

"FUSION OBRERA"

LOCALES: C/ García Goyena, 8 bajo
Teléfono, 70 02 12
Abierto de lunes a viernes de 7 a 10



EDITA
COLECTIVO UNITARIO

33

ABRIL, 82

APOYO: 50 ptas.

editorial

La amplitud y profundidad de los temas tratados en este nuevo número del Fusión Obrera hace necesario un editorial breve.

En el último boletín de carácter general - que publicamos el tema fundamental era la REPRESION, este número lo dedicamos a la CRISIS el PARO, LEGISLACION LABORAL sobre los mismos y fundamentalmente cómo se viven las consecuencias de todo esto en las pequeñas y medianas empresas de nuestra zona.

Dos boletines distintos y dos temas que -- tienen mucho que ver el uno con el otro. Mientras el capitalismo profundiza en la crisis, no puede poner en marcha mecanismos que le permitan salvar el sistema si no es utilizando la represión. Represión económica que con sus planes de reestructuración o reconversión llevan a miles de trabajadores al paro, cierres de empresas, más bajos salarios (ANE), aumento de productividad...etc. utilizando también para ello una gran arma disuasoria; los sindicatos burocráticos que se prestan a pactos por arriba, que luego mediatizan la lucha de los trabajadores en las fábricas y por supuesto la represión sindical, política y policial.

El FUSION OBRERA sirve para analizar nuestros problemas, para transmitirnos experiencias, es vehículo de comunicación obrera y queremos que sirva para tomar conciencia de la necesidad de que siga creciendo la utilización práctica del COLECTIVO en la solución de los problemas que tenemos los trabajadores y trabajadoras de la Comarca y extender nuestra mano solidaria allí hasta donde seamos capaces de llegar.

SALUD COMPAÑEROS

TAFALLA Y SU COMARCA

Repaso General a la pequeña y mediana empresa (PYME)

El conjunto de las pequeñas y medianas empresas ocupan al mayor número de trabajadores y son precisamente los que en general más azotados se encuentran por las "aventuras y desventuras" del capitalismo.

En los tiempos de fuerte crecimiento y expansión económica conceden con relativa facilidad créditos para la creación de pequeñas empresas, para que con unos pocos trabajadores-as suministren productos auxiliares y accesorios a la gran empresa o multinacional de turno, dedicándose ésta, fundamentalmente, al acabado y montaje del producto final, sacando gran rentabilidad a base de avanzados automatismos y fuertes ritmos de trabajo .

En esa situación (la que llaman buena) bailamos los --trabajadores-as de la pequeña y mediana empresa, al son -- que ellos tocan; aunque sean directamente los pequeños empresarios (a menudo grandes caciques) los que nos someten a trabajar en malas condiciones, bajos salarios (cuando -- no son de miseria) y un montón de horas extras.

Si llega la crisis... bueno, nos pasamos tiempo y tiempo con la amenaza de perder el puesto de trabajo y... más horas extras cuando les hace falta y menos subidas salariales. Luego empiezan las grandes empresas con sus reestructuraciones, despidos, congelaciones salariales y puñetas... y entonces ya es la de dios.

Si nos cerramos más y más en el cascarón de nuestro taller o fábrica y no analizamos el problema en conjunto, y además creemos que podemos o incluso que debemos solucionar nuestro problema tomándolo como personal, no hacemos nada, porque al no poseer suficientes datos ni de nuestra empresa ni del conjunto, no podemos analizar la situación real que se nos avecina para hacerle frente, y como el patrón, por pequeña que sea la empresa no está solo, vemos cómo poco a poco lleva a cabo sus planes y surge entonces en nosotros la desesperación, en unos casos, la pasividad -- en otros y en resumidas cuentas la ineficacia en todos, -- quedándonos a la deriva y llevando a cabo el empresario -- de turno los planes que le vengan en gana y, que sin duda, serán soluciones que a él le favorecen.

Esto se da, pero no pensemos que en todos los casos se reacciona así. Ya hay compañeros que han iniciado otros caminos, trabajando agrupados y con otros apoyos en torno al Colectivo.

Veamos en un primer repaso general cómo están las principales pequeñas empresas de Tafalla y cuál es la actitud de nuestros compañeros en ellas.

**ZOZAYA**

Una mafia que juega sin escrúpulos con la vida
de muchos trabajadores

Hace exactamente un año en el Fusión Obrera nº26, en una breve nota titulada "Multiempresas Zozaya" advertíamos que Zozaya nos podía dar desagradables sorpresas a corto-plazo, y llamábamos la atención de los trabajadores aconsejándoles que se organizaran para hacer frente a sus problemas con la mayor tenacidad y unidad posible.

En aquellas fechas informamos ampliamente y con detalle a los trabajadores de éstas empresas, explicándoles el por qué de las distintas sociedades anónimas creadas por Zozaya, sus supuestos fines y las previsibles repercusiones negativas para ellos. Por desgracia, hemos ido constatando a lo largo de este año que no nos equivocábamos, y como prometimos en aquella fecha, ahora vamos a tratar el tema dando a los trabajadores y a toda la opinión pública una información que no tendrá más limitaciones que las lógicas de espacio, y por qué no decirlo, nos hemos reservado "algunos detalles" para hacer más eficaz nuestra estrategia sindical.

La familia crea distintas sociedades anónimas

Zozaya, empresa familiar de actividades variadas (venta y reparación de maquinaria agrícola, automoción, muebles de cocina, electrodomésticos, butano, etc). Todo un conglomerado propio de los años pasados cuando todo les iba viento en popa. Se aproximan los tiempos de "crisis" y hay que preparar las cosas de forma que cargen con el muerto los trabajadores, y Zozaya se asesora bien, forma parte de FAPYME (Federación y Asociación de Pequeña y Mediana Empresa) y entre Marzo del 78 y Febrero del 79, la familia Zozaya Labat se descompone en varias sociedades anónimas.

Primero le toca turno a sus posesiones de Tudela y Tafalla donde se dedicaba al comercio e industria de automoción, maquinaria agrícola, transporte, etc. dividiéndose en el 78 en Félix Zozaya S.A. en Tudela, y Zolasa en Tafalla.

Componen la sociedad de Tudela F.Zozaya Inglés, Pedro Zozaya Labat y Félix Zozaya Labat con un capital social - inicial de 20 millones, constituyéndose como presidente, - vicepresidente y secretario respectivamente del Consejo - de Administración.

Componen la Sociedad de Tafalla (Zolasa) María Labat-Mentón, Luis Zozaya Labat y M^a Concepción Zozaya Labat -- con otros 20 millones de Capital Inicial social, repartién - dose igualmente los cargos del Consejo de Administración - por el mismo orden.

Más tarde (Febrero del 80) se nombran apoderados otor - gándose mutuamente plenos poderes el presidente de una so - ciedad en la otra, con lo que el círculo se cierra perfec - tamente.

En Febrero de 1.979 crean AGELSA (Almacén general de - electrodomésticos S.A.) Félix Zozaya Inglés, M^a Concepción Zozaya Labat, Luis Zozaya Labat y Félix Zozaya Labat con un capital social inicial de cinco millones, siendo presiden - te el padre, vicepresidente Pedro, secretario Luis y el - resto vocales. La sociedad se dedica a compra-venta de -- electrodomésticos, muebles, artículos de regalos, etc.

En la misma fecha crean SERNAUSA (Servicio navarro de automoción); se dedica a lo mismo que Félix Zozaya S.A. - de Tudela. ZOLASA de Tafalla está domiciliada en Pamplona y la componen Félix Zozaya Inglés, M^a Concepción Zozaya - Labat, Pedro Zozaya Labat, Luis Zozaya Labat y Félix Zoza - ya Labat con un capital social inicial de 10 millones.

Además de todas estas empresas explicadas anteriormen - te y entre otras más, poseen:

- ** Butano S.A. Félix Zozaya Inglés es concesionario - en exclusiva para la zona de Butano S.A.
- ** Muebles de cocina: Félix Zozaya Inglés es concesio - nario y segundo en ventas de todo el Estado de la - casa VEGASA.
- ** Es accionista de Motor Ibérica y esto no es todo, - ahora le han concedido la representación de EBRO - para toda Navarra a ZOLASA S.A. y anuncia centros - en Pamplona, Tafalla, Tudela y Estella...?.

¿Por qué estas sociedades anónimas...?

En principio, no parece nada criticable la constitución de estas Sociedades Anónimas, es legal y podemos pensar que es más racional orgánicamente, se llevan contabilidades distintas con la posibilidad de ser más claras, etc.

Tres de estas sociedades anónimas son idénticas, se dedican a lo mismo y los dueños, repetimos, son los mismos; la única diferencia es que están en Pamplona, Tafalla y Tudela; y no es lógico en este caso tres sociedades anónimas distintas si no hay gato encerrado.

Veamos algunas "razones" para esta división:

-- En primer lugar sitúa a los empresarios de todas ellas (que son los mismos) en una posición de mayor seguridad, lo contrario que a los trabajadores.

-- Se produce una división real de los trabajadores. Pertenecen ya a empresas distintas con menos posibilidades ante cualquier reivindicación, convenios, etc. y en muchos de estos casos no se han enterado que pertenecían a otra nueva empresa hasta que pasa un tiempo y cambian los impresos de las nóminas.

-- Al dividirlos en empresas con pequeñas plantillas, el despido legal es más fácil y las indemnizaciones menores.

-- Si quieren cerrar una o mas empresas tienen mecanismos para hacer que vaya mal esta o aquella descapitalizándola, haciendo trasbase de beneficios, comercializando entre ellos, etc.

-- Tienen así mayores posibilidades de ocultación de beneficios y de evasión de impuestos.

Un dato curioso. Ninguna de las sociedades de los Zozaya-Labat tienen como patrimonio las fincas y edificios donde se desarrolla su actividad; osea, si llegan al expediente de crisis y se declara quiebra los acreedores (los trabajadores en primer lugar) no podrían embargarles porque "no son" de la sociedad. Esto es otro mecanismo de seguridad.

Los hechos cantan...

Como otra empresa independiente de AGELSA funciona -- Muebles de Cocina Zozaya, cuyo titular es Félix Zozaya In glés, con domicilio en Pamplona; dedicada a la venta y -- montaje de cocinas exclusivamente.

Siendo concesionaria de VEGASA, fábrica de mobiliario- de cocina, en poco tiempo llega Zozaya a ser el segundo - en ventas de cocinas de esta marca en todo el Estado Espa ñol. De repente aparece públicamente en el periódico un - anuncio de VEGASA retirándole la representación...¿Que pa saba?. Al parecer, Zozaya compraba, vendía, cobraba y no- pagaba. Negocio redondo.

Llegados a esta situación intenta constituir una Socie dad Anónima para que no le puedan embargar directamente, - pero VEGASA llega a tiempo y con orden de embargo en la - mano, Zozaya tubo que pagar los 2/3 de la deuda en el mo- mento y el resto en 3 meses. Se hablaba de muchísimos mi- llones, claro....

Consecuencias para los trabajadores, los 7 en la calle y se acabó la empresa.

Cuatro de ellos se han movido y al fin han llegado an te el IMAC y con los abogados de las dos partes a un acue- do. Les correspondía 36 días por año, de indemnización, pe- ro por amarrarle mas rebajaron de sus derechos hasta 30 - días por año con el compromiso de cobrar en 8 días firma- do el acuerdo. Pasan los 8 días y les pide una prórroga de 2 días más y tiempo después aún están sin cobrar, en total - eran 2.500.000 pts. aproximadamente.

Ante tal sinvergüenzada han hecho los trámites para - el embargo y esperan que un día de estos llegue la orden- oficial de embargo y por supuesto exigen ahora el total - legal (36 días) más gastos.

¡ANIMO COMPAÑEROS!



FELIX ZOZAYA S.A. DE TUDELA: Cerró la empresa hace un tiempo despidiendo a los trabajadores que le interesó con la ridícula indemnización de 20 días año. Ahora, uno de los hijos (Pedro) se ha hecho con otra concesionaria..(?)

ZOLASA - TAFALLA

La situación laboral no puede ser peor. El gerente -- aquí es Luis Zozaya Labat y su actuación es de lo más represiva, antihumana y hasta ilegal... Se da la circunstancia que los trabajadores tienen que reivindicar la aplicación del Convenio Provincial del Metal, por que Zozaya no lo cumple.

Hay trabajadores a los que no les paga ni la subida del 81 ni del 82, están con salario convenio del 80.

Cuando le reclaman, les amenaza automáticamente con la liquidación y el despido, no les autoriza ni los permisos por enfermedad u operación de familiares directos, -- las condiciones de seguridad e higiene son de pena.....el encargado parece el patrón y tienen follón hasta por pedir jaboncillo, teniendo que usar gringo para todo...

La cotización a la Seguridad Social es por lo mínimo en el caso de los vendedores que ganan los que más con comisiones etc. sólo cotiza por el base (unas 30.000 Pts)

Los acuerdos entre trabajadores y empresa es igual -- que sean por escrito que de palabra (aunque le gusta más lo último) sólo cumple lo que le da la gana...

Los trasbases de una sociedad a otra son corrientes y aunque ha habido alguno de mutuo acuerdo, lo normal es ir de esta a aquella, o a la calle -y eso si, puedes elegir libremente-.

Va otra: Uno de los despedidos que hubo se arreglaron así: El trabajador al ver la situación pensó poner un taller por su cuenta en un pueblo de la Ribera y si le correspondían entre 300 y 400.000 pts. de indemnización, Zozaya todo espléndido, le ofrece (de palabra) pagarle toda la herramienta del taller -que la calcularon en 500.000 pts.-. Ahora, después de 8 meses, cuando lleva 3 ó 4 meses trabajando en su taller, el suministrador de herramientas le exige el pago. Zozaya no suelta ni pela y como solución le ofrece pagar a medias.

Como el currela, aunque quiera, no tiene ni para eso -- va Zozaya y se lleva toda la herramienta a un nuevo taller suyo en Pamplona y él se queda sin taller, en la calle, lo justo con el paro, sin cobrar despido y con una nueva promesa de que le ha de dar trabajo pronto (...).

-- A otro trabajador, después de mas de 20 años en la empresa, le ha dado una auténtica "puñalada traperera". Con promesa de promoción de puesto que luego no se cumple, le deja sin su trabajo habitual teniendo que llegar después a un acuerdo de despido indemnizado que a la hora de la verdad, aduciendo los más rastreros argumentos, se niega a pagarle y a cambio de hacerle los papeles para el desempleo le intenta chantajear exigiéndole la firma de que ha cobrado la supuesta indemnización de despido (...). Otra obra de Luis Zozaya.

EL VERGONZOSO «ACUERDO» DE 1982



En Tafalla a 7 de Enero de 1.982 la Representación de la Empresa ZOLASA, S.A., domiciliada en Avda. de la Diputación nº 23 de Tafalla (Navarra), y los Trabajadores de la misma, considerando que como consecuencia de que esta Empresa ha obtenido pérdidas en los años precedentes de 1.980 y 1.981, y se prevé que para el año 1.982 la situación económica puede empeorar todavía más, con el fin de que la Empresa pueda sanearse y mantener los puestos de trabajo, ambas partes acuerdan lo siguiente:

1º Los Trabajadores están de acuerdo en que se les mantengan los salarios del año 1.981 durante el año de 1.982 y de 1.983 sin incremento, a excepción de aquellos casos en que el salario de 1.981 sea inferior al mínimo que con carácter general y según edad establezca el Convenio aplicable cada año (que para el año 1.981 lo estableció para los trabajadores mayores de 18 años, cualquiera que fuese su categoría laboral, en la cuantía de 40.185.- pts. mensuales y dos Pagas Extraordinarias de igual cuantía), ya que en estos casos percibirán el mínimo del Convenio.

2º La Empresa va a hacer los esfuerzos posibles para ampliar el área de trabajo de la misma con el fin de poder conseguir la ocupación real de los trabajadores y el saneamiento de la Empresa, y así poder mantener los puestos de trabajo. Para ello tratará de abrir mercado o Centros de Trabajo por diferentes puntos de Navarra, como pueden ser, en principio, Pamplona, Estella, Tafalla, Sangüesa, Tudela, Aoz y Lumbier.

3º Los trabajadores aceptan el ser trasladados, de mutuo acuerdo con la Empresa, y con carácter temporal o definitivo, indistintamente, a cualquiera de los Centros de Trabajo que la Empresa pueda tener en Pamplona, Estella, Tafalla, Sangüesa, Tudela, Aoz y Lumbier.

4º Tanto Empresa como Trabajadores, conjuntamente, se comprometen a realizar los trámites que puedan resultar necesarios para la efectividad de lo acordado en el punto 1º.

En prueba de conformidad con cuanto antecede firman el presente documento en el lugar y fecha inicialmente indicados.

LA REPRESENTACION DE LA EMPRESA:

LOS TRABAJADORES:

Fdo.: Luis Zozaya Labat
Gerente

[Signature]
Francisco Gómez González

[Signature]

A varios trabajadores de Zolasa se les presenta este "acuerdo" a firmar, bajo la amenaza de despido si no lo firman. Siete trabajadores firmaron este vergonzoso documento en el que la empresa no se compromete a nada, sólo "promete" hacer esfuerzos para abrir nuevos mercados, mientras los trabajadores aceptan congelación salarial y el ser trasladados a siete supuestos lugares de trabajo de punta a punta de la Provincia, con carácter temporal o de finitivo.

Para nosotros no tiene fuerza legal este "acuerdo" - por haber sido firmado mediante coacción y además, firmado en representación de los trabajadores por uno que no es representante legal, y es más, ni siquiera pertenece a la empresa Zolasa. Es vergonzoso también que éste (el gallego) se atribuya la representatividad de los trabajadores y firme tal cosa (y se las da de socialista... claro del PSOE).

Algunos trabajadores no firmaron y le pidieron copia para consultar... ¡Vaya atrevimiento! -esto no sale de -- aquí-, -no las entregó ni a los que han firmado-, y encima les intenta acojonar y ha utilizado contra uno de -- ellos el hecho de que al Colectivo haya llegado una copia

Debe saber este señor, que cuando los trabajadores - firmamos un acuerdo tenemos derecho a una copia del mismo, y él obligación de entregarla.

No será que le da miedo y vergüenza que se conozca - fuera semejante "acuerdo" firmado por la coacción y el chantaje.

No sólo a los trabajadores de sus empresas les engaña, chantajea y explota... Veamos qué piensan los agricultores de él.

Estos recortes de la revista de la UAGN, son datos de advertencia y denuncia. Porque se pasa de listo, y tenemos noticia de que algún agricultor de Tafalla ha tenido que llegar a poner denuncia ante el Juzgado contra él.

DESTINATARIO: Sr. Zozaya (Vendedor de Maquinaria)

Muy Sr. mío:

Los agricultores hemos pecado hasta ahora de ingenios, personas que aparentemente no nos fiamos de nadie, pero que a la hora de la verdad picamos como tontos, y hablo en pasado porque a Vd. se le ha acabado la bicoca.

Si señor, de eso nos vamos a encargar la U.A.G.N., de que nadie le crea cuando Vd. afirma a los pobres agricultores que Caja Rural de Navarra concede préstamos a todos, de la totalidad que se le pida, con un interés del 11% y a amortizar en doce años.

Porque nos vamos a encargar de decirles que, como lo anterior, es MENTIRA, no firmen

letra alguna, ni contrato, sin consultar la Asesoría Jurídica de la U.A.G.N.

Porque, señor mío, no vamos a consentir --como ha pasado en varios casos-- en fechas bien recientes-- que proteste las letras, de varios millones (el valor al contado de la maquinaria, mas los gastos de negociación a 90 días), para después embargar y arruinar el trabajo y dedicación de diez años.

Sr. Zozaya, esto no es más que el deseo de poner en su conocimiento que por aquí no pasamos, y que, si hace falta, llegaremos donde sea menester, porque, Sr. Zozaya, ¡YA ESTA BIEN! ■

ASESORIA JURIDICA

Contra el fraude en la venta de maquinaria

En esta sección se ha tratado varias veces sobre la necesidad de exigir los contratos a los vendedores, poniendo claro el precio del tractor o cosechadora nuevos, y mucho más claro, si ello es posible, el del tractor viejo. Con ello, en principio, y viendo en Agricultura o en la U.A.G.N. los precios, tendríamos el asunto más que solucionado. Pero la picaresca de ciertas personas trabaja muy aprisa, de tal forma que venimos observando que algún vendedor --y de momento, sólo de momento, no vamos a dar nombre y dos apellidos-- se aprovecha del hecho de que el agricultor, la mayoría de las veces por comodidad, ordena al propio vendedor que le matricule el tractor. Y aquí se produce el fraude.

Me explico: en cada matriculación de tractor, hay que presentar en Agricultura una factura de coste, que debe seguir una determinada normativa, es allí donde dan el visto bueno, si procede. Como le he ordenado la matriculación, a Delegación de Agricultura, presenten la factura legal, pero nosotros, con esa excusa u ordenamos entregar otra factura, de los conceptos no están tan claros, produciéndose en ese momento el fraude, pero con minúscula, sino con mayúscula porque supone, por regla general, más de 100.000 ptas.

Revista de U. A. G. N. de Junio 1981

En esta situación están trabajadores que con 36-40.000 pts. tienen que vivir toda una familia, y no se atreven ni a emprender acciones legales contra tanta injusticia porque automáticamente viene el despido.

Esto pasa en 1.982. Esto es democracia. Esto hacen -- mientras ellos se compran un chalet en BAQUEIRA BERET -- (donde va a esquiar el Rey), otro en Fuenterra, otro piso de 8 millones de pts. en Pamplona, cochazo cada año, etc.

¡¡ HAY QUE GRITAR ANTE TANTA INJUSTICIA !! y que se vean de una vez dónde están esas garantías constitucionales, que se vean de una vez dónde están las fuerzas que garantizan la justicia social, dónde esos organismos oficiales de trabajo. Aún no sabemos qué función tiene la Delegación e Inspección de trabajo... No hay alguien en este país que vele porque se cumpla la ley? No hace ley-un convenio, un pacto, etc.?

Nosotros presentaremos cuantas denuncias formales se puedan ante tantos organismos como podamos y animamos a los trabajadores de Zozaya a que con la cabeza bien alta exijan sus derechos.

AGUIRRE, S. A. (maquinaria agrícola)

Actualmente en esta empresa son 27 de plantilla. Hicieron Elecciones Sindicales en Octubre del 80 y los representantes de los trabajadores de Aguirre son de los que hacen uso de sus derechos sindicales como delegados, y se informan, estudian la Legislación Laboral y se reúnen en los locales del Colectivo con frecuencia. Hace tiempo, mediante la tramitación de Conflicto Colectivo con siguieron poner en regla la antigüedad que hasta entonces se les pagaba mal. Esto les ha supuesto bastante dinero. Como problema de Seguridad e Higiene cabe destacar en los talleres la temperatura ambiente, varias veces protestada.

Ultimamente Aguirre S.A. presentó Expediente de Crisis por falta de trabajo y pretendía despedir a 10 trabajadores. El delegado de empresa de Aguirre JAVIER OLCOZ "KUBALA" cuenta para el "Fusión Obrera" cómo se ha desarrollado la negociación.

J.O.: Presentado el Expediente de Crisis, la empresa nos planteó 10 despidos con una indemnización de 20 días -- por año. Nosotros nos pusimos en contacto con la asesoría del Colectivo y analizamos la situación. El primer paso fue pedir balances económicos de los 3 últimos años y como consecuencia de su estudio, planteamos como alternativa menos mala, la tramitación de regulación temporal de empleo, ya que fundamentalmente la falta de trabajo era motivada por la sequía en el campo.

F.O.: Qué pensaban los 10 posibles despedidos?. Cuál era su estado de ánimo?.

J.O.: Bueno, de entrada conseguimos rebajar las pretensiones de la empresa de 10 a 8 despedidos. Luego, a uno de ellos le convenía irse y otros dos estaban a punto de la jubilación y aceptaban la situación.

Los cinco restantes estaban de acuerdo con la alternativa de regulación hasta que fue Aguirre la que llamó a una reunión y empezamos a negociar. Lógicamente, a él le interesaba arreglarlo con dinero.

F.O.: Al final el acuerdo fue por ahí, pero... ¿Por qué?

J.O.: Nosotros estábamos seguros de que no aceptarían en Delegación el Expediente de Crisis, pero después de alguna reunión fueron cuatro de los interesados los que proponían solución de dinero y olvidarse del problema. Sólo uno de ellos se resistía a perder el puesto de trabajo así.

F.O.: Nos parece peligroso y muy criticable -desde el punto de vista sindical-. Hay que resistir y hacer frente a todo intento de reducción de puestos de trabajo y más, -habiendo claras posibilidades como en este caso.

Concretanos cuál fue el acuerdo final.

J.O.: Por supuesto que lo conseguido era para los 8, aunque algunos, como decía antes, ya habían aceptado en peores condiciones.

Quedó así:

- ** 45 días por año con un aumento del 10%, más 500.000 ps. a repartir en partes iguales.
- ** Dieciocho meses de desempleo.
- ** Promesa de cogerlos si vuelve a haber trabajo y vacantes.

Total, que ha oscilado todo entre 840.000 pts. al que más y 400.000 pts. al que menos.

El Colectivo felicita a los delegados de Aguirre S.A. por su buena gestión, a la vez que critica como un acto de ligereza el aceptar soluciones económicas en unos tiempos tan difíciles para encontrar trabajo, sin haber esperado siquiera a ver por dónde iba la resolución de los expedientes.

BUTANO, S. A.

Actualmente parece que este negocio está en manos de M^a Concepción Zozaya Labat y los trabajadores se alegran de ello porque la consideran más razonable que sus hermanos.

Son siete de plantilla y hasta 1.980 estaban con el sueldo interprofesional y una prima por botella.

El 20 de Octubre de 1.980 se hacen Elecciones Sindicales y eligen por unanimidad a JAVIER IRISO ZUAZU, que hoy nos informa para el Fusión Obrera.

-- Inmediatamente después de las Elecciones, le planteamos nuestras reivindicaciones y conseguimos mejorar un poco nuestro sueldo, pero no nos quitaron el incentivo -- por botella que para nosotros era una trampa, y quedamos para negociar otra vez en Enero del 82.

En Enero de 1.981 C.C.O.O. empezó a mover el tema de los repartidores. Nos unimos nosotros con el interés de conseguir hacer un gremio y tener convenio a nivel provincial. Después de doce reuniones en Pamplona no se consiguió nada.

Este año, en Enero, como la Empresa no decía nada y -- después de varios avisos para negociar, ya que no nos hacen caso, le avisamos que estábamos haciendo los trámites para una huelga legal a partir del día 15. Inmediatamente nos pidieron que no lo tramitáramos y después de dos noches de reunión conseguimos lo siguiente:

- ** Eliminación del incentivo por botella.
- ** Sueldo fijo al mes y las tres pagas extras con un aumento sobre el total del año anterior de un 20% y elaborar un calendario laboral que nunca lo habíamos conseguido.

Ha sido muy importante para nosotros estar organizados en el Colectivo de cara a estar informados y asesorados y sobretodo que nunca te sientes solo, la solidaridad funciona.

RENAULT

Son diecisiete trabajadores de plantilla y se rigen por el Convenio Provincial. Hicieron Elecciones Sindicales en Febrero del 81.

La situación de trabajo actual no es buena y no se han planteado mejorar el Convenio mediante pacto interno. Sí que tienen pendiente de mirar algún problema de tóxico (cabina de pintura) que no se paga. Se plantean ir a la Inspección para que revise si es caso el Gabinete Técnico Provincial.

PEDRO LIZARAZU

En este taller, son 10 de plantilla y su delegado dimitió hace tiempo.

Es el típico taller auxiliar que depende en buena medida de Victorio Luzuriaga, y según la marcha de ésta, trabajan más o menos.

Hace poco, por falta de trabajo, despidió a dos trabajadores (llegaron a un acuerdo) y últimamente han empezado a trabajar para Motor Ibérica.

Es tan insegura su situación que lo mismo les falta trabajo como hacen horas extras si V. Luzuriaga les da -- trabajo con prisa.

Se rigen por el Convenio Provincial.

INOXIBEL EN ALZA

Los trabajadores de Inoxybel reaccionaron positivamente en Febrero del 79 cuando denunciaron ante el Consejo de Administración a su propia dirección por incompetencia, mala gestión e incluso supuesta estafa. Si en aquel momento la empresa estaba a punto de irse al carajo y peligraban sus puestos de trabajo, hoy, pasa todo lo contrario.

Después de tres años tienen más trabajo que nunca y la plantilla ha aumentado últimamente en tres más (son 36)

Con estas circunstancias, cualquiera puede pensar que los trabajadores estarán en "palmitas". Sin embargo, la realidad es otra muy distinta; sus salarios son bajos, -- (los del Convenio Provincial) más un 0,35%; la sección de pulido es penosa hay excesivo polvo y posible tóxico, sin embargo no se les reconoce ni se ponen medios, ni se paga en nómina y la mayoría de los trabajadores completa su -- sueldo con montones de horas extras, que encima las pagan

bajo manga, no las cotiza a la Seguridad Social al no meterlas en nómina. Esta injusta situación la tienen que -- afrontar los propios trabajadores de Inoxibel, ser cons-- cientes de su situación privilegiada de trabajo y tener -- la suficiente conciencia para exigir un salario más justo, mejores condiciones de trabajo y no a las horas extras, -- con lo que a buen seguro se lograría también aumentar la plantilla objetivo siempre importante y más hoy en día. -

Animo y ya sabeis que el Colectivo es un servicio a -- utilizar.

VIZCALUÑA

Empresa problematica y oscura, que en otro momento le dedicaremos más espacio.

Sus pleitos con el Ayuntamiento, las condiciones gene-- rales de trabajo, la Dirección y "su buen hacer", sala-- rios..etc., son aspectos que merece la pena tratar de -- esta Empresa. En estos momentos son 48 de plantilla. En -- abril del 76 despidieron a 14 trabajadores por defender sus reivindicaciones, bajando el rendimiento. La fecha -- más destacable es la de octubre del 78, que con un encie-- rro de tres días y movilizaciones, lograron un pacto in-- terno favorable.



Movilizaciones del 78

Cambio en el comité y nuevo delegado sindical en V. L.

Aunque ya se os comunicó en Asamblea de relevo, queremos dejar constancia en el Boletín del cambio que el Colectivo -- ha realizado.

De nuestra candidatura no había en el Comité ningun tra-- bajador de Moldeo y sí había varios de Rebaba, por lo que -- creímos conveniente que José Antonio Garaioa -- que se había quedado en puertas -- pasara al Comité; y Juan José Marco de -- rebaba se ocupase del trabajo de Delegado Sindical del Colec-- tivo en la fábrica.

V. Luzuriaga

Huelga de moldeo

Todos conocemos el desarrollo de los hechos y motivos de la huelga de moldeo, el mal ambiente que había en la sección, producido por los hornos, y mientras estaban parados Dirección les comunicó la sanción de tres operarios de moldeo, aunque luego se quedaron en dos (vaya "vista de lince" que tuvo Dirección para agravar más el asunto). Aunque después quisieron separar las dos cosas, la Asamblea de Moldeo no lo admitió y decidió llevarlo conjuntamente.

Una vez más aparecieron las sanciones totalmente injustas, tratando de encubrir la responsabilidad que tenía el mando y con ellas ese principio de autoridad tan arraigado en algunos mandos y en la Dirección de V.L.

Ante esto los trabajadores de moldeo y sin que Dirección daria una solución, comenzamos una huelga hasta que contestaría satisfactoriamente a las peticiones que le hacíamos. Con esto una vez más se demuestra que mientras no tomamos una postura de fuerza, no nos hacen el caso que nos tenían que hacer.

Como consecuencia del paro en moldeo, las demás secciones se quedaban sin trabajo y Dirección decretó el paro técnico, creyendo que con esta postura nos íbamos a re-plantear el asunto. Viendo que la Asamblea de Moldeo se mantenía firme, se propusieron dar el siguiente paso que por supuesto tenía que ser más fuerte y era el Cierre Patronal, Dirección pensaba que con esta postura nos iba a hacer retroceder en nuestros planteamientos y una vez más le salieron mal las cosas, pues la asamblea de moldeo se mantenía firme y el resto de la fábrica hacia suyas -- las peticiones de moldeo y se solidarizaba con nosotros, dejando claro que a los trabajadores de V.L. cuanto más nos aprietan las clavijas más unidad demostramos.

Dirección ante esto no tuvo otra opción que llegar a un acuerdo con el Comité de Empresa, que luego la asamblea de moldeo dijo que lo aceptaba, aún siendo conscientes de que los acuerdos no nos satisfacían por completo, pero daban una solución real al problema.

En este caso concreto creemos que las acciones de lucha que se han llevado han sido correctas porque aunque el problema podía ser de todos los trabajadores no era necesario que todos paráramos, sabiendo que parando sólo nosotros iba a tener el mismo efecto en la producción, que es donde se pretende incidir.

En resumen con menos costos por nuestra parte, hemos conseguido los objetivos previstos.

V. Luzuriaga

A vueltas con los mandos

No es la primera vez y a buen seguro tampoco será la última en que denunciemos la actitud de un sector de "trabajadores" de V.Luzuriaga. Nos referimos en este caso a los mandos, pues su sectarismo ha llegado al punto de dejar de lado al resto de los empleados (administrativos y técnicos) en un intento de alejarse más como clase privilegiada dentro del mundo del trabajo.

Como todos sabemos, en las últimas elecciones al Comité, el sindicato de Cuadros y Mandos no quiso participar en ellas y en consecuencia con esta postura, hoy no reconocen a los elegidos en un Colegio Electoral. La razón de todo esto es muy clara. Ellos no ven su posición en la fábrica mezclados con el resto, como si sus intereses no pudieran ir ligados con los de los obreros ¡Falta ría más!.

Ellos que llevan todo el peso y responsabilidad de la producción confundidos con los que solamente estamos para trabajar y dejarnos guiar por su mano sabia..... ¿De qué iban a servir entonces tantos años de estudios y sacrificios?.

Después del último conflicto surgido en la sección de moldeo, dejaron claro con su nota en la prensa y sus protestas a Dirección ante la no aplicación de las sanciones, que, no solamente les importa muy poco las condiciones de trabajo que tengamos que soportar, sino que le echan en cara a Dirección el haber cedido y le exigen más mano dura en la aplicación de la disciplina. Ya no se puede pedir más bajeza, que cuando la Empresa cede o admite algunas de nuestras peticiones, surjan otros asalariados y se quejen ante Dirección de su falta de autoridad.

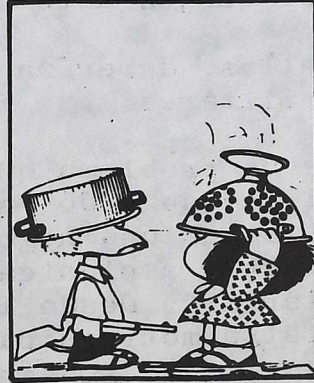
Algunos de ellos, deberían haber seguido la carrera de policías o militares.

Pero este es un problema que les ha salido al paso. La verdadera finalidad de todo este revuelo, es una nueva intentona para llevar una negociación por su cuenta en el convenio y volver a plantear su antigua reivindicación "el abanico salarial". Desde luego no nos extraña. A los pobres no les falta motivos para estar quejosos y si no, pongámonos en su lugar. ¿Que haríamos con estos sueldos?

	Sueldo bruto anual	Cantidad anterior dividida por 12	Diferen. con especia. 7º grupo anual	Diferen. con especialia 7º grupo mensual
Especialista grupo	985.856	82.154		
Capataz	1.219.978	101.664	234.122	19.510
Contramaestre	1.503.688	125.307	517.832	43.153
Subjefe	1.860.118	155.009	874.262	72.855
Jefe sección	2.242.370	186.864	1.256.514	104.710

Además de estas cuantiosas diferencias de tipo económico, existen otras de indudable importancia pese a que los agraciados en disfrutarlas no las sepan apreciar como son: horarios más reducidos y flexibles (sobre todo en verano), limpieza y comodidad del trabajo, escaso riesgo de accidentabilidad, etc.

De todas formas queremos dejar claro que, aunque generalizamos, no son todos los mandos de la misma opinión y racanería. Sabemos de quienes actúan con sentido estrictamente profesional y aun solidarios con el resto de trabajadores, pero que están muy condicionados por el puesto de trabajo y el egoísmo general. No obstante, no estaría mal que ese sector se "moje" algo más y procure desmarcarse del resto para no ser confundidos en posturas tan insolidarias.



ELA-STV: ¿Nolako sindikatoa?

Oso berezia da Tafalla aldean ELA-STV sindikatoren sorrera ta joera. Ikusi dugu nola oraingo militante gehienak (gutxi dira) Kolektibon izan ziren afiliatuak ELAn sartu baino lehen. Alde egiteko batzuk eman zuten arrazoia aundiena hauxe zen: ELA-STV "euskal" sindikato bat baitzela, Euskadi mailan hedaturik eta holako batean egon behar zirela abertzaleak. Ala ere, omen zuten Kolektibokin etzutela problemarik izanen, haren ustez. Gizajoak..

Hor daude orain, (Luzuriagan adibidez) haren euskaltasunaren gainera espainolistak diren UGT eta CCOO koeikin beti ados eta denok batera Kolektiboren kontra geure erru tipienetan ahalegiñak egiten gu eror arazteko. Gure konturaz haren tipitasunatik atera nahian.

Eguneroko praktikan ze diferentzia dago ELA ta UGT tartean? euskaltasunean? Izenez bertzerik ez zaie ikusten Denok ba dakigu non daude sarturik Tafalla aldeko euskalzaleak.

Ez. Ez da euskaltasunen alorrean zuek eta gu tarteko dugun ezberdintasuna, klase borroka eta sindikalismo nola ulertzen den eran baizik. Eta hor bai. Hor ba dago diferentzia aundiak. Eta Herriberako Langilerientzat ez du gu nahi zuen bezelako euskaltasunarik.

PSOE: Vista a la derecha, ¡AR!

Continúa la loca carrera del PSOE hacia la derecha.- El ansia de poder de este partido hace que día a día sea más irreconocible para los trabajadores. Felipe González ya lo anuncia: "Si el PSOE consigue el poder en las próximas elecciones su programa ha de ser tan moderado que muchos no notarán el cambio. No habrá nacionalizaciones!"

No hacía falta que lo dijeren. Ya nos lo están demostrando día a día con los pactos, el ANE, las reconversiones industriales, y lo que haga falta para que no se enfaden ni los militares ni los empresarios.

En las fábricas conocemos bien las consecuencias de estos pactos y los convenios que a su nombre está firmando esa correa de transmisión que es UGT.

A nivel de Euskadi, el PSOE continúa hundiéndose al igual que en Catalunya y otras nacionalidades. De ser el primer partido en el País Vasco en las elecciones del 77- ha pasado a ser de los minoritarios y en las próximas su situación puede hacerse crítica. Su exagerado centralismo los recortes a la autonomía (LOAPA), su consentimiento y silencios ante la represión, la tortura y la falta de libertades le están cerrando las pocas puertas que le quedaban.

Pero quizás sea en Navarra donde el derechismo del - PSOE sea más descarado y más clara su colaboración con - las fuerzas más reaccionarias. Totalmente unido con UCD. y UPN expulsa a la izquierda vasca del Parlamento Foral, quita la Ikurriña de los ayuntamientos, aprueba un "mejoramiento" en el cual Madrid lo ha impuesto todo, etc.

No importa que para ello se tenga que expulsar a algunos del partido (Pérez Balda), desencantar a muchos y borrar del PSOE lo poco que de obrero y de izquierdas le quedaba.

DOS DATOS DE TAFALLA: En Tafalla ya hemos comprobado desde hace bastante tiempo lo que puede dar de si un partido sin categoría ni humana ni ideológica, para defender los intereses de los trabajadores en Ayuntamientos, fábricas, entidades, etc. Pero ha habido últimamente dos datos que han superado largamente nuestra capacidad de asombro. No podíamos esperar tal falta de principios en personas que en su día se presentaron como una alternativa de izquierdas.



La primera es la retirada de la Ikurriña del balcón del Ayuntamiento colocada por la presión de la izquierda hace cinco años y que el PSOE había firmado mantenerla. Por encima del ridículo más espantoso, de sus propias firmas, de la opinión de muchos de sus votantes, del conflicto que creaban entre los tafalleses, etc. los tres concejales obedecieron al partido y votaron con la derecha, rechazando incluso el referendun que se solicitaba. "Razones de Estado" decía Urralburu. Ordenes de Madrid que los monaguillos acatan por temor a la expulsión.

Gracias a ellos, los fachas del pueblo no disimulan su contento.

El segundo dato ha pasado más desapercibido pero no deja de tener su gravedad. En breve resumen diremos que una persona considerada de los importantes o principales caciques de Falces, ex-alcalde de Franco, derechista, etc fue acusado por un concejal de izquierdas (en un periódico de la Juventud de Falces) de que había "abusado de su autoridad" al encargar sin permiso de todo el Ayuntamiento un proyecto de Polideportivo. Ofendido el facha, no obstante a la simpleza de la frase, presenta denuncia -- por injurias en el Juzgado de Tafalla.

Al poco tiempo el Juzgado da la razón al Ayuntamiento de Falces mediante la sentencia y, claro está, al concejal del escrito, declarando que el Ayuntamiento no debe pagar el citado Proyecto porque el entonces alcalde no había obrado correctamente.

El caso, pues, estaba claro y la denuncia del cacique al concejal no tenía razón ni sentido alguno, pero el furibundo ex-alcalde mantenía la acusación.

Cuál no sería nuestra sorpresa al celebrarse el juicio en Tafalla y encontrarnos allí al Parlamentario Foral del PSOE Sr. Asiain ;;;Defendiendo al ex- alcalde y en -- contra del Concejal!!.

¿Cómo puede un hombre público del PSOE, por mucho -- sentido "profesional" que tenga defender una cacicada en contra del que la había denunciado defendiendo los intereses del pueblo de Falces?. ¿De parte de quién está el PSOE?.

Vivir para ver. El concejal, claro está, ganó el juicio y el Sr. Asiain, vocero del PSOE, perdió bastante -- más que un juicio. Aunque no sabemos si en realidad le quedaba algo por perder.

Victorio Luzuriaga, convenio de Empresa

La dinámica sindical de V.Luzuriaga no se puede marcar ni seguir desde este boletín. Las luchas concretas en distintas secciones, convenio, posiciones y acuerdos del Comité, asambleas, etc. se reflejan en las carteleras y hojas-casi a diario; sin embargo, y más que nada a modo de noticia, diremos que ante el convenio de empresa nuestra posición pasa por la defensa a tope del poder adquisitivo de los salarios. Eso supone un 9% de aumento ahora y revisión en Julio, por una reducción sustancial de las horas de trabajo, medidas de defensa y mantenimiento de los puestos de trabajo, defensa de los derechos sindicales de todos los trabajadores, etc.

No cabe duda, de que para sacar en serio adelante la plataforma, debemos mantener una postura firme de lucha -- frente a la empresa. y, hemos empezado por buen camino.

Por otra parte, para poder vencer la resistencia del ANE y calibrar bien nuestras posibilidades en V.L. es necesario la más amplia unidad de los trabajadores y nosotros hemos empezado por trabajar junto con las organizaciones y coaliciones sindicales de izquierda que funcionan y tienen representantes en los Comités de Pasajes, Usúrbil y Consejo Laboral, y que como habeis podido ver en las publicaciones conjuntas se trata de: LAB (Usúrbil-Pasajes), LANTEGIKO BATASUNA (Pasajes), COLECTIVO UNIDAD OBRERA (Usúrbil) y -- COLECTIVO UNITARIO en Tafalla, tratando de conjuntar fuerzas en defensa de las reivindicaciones del conjunto de trabajadores de Victorio Luzuriaga.



Salvo honrosísimas excepciones, que aplaudimos

Luzuriaga

Accidente en machería

El día 22 de Febrero hacia las 10,15 de la noche ocurrió un accidente muy grave al compañero Victorio Sanzol Gabari ocasionándole heridas y quemaduras todas ellas de importancia en cara y espalda, cuando se hallaba trabajando en la máquina TF-28-9 de Machería.

Una de las causas que originan más accidentes en el trabajo es la movilidad de plantilla y por desgracia en V.L. lo tenemos a la orden del día.

Concretamente el compañero Sanzol pertenece a Rebaba y estaba cedido a Machería. Es normal que al llegar a un nuevo puesto de trabajo no se conozcan los peligros que puede conllevar este puesto y más si los mandos no se preocupan de enseñar el manejo y peligros con detalle.

También pensamos que el período de aprendizaje no es lo suficientemente amplio como para conocer bien y adaptarse al nuevo puesto de trabajo y la Empresa no hace caso a las peticiones hechas por la Junta de Sección. Los dos días de aprendizaje con un veterano del puesto de trabajo no sirven de mucho y no por culpa de éste sino por culpa de la Empresa, pues exige casi prácticamente la misma producción durante esos dos días, y lógicamente, así, no se puede enseñar más que a sacar producción dejando a un lado la seguridad.

Hay que exigir un correcto aprendizaje dejando a un lado los días necesarios y la producción.

De todas formas, todavía no sabemos con exactitud cómo se produjo pues el único que lo puede decir es él, -- aunque pensamos y creemos que pudo evitarse si se hubiesen enseñado bien el funcionamiento de los dispositivos de seguridad, si no hubiese la movilidad de plantilla -- que hay y si no se interpusiese la producción a la seguridad.

Esta constante la estamos padeciendo en toda la fábrica, primero te ponen a trabajar y luego ya hablaremos de seguridad e higiene.

De todas maneras y por desgracia algo tenemos que aprender de cada accidente para tratar de evitarlo. Otro de los muchos problemas que tenemos en Machería y que por su importancia hay que resaltar, es el del gas de aminas en las máquinas de caja fría, pues originan numerosas molestias en ojos, estómago, garganta, dolores de cabeza, -- además de su peligrosidad pues en gran cantidad es explosivo

Las mediciones no nos sirven de mucho si las condiciones en el puesto de trabajo son muy penosas e inaguantables. Hay también dentro del problema de gases de aminas algún puesto que sobrepasa el tope permitido, pues si el tope es del 25% llega al 44% y esto no podemos permitirlo.

Desde aquí exigimos a Dirección soluciones lo más urgentes posibles, de lo contrario nos veríamos obligados a otro tipo de acciones.

SALUD Y SEGURIDAD

Armendáriz, S. A. L.

Una vez finalizado todos los trámites burocráticos necesarios, a lo largo de más de un año, el día 1 de septiembre quedó constituida la nueva sociedad I.A.S.A.L.. Por lo tanto queremos recordar a grandes rasgos los pasos dados desde aquellos primeros meses de 1.980.

Hacia febrero de 1.980, viendo la pésima situación por la que atravesaba la empresa, se pensó en constituir una S.A.L., entre todos los obreros que lo desearan. Para lo cual se contrató a una Empresa Asesora con el fin de que tramitara el expediente de dicha constitución. La primera medida que tomaron estos asesores fue elaborar un estudio de viabilidad. Según este estudio, I.A.S.A. era rentable para una plantilla de unos 250 obreros. Por lo tanto la Dirección tomó el acuerdo de despedir a unos 150 trabajadores. Hecho que se materializó el 1 de junio de 1.980. Como era habitual en la Dirección de I.A.S.A., después de muchos engaños, consiguieron despedir a estas 150 personas, debiéndoles tres meses de salarios atrasados y el finiquito. Todo esto supone un montante de unos 50 millones, que lo cobrarán del F.G.S.

Por no llegar a un acuerdo con los accionistas para la compra de la Fábrica y puesto que se debían 5 meses de salarios a los obreros que aún quedaban, el 3 de julio los trabajadores retuvieron en la fábrica a parte de de la Dirección y de los accionistas, para conseguir una opción de compra justa y razonable, y al mismo tiempo exigir el cobro de lo atrasado. Después de 3 días de encierro y con el apoyo de todo el pueblo de Tafalla, se consiguió:

- 1º.- El pago de un mes de salario solamente para los no despedidos.
- 2º.- La opción de compra de todas las acciones por -- una peseta.
- 3º.- La declaración de suspensión de pagos.

Fue a partir de ese momento cuando los obreros se hicieron cargo de la Empresa. Pero debido a que ésta estaba totalmente descapitalizada y no había por lo tanto ni materias primas ni dinero para poder adquirirlas, hasta el mes de septiembre no se pudo empezar a trabajar. Esto fue posible gracias a que el Patronato Garces de los Fayos, hizo un préstamo de 5 millones de pesetas a los trabajadores y Delegación de Trabajo concedió Regulación de Empleo. Con esto se pudo mantener minimamente el mercado abierto.

A partir de este momento se intentó obtener un acuerdo de acreedores. lo más ventajoso posible para dar continuidad a la Empresa, dado que las deudas ascendían a más de 400 millones de pesetas. Después de muchas vicisitudes, este acuerdo se consiguió en el mes de abril de 1.981.

Después de todo esto, el siguiente paso a dar era intentar conseguir un préstamo de 140 millones del F.N.P.T. para el relanzamiento de la Nueva Sociedad. Y como es sabido el 31 de agosto, culminaron estas negociaciones con la constitución de la S.A.L. y la entrega del dinero.

Las condiciones para la concesión de este préstamo son muy duras, puesto que entre otras figuran las siguientes:

- 1º.- Retención del 25% de los 4 meses adeudados.
- 2º.- Retención del 5% de la nómina.
- 3º.- Subida salarial máxima de 3 puntos por debajo - del I.C.V.
- 4º.- Media hora de trabajo gratis al día.
- 5º.- Ausencia de conflictividad laboral en 3 años.

Una vez conseguido todo esto, queda por realizar una labor que quizás sea la más difícil, como es la de abrir un mercado que se dejó perder y donde la competencia es muy fuerte.

Crítica desde Armendáriz

Después de 7 meses, nos encontramos con las consecuencias que conlleva una Sociedad Anónima Laboral.

Ante esta experiencia de S.A.L. queremos dejar bien claro que este invento salió de la patronal y del Gobierno para cortar todo tipo de lucha de los trabajadores en defensa del puesto de trabajo, quitándose el problema de encima cuando ya no es rentable para la empresa.

Aún, encima, tienen la desfachatez de decir que con este invento es la única forma de mantener el puesto de trabajo, y nos preguntamos ¿A qué precio? y la respuesta es bien clara: "Trabajando día a día en la S.A.L. hasta media hora diaria sin cobrar".

Con una Dirección que la encabeza el "Sr. Goñi". Este señor, se toma la libertad de decidir por todos los trabajadores.

Algunas de las muchas pasadas son estas:

- ** El Sr. Goñi hizo subir el sueldo al Consejo de Dirección 30.000 pts., cuando los demás trabajadores no estaban de acuerdo.
- ** Después de aprobado en Asamblea el Reglamento de Régimen Interior, recorta prácticamente todos los artículos que garantizaban los derechos sindicales.
- ** El régimen disciplinario, si cabe, es más fuerte que en la empresa capitalista. En cuanto a las sanciones como ejemplo tenemos:
 - Las fuertes sanciones impuestas por un día de huelga en solidaridad con el compañero de tenido Javier Ilundain.
 - La sanción a una compañera por faltar con justificante médico.

Aún hay muchos más, pero estos son ejemplos claros para saber qué es la Dirección de una S.A.L., donde ella es la que toma las decisiones y los trabajadores ni se enteran o si se enteran es por pura casualidad.

Si esto es mantener el puesto de trabajo que venga -- Dios y lo vea.

Con este invento ha conseguido la Patronal y el Estado lo que ellos querían: que los trabajadores se olviden a - qué clase pertenecen y lo que es más denigrante, que cada día seamos más explotados. También pretenden que olvidemos que un día no muy lejano todo el pueblo de Tafalla se solidarizó con el problema que había en Armendáriz en aquel momento, y cuando el mismo pueblo de Tafalla pide solidaridad por el compañero "Tapala", un sector de la plantilla se olvida de lo anterior.

Con esto, queremos hacer una crítica a los rácanos que hay en esta empresa que son peores que la patronal y el - Estado.



«también pretenden que olvidemos que un día no muy lejano todo el pueblo de Tafalla se solidarizó con Armendáriz.

EL COLECTIVO

Aumento de cuotas

Actualmente el Colectivo se está planteando la posibilidad de aumentar la cuota sindical de los afiliados. Si bien es cierto que la salud económica del Colectivo - es buena y no tenemos problemas de ese tipo, también es cierto que desde hace cuatro años no se ha modificado la cuota, mientras que los gastos de servicio (asesoría de la declaración de la Renta, agua, luz, teléfono, secretaria, etc.) si han aumentado considerablemente, y los ingresos incluso se han reducido debido al aumento de afiliados en paro para los cuales la cuota es especial o nu la segun el caso.

Por otra parte, la mayoría de sindicatos tienen las cuotas mucho más actualizadas que las nuestras.

El objetivo fundamental de un ligero aumento de las cuotas sería el incremento de la CAJA DE RESISTENCIA que últimamente se ha quedado estancada.

De todas formas, esperamos el resultado del estudio-económico previo, que decidirá ese posible aumento o no de las cuotas de los afiliados.

Esperamos vuestras opiniones al respecto.

EL COLECTIVO EN LOS PUEBLOS

¿Un latiguero profesional para Peralta?

Hace unos 6 meses han traído a Peralta un personaje que pronto se ha dejado notar. En realidad han traído un equipo, un abogado, un economista y CARLOS CABESTREROS que no sabemos su profesión pero lo ha dejado claro..... LATIGUERO, hasta ahora " trabaja " en Industrias Metálicas Peraltesas, BARDIN, (las dos de Pedro Barcos) y Construcciones Urzainqui en Peralta. Al parecer también le han llamado a " poner orden " a la Tejería de Falces.

En la Peraltesa es donde las cosas han llegado a cotas insospechadas, los trabajadores y trabajadoras llevan mes y medio sin cobrar, se negaba a pagarles la prima de 15.000 ptas del Art. 14 del Convenio Provincial, y no les paga la prima fija de producción cuando estan de baja. Ante esto se hizo un paro de 3 horas y se llegó al acuerdo de pagar las 15.000 pts en lo que queda de año, y se cobró febrero. Pero el LATIGUERO CABESTREROS que para algo ha venido a Peralta.... le castigó al Delegado de Empresa Jacinto Casado con dos faltas graves, una por el paro y otra por desconsideración a los Jefes (?), le propuso 9 días de sanción si firmada-- que se reconocía culpable y como no lo hizo le anunció el despido que luego se ha quedado en dos meses de suspensión de empleo y sueldo, 15 días a otro Delegado Julián Zorrilla también por dos faltas graves, una por falta de puntualidad y otra por el paro, y un día de sanción a toda la plantilla.

A primeros de año impuso un calendario de jornada continuada obligando a trabajar los sábados que hasta ahora no lo hacían.

Increible pero cierto, CABESTREROS además se dedica a insultar, menospreciar a los trabajadores así como dirigir frases despectivas contra la abogada del Colectivo.

Personas como ésta han saltado a la arena con fuerza después del 23 de febrero y se sienten seguros y superiores... pero es uno más y para nosotros el mas despreciable, es un dictadorcillo más.

Sabemos que no ha hecho más que empezar sus hazañas, los objetivos de los empresarios de Peralta lógicamente no se quedan en esto, en realidad esta persona ha sido contratada para aumentar la productividad con menos costo, y para ello intentarán reducir la plantilla llevando a la gente al paro, pretendiendo hacerlo con despidos disciplinarios para no pagar indemnizaciones siquiera, por eso no pierde ocasión para provocar y por cualquier cosa sancionar con falta grave.....

Esta situación no nos debe achantar, los trabajadores y trabajadoras debemos ir con la cabeza bien alta exigiendo nuestros derechos y a la vez denunciando las intenciones de los empresarios así como al encargado de hacerles tan indigno " trabajo ".

Animo Compañeros, UNIDAD Y SOLIDARIDAD

VIVIR DIA A DIA

Tapala en Soria

Continúa el peregrinar del compañero del Colectivo Javier Ilundain por las cárceles españolas. De Carabanchel a Puerto de Santa María, vuelta a Carabanchel y por último a Soria, otra cárcel de seguridad similar a la de Puerto, en las cuales los derechos humanos son un mero espejismo.

Cacheos continuos, recuentos, censuras de cartas, castigos constantes y mil medios más para convertir a los militantes vascos en dóciles animales.

Cuesta creer, y si no es así nos lo ratificaría nuestro conocido y querido Tapala, las condiciones de exterminio de esas cárceles concebidas cada vez más para castigar en la persona de los presos la rebeldía que no pueden dominar en el País Vasco.

Los familiares son otro sector que sufre este castigo. De 6 a 20 minutos de visita en Puerto, tras 14 horas de autobús y 5 horas de cacheos, controles, abusos y ofensas. Gastos incontables que sólo se pueden mantener con la constante ayuda económica y moral que el pueblo vasco ofrece a sus hijos encarcelados.

En muchos casos, tras las torturas de Comisaría y varios meses de cárcel, algunos detenidos salen.... sin cargo alguno.

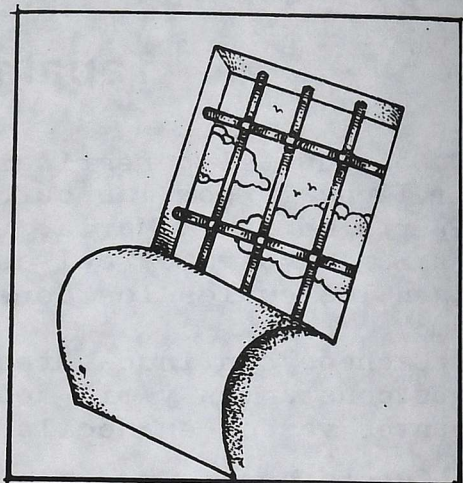
A nadie se puede reclamar ni protestar por ello. Esas cosas no ocurren en democracias como la Española. Al fin y al cabo, como dice el PSOE, Tapala y todos los presos vascos son "delincuentes comunes".

El Ayuntamiento de Tafalla acordó recientemente denunciar al Juez las incontables torturas sufridas por nuestro compañero, al que se le declaró "persona Grata". Es igual. También lo hizo cuando Alfredo Hualde y lo hacen constantemente todos los ayuntamientos, entidades y gente honrada de todo el País Vasco. La tortura continúa y nadie del Gobierno y de la oposición "democrática" hace ni hará nada para evitarla. Les interesa mantener aterrorizado al sector del pueblo trabajador que les denuncia sus pactos y sus traiciones.

Los presos vascos sólo pueden esperar ayuda de los trabajadores y con esa promesa enviamos un cordial saludo a nuestro compañero Javier y a todos en general.

Os invitamos a enviarle cartas y ayudas a la prisión de Soria sin olvidar al compañero de Beire José Luis La casta Egea preso en la Cárcel Modelo de Barcelona y a todos los demás.

Los queremos pronto entre nosotros y no vamos a parar hasta conseguirlo.



OROITZ ETA BORROKA

RECUERDO Y LUCHA

Día a día corre el calendario, pero hay algunas fechas que a la clase obrera nos las han fijado en la mente y en el corazón, y año tras año están marcadas en nuestro calendario con un rojo fuerte o violeta de sangre y lucha, o en negro fascista simplemente.

En estos tres meses transcurridos del 82 son cuatro las fechas gravadas.



13 de Febrero del 81

Máximo exponente de la tortura en las comisariás y cuartelillos españoles. -Hasta la muerte- Arregui.

23 de Febrero del 81

Sin más comentarios... Nos siguen golpeando.



3 de Marzo del 76: Inten
to de aplastar la lucha-
autónoma y asamblearia -
en auge de la clase obre-
ra de Euskal-Herria.
-Gasteiz- Sobreros asesini-
nados en una Asamblea.



8 de Marzo: Día Internacional de la Mujer

El hecho que da origen a este día, aunque viejo en el tiempo, no ha perdido importancia. 8 de Marzo de 1.908, - las trabajadoras de la fábrica COTTON de Nueva York se de- clararon en huelga y se encerraron en la misma fábrica en defensa del puesto de trabajo. El patrón, cerró la fábrica, le prendió fuego y 129 mujeres murieron abrasadas.

EL PARO

En 1.887, Pablo Iglesias refiriéndose al paro obrero decía:

"El síntoma que dejamos señalado, es pues verdaderamente grave para la burguesía porque amenaza su existencia como clase, e importante y trascendental para la causa del socialismo. O la burguesía se decide a aplacar el hambre que sufren los obreros sin trabajo, o el Partido Socialista, dando conciencia y unidad a todos esos hambrientos, hará que se apoderen por la fuerza de todo, absolutamente de todo cuanto a ellos y a los demás trabajadores les han arrebatado por la astucia y la violencia los poseedores del Capital".

Evidentemente, las cosas han cambiado mucho y hoy día esa frase resulta impensable en cualquier dirigente de ese Partido o del Sindicato. Sin embargo la crisis del desempleo nos está afectando de un modo alarmante, no se ven perspectivas claras de solución y está contribuyendo a determinar actitudes e incluso formas de vida entre la población trabajadora cada vez más condicionada por un clima de inseguridad, inestabilidad, violencia, miedo y resignación más o menos fatalista.

Todos los años los salarios van creciendo por debajo del coste de la vida, la productividad ha aumentado fuertemente y encima se han perdido más de un millón de puestos de trabajo. El crecimiento de la productividad no implica necesariamente la creación de nuevos puestos de trabajo, sino al contrario, puede contribuir a un incremento del paro. Por otra parte el reclamar "la creación de puestos de trabajo potenciando el actual sistema de producción capitalista", no supone alternativa al problema. Con esto aumentaría la producción económica, alentando la inversión de capital pero acallando las reivindicaciones de los trabajadores. Esto nos llevaría a lo que algunos sindicatos están haciendo en la actualidad, firmar "acuerdos" con la patronal a cambio de unas pobres mejoras laborales se exige un aumento de la productividad, se admiten ciertas flexibilizaciones de plantilla.. etc.

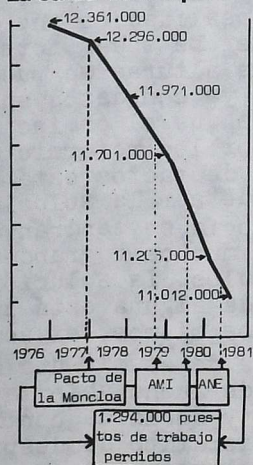
El aumento de productividad de los trabajadores permite a las empresas reducir la plantilla, aún manteniendo el mismo nivel de producción.

Después de siete años de crisis económica con pequeños altibajos, estamos llegando a una situación insostenible. Los Pactos de la Moncloa, el AMI y ahora el ANE, no han servido para frenar el terrible crecimiento del paro. En estos momentos las cifras oficiales del paro alcanzan los dos millones. Se han perdido puestos de trabajo, han desaparecido cientos de pequeñas empresas y las reestructuraciones amenazan millares de puestos de trabajo.

De los trabajadores que han perdido su empleo sólo un 43% recibe el seguro de paro. Los jóvenes en edad de trabajar pasan a formar parte de las ya elevadas cifras de desempleo. Un 54% de los parados son personas menores de 25 años. El 40% del paro general corresponde a personas que buscan empleo por primera vez, y eso sin incluir la situación de subempleo de numerosos jóvenes, caracterizada por trabajar sólo una parte de la jornada laboral o por tener un trabajo provisional. El paro juvenil es un problema serio que desconcierta, desmoraliza y pasiviza a los jóvenes llevándoles a veces a adoptar ciertas actitudes marginales y en algunos casos formas de vida más o menos asociales, cuyas consecuencias futuras desconocemos.

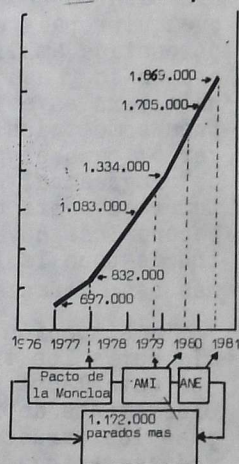
Las mujeres en general continúan siendo marginadas de la actividad laboral. Pero el tema de la mujer y el trabajo por sus características específicas merece trato aparte.

La caída del empleo



Desde el Pacto de la Moncloa

El aumento del paro



El paro es terrorismo patronal

¿Cuántas veces en nuestras manifestaciones hemos coreado este slogan?, y es que el paro sin duda alguna es la mayor y más terrible lacra que hoy día pesa sobre los trabajadores, -- por mucho que los dirigentes políticos quieran desviar y hacernos creer que pueda ocupar un tercer o cuarto puesto dentro de -- los problemas de este país y si pueden preguntárselo a ese 15% de parados (dos millones) de la población activa.

Una situación que sin retroceder demasiado en el tiempo nos hubiese parecido poco menos que insostenible y con posibilidad de provocar reacciones capaces de desestabilizar cualquier sistema. Así lo entendía también el tristemente conocido empresario Olarra, cuando en el año 77 hizo unas declaraciones al respecto señalando como porcentaje máximo soportable para la economía de cualquier país es un 10%, porcentaje ampliamente sobrepasado y aquí no pasa nada y no es esto lo peor pues como todos podemos -- ver el paro siguió su avance progresivo, haciéndonos temer que ésta cifra tan escandalosa hoy día, dentro de poco la recordaremos con añoranza.

La situación creada hoy día entre los trabajadores por esta lacra social es ciertamente deprimente, -- pues los parados pierden toda esperanza de contar con un trabajo fijo y los que lo tienen mantienen -- una preocupación constante

por el temor de que cualquier día podamos entrar a formar parte de esa larga lista. Ante esta situación la masa trabajadora que hoy día está en posesión de un empleo y por lo tanto de un medio con el que poder cubrir sus necesidades básicas, se plantea como único y máximo objetivo el mantenimiento de su propio puesto de trabajo, asílandose de cualquier problema más amplio que pueda afectar al conjunto o colectivo de trabajadores, -- haciéndose insolidario y egoísta.

Todo esto no surge por si mismo de una forma natural y espontánea, sino que ha sido creado, planeado -- concienzudamente por quienes controlan y manejan -- los hilos de esta complicada sociedad de consumo. Tener una masa laboral en constante demanda de trabajo hace inclinarse favorablemente la balanza de su lado a la hora de negociar -- los convenios o cualquier intento de avance social.

La alternativa para salir de esta situación no es ni mucho menos fácil, aunque en todo esto se puede teorizar mucho, la cruda realidad es muy diferente. De todas formas a estas alturas se puede hablar ya con datos en la mano de que el camino trazado por los reformistas a base de pactos está muy lejos de ser la solución. Como decía se tendrán que salvar muchos y grandes -- obstáculos. La solución -- sin duda alguna está en -- nosotros mismos, si somos capaces de asumir una actitud de lucha abierta, valiente y decidida contra cualquier tipo de despido por reestructuraciones, por expedientes de crisis, por medidas disciplinarias... etc.

MUJER: Trabajo asalariado Trabajo doméstico

Apesar de que durante más de dos siglos las mujeres han sido empleadas dentro del mercado de trabajo, el Capitalismo, al igual que la Sociedad Patriarcal, sigue sin reconocer el derecho de la mujer a un puesto de trabajo asalariado. Este no reconocimiento por supuesto que tiene razones económicas y sociales que se ponen aún más de manifiesto en épocas de crisis, entre otras razones están el ahorro en guarderías y servicios sociales, la posibilidad de encubrir el número real de parados y el apoyo ideológico que intentan que represente la mujer aislada en su casa, más conservadora, con sumista y transmitiendo esa ideología que supone aceptar de forma natural la jerarquía, sumisión... etc.

Sin embargo el derecho de la mujer al trabajo asalariado nos parece una cosa clara y fácil de asumir, porque somos personas y no tenemos que depender toda nuestra vida de otras para vivir. Al negar este derecho a la mujer se le obliga a ca-

sarse para que le mantengan o a prostituirse.

Cada vez es mayor el número de trabajadores a los que les parece perfecto que en las épocas de crisis la mujer vuelva al "hogar" o que ni siquiera intente salir de él. Esto significa que la mayoría considera que toda mujer es ante todo ama de casa, que su tarea principal por el hecho de ser mujer es realizar el traba-

jo doméstico. Este es considerado como trabajo no productivo, carente de valor e importancia, sin embargo es imprescindible para que se pueda realizar el trabajo asalariado.

El trabajo del ama de casa incluye aspectos que pueden ser agradables y creativos como cuidar niños, cocinar...etc., pero éstos dejan de serlo al convertirse en tarea obligatoria y exclusiva de la mujer, sin que nadie, ni las propias mujeres reconocan su valor.



Existe pues una división del trabajo basada únicamente en el sexo, y debido a ello se considera el trabajo asalariado de la mujer como algo eventual, (hasta que se case o tenga hijos) y de ayuda (al marido, a los padres). Se le educa para casarse, no tiene formación profesional. El tipo

de trabajos a los que sue-
le tener acceso la mujer
son los que suponen una
prolongación del trabajo
doméstico : limpieza, ense-
ñanza, enfermería, oficina,
textil. Los trabajos y --
sectores considerados fe-
meninos se desvalorizan.
No suelen tener cualifica-
ción ni posibilidades de
ascenso.

Además de todas estas
dificultades, el premio -
que la mujer recibe por -
obtener un puesto de tra-
bajo asalariado es la do-
ble jornada de trabajo, -
agotadora, causante a la
vez de altos índices de -
absentismo (que dará a --
los empresarios más argu-
mentos para despedirlas).

El trabajo no libera -
en general a las mujeres
casadas de las tareas do-
mésticas, lo que les hace
más difícil todavía ver -
las ventajas del mismo, -
pues ellas lo que están -
viviendo es que se con---
vierten en una máquina de
trabajar las 24 horas del

día. Mientras sufran esta
doble jornada es lógico -
que muchas vean la posibi-
lidad de dejar el trabajo
al casarse como una libe-
ración o que se vean obli-
gadas a dejarlo para aten-
der a los hijos. Pero te-
nemos que convencernos de

que no hay que dejar el -
trabajo sino exigir otras
cosas. Entre ellas, que -
las tareas domésticas ---
sean compartidas no a ni-
vel de ayuda, sino al de
igual obligaciones. Si --
los hombres se vieran ---
obligados a compartir es-
tas tareas seguro que exi-
girían con mayor interes
la creación de guarderías
servicios colectivos..etc.

Por lo tanto no sirve
luchar sólo porque las mu-
jeres tengan derecho a un
puesto de trabajo sino --
que puedan optar en las -
mismas condiciones que el
hombre, lo que significa
aparte de igualdad en la
educación, maternidad li-
bre y deseada, servicios
colectivos y reparto de -
las tareas domésticas.



Derecho al trabajo aun en épocas de crisis

Aunque ya lo hemos comentado queremos hacer hincapié -
en los argumentos que se dan con demasiada facilidad en -
épocas de crisis contra el derecho de la mujer al puesto
de trabajo. Argumentos que con demasiada frecuencia en---
cuentran eco y complicidad entre los propios trabajadores,
aumentando así las diferencias entre hombres y mujeres.

Tenemos que decir que no son las mujeres las que qui-
tan el puesto de trabajo a los hombres, ya que tampoco --
son ellas las que lo pueden dar, sino el Capital, los Em-
presarios y el Gobierno. No nos sirve de nada luchar en-
tre los trabajadores para repartirnos la miseria (que de
todas formas no llegaría para todos). Aunque la mujeres -
no trabajasen no se resolvería el paro. Sería más lógico
luchar contra el pluri-empleo, las horas extras,..etc.

No nos sirve el argumento de "que si hay dos sueldos - deje una de trabajar", que serviría igual para los jove-- nes, cosa que en general es considerada como grave. Ten-- dríamos que preguntarnos porqué en estos casos nunca se - dice que deje de trabajar el hombre. Es muy grave que la clase obrera olvide la solidaridad cuando se trata de mu-- jeres.

DATOS

La participación de la población femenina dentro del total de la población activa ha sido y es muy pequeña. En 1.974 la población activa femenina era de 3.909.000 en el Estado Español, la crisis económica interrumpe el proceso de incorporación de la mujer al trabajo, siendo esta cifra en 1.980 de 3.704.000.

Si en 1.974 la tasa de actividad femenina (mujeres ac-- tivas sobre el total de mujeres mayores de 16 años), era de 28,7%, en 1980 descendió a 26,9%, es decir menos de - la tercera parte de la de los hombres y un 30% inferior a media de la OCDE. En el conjunto de los países de la - CEE la tasa es superior al 35,5%.

Tenemos que tener en cuenta que la mujeres son más - del 50% de la población.

Situación laboral en Euskadi

TASAS DE ACTIVIDAD

(porcentaje de la población activa sobre la población total)

- Euskadi. Personas activas 984.200. Varones 705.100; Mujeres 279.100. Tasa de actividad 35,9%.
- Alava. Personas activas 99.000. Varones 69.500; Mujeres 29.500. Tasa de actividad 37,5%
- Guipuzcoa. Personas activas 265.900. Varones 188.900; Mujeres 77.000. Tasa de actividad 36,6%
- Navarra. Personas activas 177.400. Varones 127.500; Mujeres 49.900. Tasa de actividad 35,1%
- Vizcaya. Personas activas 441.900. Varones 319.200; Mujeres 122.700. Tasa de actividad 35,6%
- Estado español (global). Personas activas 12.835.700. Varones 9.131.800; Mujeres 3.703.900. Tasa de actividad 34,2%

INDICES DE PARO

- Número de parados registrados el tercer trimestre de 1.980,

127.600 (17.000 más que a comienzo de año). Estimación prevista para fines del año 166.000, es decir un 17% de la población activa.

- De los 127.600 parados registrados corresponden un 53,1% a Vizcaya, un 24,5% a Guipuzcoa, un 16,1% a Navarra y un 6,3% a Alava
- Tasas de paro por provincia (datos sobre la cifra de tercer trimestre - 127.600 parados total - que significaban entonces un 13% a nivel de Euskadi). Vizcaya 15,4%; Guipuzcoa 11,8%; Navarra 11,5% y Alava 8,1%
- Evolución del aumento del paro en los tres primeros trimestres. Alava 37%; Vizcaya 22%; Navarra 10,6%; Guipuzcoa 8,3%
- Paro femenino (a tercer trimestre de 1.980), 17,4% (el de hombres era del 11,1%). En comparación al resto del Estado las mujeres activas en Euskadi soportan un 4% más de paro. Máxima diferencia entre hombres y mujeres, en Navarra (las mujeres soportan un paro de una vez y media más que los hombres); mínima diferencia en Alava (ambas tasas son equivalentes)
- Por edades. Casi un 58% de los

parados registrados en oficinas de la INEM al finalizar 1.980 eran menores de 25 años.

- Por sectores económicos, la construcción es el que lo padece más agudamente. En poco más de 3 años la población ocupada de este sector ha disminuido en un 31%, mientras que para el conjunto de la economía vasca LA TASA ES DEL 9%
- Estracción del paro. Personas sin anterior empleo 30%. Industria 30% Servicios 20%. Construcción 27%. Agricultura 3%. Por grupos profesionales, estabilizada en los extremos de la escala de cualificación: Aumento registrado en profesionales y técnicos 2.879; aumento en obreros no agrícolas y peones no cualificados 11.935.
- Índice de paro fuera de Euskadi. Estado español 12,6%. CEE 7,8% Gran Bretaña 9,8%. Italia 8,6% Francia 7,5% Alemania Federal 5,1%. Bélgica 10,6% Irlanda 10,8%

"Datos tomados del Boletín de Coyuntura y Estadística, cuarto trimestre de 1.980, de las Cámaras de Comercio vascas".

Escuela Obrera



Consecuencias de los expedientes de reestructuración de plantillas o regulaciones

El expediente de reestructuración de plantillas (regulación o expediente de crisis) es el sistema jurídico de que disponen las empresas para extinguir las relaciones laborales de los trabajadores con ellas, para una parte o toda la plantilla (cierre) o para suspender dicha relación por un período de tiempo determinado que igualmente puede afectar a parte o toda la plantilla.

1.º-RESCISION O EXTINCION DE LA RELACION LABORAL:

** Los trabajadores tienen derecho al percibo de una indemnización de 20 días por año de servicio en la Empresa a razón del salario real y bruto del trabajador. La cantidad que resulte de indemnización deberá ser abonada por la Empresa y en caso de que no lo haga deberán embargarse sus bienes y en último caso será abonada por el Fondo de Garantía Salarial (hasta el máximo de un año, es la cantidad que abona).

** El trabajador pasa a la situación legal de desempleo y percibirá las prestaciones de desempleo correspondientes. Su cálculo se efectúa sumando las seis últimas bases de cotización y esa suma se divide por 6. Al resultado se aplica el 80% y esta es la cantidad que se cobra los 6 primeros meses; los 6 meses siguientes un 70% y los últimos 6 meses un 60%.

** Para que pueda percibir 18 meses de paro, es necesario tener cotizados 3 años dentro de los 4 últimos años, de ahí, que aunque para que se le autorice a la Empresa un expediente no existe la necesidad de que lleve un período determinado en la Seguridad Social. A los trabajadores les interesa que la Empresa lleve 3 años cotizando a la Segu-

ridad Social para que puedan percibir 18 meses de desempleo, y un mínimo de 6 meses para que por lo menos se pueda percibir 3 meses de paro (salvo que el trabajador tenga cotizaciones anteriores, en cuyo caso no existiría este problema, ya que le sumarían a las que tenga en la Empresa que presente el expediente de regulación).

Para que una Empresa sea autorizada a rescindir los contratos de los trabajadores, no se exige que lleve ningún tiempo concreto en funcionamiento o cotizando a la Seguridad Social. Lo que se valora es que demuestre crisis-económica, que no existe viabilidad posible en la Empresa y que haya pérdidas en los dos ó tres últimos años.

** Actualmente no existe, en el supuesto de que se despida a los trabajadores por expediente de crisis, una relación u orden legal que determine quién tiene preferencia en la Empresa y quién deba ser despedido. Solamente el Estatuto del Trabajador señala que los delegados de personal o miembros del Comité tendrán preferencia sobre todos los demás trabajadores. Al no existir criterio, pues, la Empresa puede despedir a cualquier trabajador siempre y cuando no sea delegado de personal, si bien en caso de duda, tendrá que decidir la Delegación de Trabajo que en igual de condiciones aplicaría las síntesis existentes en la Legislación anterior (actualmente derogada).

2.º-SUSPENSION (Regulación temporal):

** Durante el período de tiempo que dure la suspensión de los contratos de trabajo, que puede ser de varios meses -seguidos (que no suele pasar de 6), días alternos o bien-reducción de la jornada, los trabajadores pasan a la situación legal de desempleo, percibiendo durante ese período de tiempo el subsidio de paro a razón del 80% sobre la base reguladora que resulte (ya explicado anteriormente).

En el supuesto de que se autorice a una Empresa a reducir el número de días o de horas de trabajo o a suspender sus contratos de trabajo por un tiempo no superior a 6 meses y posteriormente se extinga la relación laboral - como consecuencia de otro expediente, no se les computará el tiempo que estuvieron percibiendo el desempleo durante la regulación temporal, es decir, tendrán derecho al desempleo completo.

** Durante el período de regulación temporal (ya sean días meses, etc) la Empresa da de baja en la Seguridad Social al trabajador aunque no se extinga la relación laboral. -

̄No obstante, la Empresa tiene que seguir abonando las cotizaciones correspondientes a la Seguridad Social durante toda la duraci3n de la regulaci3n.

** La regulaci3n temporal repercute sobre las vacaciones y pagas extraordinarias, en el sentido de que se puede -- descontar de su cuantía los días o meses que haya durado--

la regulaci3n, es decir, que la Empresa abonará la parte--proporcional de vacaciones y pagas extras al tiempo trabajado en el ańo, no computándose el período de suspensi3n--o regulaci3n temporal. Esto no ocurrira en el supuesto de que la Empresa acceda a abonar a los trabajadores el 20%--de diferencia hasta cumplimentar la totalidad del salario real, supuesto que prácticamente sólo cabe si se pacta y--acepta el expediente, ya que legalmente no existe esta --obligaci3n.

** Durante el período que dure la regulaci3n temporal y -- el trabajador esté en situaci3n de desempleo, está de alta a todos los efectos en la Seguridad Social y dicho período se tiene por cotizado, por lo que en caso de que se solicite en el mismo la jubilaci3n no tendrá problema, o si la solicita con posterioridad a la misma. Los meses en regulaci3n se computarán, si bien la base de los mismos --de cotizaci3n será la que tuviese el trabajador en el mes anterior a la regulaci3n.

En el supuesto de que el trabajador estuviese de baja por enfermedad o accidente, continuará en esa situaci3n --durante la regulaci3n y no tendrá problemas para solicitar la invalidez, ya que es de aplicaci3n lo dicho para la jubilaci3n en el párrafo anterior.

La repercusi3n que puede tener la regulaci3n para estos dos supuestos y sí aquella coincide con la subida de las tablas salariales del Convenio ya que ésta no será de aplicaci3n hasta la finalizaci3n de la regulaci3n y al --trabajador que caiga de baja durante la misma no podrá --percibir el aumento.

** La suspensi3n de los contratos de trabajo suele ser concedida por la Delegaci3n de Trabajo cuando existe falta de liquidez en la Empresa; aumento y almacenaje de Stoks; disminuci3n considerable de pedidos o mercado sin que haya establecido un porcentaje mínimo legalmente, etc...

Hay que tener en cuenta que la aceptaci3n de un expe--diente de regulaci3n temporal puede conducir a la rescisi3n definitiva, ya que es muy probable por Delegaci3n.

Legislación laboral-Distintos tipos de despido

Existen diferentes tipos de despidos. Podríamos diferenciarlos entre aquellos en los que el magistrado - los declara como procedentes y por lo tanto la Empresa rescinde el contrato sin tener que abonar ningún tipo de indemnización, además de no tener derecho al subsidio de desempleo, y los considerados como improcedentes. Ante cualquiera de los dos casos se puede impugnar la resolución del mismo en un plazo de 20 días hábiles.

Para los casos de despidos improcedentes se ha de distinguir:

- Despido nulo es aquel en el que el trabajador se encuentra en una situación de suspensión del contrato de trabajo y no es considerado procedente por el magistrado, la Empresa está obligada a readmitir.
- Despido improcedente: el empresario en cinco días a partir de la notificación de la sentencia puede optar ante la Magistratura entre la readmisión y la indemnización. Si no lo hace el empresario, se entiende que opta por la readmisión. En este caso, el trabajador debe incorporarse al trabajo en un plazo de 3 días.

En el supuesto de que el despido sea representativo sindical (delegado o miembro del Comité de Empresa), la opción entre indemnización o readmisión le corresponde al trabajador: viéndose obligado el empresario a readmitirlo forzadamente.

LAS INDEMNIZACIONES para los despidos improcedentes son:

- ** 45 días por año de servicio, con un máximo de 42 meses.
- ** Si la empresa tiene menos de 25 trabajadores la indemnización se reduce en un 20%.
- ** En caso de extinción del contrato por causas objetivas, son 20 días año de servicio.
- ** En expedientes de regulación de empleo (extinción por causas tecnológicas y económicas) la indemnización será de 20 días por año de servicio, con límite de 12 mensualidades.

CULTURA



Violeta Parra, poeta y canta-autora. Portadora de la expresión de su pueblo. Un ser popular que recogía la canción, el folklore de su pueblo y su lamento y además dotaba a ese folklore de un sentimiento de lucha social, de un sentido político. Violeta recorrió Chile de una punta a otra, desenterrando antiguas canciones y cantándolas con su propia voz.

Nacida y criada en el campo debe emigrar a la ciudad para abrirse camino. Allí se transforma. Se convierte en una artista comprometida. Canta contra la injusticia. No canta sólo para entretener. "No cojo la guitarra por conseguir un aplauso. Yo canto la diferencia que hay de lo cierto a lo falso, de lo contrario no canto".

Sus cantos no dejan nunca de ser bellos por ser políticos. Llega a convertirse en una artista universal. Todo en Violeta es creación. Su obra ha influido notablemente en lo que se ha llamado "canto libre de América".

Violeta Parra cantó a la vida y a la muerte. Con una vida intensa, contradictoria y dramática que a la edad de 50 años la llevó al suicidio. Violeta un ser humano excepcional.

La carta

Me mandaron una carta
por el correo temprano,
en esa carta me dicen
que cayó preso mi hermano,
y sin lástima, con grillos,
por la calle lo arrastraron, sí.

La carta dice el motivo
de haber prendido a Roberto
haber apoyado el paro
que ya se había resuelto.
Si acaso esto es un motivo
presa también voy, sargento, sí.

Yo que me encuentro tan lejos
esperando una noticia,
me viene a decir la carta
que en mi patria no hay justicia,
los hambrientos piden pan,
plomo les da la milicia, sí.

De esta manera pomposa
quieren conservar su asiento
los de abanico y de frac,
sin tener merecimiento,
van y vienen de la iglesia
y olvidan los mandamientos, sí.

Habrás visto insolencia,
barbarie y alevosía,
de presentar el trabuco
y matar a sangre fría
a quien defensa no tiene
con las dos manos vacías, sí.

La carta que he recibido
me pide contestación,
yo pido que se propale
por toda la población,
que el «león» es un sanguinario
en toda generación, sí.

Por suerte tengo guitarra
para llorar mi dolor,
también tengo nueve hermanos
fuera del que se m'engrilló,
los nueve son comunistas
con el favor de mi Dios, sí.

CUESTIÓN DE PROCEDIMIENTO



¿YO SE UN PROCEDIMIENTO RÁPIDO Y EFICAZ PARA ARREGLAR LA CRISIS ECONÓMICA POR LA QUE ATRAVIESA EL PAÍS



¿HA ESTUDIADO ECONOMÍA POLÍTICA?
NO, SEÑOR, PERO SE MUCHÍSIMO DE ECONOMÍA POPULAR



PUES BIEN, TENIENDO EN CUENTA QUE EN EL PAÍS HAY GRANDES EXTENSIONES DE TERRENO Y GRAN NÚMERO DE FINCAS QUE NO SE UTILIZAN Y QUE LOS BANCOS ESTÁN LLENOS DE DINERO, CUANTAS CANTIDADES DE DINERO, QUE NO SE MUEVEN...



RECONOZAMOS QUE EL PRINCIPAL PROBLEMA QUE TENEMOS EN ESTOS MOMENTOS SON LOS DOS MILLONES DE PARADOS

¿Y...?



PROPONGO QUE SE EXPROPIE A LOS GRANDES TERRATENIENTES DE LA MITAD DE SUS TERRENOS EN DESUSO Y A LOS GRANDES CAPITALISTAS DE LA MITAD DE SUS FORTUNAS PERSONALES



ASÍ TENDRÍAMOS TERRENOS Y DINERO SUFICIENTE PARA CONSTRUIR INDUSTRIAS, LABORATORIOS, ESCUELAS, VIVIENDAS, HOSPITALES, JARDINES PÚBLICOS, BIBLIOTECAS, ETC., ETC...



... CON LO CUAL QUEDARÍA COMPLETAMENTE SOLUCIONADO, NO SOLO EL PROBLEMA DEL PARO, SINO TAMBIÉN LA FURIA DE CEREBROS, EL PROBLEMA DE LA VIVIENDA, EL DE LA SANIDAD, LA FALTA DE ESCUELAS, LA EMIGRACION, LA INCULTURA Y TODO LO DEMÁS.

OLVIDA UN DETALLE...



PARA PONER TODO ESTO EN PRÁCTICA SE NECESITA UNA REDACCION Y APROBAR UNA NUEVA LEY...



... Y ESA LEY LA TENDRÍA QUE APROBAR YO Y COMO YO SOY EL DUEÑO DE ESOS TERRENOS Y FINCAS Y YO SOY EL DUEÑO DE ESE CAPITAL, PUES SIMPLEMENTE... NO ME SALE DE LOS COJONES.



¡...!

TAP-TAP!



¡SE ME ESTÁ OCURRIENDO OTRO PROCEDIMIENTO RÁPIDO Y EFICAZ PARA LIMPIAR EL PAÍS DE HIJOPUTAS!