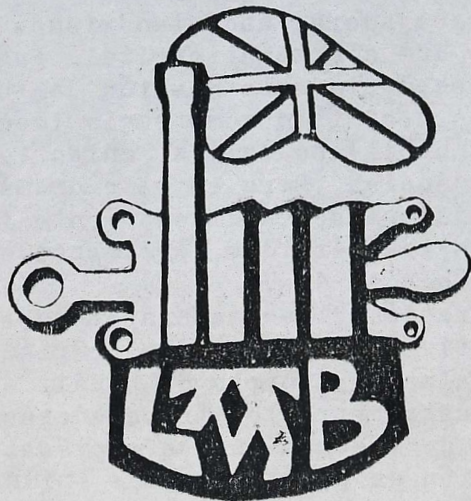




PLATAFORMA

PROVINCIAL

DEL METAL



**ZA
BAŁ
TZEN**

DO
ZEN

TXT 10070

Araba

1.982

A

LAB DE ALAVA A LOS TRABAJADORES
ANTE LA NEGOCIACION COLECTIVA

La elaboración de esta plataforma reivindicativa está totalmente condicionada por la situación actual de crisis, y a esta situación pretende adaptarse en sus ejes básicos. El éxito a la hora de negociarla depende de dos factores fundamentales: la argumentación y la fuerza con que seamos capaces de apoyar nuestras razones. Si bien la fuerza es decisiva, la argumentación debe preceder y dar contenido a las movilizaciones.

Naturaleza de la crisis.

Mil veces hemos oído comentar que la crisis que padecemos es estructural. Este calificativo quiere decir, ni más ni menos, que es larga y exige cambios profundos, que no responde a los sistemas correctores convencionales y el capitalismo desconoce los mecanismos para salir de ella. En definitiva, que nos encontramos en un callejón sin salida, o al menos, sin salida conocida desde los planteamientos capitalistas.

Pero hay un aspecto que debemos destacar, la contradicción en que incurre el sistema de mercado, tan racional y coherente según ellos: somos capaces de producir más de lo que necesitamos y precisamente por eso una gran parte de la sociedad tiene que sacrificarse pasando hambre y necesidades. Sobra capacidad de producción, tanto en medios naturales como humanos, porque no hay posibilidad de vender todo lo que se puede producir y las empresas mejor planificadas absorben la capacidad de consumo disponible, ahogando las posibilidades de subsistencia de otras menos racionalizadas y tecnificadas.

La solución capitalista es inadmisibile.

Como clase trabajadora, nada tendríamos que oponer a este proceso selectivo que afecta al capital. Puesto que son los únicos responsables de la mala gestión de las empresas y además ellos proponen y admiten como regla ideal de juego que el pez grande (o más hábil) se coma al chico (o más torpe), que sufran sus consecuencias. Pero en este dramático y macabro juego la clase trabajadora se ve directamente implicada y obligada a participar en las pérdidas, arriesgando sus puestos de trabajo, tan escasos hoy en día.

La reestructuración y las mejoras tecnológicas conseguirían una mayor competitividad y por tanto podrían salvar a algunas empresas individualmente a costa de hundir a las demás, con dos consecuencias nefastas para los trabajadores: la eliminación de todos los puestos de trabajo en las empresas hundidas y paralelamente la reducción de puestos en las triunfadoras al susti-

B

tuir mano de obra por capital. Así pues, aceptando su proyecto, conseguiremos dejar sin medio de vida a muchos compañeros que pasarán a aumentar el ejército de reserva, hecho que a la larga comportaría mayor inseguridad en nuestro propio puesto de trabajo y una disminución en las condiciones del mismo.

Además es una solución falsa.

No existe ninguna garantía de que, secundando este proyecto y aceptando el sacrificio inhumano que exige a los trabajadores, el éxito vaya a acompañar a esta aventura. Más bien algunas consecuencias directas sugieren lo contrario.

La demanda interior, a la que principalmente corresponde reanimar la actividad económica, no ofrecería perspectivas favorables. Por un lado el consumo se verá frenado al disminuir la capacidad adquisitiva (aunque se mantenga el nivel de salarios) por los efectos de disminución de población activa, de aumento del paro (sobre todo el que no cobra subsidio). La inversión privada, orientada casi exclusivamente hacia inversiones de sustitución, es insuficiente. Y el gasto público tampoco se distingue precisamente por su asignación de recursos hacia actividades con efectos multiplicadores (la entrada en la OTAN y los aumentos de gastos militares en el Presupuesto, de nula incidencia en el relanzamiento económico, según estudios recientes, son dos muestras de esa mala administración del dinero de todos).

Respecto a la demanda exterior, no creemos que la situación internacional sea propicia para confiar con optimismo en las exportaciones como solución del problema. En principio contamos con una sola ventaja para competir en mercados internacionales: el bajo nivel de salarios reales. Frente a ella, un montón de inconvenientes:

- 1) El proteccionismo aduanero y la exportación de trabajadores fueron en otros tiempos dos balones de oxígeno que permitieron crecer a nuestra economía como un monstruo amorfo y sin cabeza.
- 2) Además una planificación económica desastrosa (o una ausencia de planificación) han conducido a la economía del Estado en general y de Euskadi especialmente, a graves desequilibrios difíciles de superar.
- 3) La fuerte inflación, muy por encima de los que sufren los países competidores, hace que los productos que fabricamos resulten cada día más caros en los mercados internacionales, a la vez que

se deteriora la relación real de intercambio.

4) La descapitalización de las empresas las hace totalmente vulnerables al fuerte incremento de las tasas de interés que la política monetaria convencional exige para contener la inflación.

5) La ausencia total de investigación nos hace totalmente dependientes de tecnologías e intereses ajenos a la hora de replantar nuestra propia economía.

Ni la demanda interior ni la exterior ofrecen expectativas favorables a la reactivación económica. Así pues, colaborar y ofrecer facilidades a estos planes del capital es para la clase trabajadora una postura inconsecuente y suicida. Es consentir que reduzcan aún más el empleo, lo que implicaría a su vez una disminución de las disponibilidades y de la demanda global, con lo cual otros puestos de trabajo tendrán que ser eliminados, entrando así en una espiral agobiante.

El paro, problema de todos

A la amenaza que se cierne sobre todos los trabajadores en su medio de vida y de sustento y al consiguiente freno en sus aspiraciones reivindicativas, habrá que añadir las funestas consecuencias sociales del paro.

El paro alcanza ya en el País Vasco la alarmante tasa oficial del 16% de la población activa, a la que debemos añadir el paro encubierto o desanimado para reflejar la situación real. Solamente para absorber los crecimientos de población y que no aumente el desempleo, la economía tendría que crecer a un ritmo superior al 3%.

De no exigir la solución de este problema con profundidad y urgencia, el deterioro de las relaciones sociales será tan alarmante, que acabará por hacernos insoportable la convivencia. Y es de nuevo a los trabajadores a quienes afecta de lleno este problema, porque los marginados y desposeídos de medios de subsistencia pertenecen a nuestras familias y conviven en nuestros barrios, mientras tienen impedido el acceso a los círculos elitistas del capital. Al mismo tiempo, sirven al sistema de disculpa para extender y generalizar la represión.

Nuestro planteamiento de negociación

Hemos hecho un breve análisis de la situación en que nos encontramos y a la que debemos adaptar nuestra estrategia para enfrentarnos con la negociación de los convenios. Los trabajado-

Pero estas conquistas localizadas adquieren un carácter de privilegios, difíciles de asumir colectivamente como conquistas de clase.

B) Disminución de la jornada de trabajo

Puesto que el problema global de la crisis no es producir sino vender lo producido, es el momento adecuado para exigir y conseguir un avance en la distribución de nuestro tiempo entre el trabajo y el ocio, Por un lado esta reivindicación supone un paso más en el proceso de liberación de los trabajadores por cuanto implica reducción del tiempo de explotación directa y humanización de la ordenación fines-medios: trabajar para vivir en lugar de vivir para trabajar y para reproducir la fuerza de trabajo.

Por otro lado es una negativa a la colaboración con el consumismo que nos impone este modelo social basado en el derroche de recursos escasos y en el despilfarro y la mejor solución para luchar contra el paro ya existente y contra el que nos amenaza.

Los efectos de esta medida sobre las empresas serían diferentes según su situación.

- 1) Las empresas en crisis no agravan su situación económica; solamente ceden horas no utilizadas que cubren con la reabsorción de las Bolsas de paro existentes.
- 2) Las empresas en renovación de inversiones sustitutivas, si bien tendrán que renunciar a la amortización de puestos de trabajo, verán compensadas las innovaciones por una mayor producción igual en un tiempo global de trabajo menor.
- 3) Las empresas en buena situación se verán obligadas a aumentar sus plantillas creando empleo neto. De este modo se dificulta que utilicen su situación privilegiada para hundir a las más débiles y destruir así más puestos de trabajo. Sería una compensación razonable porque se están aprovechando de la contención reivindicativa que el ejército de reserva y las crisis de los competidores les sirve en bandeja.

C) Mantenimiento del poder adquisitivo

Debemos oponer una rotunda negativa a la disminución de salarios reales para compensar la reducción de jornada. Los pactos y consensos que se cuecen en Madrid y en los que nos embarcan quienes dicen ser "nuestros" representantes hablan de crear un "ambiente social favorable" para ofrecer alicientes a la inversión, es decir, garantizar una clase trabajadora obediente y sumisa, dispuesta a soportar todos los sacrificios para que los capitalista se animen a invertir.

E

res no podemos aportar soluciones válidas desde la óptica capitalista, pero debemos luchar en dirección correcta hacia nuestros objetivos de clase, oponiéndonos a proyectos que, a corto y a largo plazo nos perjudican y sin permitir que la crisis les sirva de pretexto para hacernos retroceder pasos andados. De la exposición que precede, LAB deduce tres ejes fundamentales de actuación:

A) Potenciar los convenios provinciales y a nivel de Euskadi. Sin que esto suponga inhibición en los convenios de empresa, vemos conveniente apoyar con fuerza marcos de negociación más amplios, de forma que los logros conseguidos supongan un avance de la clase trabajadora. De poco servirían las conquistas limitadas al marco de una empresa que se haya en circunstancias favorables para admitirlas, si no conseguimos que se extienda y generalicen. Este marco podría ser a nivel provincial en sectores predominantes y a nivel de Euskadi en los menos desarrollados, siendo condiciones decisivas para la elección del marco la necesaria unidad de la clase trabajadora y la facilidad en el seguimiento de las negociaciones por los trabajadores afectados, del tal modo que puedan participar en la toma de decisiones y no se vean vinculados por simple adhesión a los acuerdos que tomen sus representantes.

Este planteamiento de lucha colectiva no responde solamente a un compromiso de solidaridad con los compañeros en inferioridad de condiciones. Es el más adecuado al momento. Ante una situación como ésta, en que el capital para salir de la sima presenta una ofensiva generalizada en el campo laboral y social, mal podríamos hacer frente a la patronal con luchas parcializadas que dispersen tras objetivos particulares la capacidad combativa de los trabajadores.

Esta dispersión, a la vez que favorece comportamientos insolidarios, facilita al capital operaciones de castigo ejemplares que desarticulan la escasa organización del movimiento obrero, convirtiendo las empresas combativas en islas de resistencia que a la larga terminarán por sucumbir.

Presentar una plataforma común no es garantía suficiente de resultados unificados si al mismo tiempo no luchamos unidos por defenderla, porque las distintas situaciones de cada empresa forzarán la dispersión de objetivos, ante la oportunidad de sacar partido en aquellas reivindicaciones mejor adaptadas a sus circunstancias concretas en que la empresa cederá con más facilidad.

El problema está en saber hasta donde debería ceder la clase trabajadora para crear esos "alicientes" y ese "clima social favorable" a la inversión.

La falacia de este argumento es que la patronal se da cuenta de que las maquinas son mas sumisas,obedientes y sacrificadas que los obreros y por eso emplean sus inversiones en la reconversión y sustitución de mano de obra por maquinaria.

Por otro lado durante el pasado año salieron del Estado español más de 25.000 millones de pesetas en inversiones directas hacia paises como Chile,Brasil,Argentina y EE.UU. Esto nos demuestra hasta donde podemos confiar en los amores patrios del capital y cuáles son sus patrias preferidas.

Desde el año 77 el capital viene aumentando su participación en la distribución de la renta bruta generada por las empresas,y a pesar de todo,este hecho no ha constituido un aliciente eficaz para la inversión.Aun más,el proceso de descapitalización de las empresas en términos reales ha continuado avanzando,sustituyendo la financiación propia por fondos ajenos y trasvasando rentas de capital desde su anterior forma de beneficios hacia la actual de gastos financieros.

I. CONDICIONES GENERALES

Se mantiene en líneas generales el contenido de los artículos 1 al 10 del Convenio Provincial del Metal para 1981 que servirá al mismo tiempo como base de negociación en los aspectos no tratados en la presente plataforma.

No obstante, convendría analizar la modificación en el art. 4 sustituyendo la prórroga tácita del Convenio por la denuncia tácita del mismo, 2 meses antes de su vencimiento. En relación a los art. 5 y 6, aceptar compensación y absorción de los conceptos retributivos generales, pero salvando aquellos que originariamente respondan a compensaciones objetivas de un individuo o grupo (traslados..). En el art. 7, cuando se abone por Banco o Caja de Ahorros, el salario y el horario de trabajo dificulte el cobro, conceder una hora retribuida para el mismo.

II. AUMENTO SALARIAL

a) Debe compensar la pérdida del valor adquisitivo por el aumento generalizado de los precios al consumo, que estimamos para fin de año en un 16%. Ese porcentaje se aplicará en cada empresa sobre el importe global de los salarios, después de deducir la cotización a la S.S. por cuenta de la empresa y los pluses que en el epígrafe siguiente se enumeran. Para ello la empresa deberá presentar al comité o delegados, un desglose adecuado de la cuenta 61.

b) La distribución de este aumento entre los trabajadores será lineal, es decir, el importe total de aumento se dividirá entre el número de perceptores. No obstante, se deberá garantizar o asegurar un mínimo de 14 mensualidades anuales de 55.000 pts brutas cada una (incluyendo las dos pagas extras).

c) La distribución lineal, debe ser defendida con fuerza en base a las siguientes razones:

1º) Las diferencias en el abanico salarial, son bastante más acentuadas en Alava, que en el resto de Euskadi.

- 2º) Los aumentos de precios afectan de modo especial a las economías más débiles, por que se ven forzadas a restringir gastos necesarios. Hay que -- tender hacia una mayor justicia distributiva.
- 3º) Cualquier aumento proporcional, por mínimo que -- sea, hace aumentar en términos absolutos, las -- distancias entre los salarios.
- d) Revisión semestral, según el I.P.C., para actualizar el nivel adquisitivo, de lo contrario, se va perdiendo mes a mes la capacidad de compra, sufriendo, sobre todo los últimos meses, unas pérdidas que nunca se recuperaran.
- e) Tender hacia el salario mensual, eliminado salario-ho-
ra y salario-día. Además de facilitar los cálculos, - evita irregularidades en los cobros mensuales.
- f) Pagas extras: 2 pagas mensuales a salario real.

III. PLUSES Y PRIMAS

En general, se deben intentar eliminar (por supresión de las causas que los motivan), o pasarlos al salario ba-
sé. En caso, de que necesariamente tengan que subsistir, les sería aplicable el criterio de aumento del 16%.

- a) Productividad: Intentar eliminar los sistemas de control y que todos los trabajadores perciban la prima -- correspondiente al rendimiento normal o medio, pasán-
dola al salario base.
Oponerse terminantemente, a que los sistemas de control se apliquen a trabajadores mayores de 50 años.
Averías al 100%.
- b) Antigüedad: Si está calculada sobre el salario base, ya queda aceptada por la subida de éste. Cuando el sa-
lario base se hubieran incorporado pluses o primas, el cálculo de la antigüedad, debiera ser previa a dicha in-
corporación.
Se debe tender hacia la anualidad, en sustitución de --
trienios o quinquenios.

Como norma general, no debe primar con exceso, puesto que:

- 1º) No responde a criterios de justicia distributiva. No existe correlación entre edad y necesidades.
- 2º) Fomenta comportamientos antiobreros (paternalismo, esquirolismo, pasividad, insolidaridad, intentos de despido por mayor coste.....)
- 3º) Sus únicas justificaciones (jubilación y mayor absentismo por deterioro de la salud), se deben abordar y garantizarlas directamente.

- c) Turnicidad: Tender a su eliminación, cuando de ésta no se deriven consecuencias negativas importantes, ya que desconciertan la utilización del tiempo disponible para el ocio.

Cuando no se puedan eliminar, sustituir la compensación en dinero, por disminución en jornada laboral:

- 2 turnos, bonificación de 2 horas semanales
- 3 " " " 3 " "

Estas horas serán acumulables al descanso semanal o al periodo de vacaciones.

- d) Nocturnidad: Eliminarla siempre que sea posible. Primar la fuertemente en horas, nunca en dinero, para que se eviten las causas que la producen. Nuestras propuesta: 1 hora por 2.

- e) Distancia: Cuando no existan autobuses de la Empresa, los gastos de desplazamiento desde el domicilio hasta el trabajo, serán abonados por la empresa fuera de nómina y por tanto no computable a efectos del I.R.P.F. Poner gran empeño en esta reivindicación, supone luchar contra la norma más antiobrera, injusta, arbitraria e inconerente de la reglamentación sobre dicho impuesto.

- f) Toxicidad y Penosidad: Poner gran interés en eliminarla siempre que sea posible. El Comité de Seguridad e Higiene, velará porque en ningún caso se realicen trabajos que conlleven peligro. Obligatoriamente, la compensación se hará en disminución de jornada. No se puede vender la salud por dinero, y ya que el trabajo es penoso, que sea breve.

IV JORNADA LABORAL

a) Jornada normal: en general, la disminución de la jornada tiene que compensar en su conjunto otras pérdidas que la clase trabajadora viene acumulando desde el año 1.977:

- Incremento de productividad por diferencias entre las tasas del producto interior bruto (P.I.B.) y el empleo, que al haber evolucionado precios y salarios a ritmos paralelos, han sido totalmente absorbidos por las rentas del capital. En el País Vasco estas tendencias han sido:

	<u>78</u>	<u>79</u>	<u>80</u>	
P.I.B.	1,3	0,8	-2	
Empleo	-1,9	-1,9	-4,4	
Productividad	3,26	2,75	2,51	Produc. acum. 8,52

- Esta acaparación de la productividad, ha supuesto un aumento de participación en el valor añadido bruto (V.A.B.) de las rentas de capital en detrimento de las rentas de trabajo, que la actual situación económica aconseja recuperar en jornada laboral.

Por tanto, es totalmente razonable reducir el horario de trabajo a un máximo anual de 1.800 horas y 39 semanales, en un intento de acercamiento al horario anual de la C.E.E., ya que en 1.979 estaba establecido en 1.725 horas.

Proponemos que las 39 horas semanales, se distribuyan de Lunes a Viernes, salvo en empresas en que la producción requiera continuidad.

Para Empresas en crisis, 35 horas semanales, ya que su problema es habitualmente la escasez de producción, como compensación de la amenaza de pérdida de empleo que supone para el trabajador.

b) Vacaciones: 30 días naturales a salario real. No contarán días festivos incluidos dentro del periodo de disfrute, así como tampoco los días de baja a cargo de la S.S., siempre que se informe a la empresa. En ambos casos, se continuarán las vacaciones hasta completarlas.

c) Horas extras: Abolición total de horas extras, pluriem pleo y trabajo a domicilio.

En casos de fuerza mayor, se compensarán en jornada la boral en proporción de 1 por 2; disfrutándose de acuer do con el trabajador.

d) Permisos retribuidos: (ver art. 29 del Conv. Prov. del Metal)

Ampliaciones:

- Matrimonio: 20 días
- Fallecimiento de Tíos, Primos y Sobrinos: 1 día
- Por el tiempo necesario en caso de consulta mé dica y asistencia general, siempre que coincidan con el horario de trabajo.
- Tramitación de Documentos (D.N.I., carnet de con ducir,): 12 horas

e) Permisos no retribuidos: Para necesidades personales y familiares: 40 horas anuales.

f) Jubilación: A los 60 años o 35 de cotización a la S.S., al 100% de salario real y actualizado cada año.

Razonamiento:

El gran problema del paro, exige soluciones efectivas e inmediatas. El aumento de participación de la S.S. en la renta, ha sido espectacular en los últimos años (desde un 8,7% en el 70, hasta el 12,6% en el 80). Este fabuloso ritmo de absorción de recursos, que contablemente nos lo adjudican a los traba jadores como costes salariales, no lo hemos visto reflejado en mejoras significativas de prestaciones (incluso pagamos más las medicinas), salvo en sub sidios de paro, que solo 1/3 de los parados, cobra. A ello, habría que añadir, el aumento en 2 puntos de los tipos efectivos del I.R.P.F. por efecto de la inflación, que por tanto, no tiene justificación al guna, y además, la disminución de subvenciones de la Diputación a los trabajadores para el año actual. Por el contrario, las empresas sí reciben compensaciones por contratación de personal, en forma de descuento de los seguros sociales y de subvenciones directas. Con la disculpa de la crisis, la acción redistributiva del Estado, se está llevando en Direc

ción opuesta a la correcta, no solo porque disminuye aún más las rentas pequeñas, sino también por dejar cada vez a más gente sin medio de vida. Es hora de exigir, que tomen medidas serias y efectivas contra esta marginación social que supone el paro. Y para ello, una medida eficaz, es adelantar la edad de jubilación.

- g) Excedencias: Con antigüedad de 2 años, derecho a excedencia por un periodo de 5 años; al término del cual, podrá volver a su puesto de trabajo, conservando su categoría y antigüedad, siempre que avise a la empresa, un mes antes de su incorporación.

Esto permite aligerar los defectos de organización y falta de transparencia en el mercado de trabajo. También facilita periodos de prueba a los que están predispuestos a la emigración temporal.

- h) Servicio Militar: Además de las condiciones recogidas en el art. 34 del Conv. Prov. del Metal del año 81, exigir el 25% del salario real para aquellos que demostrasen tener alguien a su cargo (Normalmente, mujer sin trabajo).

V. SEGURIDAD SOCIAL

- a) Enfermedad o accidente: al 100%
- b) Odontología y psiquiatría: A cargo de la Seguridad Social.

VI. GARANTIA DEL PUESTO DE TRABAJO

- a) Despidos: Que las empresas se comprometan a no hacer valer los derechos de despido que les reconoce el Estatuo del Trabajador en las causas que éste denomina objetivas y disciplinarias. Cuando la Magistratura declare un despido improcedente, será el sancionado quién elija entre la readmisión o la indemnización.

b) Bajas en plantilla: La empresa se compromete a mantener como mínimo, la plantilla actual durante la vigencia del presente convenio. Las vacantes producidas por jubilación, despidos procedentes, ceses voluntarios, fallecimientos, excedencias....., serán obligatoriamente cubiertas con un nuevo ingreso.

c) Detenciones: No se considerarán injustificadas las faltas de trabajo que deriven de la detención del trabajador y serán retribuidas siempre que el detenido sea puesto en libertad sin cargos.

Es inadmisibles, que además de sufrir privación de libertad objetivamente arbitraria, tenga que soportar también, penalizaciones económicas.

En los casos de detención con condena, el contrato de trabajo, permanecerá en suspenso, y al finalizar la misma, podrá el trabajador reincorporarse a su puesto, en las condiciones establecidas para el Servicio Militar.

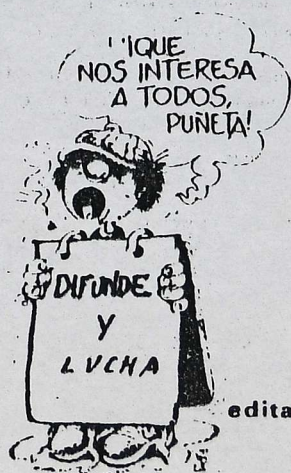
En la misma Ley de Reforma Penitenciaria, se declara que debe facilitarse a los penados la reinserción social.

Así mismo, la empresa se compromete a conceder Amnistía laboral a todos los sancionados y despedidos, en aras de crear unas mejores relaciones laborales.

VII. GARANTIAS SINDICALES

- a) Derecho a realizar asambleas dentro de la empresa, hasta un cómputo anual de 12 horas retribuidas y las necesarias a juicio de los delegados sin retribuir.
- b) Derecho a 20 horas mensuales para los delegados de las secciones sindicales.
- c) Derecho a la excedencia cuando el trabajador elegido para cargos de responsabilidad en su Sindicato, así lo solicite.
- d) 40 horas mensuales retribuidas para todos los delegados

- e) Que sean acumulables las horas sindicales dentro de cada candidatura o miembros del comité.
- f) Información previa al comité de todas las sanciones, y si éste no está de acuerdo, dejarlas en suspenso durante 8 días, para dar tiempo a su discusión.
- g) Información trimestral al comité o delegados, sobre la marcha de la empresa, incluyendo: Evolución del subsector al que pertenece, cartera de pedidos, situación de almacenes, situación económica y financiera. En Julio proporcionará además un balance y cuenta de resultados provisional. En Enero, el balance y cuenta de resultados oficiales, junto con la memoria explicativa del ejercicio y la propuesta de distribución de beneficios. Estas fechas, se acomodarán, en caso de que los cierres del ejercicio, no correspondan al año natural. Igualmente será informado el comité de las gestiones encaminadas a conseguir préstamos y fondos ajenos antes de la realización del endeudamiento.



edita: secretariado de propaganda