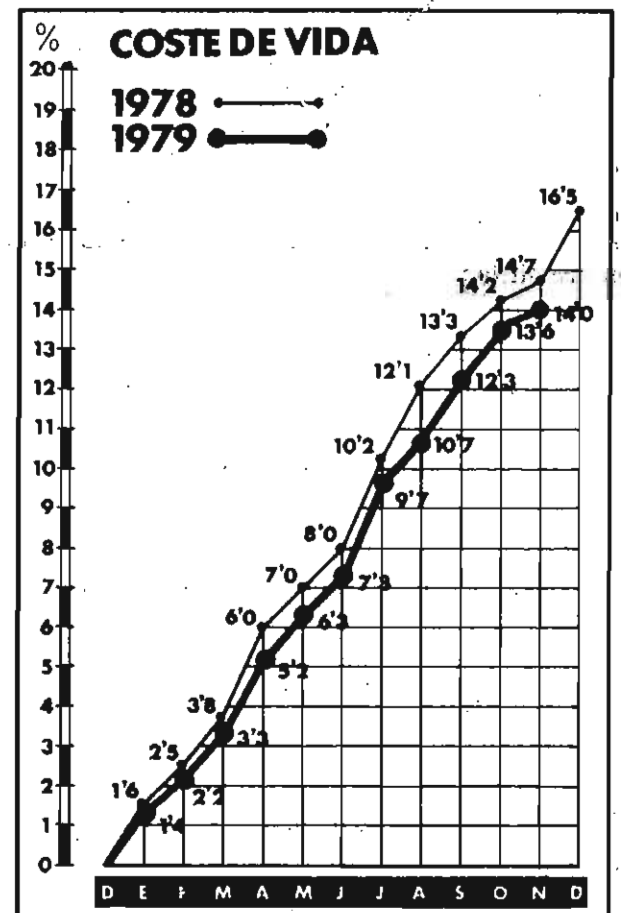
14 % de inflación de enero a noviembre

El mes de noviembre ha registrado, según los datos provisionales facilitados por el Instituto Nacional de Estadística, un incremento del 0.3 %, lo que totaliza una tasa acumulada de inflación para los 12 últimos meses de 15.5 % y para los 11 meses del '79 el 14 %.

Este moderado incremento de noviembre, mes tradicionalmente estable, es debido al descenso habido en el índice de alimentación, que supone nada menos que el 40 % del conjunto y que ha contrarrestado las elevaciones entre 0.5 y 3 puntos habidas en el resto de los grupos.

Con sólo el último mes del año por completar, puede concluirse, pues, que la evolución del índice del coste de la vida de 1979 es muy similar a la del pasado año y que las cifras finales diferirán por lo tanto muy poco, pudiéndose estimar la inflación en un 16 %.

A los datos expuestos cabe añadir dos consideraciones. La primera, que esta cifra inflacionaria se ha logrado con fuertes presiones sobre la tendencia natural de los precios, conteniendo artificialmente los correspondientes artículos con importante incidencia en la confección del índice. La segunda consideración a hacer es que el año que finaliza no augura nada bueno sobre cuál va a ser la evolución futura del índice del coste de la vida, toda vez que la nueva alza de los productos energéticos puede desencadenar un proceso que



ENRIQUE RESEL

alimente la inestabilidad económica.

Finalmente, no hay que olvidar tampoco que la falta de resultados satisfactorios en la lucha antiinflacionaria se corresponde con la situación generalizada de las economías occidentales, aunque las tasas medias de ésta sean en su conjunto inferiores. Mientras Italia y Gran Bretaña están en cabeza de la in-

flación con un 16.8 % y 16.5 %, considerando de setiembre a setiembre, para este mismo periodo la RFA, con un 5.3 %, Luxemburgo con un 5.1 %, Suiza con un 4.8 %, Bélgica con un 4.6 %, Holanda con un 4.5 % y Japón con un 3.2 %, ocupan las posiciones más estables en materia de precios.

J. E. AURREKOETXEA

Productividad y salarios

La patronal no pierde ocasión para hablar de la baja productividad, de que en el Estado español se trabaja poco y cada vez menos en relación al resto de los países industrializados y que por lo tanto carecen de sentido las pretensiones de incrementar los salarios en la medida que lo hace la inflación.

Con los datos en la mano, el tema productividad se vuelve contra los empresarios y plantea en realidad un argumento más para presionar en las reivindicaciones salariales y exigir que éstas superen varios puntos el índice de precios en vez de limitarse a mantener el poder adquisitivo.

En 1978, la productividad en el Estado español creció un 4,4 %, en tanto que la media de los países de la OCDE registró un incremento tan sólo del 2,85 %. Entre los países con menores aumentos de productividad el año referido están Francia, con un 2,6 %; Gran Bretaña, un 3,4 %; Italia, con un 2,1 %, y EE. UU., con un -0,3 %.

En 1979, y a falta de conocer datos precisos, se puede concluir que la productividad en el Estado español seguirá creciendo por encima de la media de los países industrializados, situándose en torno al 3 %.

Huelga pues todo comentario, ya que aceptando que la tasa de beneficio se recupere, queda margen para que en las negociaciones colectivas de 1980 ya iniciadas la subida salarial supere como planteamiento general el listón del 16 %; cifra previsible en torno a la cual se moverá el ICV del año en curso. Por supuesto, y como ya tendremos ocasión de volver sobre ello en el llamado acuerdo-marco recientemente estrenado con más pena que gloria, el tope salarial fijado se ha quedado muy bajo.

K. CULA

G. ELORRIETA

El IMAC sombras del ayer

Uno, que desde hace tiempo apenas había puesto sus plantas en los locales del Vertical —más tarde conocido como AISS—, se vio obligado a hacerlo el otro día por mor de la conciliación obligatoria ante el IMAC, establecida por el real decreto de 23 de noviembre último.

Fue una especie de retorno por el túnel del tiempo hacia épocas pasadas. Menopáusicas vedettes del verticalismo desempolvaban sus mejores plumas y se aprestaban a revivir jornadas de gloria. Paladines del nacional-sindicalismo que la UCD parecía haber tenido escondidos en este tiempo, como si de algo vergonzoso para la familia se tratara, volvían a encaramarse a sus sillones de siempre. Y hasta parece que se palpaba en el ambiente, como el aleteo de un pájaro de mal agüero, la presencia de cierto tirano bajito: enterrado en el Valle de los Caídos.

El Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC para los amigos), creado por real decreto-ley de 26 de enero de 1979, ha empezado a llenarse de contenido mediante el real decreto de 23 de noviembre de este año, tal vez como aportación del Gobierno a la conmemoración del 20-N. Especialmente grave por su aplicación inmediata resulta la conciliación obligatoria en los conflictos individuales que regula la Sec-

ción IV del decreto y que no es sino un "revival" de la antigua conciliación sindical.

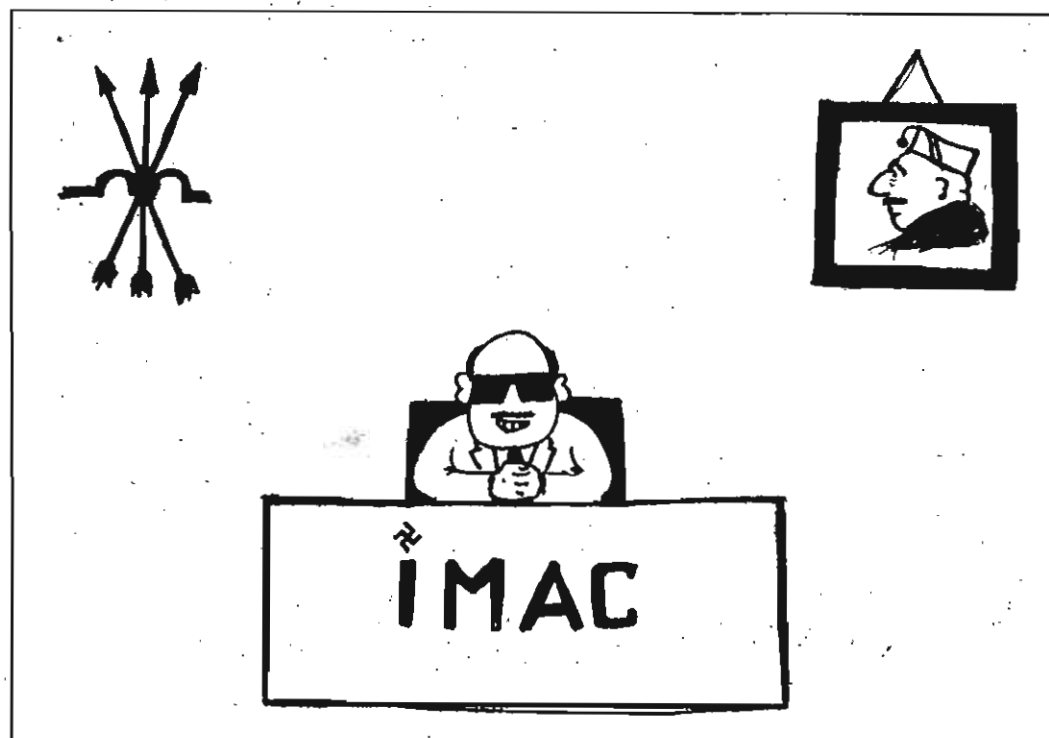
El decreto exige como requisito previo a la formulación de cualquier demanda ante la Magistratura —con alguna excepción— la presentación de la papeleta de conciliación ante el IMAC y la celebración del consiguiente intento de avenencia. Sólo una vez de celebrado sin efecto este intento de conciliación tendrá el trabajador libre la vía de Magistratura.

Desde la defensa del sindicalismo de clase y unas con-

vicciones democráticas mínimas, no hay por donde coger al IMAC este de nuestros pecados. Si inaceptable resulta el procedimiento unilateral y antisindical utilizado para su implantación por el Gobierno, más inaceptable resulta —si cabe— el que la Administración se arrogue un protagonismo como órgano de conciliación que se da de patadas con el principio de la autonomía de las partes que en otras ocasiones —léase, por ejemplo, pactos CEOE-UGT— se encarga de cacarear a los cuatro vientos. Y no digamos nada del intento de recorte que supone a las posibilidades autonómicas en materia laboral.

Al rechazo que por razones de principios merece el IMAC hay que unir el que provoca la indudable inutilidad e ineficacia del trámite de conciliación

● **Al rechazo que por razones de principio merece, hay que unir el que provoca la indudable inutilidad e ineficacia del trámite de conciliación obligatoria.**



obligatoria. Y es que, existiendo ya la posibilidad de conciliación en los asuntos en los que haya acuerdo entre las partes sin tener que recurrir a este procedimiento, parece de todo punto superfluo el imponer un intento de negociación que no hace sino añadir un trámite más, duplicar el trabajo de los asesores sindicales, burocratizar innecesariamente las reclamaciones y retrasar los procedimientos, sin que la naturaleza y composición del organismo conciliador ofrezca la más mínima garantía de resultados positivos.

Mención aparte merece el tipo de gente que ha sido asignada para cubrir los puestos del IMAC. Con las salvedades imprescindibles en toda generalización, puede afirmarse que ha ido a parar a este organismo lo peor del Vertical. Notorios fascistas, significados defensores de la patronal, han ocupado la plaza de "conciliadores". No parece sino que éste se haya creado para

encontrarles un acomodo, para que justifiquen de alguna manera sus sueldos. En estas condiciones, difícilmente puede pretender el Gobierno que se conceda la más mínima credibilidad a un organismo

en el que, a los vicios de origen y concepción, hay que añadir de masiva presencia de elementos que no ocultan sus nostalgias fascistas.

SAGASTIZABAL

● **El decreto exige, como requisito previo a la formulación de cualquier demanda ante la Magistratura, la presentación de la papeleta de conciliación ante el IMAC y la celebración del consiguiente acto de avenencia.**

Cambio de titularidad en la empresa

La empresa, a lo largo de su existencia, puede ser objeto de múltiples cambios, ya que puede ser vendida, cedida, arrendada, traspasada, pasar de un titular a ser sociedad anónima, etc., y aunque los trabajadores no podamos oponernos a ninguna de estas permutaciones ni en la misma se cumplen los requisitos legales, si conviene que estemos atentos, a fin de garantizar nuestra estabilidad en el puesto de trabajo.

En cualquier de estos supuestos de cambio de titularidad caben dos situaciones distintas y que afectan a la estabilidad del empleo del trabajador: **El que haya o no continuidad en el negocio.** Vamos a ver cómo regula la ley los supuestos en los que la empresa continúe:

La ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 79 explícitamente indicaba: "No terminará el contrato de trabajo por cesión, traspaso o venta de la industria, a no ser que en aquel contrato se hubiera pactado expresamente lo contrario, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior".

Es decir, que ante este artículo cabían dos situaciones:

a) La del trabajador que al inicio de su relación laboral no se había comprometido a un cese al darse un cambio en la empresa, por lo tanto continuaba en su mismo puesto de trabajo, con los mismos derechos y obligaciones que con el anterior empresario.

b) La de quien habiendo estipulado por escrito en su contrato la cláusula de que ante un cese, traspaso, venta, etc., su contrato sería rescindido, no tiene derecho a un puesto de trabajo en la nueva sociedad, y por lo tanto el único derecho que le asiste es el de acogerse al subsidio de desempleo.

Posteriormente, la ley de Relaciones Laborales de abril de 1976 matizaba más esta situación, recogiendo prácticamente lo dispuesto en la LCT, pero responsabilizando al empresario original con la obligatoriedad de comunicar el cambio a la representación sindical: "El cambio en la titularidad de la empresa, o en un centro autónomo de la misma, no ex-

● **Conviene tener en cuenta:**

—**Que en el libro de matrícula de la nueva empresa figure la categoría profesional y la antigüedad que se tenía en la anterior.**

—**Que, igualmente, estos datos se reflejen en la nueva nómina.**

tinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. El cedente, y en su defecto el cesionario, están obligados a notificar dicho cambio a la representación sindical del personal de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de

las obligaciones nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas". Haciendo mención incluso en su apartado 3.º a las situaciones fraudulentas que pudieran darse y que serán penalizadas según lo dispuesto en el art. 499 (bis) del Código Penal, que dice: "Será castigado con pena de arresto mayor y multa de 10.000 a 200.000 pesetas el

que por cesión de mano de obra, simulación de contrato, sustitución o falseamiento de empresa o de cualquier otra forma maliciosa, suprima o restrinja los beneficios de la estabilidad en el empleo y demás condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores por disposiciones legales".

Igualmente, el texto refundido de la ley General de la Seguridad Social, en su art. 97-2 regula la responsabilidad que solidariamente tiene con la Seguridad Social y sus prestaciones tanto el cedente como el adquirente.

Vemos pues, a la luz de la legislación expuesta, que lo que la ley intenta garantizar en los casos de cambios de titularidad o forma de sociedad y siempre que se dé **continuidad en el negocio**, es la garantía de continuidad, a su vez, en el puesto de trabajo en igualdad de condiciones que con el anterior, y a pesar de todo esto, a veces nos encontramos con dificultades para probar que en esta o cual empresa se dio un cambio y no la formación de una nueva sociedad, por lo que conviene tener en cuenta en estos casos:

1.—Que en libro de matrícula de la nueva empresa figure la categoría profesional y la antigüedad que se tenía en la anterior.

2.—Que igualmente estos datos se reflejen en la nueva nómina. Y aunque legalmente no sea necesario, no está de más que la nueva empresa entregue un escrito, bien al comité de empresa o a cada trabajador, en el que expresamente se indique que se da una subrogación total de la anterior.

Otro aspecto importante, sobre todo a la hora de un cambio en la forma de sociedad (tan de moda últimamente), es tener en cuenta cuál es el capital social con que se constituye la nueva sociedad, a fin de evitar que lo que se cree sea una sociedad fantasma en cuanto a bienes y un posible fraude a la hora de responder con los mismos ante los trabajadores, situación ésta que, como hemos dicho antes, sería de Código Penal.

Así pues, que hay un nuevo dueño, no pasa nada, pero... con cuidado.

I. FERNANDEZ

El gran capital se moviliza

Los tentáculos de la CEOE

Detrás de la CEOE está la Banca que le respalda. Porque también la Banca, a su manera naturalmente, se ha adaptado a los nuevos tiempos "democráticos". Durante largos años no ha necesitado preocuparse de inexistentes resultados electorales; ahora, sin embargo, sabe la Banca que la aceptación de sus intereses ha de pasar, de una u otra forma, por la prueba de las urnas y superarla.

A la luz de esta nueva exigencia hay que examinar dos hechos: Por una parte los términos del acuerdo Ferrer-Abril Martorell (CEOE-UCD), que pueden sintetizarse en el compromiso de la financiación de necesidades de UCD por parte de la Banca a cambio de que el programa económico del Gobierno, el Estatuto de los Trabajadores, etc., se conformen a medida de los intereses del gran capital. Por otra parte, la existencia de un acuerdo CEOE-UGT y que, como dijo en el Congreso con extraña claridad el ministro de Trabajo, su grupo parlamentario, UCD, lo asumía y en consecuencia votaría en contra de cualquier enmienda transaccional no acorde con dicho acuerdo.

El Congreso de los Diputados, teóricamente órgano legislativo soberano, está dominado por la Banca a través de Ferrer (CEOE). Como lo ha sido el Estatuto de los Trabajadores, la futura ley sobre la huelga y la Acción Sindical serán también dictadas por Carlos Ferrer. El gran error —dejémoslo por ahora sólo en error— de UGT-PSOE ha consistido en plegarse, por su propia debilidad estructural y económica, a las exigencias del gran capital. CC. OO no escapa a un cierto grado de colaboración en la maniobra

de la CEOE, al presentar en la plataforma del convenio de la Banca el 16 % de incremento salarial.

Inaceptable dependencia sindical

Para nosotros, que pensamos sindicalmente, todo esto resulta inexplicable e injustificable. El movimiento sindical tiene que poder evitar el verse envuelto en este tipo de situaciones y debe combatir sin vacilación contra este género de dependencias como las que ha impuesto el tandem CEOE-Banca a UGT.

ELA ha luchado y seguiremos luchando contra estas subordinaciones de claro sentido antisindical. La actitud mantenida por ELA en el caso del Estatuto de los Trabajadores responde al imperativo sindical de rechazar la colaboración subordinada ofrecida por PSOE-UGT a la trinidad Banca-CEOE-UCD. Conocíamos las implicaciones del caso, nos hacíamos cargo del grado de complicidad al que se había llegado en los acuerdos públicos y secretos que estaban en juego, sabíamos que en el Congreso las partes, partidos, implicados eran numéricamente fuertes y éramos conscientes, en consecuencia, que el margen de maniobra, entre tantos intereses confa-

● **El gran error de UGT-PSOE ha consistido en plegarse a las exigencias del gran capital.**

● **El movimiento sindical tiene que combatir este tipo de dependencias.**

● **ELA ha luchado y seguirá luchando contra esta subordinación.**

bulados, para nuestra gestión sindical era muy estrecho. Con eso contábamos. Si nos ha sorprendido, al contrario, la insensibilidad irresponsable ante la clamorosa protesta y el rechazo unánime de los trabajadores de Euzkadi expresado en la huelga del 7 de diciembre. Los que han cerrado los ojos a la realidad tan claramente manifestada sólo se engañan a sí mismos.

No aceptamos la estructura negociadora que interesa a CEOE

Nosotros no vamos a aceptar en Euzkadi la estructura de convenios que interesa a la CEOE porque ese es un asunto que tienen que decidir libre y democráticamente los trabajadores; porque en Euzkadi tiene que darse un marco propio de relaciones laborales y porque —aunque en el Par-

lamento no— aquí si tenemos fuerza para lograrlo.

Es manifiesto que el Estatuto de los Trabajadores analizado sindicalmente tiene que ser calificado de inaceptable. Son innumerables las facetas negativas, pero aquí únicamente quiero enumerar cuatro aspectos fundamentales en los que un sindicalista basa su rechazo:

—Queda en manos y a merced de la patronal la elección del nivel de la negociación.

—Se impone un sistema centralizado de negociación como reflejo lógico de la debilidad estructural de UGT, pero con muy graves inconvenientes para el movimiento sindical.

—Se dificulta la vía sindical de la negociación de convenios disminuyendo la posibilidad de realizarlos o simplemente anulándola. Y sin em-

bargo, incomprensiblemente, se cierra la posibilidad de ir al laudo en aquellos casos en los que, por cualquier razón, fuera conveniente.

—El principio de la autonomía de las partes, principio en sí fundamental cuando es correctamente planteado, queda así falseado y desnaturalizado al crearse condiciones por las que la negociación parte de supuestos previos ostensiblemente favorables al capital.

ELA lo denunció con tiempo

Desde primeros de octubre, después de cerciorarnos de aquello que nos costaba creer, ELA ha venido denunciado la operación que la CEOE, al servicio de los intereses representados por ella, había urdido sobre el movimiento sindical, valiéndose de la UGT. Todo ha quedado meridiana-mente claro, para el que se negaba a verlo antes, con las recientes y temperamentales declaraciones de Ferrer sobre el sindicato del PSOE. Muchos nos preguntamos ya si UGT se ha prestado a ser el sindicato propiciado y modelado por la patronal.

Dos conclusiones claras

Llegados a este punto, hay dos conclusiones que quedan claras:

—Primera, que el movimiento sindical tiene que cambiar de rumbo. Los sindicatos inscritos en esa línea que coexisten en los pactos de la Moncloa, siguen por toda la elaboración del Estatuto de los Trabajadores y termina —por ahora— en la negociación —se firme o no— del acuerdo-marco, tiene que reconsiderar su comportamiento sindical —nefasto— e

iniciar, cuanto antes, mejor, otro camino.

—Segunda, que, alardeando menos de grandes declaraciones sobre la unidad sindical, se renuncie definitivamente por parte de las grandes centrales a actuar en orden disperso y unilateralmente. Contra esta gran operación del capital la responsabilidad sindical hace más necesaria aún la unidad de acción.

Verdaderos sindicalistas para el futuro del sindicalismo

La crítica que estamos realizando, y la que seguiremos haciendo siempre que sea necesario, obedece fundamentalmente a una triple motivación: hay que potenciar el movimiento sindical, hay que defender el poder adquisitivo de los salarios y el empleo y, por fin, hay que avanzar incansablemente hacia una verdadera democracia.

Las dificultades que añade la crisis a la ya de por sí ardua labor sindical tienen que estimular a los afiliados de ELA a una creciente comprensión de las responsabilidades propias del sindicalismo, a una dedicación cada vez más intensa para cumplirlas por el quehacer específicamente sindical, a una fuerte militancia sindical. El futuro del sindicalismo está en manos de los trabajadores que unan a un gran impulso militante un insobornable sentido sindical. El militante de ELA se identifica, además, con los objetivos y forma de hacer sindicalismo que nos caracteriza.

ALFONSO
ETXEBERRIA
Secretario general de
ELA-STV

"La insolidaridad la plantea el PSOE al centralizar todo en Madrid"

En DEIA del 21 de diciembre aparecía una amplia entrevista con el secretario general, Alfonso Etxebarria. Extraemos de dicha entrevista algunas respuestas relacionadas con lo que en el anterior artículo se aborda.

La insolidaridad del PSOE-UGT

—DEIA: ¿Y cómo es que UGT ha caído en esa trampa de la CEOE?

—ALFONSO ETXEBARRIA: Por su propia debilidad sindical, y sufrirá las consecuencias. La central socialista, a la larga, se va a hundir más y su caída será mucho peor. Se ha aislado de los demás sindicatos, se ha insolidarizado y, sindicalmente, plantea una línea muy dudosa que está demasiado cerca de la patronal. Ahora bien, nosotros esperamos que los militantes de UGT se rebelen contra el equipo burocrático de la central, que ha sido el que ha claudicado con la CEOE. Estamos seguros de que los militantes de la central socialista rechazan el rumbo to-

mado por la ejecutiva confederal.

—D.: ¿Qué dice Alfonso Etxebarria a las acusaciones de insolidaridad que Felipe González lanzó desde la tribuna del Congreso a los trabajadores vascos por su empeño en tener una autonomía a la hora de negociar convenios?

—A. E.: Basta con resaltar lo que Aguilar, del PSA, le dijo al secretario general del PSOE en los turnos de explicación de voto. Felipe González afirma que hay una debilidad sindical enorme en Andalucía y quiere conseguir las mejoras para los trabajadores andaluces en Madrid. Ante esto, Aguilar le dijo muy a las claras que ese es un problema de Andalucía y que los trabajadores de aquella nacionalidad tienen que resolver sus problemas allí mismo. Nosotros pensa-

mos también que los trabajadores de Andalucía tienen que luchar en Andalucía, de la misma forma que los de Euzkadi deben hacerlo en Euzkadi. Desde este punto de vista, la insolidaridad la plantea el PSOE, al centralizar todo en Madrid, burocratizando la dinámica sindical y al no tener fe en los trabajadores de las distintas nacionalidades y regiones del Estado.

Las sanciones no nos preocupan

—D.: ¿Ha pensado ELA en las sanciones que puede haber por llevar a cabo esta especie de desobediencia premeditada a lo que dispone el Estatuto que ayer aprobó el Congreso?

—A. E.: Lo que está claro es que nosotros, repito, no

vamos a hacer ni puñetero caso a lo que en él se dispone sobre los convenios. Las sanciones no nos preocupan lo más mínimo. Nosotros infringimos una legalidad que atenta directamente contra nuestros intereses y contra la realidad sindical vasca. Si los patronos vascos tratan de llevar las negociaciones a Madrid, entonces sí se va a generar un conflicto muy grave en Euzkadi.

Un proceso irreversible

—Nosotros —dijo Etxebarria a DEIA— seguiremos con la misma dinámica que hasta ahora. Pasará, eso sí, que crecerá la conciencia de que es en Euzkadi donde se tienen que resolver los problemas. Por medio de la institucionalización política y económica de Euzkadi se implantarán unas estructuras de negociaciones desde las prácticas que estarán en

consonancia con la realidad vasca. Este proceso es irreversible".

—D.: ¿Qué opina el secretario general de ELA sobre el desarrollo de los debates del Estatuto del Trabajador desde su posición de observador?

—A. E.: Yo he seguido esos debates en el Parlamento como sindicalista. Me parece que la inmensa mayoría de los políticos no entienden, o no quieren entender, la cuestión sindical. Los parlamentarios están en desconexión total con la realidad obrera y no hay ningún tipo de adaptación a la situación real.

Un sistema realista en Euzkadi

Para el secretario general de ELA, "actuar por mavo-

rias de voto en el Parlamento en un tema de éstos es inconcebible". "Lo que se ha hecho —añade Etxebarria— va al fracaso total y su coste será muy elevado. Han desaprovechado la oportunidad de recoger la práctica y normalizarla, y por ello, el sindicalismo habrá de seguir su camino mientras las leyes sigan por esa vía de abstracción".

Como conclusión, el secretario general de ELA apuntó: "Si en Euzkadi queremos establecer una estructura válida de negociaciones regulada, eficaz y estable, no podremos hacer nunca lo que ahora se ha hecho en Madrid. Eso es lo que hemos aprendido y por ello es necesario, con todo realismo, que se empiece a debatir y a negociar un marco propio de relaciones laborales en Euzkadi."