

Martxoak 17 marzo 1984 - 202 Zenb.

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELSTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

Proyecto de reforma del Estatuto de los Trabajadores: La contratación temporal

La reforma que de la contratación laboral hace el Proyecto de Ley por el que se reforman determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores supone para el sindicalista, menudencias aparte, un ataque al principio de estabilidad en el empleo. Y eso es, sin más, suficiente para que, de entrada, los sindicalistas nos pongamos en guardia. No se trata, como algunos quieren hacernos ver, ni de un prejuicio, ni de una pose. Es la experiencia de muchos años de lucha la que ha configurado la estabilidad en el trabajo, no sólo como una garantía de futuro del trabajador, sino como una garantía de su propia dignidad frente a la discrecionalidad del empresario. El trabajador que ha conquistado la estabilidad ha empezado a conquistar su espacio en la empresa, a poder tratar de tú a tú a su empresario. La diferencia con el trabajador, cuya continui-

dad pende del frágil hilo de la libérrima decisión empresarial, es sustancial.

Dos nuevos tipos de contratación temporal

Por ello, sólo razones de peso, objetivas, que avalen la necesidad de contrataciones temporales en circunstancias determinadas, podrán hacernos admitir este tipo de contratos.

Y no es este el caso, hay que decirlo, del Proyecto de Ley a que nos estamos refiriendo. En él, además de las contrataciones temporales «objetivas» (por obra, interinidad, etc.) se recogen dos tipos de contratos temporales «nuevos»: Cuando se trate del lanzamiento de una nueva actividad y cuando el Gobierno autorice la contratación temporal al objeto de facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

(Continúa en pág. 6)



La contratación temporal supone un ataque al principio de estabilidad en el empleo. Es demasiado serio para que nos la arrebatén. Empresarios ganan, trabajadores pierden

Se celebró la reunión de la FEM.

Página 2

LOLS: ¿Por qué una ley así?

Página 3

Conferencia sindical europea sobre el empleo en Estrasburgo.

Página 3

Campaña de la CES sobre el cáncer profesional.

Páginas 4-5

Por fin, desempleo en Bajura.

Páginas 4-5

Se iniciaron las negociaciones de la reconversión naval.

Página 6

Hablar menos, concretar más y, sobre todo, hacer y hacerlo bien

Una intervención decepcionante

Tras escuchar el domingo a la noche la intervención televisiva del presidente Felipe González, la primera pregunta que sin duda nos hicimos muchos fue la siguiente ¿Para qué ha intervenido el señor González? ¿Qué es lo que ha querido transmitir a la opinión pública?

Por más vueltas que se da a estas interrogantes es difícil llegar a una conclusión lógica. El presidente en su mensaje, tópicos aparte, no dijo nada de interés.

Lugares comunes

Es posible que Felipe González o sus asesores de imagen hayan considerado oportuno recurrir al encanto de la palabra en un momento en el que el gabinete ha sufrido un incuestionable desgaste en el área económica y más en concreto en relación a su política de reconversión industrial, pero hablar para no decir nada, cuando cada

vez está más cerca el paso del ecuador de esta legislatura, no puede dar para mucho.

A decir verdad, no esperábamos gran cosa de la intervención televisiva, pero, aún así, ha sido francamente decepcionante constatar cómo el presidente no entraba a fondo en ninguno de los temas, limitándose a caer en lugares comunes como solidaridad, diálogo, sacrificios, etc. sin esbozar nada concreto.

En lenguaje llano, sí, pero sin salirse por la tangente, lo que el máximo mandatario del Estado tenía que haber explicado es: cómo se va a hacer definitivamente la reconversión industrial, cómo se va a concretar el diálogo, cuál va a ser el coste laboral de la modernización del aparato productivo y cómo se va a distribuir solidariamente este coste.

Falta sobre todo el cómo y el cuánto

Decir a estas alturas que la

política económica se va a mantener con toda firmeza porque es una política económica rigurosa, sin explicar ni justificar el incumplimiento de las promesas electorales en materia de empleo, es hasta muy poco serio.

El propio presidente no parecía muy convencido, muy entusiasmado, dando la sensación de que estaba cubriendo el expediente. Cuando terminó, más de uno pensaría que tras la pausa publicitaria, habría segunda parte.

Otros, tal vez, se percataron desde los primeros momentos que el presidente no tenía nada que decir, sin ideas, casi con impotencia. Los 13 minutos supieron a la vez a poco y a mucho. Ya es hora de hacer algo y bien hecho y la responsabilidad, por mucho que Felipe quiera diluirla y repartirla, está muy en primera instancia en el Gobierno que prometió el cambio.

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a los Secretariados Profesionales de Industria (SPI) siguientes:

Federación Internacional de los Trabajadores de las Plantaciones Agrícolas y Similares (FITPAS).

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA).

Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Telecomunicaciones (IPCTT).

Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET).

Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM).

Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM).

Federación Europea de Metalúrgicos (FEM).

Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestido y Cueros (FEITIVC).

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (IFF).

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

Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo.

Federación Gráfica Internacional (FGI).

Federación Internacional de Servicios Públicos (PSI).

Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE).

—oO—

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical)

Edita: ELA-STV

Director: J. Elorrieta

Redactores: V. Bengoa y J. Larrañaga

Impime: Iparraguirre, S. A.

Ibarsusi, 3. Tel. 4155200

BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrencale, 28-2.

Teléfono 6815650

Durango

basauri-galdakao

Para que el Ayuntamiento se posicione en torno al problema de la contratación del hospital

La Unión Local de Galdakao exige la celebración del Pleno

La Unión Local de Galdakao ha venido exigiendo y en este momento sigue esperando, la prometida celebración de un Pleno Extraordinario del Ayuntamiento de la localidad para tratar de posicionarse en torno a la política de contratación que se está llevando a cabo en el hospital.

El 29 de diciembre pasado, se reunían los sindicatos de la comarca para tratar de analizar el problema del hospital en cuanto a contratación, ya que habían sido numerosas las quejas recibidas en este sentido. De los 45.000 inscritos en las listas para acceder a las casi 300 plazas, muchos de ellos son de la zona de Basauri-Galdakao y el problema fue abordado, como decimos, en una reunión conjunta entre los sindicatos, quienes denunciaban, a través de un comunicado hecho público, al INSALUD de la falta de transparencia con que se estaba llevando las cosas. Asimismo, instaban a la corporación a que se realizara un Pleno Extraordinario para posicionarse a tal fin. UGT, disconforme con lo tratado, salió de la reunión y no firmaba el comunicado. Lo hacían ELA, CC. OO., USO y LAB.



Ninguna fuerza política del Ayuntamiento quiere celebrar Pleno. ¿Por qué será? ¿Será?...

Posteriormente, se les convoca a los partidos presentes en el Ayuntamiento para que asumieran la celebración del Pleno a cuya reunión faltó PSOE. Esto era a primeros de enero. Todos estaban de acuerdo. Se realizó la reunión de la Permanente y no se admitió que el tema del hospital fuera tratado en el orden del día. Ni entonces, ni dos meses más tarde. No se ha hecho y, parece, ni piensan hacer. Ninguna fuerza política tiene interés en ello. O, nos vemos obliga-

dos a pensar que, precisamente, porque hay interés y trapicheo en el asunto, se está dando largas al Pleno, que en realidad no se quiere mover pues hay decisiones que implican a dichas fuerzas. La Unión Local de ELA de Galdakao se reunirá, con probabilidad en la semana del 11 al 18 de este mes, para ver qué salida y qué tipo de acciones pueden tomarse ante la situación. Todavía se exige la celebración del Pleno del Ayuntamiento de Galdakao. TXARLI

TXOKOAN

MACROECONOMIA.

Parte de la teoría económica que se ocupa del estudio de los grandes grupos mediante agregados como, el empleo global, la renta nacional, la inversión, el consumo, los precios, los salarios, los costes, etc.

MARGEN. Diferencia entre el precio de venta y los costes totales que ha ocasionado su producción y comercialización.

MARKETING. Conjunto de actividades que tienen por objeto posibilitar una mejor comercialización y venta de los productos. El estudio del mercado para conocer los hábitos de consumo de los compradores, la publicidad, etc., forman parte de esta técnica cada vez más importante en una sociedad en la que se ha masificado el consumo.

MERCADO. Es un lugar teórico en el que se forman los precios de los productos en función de la oferta y la demanda. El sistema capitalista se denomina, también, economía de mercado, precisamente porque este concepto abstracto es la base del funcionamiento de todo el sistema a través de la que se entiende por «leyes del mercado».

MERCADO DE CAPITALES. Entre las distintas acepciones del término mercado, se define como MERCADO DE CAPITALES al conjunto de las instituciones financieras



que canalizan la oferta y la demanda de los préstamos.

MERCADO NEGRO. Mercado que funciona clandestinamente a pesar de que legalmente esté prohibido. La contratación de trabajadores, al margen de los requisitos legales, es ejemplo actual de mercado negro.

MICROECONOMIA. Así como la macroeconomía tiene por objeto el estudio de los grandes grupos, la microeconomía se ocupa de las acciones de los individuos y de pequeños grupos bien definidos de individuos.

MINIFUNDIO. Explotación económica de reducidas dimensiones por lo que resulta poco rentable, al no permitir una mecanización adecuada, ni unos volúmenes de producción mínimos para poder obtener los necesarios márgenes de explotación.

HUMOREA

EL DOLAR SE DESPLOMA. LA BALANZA DE PAGOS CHUTA, LA COSA RARA ESA BRUTA PITA O SEA, LA ECONOMIA NACIONAL SE RECUPERA... ¿PARA CUANDO LA RECUPERACION DE LA DOMESTICA? ...PORQUE ESA ES LA QUE DUELE ¿SABES?



Romeu

Reunión de los miembros europeos del SPIE.

En Amsterdam, el 5 de marzo, nos reunimos los representantes de los sindicatos de la Enseñanza de Europa afiliados al SPIE.

A diferencia de otras federaciones donde las grandes internacionales son dos, aquí nos encontramos con tres: el SPIE (del bloque de la CIOSL), la CSME (de la CMT), y la CMOPE. Esta última es la que está dando problemas, ya que muchas de sus organizaciones afiliadas no son precisamente sindicatos, sino asociaciones corporativistas, y bastante hostiles al movimiento sindical.

Por tanto, y para defender y ampliar el movimiento sindical libre en la enseñanza, en esta reunión se ha puesto en marcha el



Xanti Ugartek Nazioarteko Irakaskuntza bileran hartu du parte ELAren izenean

comité del SPIE de Europa (CSE) que por ahora funcionará con unas normas ya que sus estatutos se presentarán en enero del 85. El presidente de la Comisión Ejecutiva es Alain Mouchoux de

la FEN de Francia.

Además de esto, y para una acción más eficaz ante las Instituciones Europeas, durante esta reunión se trató de la creación de una Federación Europea de la Enseñanza, en el

marco de la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

Se han preparado unos estatutos para discutirlos con las otras Internacionales de la Enseñanza, y se van a iniciar estas negociaciones inmediatamente.

Esta Federación es un tanto específica ya que no tendrá asamblea general, y la afiliación y participación se dará mediante las tres internacionales. Todos somos conscientes de que ésta no es la mejor solución, pero sí la única. Los órganos que se prevén son el Consejo General (compuesto de 25 miembros de SPIE, 25 de CMOPE, 10 de CSME) y el Comité Ejecutivo (8 de SPIE, 8 de CMOPE, 3 de CSME).

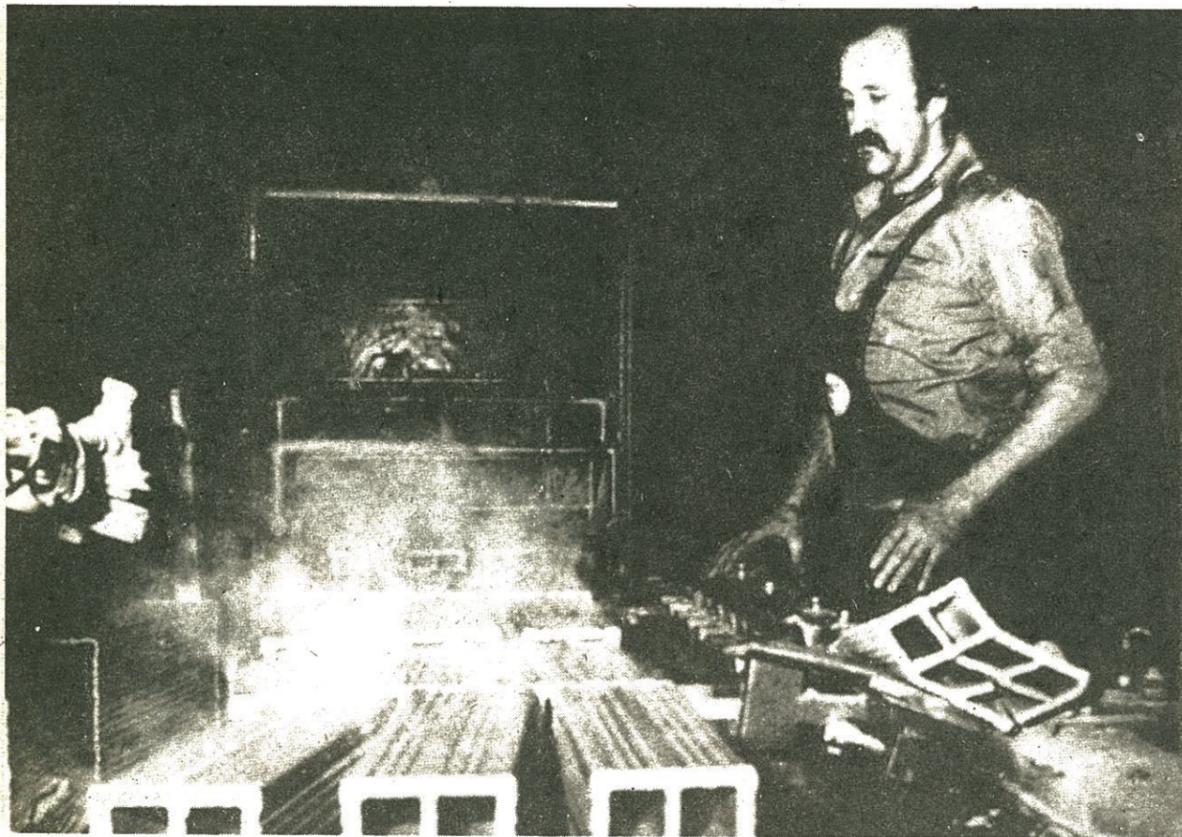
X U



IRAKASKUNTZA Federakundea
Federación de la ENSEÑANZA

Miembro del Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE)

IFE ELA



LOLS: ¿Por qué una ley así?

Es de creer que el lector de esta revista dedique la debida atención al proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) que nos ocupará, de entrada, a lo largo de su discusión en las instancias legislativas del Estado. El proyecto no nos parece de recibo y lo lamentamos porque lo que trata de normar es de suma importancia y porque hace ya mucho que debiera haber sido tratado, discutido y legislado. Esperamos poder centrar las razones de nuestra censura con la claridad que el tema se merece y los lectores tienen derecho a esperar. Pero no todo se puede decir de golpe y en dos folios. Aunque al final si podremos resumirlo en menos espacio, vamos a dedicar algunas líneas a desbrozar el terreno y facilitar la comprensión de la crítica.

El afán de progresismo

Al articulado de la ley le precede una introducción, como es costumbre, de «exposición de motivos». Suele consistir, como en esta ocasión también, en una descripción del articulado y una floreada legitimación de lo que en el mismo se dispone. A título casi únicamente anecdótico y en consonancia con la poca importancia que a la larga tiene esta parte del texto, dos observaciones superficiales pero significativas.

La «exposición de motivos» incurre en la falta de seriedad y de congruencia que supone el no corresponder exactamente a este texto de ley, sino a algún otro borrador precedente, cuyo articulado no era coincidente con el actual. ¡Qué poco cuidado!

¿Por qué los redactores de esta introducción estaban tan preocupados por el progresismo de la ley? La ley, según ellos, es progresista, es progresiva: interpreta en forma progresiva el «contenido esencial del derecho de libre sindicación reconocido en la Constitución». Así debiera ser, como proveniente de un Gobierno que se tiene por socialista. Pero no lo es tanto en su conjunto y en algunos puntos, por ejemplo en el de la jerarquización de la libertad positiva y negativa respecto a la sindicación y otros, comentaristas nada sospechosos la tachan de francamente limitativa y su pelín de regresiva. En temas como la determinación de los sujetos a los que se extiende esta libertad de sindicación, el mantenimiento por ley orgánica de los actuales procedimientos de representación en la empresa, la interpretación de la independencia sindical, el sentido de la concentración sindical («vía legis»,

la formulación del tema del canon de negociación, el establecimiento de categorías diversas entre los sindicatos «más representativos», el facilitar objetivamente la creación de vacíos sindicales, etc., etc. en esos y otros temas muy poco, nada, de la progresía prometida. Los sindicatos teníamos derecho a esperar mucho más.

Distanciada de la realidad

En algunos momentos, la ley parece reñida con la realidad. Y eso es grave en una ley cuya principal aspiración debe ser el que se la pueda aplicar. No es que vaya por delante de la realidad sindical y social o por detrás de ella, sino que plantea sobre ella, se resiste a tenerla en cuenta. En la editorial del número anterior de esta revista y en un artículo, ya se hacía alusión a este divorcio entre la realidad sindical con su dinámica propia y las pretensiones de esta ley. Como que se quiere forzar la realidad sindical y social con objeto de ahormarla en moldes preconcebidos y hacerla pasar por opciones políticas ajenas a esa realidad. Esto es muy grave y desde aquí lo vamos a denunciar y combatir de forma muy concreta.

Pero hay algo más en cuanto a falta de realismo. En un principio, la ley quiso negar la realidad sindical, al principio del sindicalismo y también durante la dictadura. Fue inútil, la realidad se impuso. La ley tuvo que aceptar el hecho sindical. Se dio un paso más en los espíritus progresivamente democráticos: la ley debía promocionar las condiciones socio-políticas que propician un desarrollo sindical. En eso estábamos y eso aparece en la exposición de motivos como pretensión de esta ley.

Pero no es eso lo que la LOLS en su texto articulado proporciona: hay que decirlo con claridad, esta ley no promociona la extensión y la profundización del movimiento sindical en la clase trabajadora, sino que por el atajo de la ley trata de sustituirlo, trata de afinar la fuerza sindical en la ley, no en la implantación de su realidad y en la firmeza de su propia organización. En el movimiento sindical, lo dice la historia, estos regalos «legales» son regalos envenenados.

La fuerza sindical tiene su origen, se desarrolla y perdura esencialmente gracias a su propio esfuerzo. Y eso no hay ley que lo supla, pero muchas leyes aparentemente propicias lo han viciado. La razón de ese «progresismo» frustrado existe. Existe también la razón y el por qué de este com-

portamiento legal arbitrario respecto a la realidad sindical. Ese será el tema de unas próximas líneas.

V. ELORZA



Europa:

Cumbre sindical sobre el empleo

La conferencia sindical europea sobre el empleo, organizada por la CES (Confederación Europea de Sindicatos), para los días 5 y 6 de abril en Strasburgo, ha sido minuciosamente preparada, desde hace ya varios meses.

Esta conferencia se enmarca en la constante campaña que estamos realizando los sindicatos a favor de una orientación distinta de las políticas económicas. El movimiento sindical está absolutamente convencido de que no existen razones objetivas que se opongan a la puesta en práctica de una política económica cuyo objetivo absolutamente prioritario sea el empleo. Y si no hubieran otras razones, que las hay en forma abrumadora, la grave

Azken hilabete hauetan maiz aitazen da industri birmoldatzearen beharra. Eta Euskadiko industriaz jardutzen denean aldaketa eta berritze horren beharra areagotzen da. Ez da horrelakorik gertatzen hemengo industrigintzaren erakundea txarragoa delako baizik eta, alderantziz, hemengo bizimoduak industria delako oinarri beste tokietan ez bezala.

Inork, zentzuduna bada, ez du ukatuko egunetik egunera premi horren nabaritasuna handiagoa dela. Azpikoz gora gure industri egiturak aldatu eta agortu zaizkigun iturriak utziaz beste bide berriak bilatu eta urratu dela gure eginbehar sendonetako bat, denon gogoan dago. Ala ere beranduxe gabiltz; nola edo ala urteak galdu ditugu eta gure burua astinduaz adimen, bihotz eta esku lanean jarri behar ditugu. Historiaren zehar gizatalde eta belaunaldi batzuek zeregin eta betebeharrak bereziak dituzte.

Besteak beste, bakoitzak bere erantzunkizuna leporatu behar du. Eta «bakoitzak» hitza erabiltzen denean bere esanahi jatorrenean hartu beharra dago. Badira zama hori besteen sorbaldara botatzen dutenak, norberarena libratuaz. Gobernuek, sindikatoek, alderdiek eta patronalek horretaz arduratu behar direla inork ez du ukatzen. Baina norberak bere burua lan horretara lotzen ez badu, jai dugu.

Badira gai honetan mirakuluak espero dutenak: denon borondateak akordio orokor batean elkartu eta asmo berekin denok lanean jardun Euskadi altxa arteraino. Gero geroakoak eta horduan eritzi desberdinei toki eman. Ez dugu guk era honetako eritzia. Talde bakoitzak bere asmo eta ikusbegiak ditu eta izango ditu, bere egoerari zor dizkionak, noski. Konponbi-



deak bide bat du: harreman zintzo eta jatorretatik sortu ditezken hitzarmen eta konpromisoek. Eta egungo egunean degun arazorik garbientako bat hontan datza: nola eratu hitzarmen horietara irizteko erakundeak, nola lortu hitzarmen horiek mamitzeko behar den borondatea Euskadiko mintzaideen artean. ITURRIAGA

sobre los siguientes puntos: tiempo de trabajo, poder adquisitivo, inflación, cambio tecnológico, políticas de mercado del empleo, políticas industriales, acción europea y las responsabilidades de Europa (de los países europeos) en el mundo.

La cercanía de las elecciones al Parlamento europeo (junio) contribuye a dar a esta conferencia una especial dimensión. Estas posiciones sindicales servirán de punto de referencia y de valoración para que los trabajadores electores sepan situarse ante los distintos programas y comportamientos políticos. Es un propósito pretendido por la CES.

MURU

Campaña de la CES contra el cancer profesional

Erdiak, lanetik datozenak

Ematen duen beldurra albora utziz, bere neurritan ipintzea komenigarri da kantzerraren arazoa, eta laneko munduan batipat, zeren eta lanean erabiltzen ditugun materi asko eta askok dakarkigute beregain delako kantzerra, kasu hontan, lanetik etorritakoa, profesional deiturikoa, hain zuzen. Nagusiek ez diote garrantzirik ematen eta, horregatik, gehiegizko neurriak ipini ere.

Gero eta zerikusi haundiago dute industri materi berriak (pentsa zenbat eta ezberdineko gai diferente sartu diren azken urteotan industrietan, kimiko materi edota ez direnak, jakin gabe zein ondorio izango dituzten geure osasunetan). Jakina da ehunka mila gai kimiko erabiltzen direla industrian gaur eta hamar bat milak ba duela horrelako eragin txarrik osasunean. Eta hamar mila hauetatik, bat bakarrik dago legez, jakinaren gainean edota aurretik nolakoa den kusita. Hamarretik bat beraz konfintzazkoa, esateko Munduko Laneko Erakundeak (OIT delakoa) badu orainxe hamar urtetik konbentzioa jasota arlo hontan, lanean kantxerrak dakarren arriskuen

aurkako legea, 139 konbentzioa, konkretuki. Otsailaren azkenaldirako zedukan Europar Sindikal Konfederakundeak antolatuta laneko kantzerra edo kantzer profesionalaren inguruan, kontzientziazte kanpaina zabala Europako erankunde guztiei zuzendua. Egoera nola dagoen ikustea da lehen helburua ESKrentzat, zer gai dauden, zein txarrak ala hobek... Bigarrenik, aurretik ipini beharrezko neurriak zein diren jakin, probentzio gisa. Hauk dira europar konfederakunde sindikalak jarri dituen ekintza mugak. Orrialde hontan ematen dugu bi gizon ospetsuen iritziak, bata sindikalista eta bestea kantzer arloko espezialista medikua.

Se habla a menudo del cáncer en general sin situarlo en sus orígenes. Sin embargo, las condiciones de trabajo y la utilización, cada vez mayor, de productos cancerígenos en las empresas, tienen una influencia importante en el desarrollo de esta enfermedad. Con ocasión de la campaña que la Confederación Europea de Sindicatos está llevando a cabo en torno al cáncer profesional, ésta ha realizado una interesante entrevista con el doctor Tomatis, director del Centro Internacional de Investigación del Cáncer, con sede en la francesa ciudad de Lyon. Entrevista que damos a conocer juntamente con las explicaciones sobre el motivo y desarrollo de la campaña promovida por la CES, a cargo de François Staedelin, del Secretariado de la CES. Opiniones de un médico y de un sindicalista que nos ilustran cómo se plantea hoy en Europa el tema del cáncer desde el punto de vista laboral sindical.



François Staedelin, miembro de la Secretaría

Más vale prevenir que curar

—Las condiciones de trabajo, de higiene y de seguridad han llegado a preocupar sindicalmente a un nivel tan importante como el salarial. ¿Cómo explicas tú esta evolución y por qué se ha elegido el cáncer profesional como tema de campaña?

—F. Staedelin. Desde hace unos años hemos constatado una evolución importante de los trabajadores que no quieren ya trabajar en malas condiciones, en peligrosas condiciones, aún a costa de una prima o un plus salarial.

—¿Por qué el cáncer profesional?

—Está establecido que el 20% de la población muere de cáncer, de los que casi la mitad (el 40%) puede ser debido a causas profesionales. Pues constatamos que el cáncer no es una fatalidad, las estadísticas lo comprueban, el origen se encuentra en los productos utilizados en la empresa.

No se trata de crear una sicosis, sino de poner en guardia a los trabajadores de los productos que utilizan y en la atmósfera que trabajan.



François Staedelin



Hay 30 productos cuya naturaleza cancerígena está demostrada, pero hay decenas de millares de otros productos químicos sobre los que no hay ningún tipo de reglamentación

Con el doctor Tomatis, director del Centro Internacional de Investigación del Cáncer

«Los sindicatos tienen mucho que decir y exigir en el tema»

El doctor Tomatis, director del Centro Internacional de Investigación del Cáncer, que depende desde 1981 de la Organización Mundial de la Salud (OMS), ejerció como médico de trabajo en la empresa Fiat. El centro fue creado en 1966 por decisión de seis países: Italia, Alemania, Bélgica, URSS, USA y Francia. El centro de Lyon posee un equipo de investigadores y técnicos que trabaja en coordinación con equipos de médicos de diferentes países en base a proyectos concretos y precisos.

Dos tipos de trabajo: Uno, el de la centralización de la información sobre las sustancias cancerígenas, su análisis y restitución. Otro, el de la realización de estudios epidemiológicos y definición de la investigación en base a distintos procedimientos de test de diferentes productos elegidos por centros establecidos por los investigadores.

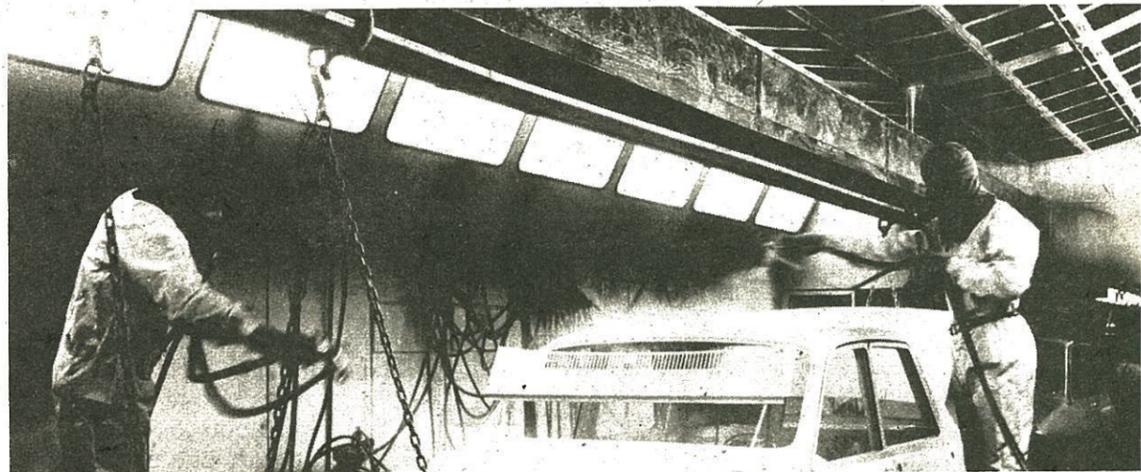
«Nosotros hemos hecho público un documento muy interesante» declara el doctor Tomatis «sobre una lista muy completa de productos sobre los que no existe ninguna duda de su nocividad y el tipo de riesgos

que entrañan. Es a nivel nacional que las autoridades sanitarias deben tomar medidas de prevención en base a las informaciones que nosotros proporcionamos».

«Cuando se le pregunta al director del centro si no han encontrado resistencia gubernamental o patronal para realizar el estudio de productos tóxicos, responde: «Vosotros sabéis, durante más de un siglo hay un malentendido en el campo de la industria, y en el de la química en particular, que se han desarrollado sin tener ninguna idea de problemas de salud».

«Los empresarios dicen a menudo que las medidas de protección acarrearían la ruina de la economía. De ahí la resistencia patronal. Y yo no conozco ningún ejemplo de empleo que haya ido a la quiebra por haber tomado medidas de protección y haber hecho inversión con la finalidad de proteger la salud de los asalariados. Es una fábula, un cuento que no se cree nadie».

—¿El conocimiento por parte sindical de la información sobre los productos utilizados es un elemento



El conocimiento por parte sindical de la información sobre los productos es un elemento preventivo fundamental

importante para una acción preventiva?

«Sí, es fundamental», responde el doctor Tomatis. «Allí donde hay un conocimiento no hay otra excusa para utilizar productos tóxicos».

Hemos preguntado al doctor Tomatis cuál podría ser la relación y la posible cooperación entre los sindicatos nacionales o internacionales y el Centro Internacional de Investiga-

ción contra el Cáncer.

«El diálogo entre vosotros y nosotros es imprescindible. Ya hemos trabajado con la CES y es muy provechoso recíprocamente. Hace 15 años no existía nada sistemática en esta materia de investigación y hemos avanzado mucho, aunque la legislación es muy lenta a la hora de adaptarse a la realidad. Los sindicatos pueden hacer mucho para que se ace-

leren las medidas de protección. Pueden y deben

Pero aquí no puede ceder el chantaje del empleo. La dice a menudo 'si vosotros masiado en la salud, os arri perder vuestro empleo', e mantener condiciones de tr ligrosas, pero provechos ellos. Es necesario decir r chantajes».

ELA se ha volcado durante años hasta conseguirlo

Por fin, se cobra el desempleo en Bajura

Una vieja reivindicación sindical

La consecución del derecho a la prestación de desempleo y su materialización práctica con la percepción del mismo durante la paralización de la flota tras la campaña de 1983, ha sido un hecho importante para los arrantzales de nuestros puertos.

Esta vieja reivindicación ha puesto fin a la situación de discriminación de estos trabajadores, a los que se les negaba su derecho a una Seguridad Social plena. El logro de este objetivo sindical implica el fin de una situación de injusticia y sobre todo significa una ayuda económica importante. Las reuniones, charlas y asambleas que nuestro sindicato ha realizado a lo largo de los puertos de nuestro litoral, informando del alcance de lo obtenido, nos ha servido para constatar la valoración positiva que, de la actuación del sindicato, han hecho los arrantzales. Por tanto, podemos afirmar que también debemos felicitarnos por el prestigio sindical ganado en el sector y por el crecimiento importante de la afiliación y la implantación de ELA, lo que, sin duda, va a servir para afrontar el trabajo y la lucha por otras reivindicaciones, desde posiciones sindicales más sólidas y organizadas. J. U.

Aspaldiko sindikal lanaren frutua

Ez da gaurkotzea ELAk bajarako arrantzaletzat desenplegua eskatzen zuena Segurantzaz Sozialetik. Eta azkenean, urte batzuen ondoren, Madriden eta hemen, Laneko ministeritzan eta Instituto Social de la Marina deiturikoan, ahal zen toki guztietan aldaba jo ondoren, lortua izan da desenplegurako prestazioa onartzea.

Joan zen azaroko 17an Madrileko Lan ministerizari heldu zen ELAren eskaerari baietza emanaz desenplegurako dirua onartuz. Erabaki hau BOEko azaroaren 20an agertu zen argitaratua.

Itxasgizonek Asurantzaz Sozial berezia dute «Regimen Especial» deiturikoa eta beraien artean (alturakoak, bakaillatakoak, marina merkanteoak eta bajarakoak sartzen dira) bajarakoak dira egoera edo situazio txarrean aurkitzen direnak, dudarik gabe. Ez dute orain arte desenplegurako kotizaziorik egin, jubilaziorako ere, besteak baino gehiago itzaroten dute... eta abar. Ez dira diferentzi makalak.

Bada, baina, beste diferentziarik ere bajarako arrantzaletzale beraien artean. Giputzak eta bizkaitarren artean, hain zuzen. Prestazioak haundiagoak dira giputzentzat bizkaitarrentzat baino. Zergatik? Kotizatzeko «Base Reguladora» deitzen zaiona ezberdina delako toki bietan. Eta horrela, bai jubilazio orduan, inbalidez garaian, baja ailegatzenean edota, oraingoan bezala, desenplegua kobratzerakoan, aldea oso nabarmena da. Esplikazio gehiegirik gabe, kuadrúa begiratu besterik ez dago. Orri hontan bertan ematen ditugu dato konparatibua.

Zergatik horrelako alde handia, lan berdina eginen toki bietan? Gauza bakarra da tarte horiek entendiartzaten dutena: Gipuzkoan indar sindikal gogorra dago, ELAk pisu handia du arrantzaletzaleen artean. Bizkaian berriz, asoziazioak eta tostarkoen joera sindikatutik aparte eta aurkakoa izan da eta hori aldatu beharra dago, Gipuzkoako lagunekin pareatu gura izan ezker behintzat. Afiliazioa da bidea.



El sindicato tiene más fuerza en Gipuzkoa, mucha más que en Bizkaia. Los datos de los cuadros reflejan curiosamente esa diferencia

Gipuzkoa / Bizkaia: El porqué de unas diferencias

Mientras que en Gipuzkoa, a través de nuestra implantación, el trabajo realizado por ELA ha dado importantes logros, en Bizkaia han prevalecido las tesis patronales sobre

las de los trabajadores. Buena muestra de ello son las diferencias que existen en las bases reguladoras de ambas provincias, de las que dependen las prestaciones de la Seguri-

dad Social, como jubilación, invalidez, viudedad, etc..., en donde se aprecian unas notables diferencias entre ambas provincias.

Mientras que en Gipuzkoa había cinco niveles de cotización hasta el año pasado, y este año, después de eliminar el quinto, quedan cuatro niveles; en Bizkaia hay un solo nivel de cotización, es decir, todos los arrantzales bizkaitarras; tanto los que trabajan en barcos grandes (los que más cobran), como los que trabajan en barcos pequeños (quienes perciben cantidades inferiores), cotizan lo mismo. Los armadores se han

encargado de montar una «falsa solidaridad», no quieren que haya diferentes cotizaciones, han elegido sólo un nivel, pero lo que no han dicho es que han elegido el nivel más bajo. Con esto queremos decir que la mayoría de los arrantzales vizcaínos cobran mucho más de lo que cotizan. Por ello decimos que las bases reguladoras de Bizkaia van contra el decreto 2.864/1974 del 30 de agosto, ya que este decreto, en su artículo 20, establece que las bases reguladoras se fijarán «sobre la base de los valores medios de remuneración percibidos en el año precedente». Para citar un ejemplo, se puede estimar la media de lo percibido por un mecánico en Bermeo durante el año pasado (1983) en 1.200.000 pesetas, sin embargo, la cotización que van a tener en 1984 va a ser de 660.000 pesetas, o sea la mitad.

(Reproducimos unos gráficos con las diferencias en las bases reguladoras y en varias prestaciones de la Seguridad Social existentes entre ambas provincias).

Podemos decir sin ningún temor a equivocarnos, que el futuro de los arrantzales de bajura de Bizkaia, está en ELA, va a ser necesario afiliarse para alcanzar las mismas cotas que en Gipuzkoa, de lo contrario las diferencias podrían aumentar. Nos quedan algunas reivindicaciones por conseguir y ELA va a continuar trabajando duro en el sector de Bajura. Arrantzaletzale, te esperamos.

X. M.

DIFERENCIAS EN LAS BASES REGULADORAS DEL AÑO 1984

	Bizkaia	Gipuzkoa	Dif. mes	Dif. año
Marinero	50.000	69.000	19.000	228.000
Mecánico	55.000	82.800	27.800	333.600

DIFERENCIAS EN VARIAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Clase de prestación	Categoría	Gipuzkoa	Bizkaia	Dif. mes	Dif. año	
Jubilación al 31-12-84	Marinero	56.966	42.528	14.438	202.132	
	Mecánico	68.438	45.000	23.438	328.132	
Invalidez durante el año 1984	Absoluta	Marinero	59.964	42.857	17.107	239.498
		Mecánico	71.957	14.143	24.814	347.396
	Parcial	Marinero	1.656.000	1.200.000	—	456.000
		Mecánico	1.987.200	1.320.000	—	667.200
Viudedad sin incluir la pensión de los huérfanos	Marinero	25.634	19.137	6.497	90.958	
	Mecánico	30.797	20.250	10.547	147.658	



Muchas veces, los médicos no encuentran el origen del cáncer sino en las condiciones de vida del enfermo (alcohol, tabaco, exposición al sol...) y rara vez en antecedentes profesionales.

—¿Cómo descubrir los productos cancerígenos?

—Hay total seguridad respecto a productos como el amianto o el cloruro de vinilo. En total entre 25 y 30 productos, cuya naturaleza cancerígena está demostrada, pero hay decenas de millares de otros productos químicos sobre los que no hay ningún tipo de estudio realizado.

—¿Cuál puede ser la acción sindical ante tal situación?

—Ante todo, exigencia de la necesaria información para su prevención. Es necesario combatir principios a priori de secretos profesionales o médicos, pues a menudo no sirven sino para enmascarar una realidad peligrosa de ciertos productos.

Es deplorable que los patronos prefieran pagar más a los trabajadores y dejarles en la ignorancia del riesgo con tal de no poner en duda la misma organización del trabajo, la investigación de productos de sustitución, la investigación en materia de prevención.

Todo ello se agrava, pues los síntomas afloran 20 ó 25 años después. Con excepciones, también la actitud de ciertos gobiernos es tan escandalosa que se frota las manos con la patronal.

—Entonces, ¿por dónde dirigir la acción sindical?

—Es posible realizar muchas acciones y a muchos niveles. En primer lugar, desde la misma empresa. Hay que hacer muchas preguntas, hay que cuestionar a través de los sindicatos o federaciones a las direcciones de las empresas sobre los productos utilizados, recabando información completa y necesaria. El siguiente paso se realizaría a nivel de cada país. Nosotros, desde la CES actuaremos a nivel europeo, en un intento de armonizar las diferentes legislaciones nacionales.

Los sindicatos tienen un papel esencial para ganar la batalla de la salud y nadie le va a reemplazar. Y nuestra campaña va orientada en el sentido de sensibilizar e informar a un nivel de toda Europa, a nivel de la CEE. Sobre el principio de que ningún trabajador debe estar expuesto en el lugar de trabajo a riesgos provenientes de productos cancerígenos hemos preparado esta campaña para finales de febrero.

ESTADO

La reconversión en marcha

Sector Naval: Empiezan las negociaciones

El pasado día 9 de marzo, se reunió en Madrid, en la sede del Ministerio de Industria, la Comisión de Control y Seguimiento del Sector Naval, bajo la presidencia del director general de Industrias Siderometalúrgicas, el director de la División Naval del INI, en representación de los grandes astilleros, Sorena, en representación de los medianos y pequeños astilleros, y las Centrales Sindicales representativas del sector, UGT, CC. OO., INTG (Intersindical Gallega) y ELA-STV.

Proyecto de bases

El director general en representación del Ministerio de Industria presentó, para su estudio y posterior negociación, un documento titulado «Proyecto de Bases para la Reconversión Naval».

Lo que se pretende con este proyecto de bases para la reconversión naval es fijar un marco de actuación, en donde estén reguladas las normas de la reconversión así como los procedimientos.

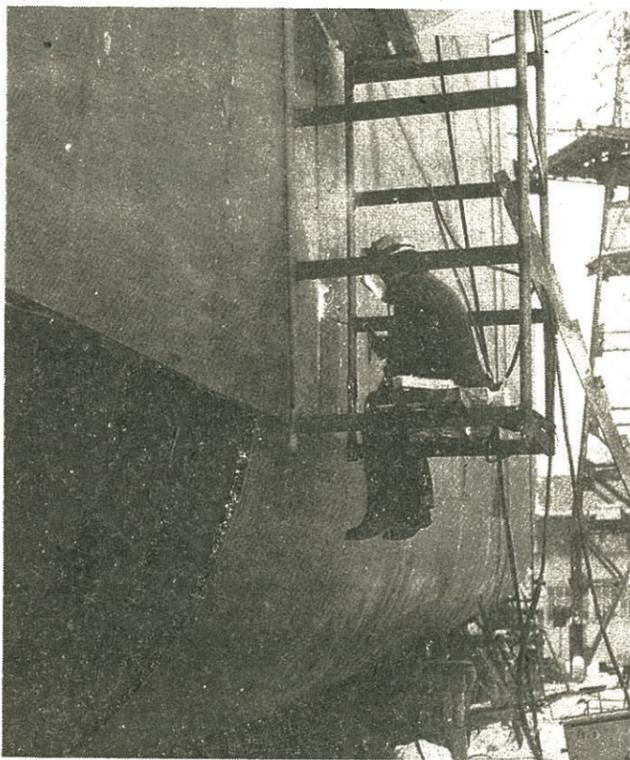
Fases de negociación

El objetivo del Ministerio es que este marco se negocié entre las partes, para que posteriormente la Comisión Económica Delegada del Gobierno, una vez aprobado, lo eleve al Gobierno, para que lo publique en forma de decreto/ley, con lo cual terminará la primera fase, calculando un plazo indicativo de un mes para todo este proceso.

A partir de su publicación en el «BOE», comenzaría la segunda fase, en

donde el INI y Sorena, cada uno por su lado, presentarán sus planes sectoriales de reconversión, dentro del marco contemplado en la primera fase. Estos planes se negociarán con los sindicatos, en el plazo indicativo de tres semanas, para posteriormente seguir el mismo proceso de la primera fase.

La tercera fase sería la presentación de los planes concretos de cada empresa, así como su negociación a



Este Proyecto de Bases para la Reconversión Naval consta de seis apartados:

- 1.1.—Situación actual de la industria española en la construcción naval.
- 1.2.—Evolución histórica de la demanda, tanto interna como mundial, así como su previsible evolución.
- 1.3.—Importancia en la industria de construcción naval en España y su repercusión.
- 1.4.—Fondos destinados al mantenimiento del sector de construcción naval.
- 1.5.—Ayudas a la construcción naval en diferentes países y su comparación con España.
- 2.—Objetivos básicos
 - 1.—conseguir la estructura adecuada en costes
 - 2.—transparencia y no discriminación, para una libre competitividad
 - 3.—incentivación para una mayor demanda interior y exterior
 - 4.—elevar el nivel tecnológico.
- 3.—Medidas necesarias para la reestructuración industrial empresarial, y de carácter financiero.
- 4.—Medidas de carácter laboral, determinación de plantillas operativas, procedimientos, calendarios, criterios, programas de formación, etc.
- 5.—Organos del plan de reconversión.
- 6.—Fases de la reconversión.

nivel de empresa. Estos planes individuales de cada empresa serán la consecuencia de los planes sectoriales de la segunda fase.

En resumen:

Primera fase: Negociación del marco de actuación, en las que se fijan las reglas del juego. Plazo indicativo de negociación, un mes.

Segunda fase: Presentación y negociación de los planes sectoriales del INI y Sorena. Plazo indicativo, tres semanas.

Tercera fase: Planes de cada empresa. Plazo de negociación, un mes.

Reconvertir no es reajustar

Empieza, pues, en serio

la reconversión naval, después de la inoperancia de los anteriores acuerdos. La importancia del sector, tanto por su peso específico en la industria, así como por el nivel de empleo directo y auxiliar, obliga a una responsabilidad de todas las partes.

Es indudable que el sector necesita una reconversión. Los sindicatos estamos por la reconversión y la reindustrialización. Si el ministerio y el INI entienden por reconversión ajustar el sector a la baja, reduciendo capacidad de producción y de empleo, mal vamos a empezar. Hay temas fundamentales: Nivel de inversiones, control de estas inversiones, financiamiento adecuado, proyectos de construcción con tecnología más desarrollada, tratamiento para los posibles excedentes, etc. etc. Esperemos, pues, que cuando hablemos de reconversión, hablemos de todos estos temas y no de un simple ajuste a la baja.

En posteriores números de ELA-Astekaria informaremos por la postura de ELA, así como de la marcha de las negociaciones.

EUSEBIO ALBERDI

Proyecto de reforma del Estatuto de los Trabajadores: La contratación temporal

(Viene de 1.ª pág.)

El primero, verdadera innovación, plantea una serie de problemas de interpretación y aplicación que, además de dar mucho trabajo a los tribunales, constituirán una piedra de toque del actual estado de forma de la picaresca ibérica. El segundo, reproducción de la «novedad» del ET, permite en la práctica al Gobierno la generalización de la contratación temporal. Ambos suponen el fomento de contrataciones temporales en situaciones en que tal temporalidad no está justificada por la naturaleza o circunstancias del trabajo a realizar.

Más poder empresarial

La razón que por el Gobierno se aduce para justificar el proyecto no es otra que la adaptación de las normas sobre contratación a las nuevas circunstancias económicas y la posibilidad de la creación de empleo (además de la pintoresca de dotar al marco legal de una mayor «claridad y estabilidad», totalmente incoherente con el texto del proyecto).

Seamos serios. Cada

nuevo proyecto que amplíe las contrataciones temporales se justifica en que va a crear empleo. Pero nadie se atreve a afirmar que la ley o el decreto anterior, que decía cosas parecidas, lo hay creado. Incluso se admite que tal creación de empleo no se ha producido.

Esta «liberalización» de los contratos no es, pues, sino una cesión más a las exigencias de la patronal que necesita de clamar en tal sentido. Pero, desengañémonos, no porque así vaya a crear más empleo, sino porque con los bajadores en situación de empleo precario se incrementa el poder del empresario a tiempo que se debilita la capacidad de respuesta de aquéllos. ¿Y la creación de empleo? Esa es otra historia.

Como hemos dicho, la estabilidad en el trabajo no es para los trabajadores, calderilla ni bagatela. Es demasiado serio para que nos la arrebaten y entima quieran con vengernos de que nos hacen un favor. Con la generalización de la contratación temporal, empresarios ganan trabajadores pierden. Punto.

GURIDI

MUNDO

La OIT denuncia los abusos

Los servicios mínimos que no son tales

Cada vez con más frecuencia numerosos colectivos de trabajadores, sobre todo los pertenecientes al sector público y a sectores como el transporte, etc., están cayendo en la cuenta de que su derecho a la huelga no es tal en la práctica por culpa de los servicios mínimos, concepto éste que se estira a gusto de la Administración de turno y que puede reventar una huelga.

El último ejemplo lo tenemos en el metro de Madrid en el que los trabajadores en paro se han visto sustituidos por personal militar ante la impotencia general de la plantilla.

Tema de plena actualidad

No hace falta señalar que los sindicatos siempre nos hemos manifestado abiertamente en contra de este uso abusivo de los servicios mínimos que aparece como una constante cualquiera que sea la Administración que manda con el agravante, además que, a medida que pasa el tiempo, cada vez los servicios son menos mínimos y más máximos.

Pero, afortunadamente, no somos los únicos que criticamos los servicios mínimos tal y como se aplican, porque incluso la propia OIT, organización integrada por Gobiernos, empresarios y sindicatos, ha levantado su autorizada voz de alarma por el grado de deterioro de la libertad sindical que implica la mala utilización de los servicios mínimos.

Negociar, siempre

Para este órgano tripartito, el establecimiento de los servicios mínimos sólo es legítimo cuando pone en peligro la vida, la seguridad o la salud de los ciudadanos.

La OIT recomienda, además, que en la fijación de los servicios mínimos participen los representantes sindicales, lo que equivale a decir que es necesario negociar con los representantes de los trabajadores el alcance de los servicios mínimos en cada caso.

Es momento oportuno para recordar estas cosas cuando una vez más, el Gobierno, en este caso el central, ha hecho una vez más de su capa un sayo.

K. ASIA

LABUR

Una historia de espías

En Gran Bretaña, la M. Thatcher ha armado otra de las gordas, al prohibir la sindicación de los espías que, dicho sea de paso, alcanzan en plantilla fija la bonita cifra de 7.000.

Todos los sindicatos británicos han respondido como una piña a este ataque sin precedentes al derecho de sindicación; la oposición política no ha perdido la oportunidad para poner a caldo la medida del Gobierno conservador y desde las propias filas de ésta se han levantado cualificadas voces contra esta drástica medida.

La cosa es más seria de lo que parece, aunque se presta al chiste o a la frivolidad, porque el humor británico no permite que se juegue con la

sindicación. La Dama de Hierro se ha propuesto debilitar las «Trade Unions» pero los espías han estado sindicados desde siempre.

Otros 100.000 para 1984

Ultimamente no hacemos más que hablar de informes confidenciales de los diferentes Ministerios y sobre todo del de Economía y la verdad es que no hay más remedio cuando lo que públicamente dicen los responsables económicos es cada vez menos verosímil.

Según ha filtrado una revista económica especializada, en 1984 el paro seguirá creciendo en torno a los 100.000 nuevos desocupados, nuestro sistema económico seguirá destruyendo empleo al menos durante otros tres años más y

en 1986 el paro oficial puede estar en torno al 22-23%.

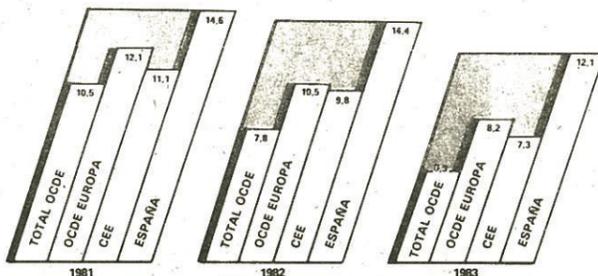
Aumenta la distancia

No nos cansaremos de repetir que el precio pagado con el aumento del paro no ha compensado bajo ningún aspecto, ni incluso el de la inflación, porque el balance de la moderación de los precios es más bien pobre dígame lo

que diga.

Si nuestra inflación era a finales de 1981 del 14,6%, a finales de 1983 seguía en el 12,2%, un avance que, como se puede observar, es de tortuga.

En el mismo período, el total de los países de la OCDE pasaba de tener una tasa de inflación del 10,5 al 5,3%, los países de la OCDE europea del 12,1% al 8,2%, la CEE del 11,1% al 7,3%.



Reseña jurisprudencial

Aplicación de la ley 4/1983, de 29 de junio sobre jornada semanal de 40 horas.

(Sentencia de 30 de noviembre de 1983)

● No es óbice a la iniciación de un conflicto colectivo, para la aplicación de la L 4/1983 de 29 de jun., sobre jornada semanal de 40 horas, el hecho de que se promueva por una central sindical que, precisamente, intervino en el convenio fijando una jornada de superior duración, ya que no se va contra el principio jurídico de los actos propios, sino que se pretende fijar la norma que ha de regular la jornada, si el convenio o bien la ley que ha fijado una determinada extensión semanal de la misma (Cfr. TC SS 8 abr. 1981 y 30 jul. 1983).

● El sistema español diseñado por el art. 37.1 CE y por el ET, atribuyen al convenio colectivo valor normativo y lo elevan al rango de fuente de derecho, con la eficacia inderogable propia de las normas imperativas frente a los contratos individuales, conforme al art. 3.1 c) ET (Cfr. TC SS 6 jul. 1982 y 14 jun. 1983).

● El rango normativo del art. 3.2 ET que consagra el principio de legalidad del art. 9.3 CE, se sobrepone con primacía cuando impere el mínimo fijado en la norma superior (ley) sobre la inferior (convenio), lo que no excluye la autonomía de la contratación colectiva, ni ésta la regulación estatal.

● La reducción de la jornada laboral tiene su fundamento en el fomento de la ocupación y en el reparto del trabajo.

● Lo que el legislador ha hecho al promulgar la L 4/1983 de 29 jun., sobre jornada semanal de 40 horas, ha sido establecer, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, una jornada máxima como límite legal mejorable en pacto colectivo, y definir así una norma de derecho necesario, prevalente sobre la norma colectiva menos favorable y que escapa al poder dispositivo de los contratantes (art. 3.3 y 5 ET).

● La disp. trans. párr. 2.º L 4/1983 de 29 jun., sobre jornada semanal de 40 horas, al decir «salvo pacto en contrario» no quiere indicar que la jornada máxima de 40 horas semanales pueda ser superada mediante pacto colectivo, pues ello iría contra la esencia de la propia ley.

40 horas. El que se hubiera pactado una jornada anual no autoriza a mantener jornadas superiores

(S. del Tribunal Central de Trabajo de 30 de noviembre de 1983.

Nótese que, aunque de la misma fecha, esta sentencia es distinta de la anterior.)

El hecho de haberse pactado una jornada anual no puede ofrecer tratamiento jurídico distinto al señalado en la L/1983 de 29 jun., sobre jornada de 40 h. semanales, de manera que si el módulo semanal pasa de ese número de horas será reducido hasta ese límite, pero si no excede será respetado (Cfr. TCT 5.º S 22 nov. 1983).

Contrato de trabajo. Notas características. Presunción de la naturaleza laboral de la relación.

(S. Sala 6.ª del Tribunal Supremo, de 17 de noviembre de 1983)

Se está en presencia de un contrato de trabajo si en él concurren las notas de actividad productiva, temporal, libre

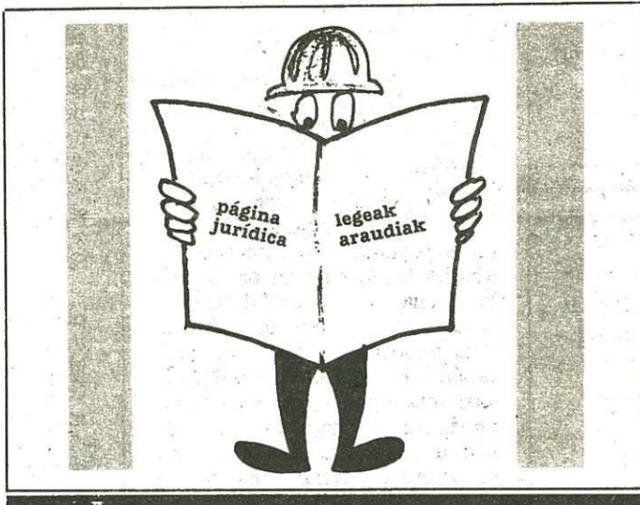
y por cuenta ajena, por ser éstas las notas que la doctrina jurisprudencial y científica asigna a tal tipo de relación jurídica contractual reconocidas en el art. 1 ET, complementando con la presunción a favor de la existencia del contrato de trabajo contenida en el art. 8.1 ET.

La presunción que a favor de la existencia del contrato de trabajo establece el art. 8.1 ET no puede ceder ante simples conjeturas, tales como la pretensión anterior de constituir una sociedad o persona jurídica en forma de empresa asociativa laboral o, incluso sociedad civil, si aparece como indudable la realidad de unos hechos reveladores de la competencia de la jurisdicción laboral para conocer del conflicto surgido entre las partes, de acuerdo con el art. 1 de la ley de Procedimiento Laboral.

Extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador. Modificación sustancial de condiciones y no mera movilidad funcional.

(S. Sala 6.ª del Tribunal Supremo, de 26 de noviembre de 1983)

—El trabajador, inicialmente jefe de ventas y con posterioridad director en funciones, que al reincorporarse al tra-



bajo transcurridas las vacaciones encuentra cerrado el despacho que habitualmente venía ocupando y una orden liberándole de sus actuales cometidos, debiéndose centrar exclusivamente en la confección de un estudio, relegándole así a un puesto al margen de la actividad de la empresa, está amparado por lo dispuesto en el art. 50.1 a) ET y puede solicitar la extinción del contrato, pues puede estimar indigno, lícitamente, continuar en la nómina de la empresa en un puesto de trabajo simbólico, creado a los solos efectos de mantenerle en ella, sin utilidad real en su actividad.

—No conculca el art. 24.1 CE la sentencia de MT que decide, después de oír a ambas partes y de practicar las pruebas propuestas, que existe una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, como el trabajador pretende, y no una mera movilidad funcional alegada por la empresa.

Legalidad o ilegalidad de una huelga. La acción ante la jurisdicción laboral debe contener alguna petición concreta, además de la mera declaración de ilegalidad o legalidad.

(S. Tribunal Central de Trabajo, de 28 de noviembre de 1983)

Las acciones declarativas deben contener un interés concreto y determinado que hubiese sido desconocido por la parte contraria y la pretensión instada, para obtener una mera declaración de ilegalidad de una huelga, carece de contenido y

es preciso que la misma contenga algún pedimento concreto derivado de los diversos efectos que pueda producir la huelga, es decir, algunos de los supuestos previstos en el art. 11 RDL 17/1977 de 4 mar., sobre relaciones de trabajo, o bien, en los casos a que se refiere su art. 7.2.

Los tribunales del Orden Laboral son los competentes para resolver la cuestión planteada sobre huelga, pues así se deduce de la exposición de motivos del RDL 17/1977 de 4 mar., sobre relaciones de trabajo que, en principio, establece que la licitud o ilicitud de la huelga y del cierre patronal y sus efectos se atribuyen a la Jurisdicción Laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 1.1 de la ley de Procedimiento Laboral (véase en el mismo sentido la sentencia del mismo Tribunal Central de Trabajo, de 27 de mayo de 1983).

Nota.—Como se ve, la jurisprudencia rechaza el ejercicio de acciones que no contengan más petición que la de mera declaración de si una huelga es legal o no, acción que no cabe en nuestro procedimiento. La declaración de legalidad o ilegalidad de una huelga se produce, indirectamente, cuando se enjuicia una reclamación sobre consecuencias de la huelga (sanciones u otras), pero nunca de forma directa y exclusiva.

Meta. Incentivos en situación de inactividad.

(S. Tribunal Central de Trabajo, de 22 de julio de 1982)

Cuando en un centro de trabajo siderometalúrgico se sigue el sistema Bedaux y, por falta de mercado, la empresa deja inactivo a parte de su personal, sin que acuda a la autoridad laboral solicitando la suspensión temporal de los contratos, debe de satisfacer a los inactivos como incentivo de promedio de puntos Bedaux que hayan obtenido en la última semana trabajada, pues así se desprende de lo dispuesto en el artículo 73 de la ordenanza de 29 de julio de 1970.

Huelga de funcionarios públicos. No cabe la mera retención de haberes, sino que debe seguirse expediente sancionador.

(S. de la Audiencia Nacional, de 29 de julio de 1983)

La retención de haberes sufrida por la recurrente, Auxiliar del TS, por faltas al trabajo, por otro lado generalizadas en la actividad de los oficiales, auxiliares y agentes judiciales durante los días 17 oct. a 10 nov. 1979, debido a peticiones de dichos colectivos a la Administración, ha de calificarse bien como medida disciplinar, bien como retención sin sanción que afectaría al derecho de los funcionarios de percibir íntegramente los emolumentos como contraprestación a sus servicios, pero en ambos casos la retención debería haber sido precedida del oportuno expediente administrativo.

(Sentencia de la Sala 5.ª del Tribunal Supremo, de 2 de diciembre de 1983)

El acuerdo del Consejo de Ministros de 15 jun. 1979 sobre medidas en casos de ausencias no justificadas al servicio de los funcionarios públicos, contiene previsiones que innovan el ordenamiento jurídico, que sin una específica regulación del derecho de huelga de los funcionarios; cuando menos no prohibido por la CE, implican una privación de derechos acordada sin norma adecuada; pues la normativa de retribuciones vigente no apodera a la Administración para el fin que persigue, en tanto que la medida se configura como una técnica coactiva, que operando sobre las retribuciones, incide en un posible derecho de huelga.

199 zenbakiko nire «Euskadiko estilloa» artikuluxkak iraindu egiten zituen emakumeak, emakume irakurle batek adierazi digunez. Zenbait topiko arinegi erabili nituela ez noa ukatzera. Ez

eta fribolitate hori mingarri gerta zitekeala, behar bada. Horrelakoe-tan, asmo eza eta intenzio falta aitzakia eskas direnekoz, barkamena eskatzen diet iraiunduei.

J. KORTABARRIA



Guipúzcoa: Transporte de Mercancías por Carretera: Se entra en la segunda semana de huelga

Desde el pasado día 6, los trabajadores del sector del Transporte de Mercancías por Carretera se encuentran en huelga.

Tras dos reuniones con la patronal GUITRANS, se rompieron las negociaciones por la negativa patronal a ofrecer contraoferta alguna.

Iniciada la huelga se reanudaron las negociaciones produciéndose la primera oferta patronal: 8,5% de incremento salarial. Tras un retoque en las posiciones de los sindicatos (ELA, UGT y CC. OO.), planteando un 12% en tablas y 10% en salarios reales, nuevamente GUITRANS rompe las negociaciones y solicita arbitraje obligatorio del Gobierno vasco, arbitraje que a nuestro entender no sería legal, ya que la huelga —con servicios mínimos establecidos— está transcurriendo totalmente normal sin originar la situación, que, en todo caso, pudiera justificarlo.

J. U.

El de Bizkaia, firmado

El convenio de Transporte de Mercancías de Bizkaia, se firmó el 9 de febrero, después de que los sindicatos hiciésemos una convocatoria de huelga que no se llegó a plasmar. Los sindicatos firmantes, UGT, CC. OO. y SATV, aceptaron un 8% de incremento con una revisión salarial a los seis meses, en lo que exceda el IPC del 3,9%. En definitiva, lo que el convenio garantiza es el 8% de incremento ya que la revisión salarial depende si el IPC de estos seis primeros meses exceda del 3,9%. Las razones por las que ELA no firmó este convenio, aparte de la económica, son que este año se podía haber conseguido un buen convenio si las centrales firmantes no hubiesen bajado la guardia. Este año también hubo mediación, pero la solicitaron los empresarios y esto fue una señal de debilidad por su parte, que no la hemos sabido aprovechar por las prisas de algunos sindicatos en la firma del convenio, por ello tenemos que decir que no le hemos sacado rentabilidad a la negociación.

Aparte de lo dicho más arriba, con esta firma fácil de los tres sindicatos, corremos el riesgo de que se domestique un sector fuerte en Bizkaia, cual es el nuestro en la defensa de las reivindicaciones salariales. Esperemos que lo de este año sea un paréntesis y que en años venideros reivindicemos con firmeza nuestros derechos.

El 12 de marzo iniciamos la negociación del convenio provincial de Viajeros por Carretera de Bizkaia, e inmediatamente empezaremos con el de Aduanas y Consignatarios.

MURUA

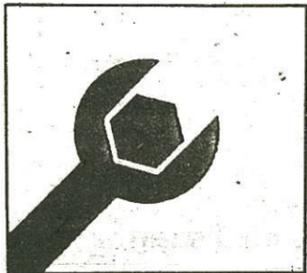
Convenio de Pesca de Arrastre de Gipuzkoa

El pasado sábado, día 3, los trabajadores de la flota de pesca de altura se declararon en huelga en defensa de la renovación de su convenio colectivo.

Estos trabajadores —unos 600 en la actualidad—, han visto cómo la situación de crisis del sector pesquero está siendo bien aprovechada por la patronal, quien pretende, no sólo eliminar y rebajar diversas conquistas sociales consolidadas en años anteriores, sino acabar con la propia negociación colectiva.

De esta forma ha de interpretarse la arrogante e intransigente actitud patronal, que pretende que los trabajadores desconvoquen la huelga y salgan a la mar como cuestión previa y necesaria para iniciar las negociaciones del convenio. De aceptar esta pretensión, el resultado parece evidente: otro año más sin convenio, ya que, en 1983 no pudo alcanzarse un acuerdo y por tanto el convenio vigente es el de 1982.

J. U.



Con su firma para dos años, CC.OO. empeora el convenio provincial

Metal Navarra: Unica salida, negociar en las empresas

El convenio del Metal de Navarra ha quedado definitivamente zanjado tras la firma efectuada por CC.OO. el pasado día 29 de febrero.

Aunque ya se intuía la misma, por lo que los componentes de este sindicato habían manifestado en la mesa de negociación, nos quedaba la secreta esperanza de que no secundasen el desaguisado efectuado por UGT y la patronal del Metal navarro. No es la primera vez que han actuado así, pero la nueva imagen que querían vender favorecía el que hubieran dicho de una vez basta y empezar a buscarle una alternativa sería a este convenio que cada vez más se está convirtiendo en algo impresentable. Sin embargo no ha sido así y en parte no extraña, ya que la política de pactos seguida durante los años anteriores se parece a esta actuación en el convenio del Metal navarro como una gota de agua a otra gota de agua. Una debilidad cada vez más manifiesta y una desconexión de los problemas reales de los trabajadores produce despistes que ya no son capaces de enmendar ni las extemporáneas salidas de tono con las que últimamente se prodigan.

El contenido es prácticamente el mismo que el acuerdo auscrito con anterioridad, enmendando los colgajos que en sus prisas se había dejado la UGT, y que se refieren al salario mínimo garantizado por el convenio al asegurar las cantidades que antes figuraban en la bolsa, así como que a la antigüedad se le

aplique el 8,07, que es lo que realmente subirán los salarios en el conjunto del año (el 7% ahora y la revisión del 2% el 1 de julio).

La novedad la constituye el que el Convenio se ha convertido ahora para dos años. Algo que tanto ha intentado conseguir la patronal y que la pérdida del norte sindical, se lo ha puesto en bandeja. Para el año 85 se garantiza el IPC de ese año, subiendo en enero lo que prevea el Gobierno de subida para la inflación y una revisión al final de año, cuando se constata la inflación real; lo que nadie dice es que es este tipo de revisión es la que buscaba ardentemente la patronal y que coincidirá con el siguiente convenio, dando bazas a los empresarios para seguir recortando los salarios. El compromiso de no tocar la jornada, ni ningún otro aspecto, sitúa el nivel al que se ha llegado en la dejación de la defensa de los intereses de los trabajadores metalúrgicos navarros.

La negativa a la firma por parte de la FTM-ELA se hace aún más rotunda con los actuales añadidos que no dudamos en calificar de aún más negativos.

La alternativa está en la reivindicación en las empresas, presentando plataformas que respondan a las necesidades reales de los trabajadores y que permitan conseguir los objetivos que se han quedado al margen en este convenio. Así lo han entendido en muchas empresas en las que se están negociando y en algunas con resultados ya positivos. Tal es el caso de Calfinsa, empresa del área de Pamplona, en la que los trabajadores han conseguido un 13% más un compromiso de 750 pesetas mensuales a pagar a final de año si el absentismo no supera un determinado porcentaje. En Muelles Uriso, empresa de Huarte-Pamplona, tras 10 días de huelga, el acuerdo alcanzado da una idea clara de lo que supone la reivindicación y la lucha sindical: 2.000 pesetas más que lo que supone el provincial; una paga de 12.000 pesetas a final de año si el absentismo no supera el de años anteriores; el 100% en situación de ILT por enfermedad o accidente no laboral; 5 minutos del tiempo del bocadillo, completando así los 15 considerados como tiempo efectivo; mejoras en las condiciones de Seguridad e Higiene, como eran las revisiones de unas máquinas anteriormente solicitadas y que no habían sido atendidas.

J. I. SUESKUN



Convenio Seguros-84: Ambito estatal o reparto de migajas

A comienzos de febrero se constituyó la comisión negociadora del convenio estatal de Seguros para 1984, con la presencia de ELA/STV, CC.OO. y UGT, por parte sindical y de UNESPA y ASECORE, por la patronal.

Un mes de reuniones, donde la negociación se ve sustituida por la discusión del chocolate del loro y donde las reivindicaciones iniciales

dejan paso, a las primeras de cambio, a una mera defensa de los derechos y condiciones conseguidos en anteriores convenios. A tal extremo conduce la actitud de la patronal de Seguros que, un año más, hace sus raquíticas ofertas (5,5% de incremento salarial) en base a disminuir sustancialmente aquéllos derechos.

Descarada contradicción, la de esta gran patronal, que gusta, por una parte, de alardear del crecimiento de sus beneficios y, por otra, nos aburre con sus lamentos en la mesa negociadora, o bien recurre «responsablemente» a las recomendaciones de incrementos salariales derivados del plan económico del Gobierno español, para justificar sus ofertas de convenio.

A todo esto, por la parte sindical, la respuesta no es todo lo adecuada, ni mucho menos, que cabría esperar. En las últimas reuniones se aprecia en UGT una tendencia al desmarque y a llevar el convenio por parecidos derroteros que el año pasado; CC.OO. no pierde de vista esta posibilidad, pero, sin embargo, antes de subirse al carro, se planteará alguna acción de protesta que, entre otras cosas, justifique su presencia en la mesa.

Los de ELA-Seguros no podemos menos que exteriorizar estas situaciones y denunciar a una patronal que, año tras año, bloquea la negociación colectiva buscando siempre la ruptura de la mesa y el debilitamiento sindical. Si no somos capaces de adoptar urgente y unitariamente las medidas necesarias para desbloquear esta situación, quedará más claro que el marco estatal no es el adecuado para abordar objetivamente, sindicalmente, la negociación del convenio de Seguros.

Mientras tanto, ELA-Seguros planteará sus reivindicaciones a través de convenios de empresa e instará a las partes afectadas a negociar posteriores convenios en el marco de Euskadi.

Desde otras posiciones sindicales deberá de abordarse marcos de negociación alternativos a aquél en que la relación de fuerzas es desfavorable a los trabajadores del sector.

PASCUAL URRA

A.E.B. vuelve a las andadas

El pasado 14 de febrero empezaron las reuniones de la Mesa Negociadora del Convenio. Tras 11 reuniones nos encontramos en una situación de bloqueo y con un incierto futuro.

Desde el primer momento la A.E.B. repitió, a la baja, su postura del año anterior: Ofrecimiento del 5,5% con la posibilidad de futuros aumentos en base a admitir sus «viejas obsesiones» (movilidad funcional, movilidad geográfica y jornada partida).

Durante las sesiones de la Mesa, este año, la AEB ha planteado la novedad de negarse a cuantificar sus ofertas hasta que las centrales no estemos dispuestas a negociar sus pretensiones, práctica denunciada por todos los Sindicatos ya que significa entrar a negociar a ciegas. En esta situación, la AEB propone, como única salida, la aceptación de sus planteamientos o el tan cacareado 5,5%.

Ante la propuesta de las centrales de negociar la reclasificación de categorías, como alternativa a su propuesta de movilidad funcional, la AEB responde con la misma oferta del año pasado, pero sin cuantificar, lo que de-

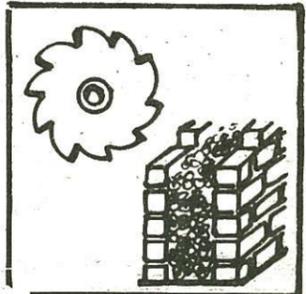
muestra a las claras su nula voluntad negociadora.

Todo lo anterior nos lleva a una situación de bloqueo, a pesar de los esfuerzos de los sindicatos por dar una salida al convenio.

Como consecuencia lógica de lo expuesto, ELA-Banca, en la reunión celebrada el día 8 de marzo, preguntó a las partes presentes en la mesa que dieran su opinión sobre la viabilidad o inviabilidad de la continuidad de la mesa negociadora, dado que contribuir a la continuidad de esta «pantomima» sólo conllevaría crear falsas expectativas en los trabajadores del sector (esta pregunta será respondida en la reunión del día 13).

Ha llegado el momento de plantear una información a los afiliados trabajadores sobre la situación de bloqueo en que nos encontramos, con el objeto de establecer las medidas de presión necesarias y éstas deberán hacer desde la unidad de la mesa negociadora, como única posibilidad válida de variar el posicionamiento inflexible de la AEB.

IÑAKI LAK



Madera de Alava

FEAMA impone, no negocia

El pasado jueves, día 8, tuvo lugar la 1.ª Reunión Formal de la mesa negociadora de la Madera de Alava. El retraso del comienzo de las negociaciones ha sido debido a los problemas internos de la UGT, que han impedido el comienzo las negociaciones con anterioridad, aunque se han celebrado otras 4 reuniones.

Tengo que decir que la propuesta de las centrales sindicales presentes en la mesa, que son ELA, UGT y USO, es la siguiente:

- Aumento salarial del 12%
- 1.820 horas - 40 horas semanales de lunes a viernes.
- Mejoras sociales, bajas, garantías sindicales, reconocimiento médico, etc.

Este convenio afecta a unos 1.100 trabajadores, que su mayoría están repartidos en empresas pequeñas.

En esta última reunión, la patronal FEAMA ofreció un aumento salarial del 6,5% en todos los conceptos retributivos y nada más.

Esta es, para nosotros, una oferta inaceptable por la pérdida de poder adquisitivo que esto supone para nuestros salarios, luego hablan los empresarios de crisis, ¡qué más crisis que las de nuestros salarios!, que día a día vamos perdiendo poder adquisitivo.

Además de esto no contestan ninguno de los puntos sociales que nosotros planteamos, y que no les supone ni un duro.

Ante esta actitud no nos quedamos más que una postura, que es la de la fuerza, para conseguir un convenio digno. EDU MARKINEZ