

ELASTVA

Astekari Sindikala
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



Alex Aguirrezabal, responsable de Relaciones Peninsulares



Alfonso Etxeberria, Secretario General



Calvo Ortega, ministro de Trabajo

Con el patrimonio, el Estatuto de los Trabajadores y las empresas en crisis

Entrevista con el ministro de Trabajo

El pasado martes, día 18, el secretario general de la Confederación, Alfonso Etxeberria y el responsable de relaciones peninsulares Alex Aguirrezabal, mantuvieron una entrevista en Madrid con el ministro de Trabajo, Calvo Ortega. Los temas tratados en la misma ya han sido difundidos por la prensa: patrimonio sindical, Estatuto de los Trabajadores y situación de las empresas en crisis. Momentos antes de comenzar la habitual reunión de la comisión ejecutiva del lunes, abordamos a Alfonso y a Alex para que detallen más el contenido de la reunión.

—ELA-ASTEKARIA: Vamos a iniciar la entrevista con el patrimonio sindical, ¿cuál ha sido la imposición que habéis transmitido al ministro?

A. A.: Por supuesto, no es la primera vez que hemos tra-

tado el tema del patrimonio sindical con la Administración y, en concreto, con el actual ministro. Por lo tanto, no hemos hecho más que reiterar nuestro derecho al patrimonio histórico y el derecho que asiste a los sindicatos a dispo-

ner del patrimonio acumulado. A nuestro entender, y así lo hemos hecho saber a Calvo Ortega, no caben más dilaciones y es preciso llegar cuanto antes a una solución satisfactoria. Han transcurrido tres años de la legalización sindical, son muchas las promesas incumplidas sobre la devolución del patrimonio y no se puede seguir privando a los sindicatos de unos medios que le corresponde y necesita.

La devolución del patrimonio, urgente y necesaria

ELA-ASTEKARIA: ¿Qué ha respondido a todo ello el

● **El Estatuto tiene que contemplar la posibilidad que las partes libremente acuerden desarrollar y concretar las relaciones laborales.**

ministro?

A. E.: El ministro ha aceptado nuestro derecho al patrimonio histórico así como nuestra reivindicación del patrimonio acumulado y ha prometido una solución a corto plazo. Sería lamentable que nuevamente se creasen expectativas falsas en torno al patri-

monio.

ELA-ASTEKARIA: Vamos a cambiar, si os parece de tercio. ¿Cómo está en estos momentos la discusión del Estatuto de los Trabajadores?

A. A.: La comisión está preparando, ordenando las enmiendas realizadas al proyecto de ley para ser discuti-

das posteriormente en las Cortes. Para que nos hagamos una idea de las modificaciones que puede haber al texto original, es suficiente señalar que el total de enmiendas presentadas superan las 800.

ELA-ASTEKARIA: Teniendo esto en cuenta, habéis podido conocer a través de la entrevista por dónde apunta la UCD.

A. E.: No, el ministro ha sido poco explícito en esta cuestión. Pero nosotros hemos aprovechado la oportunidad para manifestarle que si el texto no responde mí-

(Continúa en la página 2)

Sanidad y Seguridad Social

Autonomía y perspectivas sindicales

Ultima página



● **La situación del paro en Bizkaia**

— Páginas centrales

● **Derechos sindicales, reivindicación de primer orden**

— Páginas centrales

● **Prestaciones por accidente**

— Página 7

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a:
Secretarías Profesionales de
Industria (SPI); 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, Vestida y
Cuero (FITIVC)

Federación Internacional de los
Trabajadores del Transporte (ITF)

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)

Publicación: ELA-STV
(Semanario Sindical)

Edita: ELA-STV

Director: J. Elorrieta

Redactores: V. Bengoa
J. Larrañaga

Imprime: Iparraguirre, S. A.

Ibarsusi, 3. Telf.: 4155200

BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrenkalle, 28-2

Teléfono: 681 56 50

Durango

Entrevista con el ministro de Trabajo

(Viene de primera página)

mamente a las necesidades reales está condenado a ser papel mojado y a no resolver por lo tanto los problemas más elementales de las relaciones sociales.

El sindicato debe entrar en las empresas

ELA-ASTEKARIA: ¿Podrías concretar los puntos donde más habéis incidido al tratar el Estatuto del Trabajador?

A. A.: Han sido varios pero ya me centraría en uno de ellos. No entendemos y así se lo hemos hecho ver al ministro cómo es posible ignorar totalmente al sindicalismo en la empresa no reconociéndole a éste ninguna competencia dentro de la misma. En este aspecto concreto nuestra sugerencia ha ido en el sentido de que el Estatuto dé posibilidades al acuerdo de las partes para que especifiquen las relaciones laborales sin cerrar a priori posibilidades al sindicalismo.

ELA-ASTEKARIA: Nos queda el tercero de los puntos;

el relativo a las empresas en crisis, ¿qué nos podéis decir al respecto?

A. A.: Como sindicato vasco nos preocupa enormemente la crisis de empresas que afectan gravemente a la economía de Euskadi y más en concreto a las situaciones de los trabajadores de las mismas. No hemos hecho más que comunicar esta inquietud al ministro, repasando la situación de muchas de estas empresas instándole a que aceleren en lo posible la salida de las mismas y sobre todo, que den absoluta prioridad al empleo. Ningún trabajador debe de quedar sin empleo y para ello hay que arbitrar las fórmulas que sean precisas.

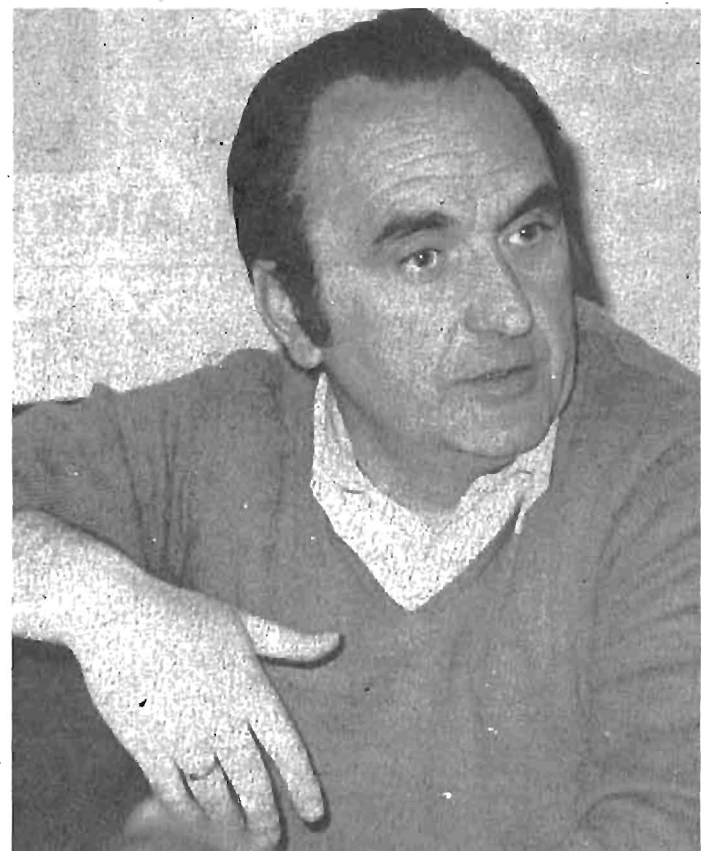
Próximas encuentros

ELA-ASTEKARIA: Una última pregunta, ¿el carácter de estos encuentros con los máximos responsables de la Administración Central va a ser periódico o más bien ocasional?

A. A.: En todos los países existe una relación más o menos permanente con la Ad-

ministración. Pero es que además el periódico que nos toca atravesar a los sindicalistas tiene aquí una singular importancia. Los próximos meses se van a discutir leyes que nos afectan más o menos directamente y además hay que clarificar todavía muchos aspectos relativos a la vida socio-económica. Así pues, aunque somos firmes defensores de la no interferencia de los entes públicos en las relaciones laborales y precisamente muchas veces para mantener este principio tendremos que mantener relaciones periódicas con la Administración. Esto precisamente convenimos en la pasada reunión.

ELA-ASTEKARIA: Es la hora de que dé comienzo la reunión de la comisión ejecutiva. Alfonso comienza a repartir el orden del día previsto, comienza otra semana para todos. También a los que hacemos ELA-ASTEKARIA nos ha llegado el momento de ir preparando el cierre.



“Como sindicato vasco, nos preocupa enormemente la crisis de las empresas que afecta gravemente a la situación de los trabajadores.”

“En relación al patrimonio, el ministro ha prometido una solución a corto plazo.”

J. E.

Lokalak

Nuevo local en Miravalles y cambio del de Balmaseda

Como constatarán los afiliados, se ha abierto un nuevo local en la localidad de Miravalles, sito en la calle Barrena, 3, entreplanta, teléfono 671 57 03. Por otro lado, se ha cambiado la dirección del local de Balmaseda, sito actualmente en Martín Mendia, 3-1.ª derecha.

Secretaría General

BILBAO 8:
Euskalduna, 11-1.ª dcha. Apartado 1391.
Teléfs.: 444 25 04 - 444 25 54.

Oficina en Madrid

MADRID 16:
Alberto Alcocer, 32-6.ª E. Teléf. (91) 458 74 30.

Federaciones

BILBAO 10:
Alda. de Urkijo, 28-4.ª. Teléf. 443 18 00.
SAN SEBASTIAN:
San Martín, 53-4.ª. Teléf. 46 16 88 - 46 18 77.

Uniones locales y comarcales

ARABA
VITORIA:
Fueros, 31-1.ª izda. Teléf. 25 12 22 - 26 96 33.
AMURRIO:
Elejondo, 23-1.ª. Teléf. 89 17 62.
LLODIO:
Nervión, 16-2.ª. Teléf. 672 32 59.
SALVATIERRA (Agurain):
Mayor, 60-1.ª.

BIZKAIA

BILBAO 1:
Barroeta Aldamar, 3-2.ª dcha. Teléf. 424 13 00 - 424 13 09.
ALGORTA:
Sarrikobaso, 5-1.ª dcha. Teléf. 469 27 37.
AMOREBIETA (Zornotza):
Trav. Zelaia, 10-3.ª dcha. Teléf. 673 17 82.
ARRIGORRIAGA:
Gral. Mola, 3-bajo izda.
BALMASEDA:
Martín Mendia, 3-1.ª dcha.
BARAKALDO:
Gral. Sanjurjo, 28-2.ª dcha. Teléfs.: 438 66 00 - 438 66 06.
BASAURI:
General Mola, 18-1.ª. Teléf. 449 54 04.
BERMEO: Santa Eufemia, 12-2.ª. Teléf. 688 05 07.
DEUSTO:
Ramón y Cajal, 35-bajo.
DURANGO:
Barrenkalle, 28-2.ª dcha. Apdo. 183. Teléf. 681 56 50.
ELORRIO:
General Franco, 7-bajo.
ERANDIO:
Río Seco, 5-1.ª. Teléf. 447 07 00.

ERMUA:

Calle de los Fueros, 1-1.ª izda.
GALDAKANO:
General Mola, 1.ª. Teléf. 456 49 66
GERNIKA:
Señorio de Bizkaia, 6-3.ª dcha. Teléf. 685 28 08.
LEMONA:
Arrabi, 11.
LEKEITIO:
Batalla de Otrento. Casa Social. 2.ª planta.
MIRAVALLS:
Barrena, 3-entreplanta. Teléf. 671 57 03.
MUNGA:
Hnos. Basozabal, 3-1.ª dcha. Teléf. 674 00 16.
ONDARROA:
Avda. de la Antigua, 21-1.ª.
PORTUGALETE:
Carlos VII, 20-1.ª. Teléf. 461 02 45.
SANTURTZI:
Capitán Mendizábal, 26-1.ª dcha. Teléf. 461 90 33.
SAN SALVADOR DEL VALLE:
Vicente Ribas, 7-2.ª izda. Teléf. 459 02 14.
SESTAO:
Plaza Conde Valmaseda, 9-1.ª izda. Teléf. 426 15 00.
SODUPE:
José Miguel de Oregui, 9-2.ª. Teléf. 669 29 01.
YURRE (Igorre):
Elejalde, 26-4.ª.
ZALLA:
Juan Antonio del Yermo, 1-2.ª C.

GIPUZKOA

SAN SEBASTIAN:
San Martín, 51-entslo. izda. Apdo. 971. Teléf. 45 95 91 y 46 63 59.
ANDOAIN:
Mayor, 46-1.ª.
ATAUN:
Grazina Berri.
AZKOITIA:
Mayor, 49-1.ª. Teléf. 81 30 98.
AZPEITIA:
Santiago, 6-bajo. Teléf. 81 34 46.
ARETXABALETA:
Otalora, 8-1.ª dcha.
BEASAIN:
San Ignacio, 9-bajo. Teléf. 88 35 01.
BERGARA:
Torrekua, 3-bajo.
DEBA:
Puerto, 8-1.ª.
EIBAR:
Plaza de Unzaga, 10-2.ª. Teléf. 71 17 78.
ELGOIBAR:
Pl. Padre Aguirre, 4-2.ª.
GETARIA:
San Roke, 2-bajo.
HERNANI:
Avda. de Navarra, 16-4.ª. Teléf. 55 28 65.

IRUN:

Santiago, 44-bajo y 1.ª. Teléf. 62 14 14.
LASARTE:
Iñigo de Loida, 10-bajo. Teléf. 36 20 33.
LAZKANO:
Elósegui, 48-1.ª.
LEGAZPIA:
Patricio Etxeberria, 1-1.ª.
MONDRAGON (Arrasate):
Zarugalde, 42-bajo. Teléf. 79 10 91.
ORIO:
Primo de Ribera, 24-1.ª.
OÑATE:
Zumalacarregi, 13-bajo.
PASAJES ANCHO:
Coronel Beorlegui, 18-1.ª.
PLACENCIA (Soraluce):
Rabal, 15-1.ª.
RENTERIA:
Viteri, 14-1.ª. Teléf. 51 05 62 y 51 05 66.
TRINTXERPE:
Pescadería, 13-bajo. Teléf. 39 93 11.
TOLOSA:
Oria, 3-2.ª dcha.
ZARAUZ:
Trinidad, 11-2.ª. Teléf. 83 00 23.
ZESTOA:
Plaza Uztapide, 4-bajo.
ZUMARRAGA:
Plaza de España, 6-2.ª izda. Teléf. 72 00 79.
ZUMAIA:
San Pedro, 10-2.ª.

NAFARROA

PAMPLONA:
Estafeta, 57-3.ª izda. Teléf. 21 19 44.
ALSASUA:
Santa Cruz, 11-2.ª.
BERA DE BIDASOA:
(Casa Olaetxea): Paseo Eztegarra, 5-1.ª.
ESTELLA (Lizarr):
Pui, 24-bajo y 1.ª.
LEIZA:
B.º Elgoien, 29, Casa Kaskatilla.
LESAKA:
Casa Gurutze. Calle Bitiría.
TUDELA (Muskaria):
Carmen Baja, 18-4.ª.

FORMACION

BILBAO 10:
Alda. de Urkijo, 28-3.ª. Teléf. 443 22 00.

Oharra

Los servicios Regionales (jurídicos, cobros, etc.) están ubicados en los locales de las Uniones Comarcales de las cuatro capitales.

Ante un otoño... y un invierno y...

¿Por qué no prueban ustedes negociar?

El otoño no va a ser ni frío ni caliente (lo decimos ya que se lo preguntan a todo el mundo), para los trabajadores ha pasado ya de castaño oscuro y para no pocos es, hace ya tiempo, negro. Para repetir: el paro crece, crece y se programa el que crezca más. Tragedia del parado y angustiosa inseguridad de muchísimos que, aún privilegiados, tienen trabajo. Los salarios se encogen. Ya no se dilatan ni con el calor del verano. Las condiciones de vida del pueblo se hallan en tal grado de deterioro que ya se considera peligroso informar sobre ello.

Erre que erre

Nuestras reivindicaciones más elementales o nuestras acciones defensivas más simples, están provocando oleadas de espuma demagógica contra los sindicatos, contra las reivindicaciones de alzas de salarios etc.

No encontramos quien quiera sentarse a negociar. Desde el taller hasta los niveles de Gobierno existe un enorme y peligroso vacío. Los llamamientos a la negociación son voces en el desierto.

Valiéndose de las circunstancias de la crisis se quiere poner a la clase trabajadora de rodillas. Los trabajadores sabemos que por miedo, por servilismo, por dinero, se está mintiendo a la opinión pública para ponerla en contra de nuestras reivindicaciones y de nuestros movimientos. Se miente y se ocultan datos claves de la realidad.

No perderemos la cabeza, pero tampoco el nervio.

Dónde están las armas

Seguiremos intentando con seriedad la vía negociadora. No queremos discutir, charlas, chupar televisión. Si alguno quiere, allá él. Nosotros como sindicalistas queremos negociar y negociar en condiciones. Sin avasallamientos previos, sin datos trucados, en situación de credibilidad. El título de un viejo programa de la tele francesa expresaría bien las condiciones en que quisiéramos negociar: "Con armas iguales". Es claro que es demasiado pedir. El arsenal de armas estratégicas y tácticas; utilizado por cierto con habilidad y profusión para presionar, está por la otra parte.

Es necio pedir que vayamos desarmados a la mesa de negociar. Cuando la clase trabajadora está indefensa (sin organizaciones fuertes, sin medios,

● **Se programa el que el paro crezca más.**

● **Se ocultan datos claves de la realidad.**

● **La historia de nuestro movimiento nos enseña a ser más eficaces que espectaculares.**

sin posibilidad de ir a la huelga) nadie negocia con ella. Simplemente la acogan. Y cuando advierten que detrás de la posibilidad de montar algunos actos espectaculares, apenas hay nada más, la tolean, se la llevan a su terreno y, sin prisas, tiran de puntilla.

Democracia y eficacia

Queremos negociar, aún con armas desiguales, porque es lo que más se acerca a la democracia y porque la historia de nuestro movimiento nos enseña a ser eficaces antes que espectaculares. Y la negociación se ha mostrado la vía más eficaz. Por eso, tal vez, los otros, aún en mejores condiciones, la rehuyen.

Simplemente quisiéramos ver al Gobierno y al resto de la Administración con la misma voluntad negociadora que nosotros adelantamos. Hay demasiado papel, demasiado afán de imagen, demasiada palabra y dema-

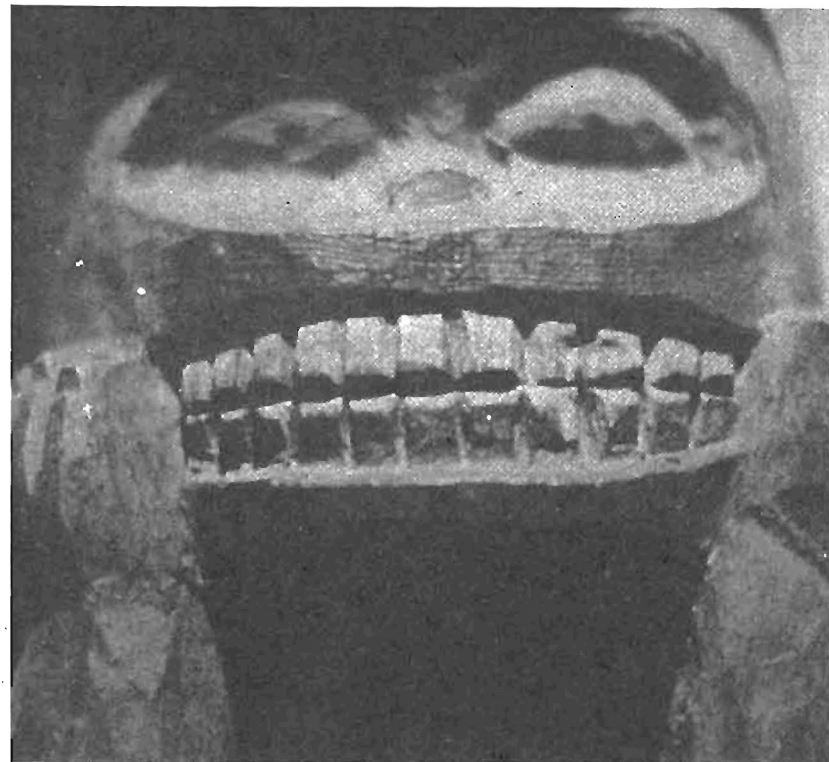


siada declaración. Falta negociación, porque no se quiere negociar. El Gobierno por lo que sea porque van a pasar a la historia de la crisis y de la transición por su egoísmo y su historia. Muchos además por su incapacidad empresarial. Existe alguna excepción que marca un camino. Y en ese caso la negociación ha comenzado a manifestar sus posibilidades. El verdadero desafío social está ahí: en la negociación.

Romper un esquema

Vamos a ver si somos capaces de romper el esquema en el que nos estamos moviendo, que podría resumirse así: aquí únicamente cuentan los sentimientos (aunque sean egoístas) de los empresarios y no se toman en cuenta las aspiraciones (aunque sean justas) de los trabajadores; que el trabajador produzca, como sea, con la soga del paro al cuello; que el empresario gane como sea también, y que siga siendo el señor feudal en la empresa. No se puede seguir así. El otoño está feo: hay que negociar.

V. ELORZA



Nos da la gana

Nos piden la congelación de salarios en Echevarría. Expedientan a los delegados en Altos Hornos.

No resuelven la incertidumbre de los trabajadores de Aceros de Llodio. Olarra manipula impunemente a la "opinión pública".

Asistimos impotentes al cierre de empresas y contemplamos el baile de las multinacionales.

Nos lanzan una ofensiva en forma de programa económico y los economistas "liberales" suministran recetas para resolver todos los problemas si nosotros somos buenos chicos.

Y se quedan tan campantes.

Lo malo es que ahí no termina la historia: luego nos llaman a "negociar", no hacen chantaje; cuando estamos "negociando" ni nos escuchan y nosotros nos negamos. Cuando nos negamos nos dicen que "así no se puede ir a ningún sitio".

Sus razones y nuestras razones

Nos inflan de documentos, de números y de razones, SUS razones, no las nuestras. Y observamos cómo todos los proyectos de inversión pública se deciden arbitrariamente. Y de nuevo la culpa la tenemos nosotros.

Y somos mayorcitos. Y tenemos democracia. Y en la democracia hay sindicatos que deben "saber defender los intereses de los trabajadores". Para ello obstaculizan el desarrollo sindical, lanzan ofensivas económicas y políticas contra nosotros, nos niegan todos los medios de ejercer nuestra actividad. Y Papa Abril nos quiere redimir de nuestras malas actitudes y de nuestra falta de responsabilidad y de conocimiento de la vida y de la sociedad. ¡Ah! ¡Para eso nos lanzan un Estatuto de los Trabajadores que se debería llamar "de los empresarios", donde por no tener no podemos tener ni participación ni responsabilidad!

Nos llevan de la crisis a la decadencia

Dicen que no sabemos de barcos, ni de siderurgia. Dejan que la economía caiga en manos de los monopolios y facilitan el desarrollo de grupos financieros y económicos.

Estamos en crisis. Nos vamos al trabajo. Los periodistas repiten estas dramáticas historias. Los intelectuales renuncian a su papel en la sociedad y se rinden al capital y al individualismo se hacen "pasotas".

Nos van a llevar a una sociedad de decadencia, a una economía coja y manca, hipotecarán nuestro futuro se pelean por los bienes hasta que no queda para nadie, o queda poco para pocos. Poseen los medios de producción, controlan el proceso de cambio económico y encima quieren todas las leyes a su favor, quieren un Estatuto del Trabajador que les facilite el despedido y la represión, que les abra el camino a la arbitrariedad.

Los dos lados de la raya

Y encima nos llaman a "negociar" a que pasemos por la piedra, su piedra. Y lo consiguen cuando no nos queda otro remedio. O les obligamos a negociar en serio.

Pero a veces les contestamos que "no nos da la gana", que SUS razones no son las nuestras, que ellos y sus mercenarios ideológicos están al otro lado de la raya, y nosotros estamos a este lado de la raya. Y nosotros lo pasamos mal, pero nos reservamos el derecho de los que estamos a este lado de la raya, a la izquierda de la raya, el derecho a decir que "no estamos de acuerdo", que "no nos da la gana" que exijamos otra solución, que tengamos nuestro proyecto, nuestra alternativa. Y seguiremos con lo nuestro: trabajar, continuar nuestra labor, desarrollar nuestra alternativa, defender nuestros intereses.

BASURTO



● **Obstaculizan el desarrollo sindical.**

● **Nos van a llevar a una sociedad en decadencia.**

● **Sus razones no son las nuestras.**

● **Seguiremos con lo nuestro.**

● **Nos lanzan una ofensiva en forma de programa económico.**

No habrá doble imposición a los trabajadores

En las consideraciones que se hacían en ELA Semanal n.º 64 sobre la doble imposición, terminábamos aquellas con la duda sobre cuál era el espíritu de la Ley.

Cantidades cotizadas a la Seguridad Social, gastos deducibles

En consultas realizadas a la Inspección de Hacienda se ha aclarado el tema y la doble imposición no se va a dar, dado que las cantidades cotizadas a la Seguridad Social serán gastos deducibles de la declaración anual sobre la Renta de las Personas Físicas.

El funcionamiento en la práctica de este impuesto es el siguiente:

1.º. Cada mes se nos retiene del salario un porcentaje variable, según la situación familiar de cada uno, sobre la totalidad de los salarios brutos percibidos, que tienen la consideración de ingreso "a cuenta" de la declaración anual.

2.º. Se nos descontará también igualmente el porcentaje correspondiente a la cantidad que percibamos por bajas y por puntos y también en calidad de "a cuenta".

3.º. Ahora bien, a la hora de hacer la declaración anual sobre el I.R.P.F., hemos de tener en cuenta, tanto las cantidades satisfechas por Seguridad Social, como las pagadas a cuenta por I.R.P.F. ya que:

a) Las cantidades pagadas a la Seguridad Social — que habrá que demostrar con fotocopias de las nóminas — se cuentan como gasto. Ello quiere decir que la base del impuesto será la resultante de deducir las cantidades abonadas a la Seguridad Social al salario bruto percibido. Ejemplo, si ganamos 700.000 ptas. brutas al

año y pagamos 40.000 a la Seguridad Social, la base imponible de la declaración anual será de 660.000 ptas.

b) Una vez calculado lo que debemos pagar en total anual por I.R.T.F. de acuerdo con la base imponible del impuesto, debemos deducir unas cuantas cantidades variables de acuerdo con la situación familiar, etc., y siempre las cantidades abonadas "a cuenta" durante todo el año.

Interesa guardar las nóminas a partir de enero del 79

Ello quiere decir que habrá bastantes trabajadores a los cuales Hacienda tendrá que devolver dinero, por haber ingresado a cuenta unas cantidades superiores a las que le correspondía satisfacer, por lo que les interesará efectuar la declaración. No obstante, hemos de tener en cuenta que Hacienda, en un plazo sin determinar, tomará las oportunas medidas para que declare todo el mundo.

Por ello interesa que todos guardemos las nóminas a partir de enero de 1979, ya que ellas sirven como justificante de los pagos a la Seguridad Social, para poder deducirlos.

En un próximo número de ELA semanal, dedicaremos algún ejemplo de liquidación de I.R.P.F. a fin de año, al objeto de que cada trabajador pueda hacerse una idea sobre lo que le afectará a la hora de tener que presentar su liquidación personal a Hacienda, el primer semestre de cada año.

MENDOZA

La situación del paro en Bizkaia

Aurreko aletan atara ditugun datoekin jarraituz, oraingo honetan, Bizkaiko langabezia nola dagoen esatea tokatzen da.

—Nafarroa eta Arabakoei buruz esan genuen baina, alpatu behar berriro. Laneko Delegazio Provintzialesk hartutako datu hauk (PPOtik jasoak) ez dute registratuen berri besterik ematen. Bere izena ematera joan ez direnenik ez du konturik hartzen. Lanik gabe daudenak, beraz, numero hauetan agertzen den baino gehiago dira.

—Aurreko eskualde blekin egiterik izan ez bagenu ere, Bizkaiko abutuko datuak dakartzagu. Datuak bero beroak dira. Oraingotxeak.

—Abutuko azken egunean lanik gabe Bizkaian 36.514 ziren, ehuneko 8,29. Numero honek estatuko zifra gaineratzen du.

—Igaz, hila beran, 25.876 langile ziren langabeak.

—Esan dezagun, azkenik, 36.541tik 20.591 dira kobratzen dutenak (ehuneko 56,39), inoiz lanik egin ez dutenak sartuta.

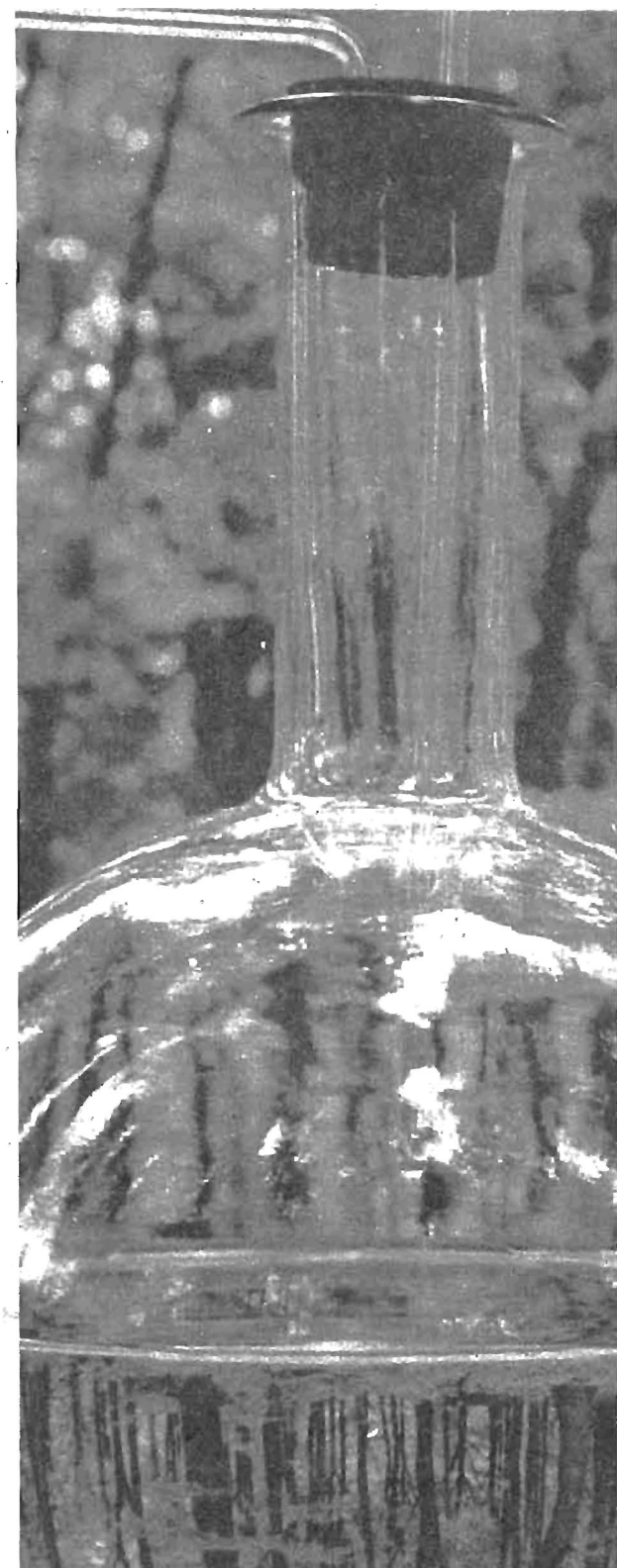
1979	Paro Registrado	Población Activa	% Paro s/Población act.
Enero/Urtarrilla	26.218	440.300	5,95
Febrero/Otsaila	26.631	440.300	6,50
Marzo/Martxoa	27.360	440.300	6,21
Abril/Apirila	29.180	440.300	6,62
Mayo/Maiatza	30.775	440.300	6,98
Junio/Ekaina	33.575	440.300	7,62
Julio/Uztaila	34.538	440.300	7,84
Agosto/Abuztua	36.514	440.300	8,29

Paro registrado por sectores económicos

Mes	Sector Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo anterior
E/U	659	8.335	6.733	4.257	6.234
F/O	207	8.312	6.984	4.261	6.867
M/M	210	8.394	6.978	4.508	7.270
A/A	232	8.882	7.400	4.679	7.866
M/M	353	9.500	7.784	5.348	7.790
J/E	331	11.052	8.081	5.338	8.573
J/U	374	10.894	8.277	5.734	9.259
A/A	376	11.407	8.704	6.069	9.958

Desempleados subsidiados y no subsidiados

De la cifra de 36.541 en desempleo registrado, 20.591 (56,39 %) cobran subsidio de desempleo y 15.923 (43,61 %) no perciben el subsidio.



Kimikako sektorean ea enpresa gehienetan gaude. Geure

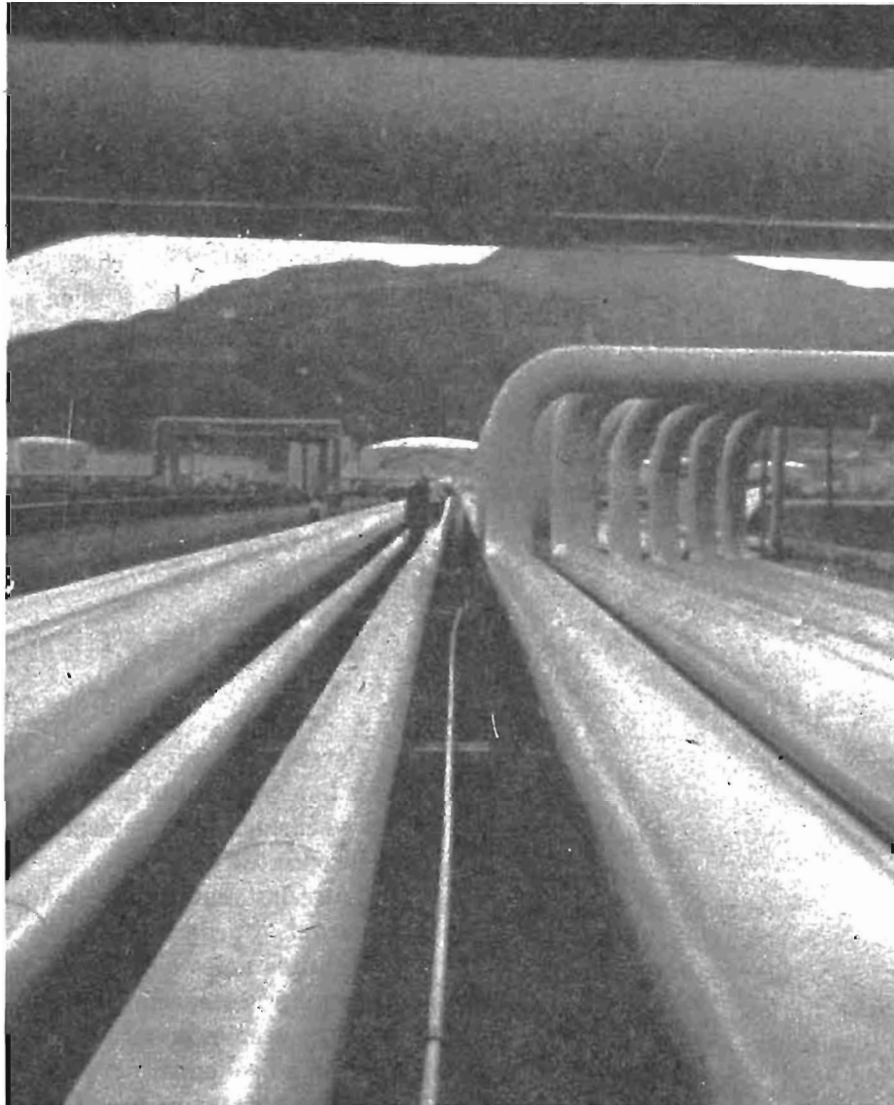
● En Arasolo se ha conseguido que negociadora esté en manos de la

● En empresas donde hay fuerza realizan buenos convenios.

● El convenio estatal no puede a de Euskadi.

● Tienen que ir concretándose las funciones de los responsables de sindicales.

Kimikako sektoreak alderdi askotako lan era eta ditu. Orain arte sakabanatuak egon badira ere, g Generala ezagutzen den bezala, 25 bat industria inportanteenak, hautxoa, plastikoa, jaboia, pintu Langile numeru aldetik, Euskal Herriko sektore denetara, Bizkaian erdiak daudelarik (kontutan l enpresa handi dauden). ELA gogor dagoen sektu enpresetako konbenioei begiak ipintzen. Igaz egi Estatal Komenioari uko egin eta enpresaz enpres jornalaren baliotasunari heutsi, eta, bestalde, sindi eskuratzen segi. Enpresa bakoitzeko Sekzio Sind onartu. Hortik aurrera, organizatzea eta indartze sindikatoa enpresan sartzen.



Estatu mailako komeniorik ez dugu onartzen. Gure bidea bestea da



Erabakiak sindikatu moduan hartu behar dira, Sekzio Sindika laren bidez

Sector químico: Negociación a nivel de empresa

Derechos sindicales, reivindicación de primer orden

El abordar un sector tan heterogéneo y de la importancia como el de la Química no es trabajo fácil. Abarca en su seno a numerosas actividades industriales o ramas con características y condiciones de trabajo muy diferentes unas de otras.

En lo que atañe a Euskadi, las más desarrolladas y que cuentan con población laboral importantes son el caucho (Michelin, Firestone, Dunlop, Ibérica...), el plástico (Ceplástica, Formica, Ert Gomecha, Mel, Meglas...), el de los ácidos y gases industriales (Dow Chemical, Seo, Argón, Ugmica...), jabones y detergentes (Bilore, Tapia...), así como el de pinturas y colorantes (Ripolin, Artiach, Prisma...).

Bizkaia es la que más trabajadores acoge (casi un 50 %) y en ella residen la mayoría de las grandes empresas.

Desde una perspectiva sindical, vamos a analizar este sector cara a las negociaciones que se plantearán próximamente y valorar los realizados durante este año.

Fuerte presencia de ELA

La representación sindical, podemos decir, está repartida entre las tres centrales mayo-

ritarias de Euskadi: ELA, UGT y CC. OO. Destaca, sin embargo, la fuerte presencia de ELA en el sector con una implantación en todas las empresas, grandes y pequeñas.

No al convenio estatal

En cuanto a la estrategia de las negociaciones ha habido una experiencia que ha resultado positiva: realizar los convenios en el ámbito de la empresa.

El pasado año quedó muy clara una cosa: los trabajadores no aceptaron el convenio estatal porque no tiene aplicación alguna en Euskadi, (aparte de alguna pequeña empresa) por mucho que algunas centrales no querían ver esta realidad.

Esa fue la razón por la que ELA optó con todas sus fuerzas a negociar convenios de empresa y romper la vía estatal.

Convenios de empresa

Se hicieron convenios de empresa y, en algunos casos, consiguiendo puntos muy interesantes en el aspecto no sólo económico, sino también en lo sindical.

En este sentido, hay que recalcar otro aspecto, que es el siguiente: si en una empresa

hay fuerza sindical, hay organización, en esa empresa se podrá hacer buen convenio. Si no se da esto, muy difícil.

Avance en cuanto a los derechos sindicales

Los convenios realizados era fundamentalmente pactos económicos con la empresa. El objetivo prioritario era el mantener el poder adquisitivo con los topes salariales del Gobierno como fondo. Podemos decir con toda franqueza que allá donde ELA ha pisado fuerte ha podido superarse el tope salarial.

Esta ha sido una constante y será en los próximos convenios la primera cuestión de batalla en la empresa.

Se han conseguido también otros puntos que se adecúan a las condiciones de trabajo y la situación real de cada empresa, siendo en unas y en otras, diferentes. Es significativo, por ejemplo, el conseguir la reducción de la jornada laboral en algunas empresas (Oramil, Aguas del Norte, Petronor, etc.).

Reconocimiento de la sección sindical

Otro aspecto que no podemos olvidar es el referente a los derechos sindicales y, en

concreto, al reconocimiento de las secciones sindicales. Empresas como Firestone, Formica, Arasolo, etc., tienen ya reconocida su sección sindical.

El caso de Firestone, en el que los delegados sindicales tengan movilidad para atender a reclamaciones de afiliados y realizar cuantas gestiones sean necesarias ante la dirección o los mandos intermedios es un hecho. Problemas que puedan surgir en cuanto a primas, vacaciones, jubilación, (lo que pueda surgir a un trabajador cualquiera) son canalizados por los afiliados a través del delegado sindical. Consecuentemente, los no afiliados o los no sindicados tiene, en este sentido, más problemas para ser atendidos.

O también, como lo conseguido en la empresa Formica. El delegado sindical de ELA firma el convenio al igual que lo hace el comité. Resulta que este delegado es miembro del comité, pero en este caso firma, no como miembro del comité, sino como delegado de la sección sindical de ELA en Formica.

Otro ejemplo encontramos en la empresa Arasolo, en la que la sección sindical de ELA ha podido conseguir capaci-

dad negociadora, una conquista muy importante.

Y otro detalle que ilustra el papel que tienen los sindicatos en la empresa, entrando poco a poco a regular todos los aspectos de las relaciones laborales en cada una de ellas: título de ejemplo, la UNION FARMACEUTICA GUIPUZCOANA. En esta empresa, para que tengan validez los contratos de tiempo limitado es necesario que sean supervisados por el sindicato.

Objetivos

Esta es la dinámica que hay que imprimir, que hay que marcar. Hacer que los sindicatos funcionen como tales dentro de la empresa. Y que tengan capacidad de negociación.

Por ello, hay que ir realizando y preparando reivindicaciones concretas en los convenios. En cada uno de ellos teniendo en cuenta la situación real, el grado de organización de la sección sindical, la fuerza sindical existentes, etc.

Habrà tiempo para valorar el trabajo que se realiza en este sentido, el de las secciones sindicales en concreto.

J. LARRAÑAGA

ESTADO



La economía mundial

está excesivamente

inflada de dólares. Es

algo así como un globo al

límite de su volumen.

A propósito del descontrol monetario internacional

Políticas domésticas frente a una economía mundial

En los últimos tiempos y presumiblemente en un futuro inmediato, inflación y paro constituyen los dos polos de atracción de las políticas económicas de todos los países capitalistas.

La primera de las variables, la inflación, ha tenido una atención prioritaria en detrimento de la lucha contra el paro.

Las razones aducidas son por todos conocidas y van en el sentido de que la estabilidad de precios es básica para proyectar un crecimiento duradero.

La bestia negra de los empresarios y Gobiernos

Las medidas para controlar la inflación, tampoco constituyen un secreto, han estado orientadas en el control salarial y monetario. Las actualizaciones salariales exigidas por los sindicatos son consideradas por las instancias empresariales y gubernamentales como la bestia negra que provoca continuas alzas de los precios cerrando irremisiblemente el círculo.

Nada de lo apuntado es nuevo, incluido la constatación del fracaso de estas políticas y de los argumentos sindicales en defensa del poder adquisitivo de los salarios, exigiendo un análisis más riguroso de las causas de la inflación.

Los incrementos del precio de los crudos han sido esgrimidos como el último de los

● **“Mientras en este río revuelto sigan pescando las multinacionales sin cotos ni vedas, seguiremos con el socorrido remedio de los parches”.**

factores autónomos que alimentan la inflación. No ha faltado quien, sin perder tiempo, haya pretendido endosar la factura íntegra a los trabajadores vía salarios.

Sobran pues “razones técnicas” que explican la necesidad de que los sindicatos y los trabajadores revisen en profundidad sus actitudes y acepten el empobrecimiento hasta donde fuese necesario como única salida. Esto es al menos lo que se nos dice con sospechosa insistencia, sin que a cambio no haya nada concreto, ni por supuesto la vuelta al pleno empleo.

Descontrol monetario internacional

Mientras la polémica doméstica en todos los países gira en torno a estos argumentos como una peonza, comienzan a manejarse nuevos datos, nuevas variables para explicar la gravedad de la crisis y las causas de la inflación. En

plena tempestad monetaria, con el precio del oro batiendo todos los récords, el desorden monetario internacional monopoliza las letras de molde de todas las revistas económicas. El descontrol es de tal calibre que las políticas económicas internas poco o nada pueden hacer para neutralizar sus desastrosos efectos.

Los EE. UU. a través de sus continuos déficit en la balanza de pagos ha inundado el mundo de dólares que superan con creces las necesidades del sistema monetario internacional. Las estimaciones sobre el total de dólares que están flotando en el mundo, alcanza la cifra de 600-700 mil millones de dólares. En tanto que el comercio y la economía mundiales no crecen por encima del 5 % anual al euromercado, estos miles de millones de dólares crecen a una tasa acumulada del 25 % convirtiéndose en el principal o uno de los principales responsables de la crisis.

Importancia y desatino

Todo ello no es sólo una constatación más del desatino con que se está abordando la crisis. Las caóticas jornadas en los mercados de cambio no responden, por supuesto, a situaciones imprevistas, los Gobiernos conocen de sobra que la acumulación de las deudas, motor del desarrollo económico anterior está siendo una de las lastres más pesados de esta economía a la deriva. Pero impotentes en parte para salir de sus estrategias locales prefieren capear el temporal, dando palos de ciego, con la seguridad, eso sí, de que éstos no van a parar precisamente a las espaldas de los empresarios. Ante la crisis y sus remedios se están utilizando indiscriminadamente argumentos falsos, desviando los problemas, cerrando los ojos a los puntos límites que se están rozando, con la esperanza de que, llegado el caso, el pagano sea la clase trabajadora.

En tanto que no se ponga el cascabel a un sistema monetario internacional que hace aguas por todas partes, mientras en este río revuelto sigan pescando las multinacionales sin cotos ni vedas, seguiremos con el socorrido remedio de los parches. En unos países con mejor fortuna que en otros, porque también en este caso es aplicable aquello de que a perro flaco todo son pulgas.

J. ELORRIETA

LABUR

Contra todo tipo de discriminación

En el mundo laboral la discriminación por el sexo tiene diversas variantes más o menos sofisticadas, aunque algunas de ellas van cayendo como lo confirma la noticia que a continuación transcribimos:

Baltimore. Un requisito de que todos los miembros del departamento de Policía tenían que tener por lo menos cinco pies y siete pulgadas de alto, fue echado a un lado por un juez federal por considerarlo una violación a la ley de Derechos Civiles de 1964 y a la Constitución de EE. UU. La altura estipulada, dijo el juez, excluiría al 81,8 % de la población femenina de 18 a 34 años, y en cambio, sólo al 25,1 % de los hombres.

Brazaletes en lugar de huelgas

Parece que diversas autoridades económicas europeas han cantado las excelencias del trabajador japonés y señalado la conveniencia de que sea imitado por el europeo.

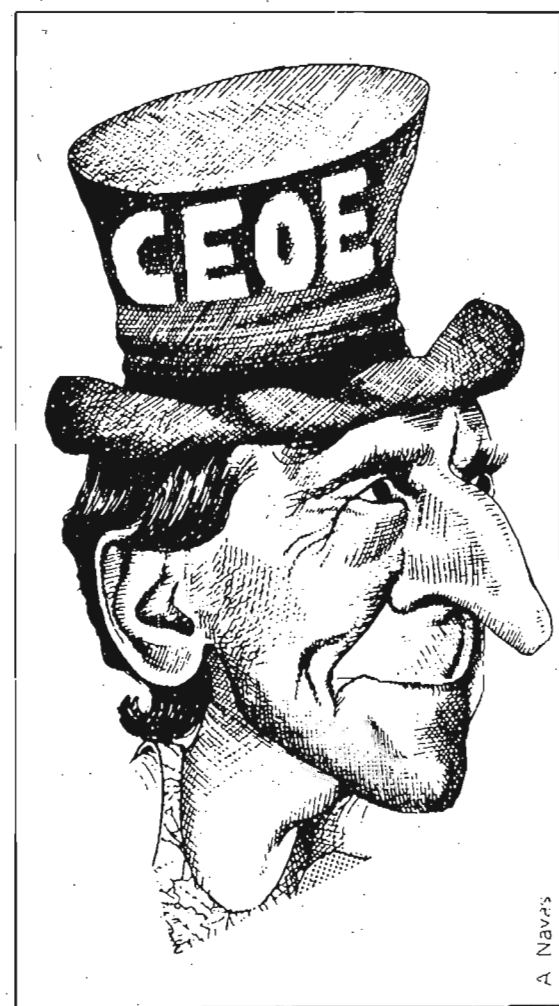
Entre las ventajas que reúne el trabajador nipón destacan:

—Acude antes o prolonga su jornada porque ello fortalece a la empresa.

—Los propios permisos o vacaciones a que se tiene derecho no se toman.

—Las huelgas se hacen sin faltar al trabajo, poniéndose un brazaletes.

No sería de extrañar que en los próximos programas económicos se empleen a vertir estas sugerencias, aún a costa de que en caso de ponerlas en la práctica, todos acabemos con hepatitis crónica.



Donde dije digo, digo Diego

Hace poco más de un año, el presidente de la patronal española, en su viaje a los EE. UU., puso a bajar de un burro a todo el Gobierno y aconsejó a las multinacionales una huelga de inversiones.

El próximo día 23, Fernando Ferrer —su nombre completo es Carlos Fernando— volverá a saltar el charco para decir justo lo contrario. Es la dialéctica de los negocios y también porque no decirlo el triunfo del “patriotismo” empresarial.

Prestaciones por accidente

Recargo por falta de medidas de seguridad

La falta de medidas de seguridad, situación común por desgracia en muchas empresas, puede originar, además de posibles sanciones administrativas a la empresa, un recargo de las prestaciones por accidente a favor del trabajador accidentado. Dicho recargo no lo cubre, por supuesto, la mutua aseguradora, y es a cargo de la empresa.

Según el art. 93 del T. R. de la Ley de Seguridad Social "todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador".

Requisitos de aplicación

1) Se exige en primer lugar la existencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional y que ello haya dado lugar al percibo de una prestación económica; que puede ser tanto una pensión, o una cantidad a tanto alzado o el

mismo subsidio de baja por incapacidad laboral transitoria.

2) Que en el trabajo del obrero sea usual, necesario o reglamentario el empleo de aparatos de precaución. Este requisito no plantea problemas ya que existe un Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y numerosos reglamentos particulares de sectores concretos de trabajo, además de las normas específicas de seguridad e higiene que existen en las ordenanzas y reglamentaciones de Trabajo. Este requisito, además, no se exige cuando lo que existe es una ausencia de las más elementales medidas de salubridad o adecuación al trabajo. Y por otra parte basta incluso que exista una decisión de la Inspección de Trabajo en un determinado sentido, porque según el art. 188-4 de la Ley de Seguridad Social "el incumplimiento por parte de las empresas de las decisiones de la Inspección de Trabajo y de las resoluciones de la autoridad laboral en esta materia se equiparán a falta de aseguramiento respecto de los accidentes de trabajo que

en tal caso puedan producirse...".

3) Que esté plenamente probada la falta del aparato preventivo, o hallarse inutilizado, o en malas condiciones, o de la ausencia de la medida más elemental de salubridad o adecuación al trabajo.

4) Que entre la carencia y el accidente existe relación de causalidad. Hay que decir que en este aspecto la jurisprudencia no utiliza un criterio de interpretación amplio, como correspondería en una legislación "protectora" del trabajador; hasta ahora se venía aplicando un criterio de interpretación restringida, y que ha sido evolucionando hacia un criterio de interpretación estricto o ajustado a la letra de la ley, así, se viene imponiendo la sanción aun existiendo imprudencia por parte del trabajador.

Prueba

La carga de todas estas circunstancias corresponde al trabajador. Esta tarea queda facilitada si es que existe un informe favorable de los hechos por parte de la Inspección de Trabajo, ya que estos informes gozan de presunción de exactitud mientras no se demuestre lo contrario. Es decir, que cuando existe este informe, es la empresa quien tiene que demostrar que no es exacto.

B. HARRIOLA



Fondo de garantía salarial

Nueva regulación: Otro paso atrás

En más de una ocasión, nos hemos referido en esta misma sección al Fondo de Garantía Salarial, que es el que se hace cargo de pagar al trabajador aquellos salarios e indemnizaciones fijadas por la Magistratura de Trabajo en los casos en que a la empresa se le declara insolvente. Este fondo, fue creado en el año 1977, con ocasión del decreto sobre Relaciones de Trabajo.

Posteriormente, y por medio de otros decretos del Gobierno, ha ido desarrollándose sobre la forma en que se debía acudir al mismo haciendo la solicitud, requisitos, etc., todos ellos para poner cada vez más trabas y alargar más el tiempo para que el trabajador pudiera cobrar.

Nuevo decreto, otro paso atrás

La última regulación que ha habido sobre esta materia ha sido en agosto de este año, aparecida en el BOE, el día 5 de setiembre. Como las anteriores reestructuraciones que ha habido sobre esta materia, ha sido por medio de decreto, que en vez de dar facilidades para el cobro en situaciones de insolvencia provisional, ha ido como los

cangrejos, marcha atrás.

Analizando escuetamente la nueva regulación y comparando con la anterior, vamos a ver los perjuicios que ocasiona. Primeramente atenta contra uno de los principios reconocidos por todos los Estados, cual es el de la irretroactividad de las leyes, salvo en aquellos casos que pueda favorecer al afectado. Así, se nos dice que dicho decreto entrara en vigor a partir de la fecha de la publicación del mismo en el BOE, y que afectará a todos aquellos expedientes que desde agosto estén en vías de resolución o pendientes de resolución. Aquí nos encontramos ya con la primera sorpresa, en cuanto que aquellas solicitudes que se habían presentado en el mes de agosto están reteni-

● Última regulación: la del mes de agosto.

● Atenta a la irretroactividad de las leyes.

● Se limitan las indemnizaciones.

das en la Delegación de Trabajo o bien nos han sido devueltas por no cumplimentar los requisitos que se exigen en este decreto.

Una puerta hacia la quiebra

Hasta este decreto, bastaba con presentar un justificante de que la empresa se hallaba en situación de insolvencia, bien de la Magistratura de Trabajo o bien del

Juzgado en aquellos casos en que la empresa hubiera presentado una suspensión de pagos. Pues bien, en esta nueva regulación, se exige que dichas cantidades estén incluidas en la masa de acreedores, lo que en más de un caso hará engordar el pasivo de la empresa y que la suspensión de pagos desemboque en una quiebra, creando consecuentemente el cierre forzoso de la empresa aumentando, lógicamente, el

paro.

Otro hecho también digno de señalar en este sentido, es el que hasta ahora el Fondo de Garantía Salarial se tenía que hacer cargo de las indemnizaciones y salarios fijados por la Magistratura de Trabajo, pero con esta nueva regulación se pone, o mejor dicho, se limitan estas indemnizaciones o salarios, ya que en uno de sus artículos se nos dice que se abonarán de acuerdo con el salario convenio o sueldo base, dejando por lo tanto a un lado los salarios reales. Para esclarecer esto:

Pongamos un ejemplo

Un trabajador que en nómina tiene un sueldo de 45.000 ptas. La indemnización que debe fijar la Magistratura de Trabajo, irá de acuerdo con este salario de 45.000 pesetas. Pero el convenio, para este mismo trabajador o categoría nos fija un sueldo base de 40.000 ptas. Pues bien, una vez declarada la insolvencia de la empresa y acudamos al Fondo de Garantía, éste nos abonará de acuerdo con las

40.000 ptas., pasándose por alto la indemnización que haya fijado el magistrado.

Según el caso anterior, supongamos un trabajador que lleva 12 años en la empresa, y que por medio de un expediente de crisis se le despide. El magistrado fija una indemnización de 540.000 ptas., a razón de un mes por año de trabajo. El Fondo de Garantía únicamente nos abonará 480.000 ptas., a razón del salario convenio, quedando por lo tanto en el aire las 60.000 ptas. restantes, que si con anterioridad se le declara insolvente a la empresa será muy difícil que cobremos, quedando de regalo para el patrón.

Como vemos, al trabajador no solamente le va a juzgar un magistrado de Trabajo, sino que luego para poder cobrar los salarios que le adeude el patrón, si éste es insolvente, el Fondo de Garantía Salarial, también va a tener facultades para dejar de abonarle aquello que por ley le corresponde, perdiendo en la mayoría de los casos el resto.

I. TELLERIA



¿Quién se encargará de la titularidad, organización y gestión de los centros sanitarios en Euskadi? La configuración de las relaciones laborales estará condicionada a ello

Sanidad y Seguridad Social, autonomía y perspectivas sindicales

El texto del Estatuto da lugar a bastante optimismo en cuanto a competencias en materia de Sanidad y Seguridad Social, pero la primera duda nos surge ya al ver esa ordenación del sistema sanitario, con la creación de Institutos y esa reforma de la Seguridad Social apuntada por el Gobierno español. Una reforma que no tiene en cuenta las autonomías. ¿Es compatible esa reforma con el sistema autonómico? ¿Va a poder el sistema de Sanidad y Seguridad Social vasco ir en una dirección distinta a la intención privatizadora de la Sanidad que se marca en el proyecto del Gobierno?

Proceso en varias fases

Con estas dudas de partida se va a abrir el proceso autonómico en varias fases:

1.ª Hasta octubre-noviembre viene un proceso en el que se irán pasando una serie de pequeñas transferencias en temas como control de la contaminación, alimentación, salud pública en general, sin que tengan grandes repercusiones entre los trabajadores de la Sanidad y la Seguridad Social.

2.ª Se forma una comisión mixta y se inicia un proceso de transferencias. En este proceso se llegará hasta el techo marcado en el Estatuto; es decir, se llegará a transferir todo menos la "legislación básica", que quedará en manos del Estado, así como las labores de "coordinación". La concreción de esta "legislación básica" hace que la batalla por las competencias en materia de Sanidad y Seguridad Social comience precisamente después de la promulgación del Estatuto.

Proceso largo

Que el proceso de configuración autonómica de Euskadi va a ser largo es algo evidente. Cataluña con un Estatuto aprobado en 1931, todavía no había completado el proceso autonómico en 1937 a la entrada de las tropas franquistas. Ahora y aquí esas dificultades del proceso son aún mayores: unas instituciones políticas todavía sin estabilizar, con tres años escasos de vida en la legalidad y una falta evidente de cuadros hacen que surja una duda en la posi-

bilidad objetiva de asimilar una avalancha de competencias. Porque no va a ser sólo el Gobierno de Madrid el interesado en ir despacio en el proceso autonómico, sino también el propio Gobierno autónomo. Un Gobierno autónomo sin un aparato burocrático y sin posibilidades de "pagarlo" en un plazo corto tendrá que buscar ahora unas formas de organización que van a condicionar la futura estructuración de la Administración vasca y por lo tanto, la misma estructura del futuro estado autónomo vasco.

La estructura sanitaria

Concretamente en la estructura sanitaria se plantea así una disyuntiva que entre otras muchas cosas, va a marcar profundamente la configuración de las relaciones laborales en el marco de la Sanidad:

—¿Será el Gobierno vasco el que tiene la titularidad, organización, gestión, etc., de todos los centros sanitarios?

—¿Sólo marcará el Gobierno una planificación general y la gestión y titularidad corresponderá a las Diputaciones y Ayuntamientos?

Parece ser que se va a optar por esta segunda vía, de modo que:

—Los hospitales provinciales sean gestionados por la Diputación y los comarcales por mancomunidades de Ayuntamientos.

—Cuando residencias y ambulatorios pasen a depender del Gobierno autonómico, serán gestionados por Diputación, mancomunidades o Ayuntamientos, según su ámbito.

Ya sabemos todos la dificultad de mantener el equilibrio entre la necesaria centralización a nivel de Euskadi y la necesaria descentralización, pero los difusos límites entre una descentralización y el riesgo del "provincialismo" hacen necesario un estudio a fondo de este tema y una valoración sindical de las posibilidades que ofrece la adopción de una u otra alternativa de la disyuntiva planteada.

La Seguridad Social y el tema de la ILT

Parece claro por el Estatuto que la gestión económica de la Seguridad Social como tal va

Une hauetan zabaltzen diren autonomi bideek ELArentzako garrantzi handia baduten ere, Serbitzu Publikoetako langileentzat eta gure Federakundearentzat aré gehiego, autonomia honen saktasunak eta erak, urte askotarako baldintzatu baitute gure sindikal jokabidea. Gaur azalduko dugu hemen Osakuntza eta Asurantz Sozialari dagokiona. Zein kompetentzi izango dugun hemen, nola moldatuko den euskal osasun sistema, eta halako mila galdera egiterakoan jasotzen dugun inpresioa zera da: ez dagoela ezer erabakita, ez dagoela erantzun zehatzik. Egindako estatutoaren hitzek goitiko eta behetiko muga finkatzen dute, eta tartean urte hauetan bete beharrezko hutsune handi bat dago. Euskal eta espainol gobernuen artean eta Euskadi barruan dagoen indar-erlazioaren arabera beteko dena.

● **"Para nuestra Federación, tienen prioridad las competencias en materia de personal y hacia ello va a ir dirigida nuestra lucha".**

● **"Es claro que debe plantearse como objetivo unas negociaciones a nivel de todo el territorio autonómico donde se negocien todos los temas referentes a los trabajadores".**

a corresponder al Gobierno autónomo. Pero el techo de competencias marcado por la "legislación básica" y el principio de la "caja única" a nivel de todo el Estado que mantienen todos los partidos parlamentarios estatales, convierten a estas competencias posibles en una incógnita.

En un plazo corto y medio lo más que parece que se puede esperar con respecto a los fondos de jubilaciones, viudedad, etc., es conseguir un convenio que posibilite el control de los fondos para prestaciones por parte del Gobierno autónomo de modo que quede para este Gobierno el interés que produzcan estas cantidades.

La gestión de los fondos del desempleo es algo que queda

fuera del alcance de estas transferencias, ya que el Gobierno español ha transferido el control de estos fondos del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social al Ministerio de Trabajo.

Se define una orientación

Parece definirse así como única salida al problema de las fuentes de financiación una orientación encaminada a conseguir la gestión inmediata de la ILT (Incapacidad Laboral Transitoria). Y esta fuente de financiación aumenta consiguiendo que las prestaciones por ILT sean las menores posibles, es decir, que se reduzcan las bajas, que disminuya el "absentismo". Indu-

dablemente los entes autonómicos no pueden tomar unas medidas unilaterales para conseguir la reducción del "absentismo", sino que va a necesitar un consenso de lo que últimamente se denominan las "fuerzas sociales".

Lo que queremos resaltar con todo esto es que las necesidades financieras y otros factores pueden llevar la cuestión a un terreno peligroso, precisamente en un momento en que las entidades patronales basan sus peticiones sin contrapartidas en exigencias de reducción del "absentismo" y aumento de la productividad.

Los trabajadores de la Sanidad y Seguridad Social

Para la Federación de Servicios Públicos y ante los pocos datos concretos que existen por ahora, el problema se plantea en tres direcciones:

1.ª La primera pregunta que surge es si todas las condiciones salariales y de condiciones de trabajo del personal de la Seguridad Social van a ser fijadas por el Gobierno español o por el autonómico. Lógicamente todas estas competencias pasarán al Gobierno autonómico, pero no sin resistencias, porque ya se prevé un primer tema conflictivo: el tema de la provisión de plazas, ya que la Administración española está interesada en que esto se realice a nivel del Estado y no de la comunidad autónoma. De todas maneras puede surgir aquí un tema de divergencia entre los trabajadores de Sanidad y la Administración vasca. Esta no estará interesada en dar prioridad a las competencias de fijación de condiciones de empleo de sus trabajadores ya que entonces las reivindicaciones de estos irían contra ella. Para nuestra Federación tienen prioridad las competencias en materia de personal y hacia ello va ir dirigida nuestra lucha.

Diferentes estatus laborales

2.ª El segundo problema que se plantea es la diferencia existente entre el estatus laboral de los trabajadores de los hospitales provinciales y el régimen estatutario de los traba-

adores de la Seguridad Social. Parece estar en los planes de la Consejería de Sanidad el lograr una unificación y homogeneización laboral de modo que los trabajadores de residencias, hospitales y ambulatorios tengan las mismas condiciones y posibilidades de acceso a uno o a otro tipo de centro. Este va a ser un logro muy importante y como primer paso se nos plantea ahora un intento de homogeneización de los convenios de los hospitales provinciales para lo cual se reunirá una comisión permanente de estos en noviembre.

3.ª Ante las perspectivas planteadas por la Consejería de Sanidad, ¿qué efectos va a tener sobre la negociación colectiva el hecho de que la gestión y la titularidad de los centros sanitarios corresponda a las Diputaciones, mancomunidades y Ayuntamientos? Para nosotros es claro que debe de plantearse como objetivo unas negociaciones a nivel de todo el territorio autonómico donde se negocien todos los temas referentes a los trabajadores. Y como sería absurdo que para tratar el tema de los trabajadores de la Sanidad haya que esperar a que acabe el proceso autonómico, es necesario que entren como temas prioritarios una serie de transferencias (como acceso, jornada, formación, régimen disciplinario, etc.) que los vayamos negociando y fijando entre sindicatos y Administración vasca.

Porque damos por supuesto que el Gobierno vasco admitirá la negociación colectiva para sus trabajadores.

Este proceso autonómico que apenas ha comenzado va a ser un proceso lento y lleno de contradicciones, en el que las organizaciones sindicales, de los servicios públicos y la Administración vasca podemos tener criterios distintos en cuanto al sentido, ritmo y prioridades de las transferencias. El que estos criterios lleguen a ser encontrados depende de nuestra participación o marginación en el proceso autonómico. No se nos puede pedir que asumamos un proceso en el cual no participamos.