

Barcelona

Correos, paralizado

(Redacción y agencias). — CC.OO., CSUT, UGT y CNT de Correos de Barcelona piensan mantener el abandono de reparto de correspondencia en tanto la Administración no se defina sobre la ampliación de plantillas, al tiempo que exigen la dimisión del jefe provincial en Barcelona, España.

Esta última petición la fundamentan los trabajadores en la actitud del citado jefe provincial, respecto al actual conflicto del sector. Parece ser que Espasa indicó a una comisión de empleados del servicio que podrían incrementarse los ciento cincuenta posibles expedientes que podrían haberse incoado a otros tantos trabajadores en días pasados.

Los trabajadores explican los frecuentes retrasos y su postura actual de abandono de reparto de la correspondencia como «debidos a la citada dirección general, que no adecúa la plantilla a las necesidades actuales y la mantiene a los mismos niveles desde hace unos cinco o seis años».

Mientras tanto, las centrales sindicales en Madrid mantienen contactos con la

Administración para buscar la solución a un problema que se plantea a nivel estatal y con especial incidencia en temporadas festivas, como la estival, que reduce la plantilla a un cincuenta por ciento aproximadamente.

Los trabajadores en Barcelona decidieron en asamblea ayer por la tarde continuar con su actitud de abandono, pendientes por otro lado de los resultados que ofrezcan las negociaciones en Madrid. Como el actual es un problema que incide de la misma manera en Barcelona que en el resto del Estado, «es posible —han dicho los trabajadores— que las medidas que hemos tomado en Barcelona se extiendan a nivel general».

Millones de cartas

Según fuentes consultadas, por el momento se encuentran retenidos dos millones y medio de cartas y efectos. En Barcelona-ciudad existen 35 distritos postales. La plantilla de la Administración de Correos es, aproximadamente, de unos mil funcionarios.

Ayuntamiento de l'Hospitalet

Tensión comité - Consistorio

(Redacción). — Recién efectuadas las elecciones para elegir el Comité de Treballadors del Ayuntamiento de esta ciudad, han comenzado ya los primeros problemas. Como dijimos en su día, las centrales mayoritarias, UGT y CC.OO., habían hecho circular días antes a los comités un escrito pidiendo el boicot.

Los candidatos elegidos, doce en total, pertenecen a la mayoría de estamentos de la casa, siendo preferente, no obstante, el cuerpo administrativo. Para dar una idea de la heterogeneidad de la lista presentada y de los candida-

tos elegidos, hay que decir que el que obtuvo mayor número de votos es un abogado muy próximo a UCD y que entre los cinco primeros se sitúa otro abogado con carnet de la CNT, aunque se presentaba como independiente.

Los problemas llegaron al día siguiente de realizarse la votación. Uno de los elegidos, el representante del Matadero Municipal, presentó su dimisión a través de una carta al Comité de Treballadors en la que en términos muy duros hace responsable de su dimisión a la actitud beligerante del concejal Jaume Vallis, secretario de CC.OO. que, al

(Redacción). — Siguiendo el hilo de la oposición sindical al proyecto de estatuto de los trabajadores elaborado por UCD, el consell nacional de CC.OO. ha remitido una carta abierta a UGT, en la que instan a la unidad de acción entre ambas centrales.

En su carta, la ejecutiva de CC.OO. recuerda las palabras del máximo responsable de la UGT catalana, Luis Fuertes, pronunciadas poco antes de la celebración del Primero de Mayo, en el sentido de aglutinar la respuesta obrera ante una nueva normativa laboral, que se preveía podía discutirse a nivel de Parlamento en breve plazo.

Discusión que, en opinión de CC.OO., «dependerá, como siempre ha sido, de la acción unida de los trabajadores y de la lucha unitaria de los sindicatos». «En gran parte —añade— dependerá de qué tipo de comportamientos tenga, de forma común, la Unión General de Trabajadores y las Comisiones Obreras».

Tras ello, CC.OO. hace un repaso de las acciones unitarias emprendidas durante el último año: convocatoria de elecciones sindicales, movilizaciones en torno a la negociación de convenios colectivos, Europaro, protesta anti-terrorista. Primero de Mayo, acciones en reivindicación del patrimonio sindi-

cal y trabajo colectivo de los afiliados a una u otra central en el marco de los comités de empresa.

«Como síntesis de lo que era una experiencia de masas —apunta CC.OO. en este sentido—, CC.OO. y UGT firmamos un documento conjunto el día nueve de abril donde, entre otras cosas, decíamos que ambos estimábamos que la unidad de acción entre los respectivos sindicatos afectados constituye la piedra angular para el éxito de las reivindicaciones».

Unos párrafos más adelante, CC.OO. asegura: «Nos ha extrañado que paséis a la mesa de negociaciones con el Gobierno y con Ferrer Salas, el superempresario, sin haberlos puesto de acuerdo». Finalmente, y tras informar de la prevista acción a llevar a cabo el próximo día once, Comisiones remata su escrito considerando que «aún es tiempo para la plena corresponsabilización de vuestra organización en dicha acción, que así sería obra de todos».

Estatuto de los Trabajadores: CC.OO. escribe a UGT

Llamada a la unidad de acción

Por lo que hace referencia a la seguridad en el puesto de trabajo, el Estatuto de UCD significa varios pasos atrás respecto a la legislación actual e incluso faculta, en buena medida, el despido de los trabajadores, según se desprende del contenido reflejado entre los artículos del cuarenta y siete al cincuenta y cuatro.

Hoy, Manuel Ludevid analiza los aspectos principales en torno a este tema.

● Expedientes de crisis. — Se elimina, en la tramitación de todo expediente de crisis el requisito de la necesidad del informe de los representantes de los trabajadores. Ello se sustituye por un informe de un censor jurado de cuentas en todas aquellas empresas de más de 50 trabajadores. El patrono «celebrará consultas» individualmente con los trabajadores. Se elimina con ello el único resquicio de oposición obrera: el contrainforme y la campaña de sensibilización y popularización que se pudiera hacer en torno a él. Queda duda cabe de que la aprobación de los expedientes de crisis se hace ahora mucho más fácil y la resistencia obrera extraordinariamente difícil.

● Despido por circunstancias objetivas. — Se modifica el tristemente célebre artículo 39 del decreto Ley de marzo de 1977. En lo referente a absentismo. Ahora se dice que, en las empresas con un porcentaje durante 2 meses consecutivos o 4 meses discontinuos en un año, será legal el despido de trabajadores que hayan incurrido en un 20% de absentismo durante 2 meses seguidos o en un 25% en 4 meses discontinuos (Como se recordará el decreto Ley de 4-3-77 establecía un tope de 30% al año). Se facilita, pues, el despido por absentismo. Quizá como compensación (siguiendo la lógica de «comprar el despido»), la indemnización se eleva un poco para despidos en tales circunstancias: se pasa de un mínimo de 1 semana por año trabajado a 20 días por año trabajado. (No se computan en absentismo, como se sabe, la enfermedad declarada por la Seguridad Social como de larga duración, la baja por parto, por servicio militar o por huelga legal).

USO propone aplazar el debate

(Redacción). — «La USO —dice la propia central. Unión Sindical Obrera— lanzó la propuesta de un estatuto de los trabajadores de rango constitucional en el que quedarán reflejados nuestros derechos y deberes, ya en su Congreso Confederado».

Ante la aparición del proyecto de estatuto para los trabajadores de UCD, que el Gobierno quiere remitir a las Cortes, la USO entiende que se dan «graves aspectos negativos» tales como «dejar al margen el papel de las secciones sindicales, por lo que la acción sindical en la empresa queda aún disminuida —sólo se habla de los comités de

empresa—, no se habla en absoluto del derecho de autorregulación de huelga, en cambio sí queda regulado el lock-out, se consagra el despido libre pagado pero más barato, queda establecido el principio de movilidad de plantillas, en los expedientes de crisis no se regula la intervención del comité de empresa, no contempla la revocabilidad del comité por quienes lo eligieron, no establece la convocatoria de elecciones y quien las convoca y establece una jornada de cuarenta y tres horas para jornadas paradas y cuarenta y dos para jornadas continuas».

La USO entiende que la clase trabajadora está actual-

mente colocada en una postura de debilidad ante el Gobierno y ante los debates que han ido planteando Gobierno y patronal, por lo que la capacidad de negociación ha quedado sensiblemente mermada.

Como alternativa, USO propone el aplazamiento hasta otoño, de la discusión parlamentaria del citado estatuto y asegura no estar de acuerdo con ningún tipo de movilización por el momento «si no va precedida de una información o debate en las empresas... en las que se aporten alternativas claras para incidir positivamente en el redactado final del estatuto».

El Estatuto de UCD

El despido, más fácil

Por lo que hace referencia a la seguridad en el puesto de trabajo, el Estatuto de UCD significa varios pasos atrás respecto a la legislación actual e incluso faculta, en buena medida, el despido de los trabajadores, según se desprende del contenido reflejado entre los artículos del cuarenta y siete al cincuenta y cuatro.

● Despido disciplinario. — También en este apartado hay elementos regresivos. Destacan, entre ellos: —La indemnización a pagar en caso de despido impropio se rebaja. El mínimo pasa de los 2 meses por año trabajado actuales a 45 días por año trabajado (se mantienen la excepción de las empresas de menos de 25 trabajadores, en las que la indemnización puede ser incluso menor).

—Se equiparará el despido «nulo» al despido «improcedente», con lo que se ponen las bases para que empresas sin escrúpulos (a las que importa poco la indemnización a pagar) recurran sistemáticamente al despido oral, sin ningún documento de por medio.

—En cuanto a los representantes de los trabajadores, se mantiene la teórica readmisión en caso de despido impropio, si ésta es la voluntad del trabajador. Pero, según la Ley de Enjuiciamiento Civil, las Magistraturas siguen pudiendo interpretar que toda obligación de hacer readmitir se puede convertir en obligación de dar, indemnizar, como ocurre hoy en la práctica.

—Si la sentencia de Magistratura tarda más de 60 días, se establece que el Estado pague el tiempo de salarios de tramitación que exceda de esos 60 días. Ello puede tener consecuencias graves para el cobro efectivo de tales salarios, habida cuenta de la situación de los organismos estatales encargados de hacer efectivos, por ejemplo, las indemnizaciones, por expediente de crisis no pagadas

—Las acciones por parte obrera para reclamar cantidades a la empresa prescriben al año. (Hoy prescriben a los tres años).

● Se introduce, como una de las causas que produce la extinción del contrato de trabajo, la «extinción de la personalidad jurídica del contratante»; Quiere esto decir, por ejemplo, que cuando un patrono se vende la empresa a otro, deja de ser corresponsable ante sus antiguos obreros? Tal redactado ambiguo da pie a numerosos posibles abusos por parte de los empresarios.

Tribuna sindical

Madera: Laudo, miseria, o lucha

De los cuatro convenios de la Madera que se estaban negociando se han roto las negociaciones en tres de ellos, que en su conjunto afectan al 90 por ciento de los trabajadores. Sólo el grupo de Almacénistas ha llegado a un principio de acuerdo. A pesar de las sucesivas ofertas, cada vez más rebajadas de la deliberadora (4.800 pias. aumento peón, 25 días en las tres pagas, 24 días de vacaciones, tablón de anuncios, 2 horas de asambleas al año... «hasta qué punto se está dispuesto a rebajar la plataforma»), la patronal sigue cada día más dura, no aceptando ninguna oferta y rompiendo las negociaciones. Intransigencia que ha ido en aumento en los últimos meses a pesar de los paros «parciales». Encontrar en estos momentos una salida al convenio es muy difícil.

La negociación colectiva este año ha sido negativa, el «tope salarial», salvo honrosas excepciones se ha impuesto y con ello una disminución del poder adquisitivo. En junio la inflación ha superado el 6,5 por ciento, lo que debería obligar a una nueva revisión

de los convenios y a situar nuestra reivindicación salarial en un 23 por ciento de incremento. El paro ha seguido creciendo y no se ha tomado ninguna medida seria en convenios contra el mismo, siendo posible que para finales de año nos encontremos con cerca de 2 millones de parados. Igual en los derechos sindicales, nada se ha conseguido y ahí tenemos el «estatuto» de la UCD.

Así la política de «consenso», el Pacto de la Moncloa y la Constitución, lejos de permitir el avance de los trabajadores, han supuesto el que la UCD desencadenara en otoño pasado, una ofensiva mediante el «tope salarial», ganara las elecciones generales, y desorganizara en gran medida a los sindicatos, reduciendo la afiliación en Catalunya en cerca del 60 por ciento. Para remarcar la situación, la táctica de enfrentarse esta ofensiva, con la lucha «convenio a convenio» y «rama a rama», ha permitido un nuevo triunfo de la UCD-CEOE y las condiciones para que prepare una nueva agresión, la del «esta-

tos elementos, resultado de una orientación profundamente reformista y suicida, seguida por el PCE-PSUC y el PSOE-PSC, lo que sitúa nuestro convenio en un momento tremendamente difícil.

Más vale tarde...

Nuestra posición consiste en que decidamos ir a la huelga revisable. Esta huelga no conseguiría todo el convenio, pero al menos nos situaría en condicionante de impedir el laudo o la firma de un convenio misero y en condiciones de mantener el poder adquisitivo, reducir la jornada laboral, ampliar las vacaciones equiparándonos con otros ramos de Barcelona, el reconocimiento de las secciones sindicales...

Es evidente que la sola realización de paros parciales se ha mostrado insuficiente para dar una salida al convenio. Por el contrario, está creando la división entre los trabajadores. Cada día son menos los delegados que asisten a las asambleas, cunde un cierto desánimo entre sec-

tores de los trabajadores al no encontrar ninguna salida al convenio. Es evidente que seguir en la misma dinámica que hemos seguido hasta hoy no lleva a ninguna parte. Desde luego, si hay algo que pueda desbloquear la situación, sólo puede ser la huelga. Esta es la posición que reiteradamente hemos planteado los trabajadores de Sant Boi de forma unitaria.

Ahora bien, la mayoría de la deliberadora tiene que asumir esta propuesta con todas sus consecuencias para que surta efecto y se realice organizadamente. La patronal debería de registrarse en la seguridad de que no habrá huelga. La unidad de los trabajadores y el ánimo se recompondrían inmediatamente, los sindicatos de clase se reforzarían al comprobar todos que estamos dispuestos a defender nuestro convenio con la lucha. Si no se opta por este camino, ¿qué otra salida hay?

ROQUE BORRAS (LCR) Miembro de la comisión deliberadora por el Baix Llobregat
MIGUEL CASADO (LCR)