

Martxoak 10 marzo 1984 - 201 Zenb.

ELSTV ELA

Sindikalar Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



GIPUZKOAKO ERAINKINTZA KONBENIOAN PRINTZIPIOZKO AKORDIOA LORTU DA GREBAREN LEHEN EGUNEAN BERTAN eta horrela deskonbokatua izan zen ELA, UGT eta CC. OO.en partetik martxoaren 5etik aurrera greba orokor indefinitua. Greba egun bat nahikoa izan da nagusien arrera aldarazteko zein soldata, edo kontratu arloan. Akordio honen bidez (gaur, astearte, jarraituko dute negoziaketak) soldatetan %eko 12,2ren igoera lortu da, IPCrena hai zuzen (5,85 urtarrietik eta 4,5 uztailetik). Lanorduen kontuan; urteko 1.808 ordu dira, astelehenetik ostiralera 8 ordu eguneko. Kontratu arloan, azkenik, «fijos de obra» deiturikoa izan daiteke Gipuzkoan egitea posible izango den kontratu bakarra. Nolanahi ere, negoziaketak gaur jarraituko dute puntu hau eta ostintzekoak zehazteko.

Proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical

Tendencioso y poco realista

La pasada semana se han debatido en el Parlamento de Madrid las enmiendas a la totalidad del proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). Se ha dado, pues, el pistoletazo de salida para que en un plazo corto vaya al «BOE» un nuevo texto en el que, más allá de derechos y libertades, lo que se consagra es un determinado modelo sindical.

Pues bien, del modelo en cuestión, y al margen de cualquier otra consideración, hay que señalar de entrada que adolece del necesario realismo, forzando en varias ocasiones lo que es y representa hoy en día el mapa plural sindical con una tendenciosidad poco disimulada. Este proyecto de ley ha llegado al Parlamento sin los niveles de consenso requeridos con los sindicatos en plural y presenta un sesgo que más que ampliar el campo de derechos y libertades, lo que hace es violentar una práctica sindical en detrimento incluso de la democracia cabalmente entendida en lo que respecta a las relaciones laborales.

Del proyecto no nos gustan bastantes cosas y a fuerza de ser sinceros, algunas nos gustan todavía menos que otras. Así, por ejemplo, es inaceptable para nosotros el artículo sexto, por el que con un planteamiento totalmente atípico se establecen dos categorías de «sindicatos más representativos», una para los sindicatos de ámbito estatal y otra para los sindicatos de comunidad autónoma.

Esta «original» manera de entender el concepto «sindicato más representativo» está reñida no sólo con el derecho comparado, sino también con la propia exposición de motivos del proyecto de ley, con lo que la incoherencia es difícil de camuflar. Sólo un legislador obsesionado en primar a los sindicatos de ámbito estatal respecto a sindicatos como ELA puede cometer tal desatino y, además, con tal precipitación.

El proyecto pasa también por alto las competencias de la comunidad autónoma vasca, coartando su autogobierno al establecer, sin ningún tipo de limitación, que una representatividad a nivel estatal es suficiente para tener acceso a todos los órganos de representación sindical que puedan existir en la comunidad autónoma, sin precisar tan siquiera para ello un solo delegado. Mucho nos tememos que esta pretensión es, sencillamente, anticonstitucional a tenor de la sentencia que sobre el Consejo de Relaciones Laborales hizo el Tribunal Constitucional.

Estamos convencidos que a este proyecto le sobran también otros dos puntos cruciales: el llamado canon de convenio, por el que se posibilita el descuento de una cantidad económica a todos los trabajadores afectados por un convenio, y la «novedad» por la que los sindicatos más representativos, por el mero hecho de serlo, tienen atribuciones casi omnímodas, tanto en la vertiente institucional como, sobre todo, en la acción sindical.

El requisito del 10% para negociar convenios de ámbito sectorial que aparece en la legislación vigente nos parece bastante más democrático y, por lo tanto, bastante más favorable para una verdadera potenciación sindical.

Seguimos pensando que este proyecto puede y debe cambiar antes de agotar sus trámites parlamentarios, porque dejando a un lado la llamada mayoría mecánica del Parlamento, no es posible que una ley que quiera perdurar se haga desde una perspectiva tan coyuntural y tan parcial, olvidando por dónde tiene que ir el fortalecimiento del movimiento sindical en su conjunto y sin favoritismos.

Los salarios crecen menos que los beneficios empresariales

Seguimos perdiendo renta

La contabilidad nacional correspondiente a 1983, según un avance recientemente facilitado, estima que en este período los salarios han crecido tres puntos menos que los beneficios privados. Este dato comparativo viene a significar que, un año más, los salarios han retrocedido en el reparto de la tarta de la renta, retroceso que se sitúa en torno a un punto.

La contabilidad nacional no ha hecho sino confirmar lo previsto como consecuencia de la política salarial derivada del acuerdo marco último y de ese sistemático recorte, desde todos los frentes, al poder adquisitivo de los trabajadores.

Otro dato preocupante que se puede obtener del referido avance de la contabilidad nacional es el relativo a la evolución negativa de la inversión. Frente a las ya negativas previsiones del Gobierno, que estimaban en



Con el cinturón cada vez más ceñido, siempre esperando lo peor, los nubarrones de la crisis son cada vez más oscuros

1,1% la caída de la inversión, en la realidad ésta ha descendido más que el doble, un 2,7%.

En fin, que, literatura

a un lado, está claro quién está costeando la crisis con pérdida de renta y pérdida de empleo.

- Bide txarrean. 3. orria
- La deteriorada situación de la Sanidad privada. Págs. 4-5
- 1,4% de inflación en enero. Pág. 6
- Más beneficios para la Banca. Pág. 6
- La OIT, contra el desmantelamiento de la Seguridad Social. Pág. 6
- Reseña jurisprudencial. Pág. 7

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 (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).

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

Imprime: Iparraguirre, S. A. Ibarsusi, 3. Tel. 4155200 BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrencale, 28-2. Teléfono 6815650 Durango

Contrataciones fraudulentas e impago de salarios provocaron una huelga de los trabajadores del INEM

Las contrataciones fraudulentas y retrasos en el pago de los salarios han provocado una huelga de nueve días de los trabajadores del Instituto Nacional de Empleo (INEM) en todo Euskadi, excepto en Guipúzcoa.

Los trabajadores contratados; tanto administrativos como laborales, del INEM, unos 150 en todo Euskadi de una plantilla total de unos 350 aproximadamente, han secundado la huelga de forma mayoritaria bajo amenazas y chantajes de todo tipo: amenazas de despido, implantación por decreto de servicios mínimos que afecta al 70% de la plantilla, etc.

Por otro lado, se da la circunstancia de que el organismo que se encarga de vigilar la correcta contratación de los trabajadores (que en este caso es INEM), a sus propios trabajadores les ha hecho firmar contratos en blanco una vez cumplido el año de contrato que habían suscrito anteriormente.

Concretamente, un grupo de 36 trabajadores



INEM «descontrata» sus propios trabajadores

de Vizcaya, donde la problemática se da con mayor crudeza, fue contratado el mes de octubre de 1982 y después de transcurrir un año, el mes de octubre del

83 se les ha hecho firmar el contrato en blanco bajo la amenaza de prescindir de sus servicios, es decir, que se les despedía, si no firmaban el contrato en dichas condiciones.

Después de mantener la lucha en unas condiciones difíciles, el pasado día 28 de febrero se desconvoca la huelga, sin que ello suponga renunciar a los objetivos iniciales, cuales son: la garantía de estabilidad en el puesto de trabajo, adoptando para ello las medidas que procedan por parte de la Administración y el abono de los salarios que se adeuden de forma inmediata, puntos a los que el INEM ha dado promesa de solución, como el del pago de salarios atrasados para el 15 de marzo.

ELA seguirá exigiendo las soluciones pertinentes hasta la consecución de las reivindicaciones de los trabajadores del INEM por cuanto que consideramos totalmente irrenunciables.

JOSEMARI ARRIZABALAGA

TXOKOAN

LEYES DE OFERTA Y DEMANDA.

Es un conjunto de hipótesis económicas cuya conclusión fundamental es que a un exceso de demanda sobre la oferta se produce una elevación de los precios y viceversa, es decir, a un exceso de oferta sobre la demanda se produce una caída de precios. En una economía como la nuestra, en la que los monopolios y los oligopolios controlan el mercado, lo que ocurre en la mayoría de los casos es que al ejercer éstos un control sobre el mercado, controlan también el nivel de los precios.

LIBRECAMBIO. Se denomina así al comercio internacional carente de tarifas aduaneras así como de restricciones cuantitativas que obstruyen el movimiento de bienes y servicios entre los diferentes países.

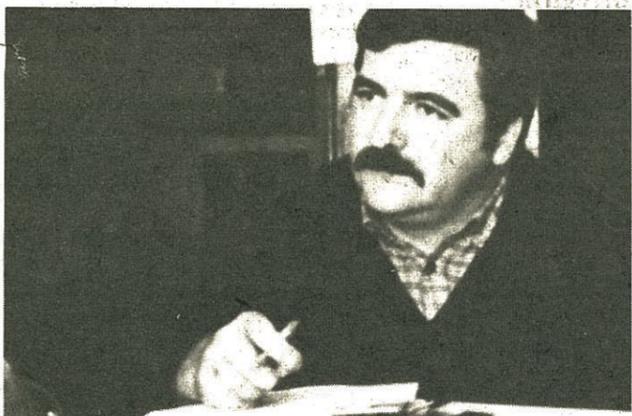
LIQUIDEZ. En general se entiende por liquidez la facilidad con que un activo se convierte en dinero. La liquidez puede referirse también al grado de disposición inmediata



sobre los recursos. Una empresa que tiene problemas de liquidez se encuentra en dificultades para hacer frente a los pagos de proveedores, salarios, etc., si bien ello no quiere decir en todos los casos que la situación patrimonial de la empresa sea mala.

LIQUIDEZ INTERNACIONAL. Son los medios de pagos internacionales aceptados en todos los países.

LIQUIDEZ BANCARIA. Conjunto de activos líquidos en poder de la Banca consistentes en dinero o en activos que sean fácilmente convertibles en dinero en el Banco de España.



Orialdeko komarkala eramaten du Satur Telleriak, profesioarteko liberadu gisa

Herri bakoitzean arduratzeko premia

Otsailaren 20an Oriako Kontseilu Komaralakala bildu zen, 25 partaide zituelarik: zortzi lagun Lasartetik, Andoaindik lau, Hernanitik bost eta zazpi Tolosatik; hogeitabostgarrena, Satur Telletxea liberadua. Orain arte Rufino Larreakin ematen zuen komarkaleko ardura, baina azken hau metaleko federazioa pasatu denez gero, interprofesionaleko kargua Saturrek hartu du osoan. Rufinok, bestalde, Oria partea ibiliko da bailara hau bere gain hartu bai du, metalari dagokionez, noski.

Bilera hontatik zenbait gauza azpimarratzekotan bat da, Satur Telletxearen ustetan, kontutan hartzekoa besteen gainetik: bailara edo komarkal mailan talde bat gorputzen joatea, luzarora begira herriz herri berbera eginez. Beste hitzetan esanda, euzkara eta organizazio apur bat hartzeko bideak ipintzen hasiak direla. Ez da atzo goizetik eman den lana, ez. Joandako bilera horrek, Kontseilu Komaralak pausu konkretua adieratzen duela, hori bai. Eta hogeitabost bat laguneko talde honek komarkaleko hainbat arazo aztertu eta ikusi zituen, bilerako gaizerrendan ikusi daitekeenez, komarkaleko arazo globalak, hain zuzen: afiliazioa nola doan, garain gauden negoziaketa martxa nola agertzen den, zein enpresa edo probintzialetan (papera, metala, kimika etabar), formazio txarla edo kursilloak zartan diren...

Herrietako lokaletako lana, atenzio kontua... bada lanik bakoitzean taldeak gorputzen joateko. Ia datorren urtearen haseran zerbait aurreratu den esateko moduan garen, dio Saturrek.

oria

Cambios organizativos y nuevos nombramientos al Consejo Nacional Confederal

Consejo Comarcal: Dos objetivos para este año

El Consejo Comarcal de Oria celebraba el 20 de febrero pasado una reunión en la que el tema central giró en torno al reforzamiento organizativo que tienen que ir cogiendo poco a poco las distintas uniones locales de la comarcal, cada cual con una dinámica propia y con un mínimo equipo de militantes que se vaya haciendo cargo en cada pueblo respectivamente. Esta reunión se celebra tras el paso del antiguo liberado comarcal en Tolosa, Rufino Larrea, a la Federación del Metal desde la cual seguirá atendiendo también a esta zona. Actualmente, es Satur Telletxea quien se hace cargo de la comarcal (antes lo hacía en la zona de Lasarte).

Los 25 miembros que asistían a la reunión (ocho por Lasarte, cuatro por Andoain, de Hernani cinco y siete de Tolosa, juntamente con el liberado comarcal Satur Telletxea), analizaban desde diversos aspectos la situación sindi-

cal de la comarcal. En el tema de la afiliación, por ejemplo, se constató una subida significativa y se recalcó la necesidad de seguir dando el callo en este punto, el de la sindicación, por muy negro que pinten el panorama en este sentido otras fuerzas sindicales (léase desencanto sindical, etc.).

En otro orden de cosas, se informó detalladamente sobre el Consejo Nacional Confederal celebrado el 28 de enero. Debido al paso de Rufino Larrea al Metal, quedaba vacante para la representación del Oria en dicho órgano confederal (un miembro asiste en calidad de miembro del Comité Nacional y otros dos nombrados en la comarcal). Este hueco lo llenará Hilario Arróspide Arrate, tal y como se adoptó por mayoría en la reunión. Es militante de la unión local de Tolosa y trabajador de la Papelera Uranga.

Otro capítulo de información fue el correspondiente, a nivel de comarca,

a la marcha de las distintas negociaciones de convenios del Metal, del Papel, Química y en especial información y análisis de la lucha y posteriores acuerdos de Aceriales, su incidencia especial en Orbeago de Hernani y la situación particular del mismo.

Un último punto estaba centrado en el aspecto de la formación, al que hay que darle la importancia que se le merece. En este orden, se analizará un breve programa de formación comarcal.

Dos objetivos primordiales, tal y como señala Satur, hay en la comarcal del Oria. Uno, el de la mayor penetración y afiliación sindical dentro de los trabajadores de la comarcal, y dos, el reforzar la propia estructura a través del desarrollo de las uniones locales respectivas. Es el camino a emprender en una zona que abarca una geografía muy amplia: Empezando por Lasarte, Usurbil, Urnieta, Andoain siguiendo por

Zizurkil, Billabona, Anoeta, Ibarra, Leunza y Tolosa, llegando hasta Leiza. Los locales abiertos durante todo el día son el de Tolosa y Lasarte, y en días alternos, Andoain (lunes y jueves por las tardes) y Hernani (martes y jueves, también por las tardes) y el de Leiza que se utiliza al ritmo de las necesidades propias de los afiliados del pueblo.

Un par de avisos

El local de Andoain, que sigue estando en el mismo sitio, ha sufrido cambio de número en la calle. La dirección actual es calle Mayor, n.º 24 - 1.º.

El número de teléfono del local de Lasarte, que se dio erróneamente en la última lista de locales, es el siguiente: 362033.

Un importante proyecto de Ley Sindical

Una importante Ley Sindical está en trámite en el momento en que escribo estas líneas. Es la que se presenta con un título que la describe con suficiente precisión: Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). Alguien ajeno al mundo sindical puede extrañarse, y con razón, de que piezas tan importantes en la mecánica democrática estén recibiendo tan tardía atención. Dejemos de cabilar si han sido obligados retrasos u olvidos intencionados y conven-gamos en que las prisas de ahora no garantizan la oportunidad del momento.

Hay, al contrario, fundados temores de que un tema que debiera legis-larse con un cierto distanciamiento de consideraciones demasiado cir-cunstancialmente incidentes, como garantía de cierta permanencia, se haya elaborado con excesivas preo-cupaciones coyunturales y con pers-pectiva muy estrecha. Además de cierto hábito de provisionalidad, el proyecto rezuma poco respeto por realidades y corrientes de fondo. En su artículo, de entrada, no deja de percibirse una excesiva carga de pre-juicios y ese nefasto intento al que son inclinados ciertos pueblos a sus-tituir la realidad por la ley. Algunos piensan que lo que se legisla existe y que sólo existe lo que se legisla. Si en algún sitio y tema, tal predisposi-ción es equivocada y funesta, lo es sobre todo en lo sindical.

Leyes instaladas y condicionadas en exceso

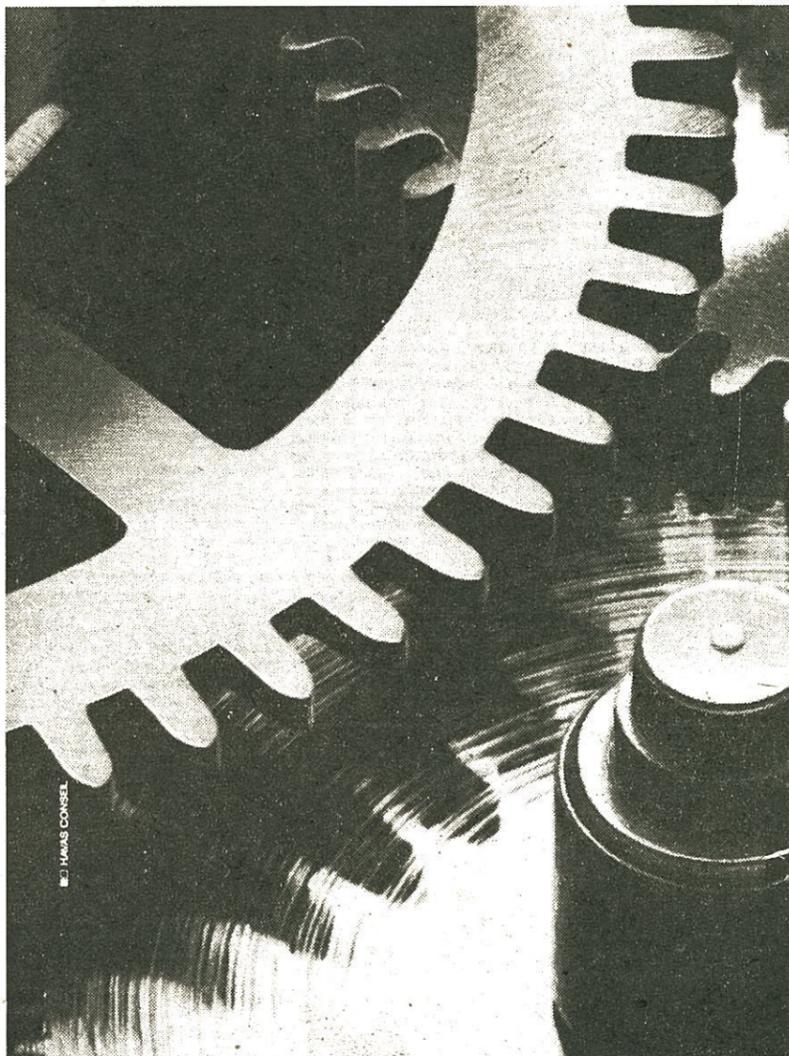
Si el sindicalismo no debe instalarse en la crisis, menos aún una ley con rango de orgánica debe condicionar su concepción de la libertad sindical a circunstancias inherentes a la crisis. Toda ley es un poco o un mucho, y, si los legisladores no tienen instinto histórico, hasta un demasiado criatura de las circuns-tancias. Y con los años siempre se acude a aclarar las circunstancias

que reinaban el momento en que se fabricó la ley para comprenderla mejor. Un buen legislador procura elevarse y liberarse de condiciona-mientos excesivos. Tanto más cuanto los mismos juegan en contra de lo que dice pretender.

Evidentemente, el clima creado por la recesión económica no es el más propicio para el desarrollo de la libertad sindical. Es una constata-ción diaria: Gran parte del esfuerzo sindical en los países de sindicalismo desarrollado se centra, en estos mo-mentos, en la defensa de elementa-les derechos de acción sindical frente al acoso combinado de patronales y gobiernos; la OIT ha vuelto a denun-ciar últimamente la oleada increíble de violaciones al ejercicio de la liber-tad sindical; las internacionales sin-dicales elevan diariamente informes sobre recortes a las más acreditadas prácticas sindicales (por ejemplo, la de negociación colectiva). En estas condiciones no basta ni siquiera la voluntad política, si carece de pro-fundo sentido sindical, para dar a luz una ley en la que la libertad sin-dical sea impulsada sin complejos y sin reservas. Ciertas actitudes del PSOE y del Gobierno no son dema-siado tranquilizadoras. Para los sin-dicalistas, se entiende.

¿Realismo sindical?

Los trabajadores y los sindicalistas de Euskadi aún tenemos alguna otra reserva adicional de principio sobre lo que esta ley pueda depararnos. El Tribunal Constitucional no ha podido cortar las alas al pájaro de mal agüero que incubó la LOAPA. El espíritu del loapismo no ha muerto. Y esta ley de libertad sin-dical puede ser, en aspectos funda-mentales, víctima del sectarismo que



está queriendo convencernos de esa cuadratura del círculo que consiste en fabricar un estado de las autonomías sin autonomías de real contenido político, incluso en lo laboral. Este temor no se basa en una mera especulación acomplejada, sino en la constatación de la persistencia de determinadas posiciones ideológicas (producto, ellas sí, de actitudes que se niegan a ver y respetar la realidad sindical). Si desde algún punto de vista se puede esperar que se superen esas actitudes de campanario, es precisamente desde el realismo sindical.

Esta ley no suficientemente «parlamentada», dialogada, negociada con las partes interesadas, puede adolecer también de otra deriva que tendería a forzar interesadamente el concepto de libertad sindical sacrificando un principio fundamental del sindicalismo, la representatividad real y sobrevalorando abusivamente la meramente legal. Lo que conoce-

mos del proyecto induce a pensar que esta ley va como instrumentalizada al servicio de un cierto proyecto sindical. Proyecto no explícitamente expresado, pero que admitido como supuesto, da coherencia al texto de la ley y explica algunas extrañas y más que discutibles disposiciones que en el mismo aparecen.

Hay que corregirla

En principio habría que saludar, desde el sindicalismo, con satisfacción y un ¡por fin! el proyecto de una ley sobre Libertad Sindical presentado por un Gobierno socialista. Y todas las reservas expresadas anteriormente, aún cuando las consideramos serias, muy serias, no nos impiden el pensar que un proyecto siempre es eso, un proyecto y admite corrección. Y este proyecto lo necesita. Ya lo iremos concretando y comentando.

V. ELORZA

Bide txarrean

Urte berriaren aurrengo hilabetearen egoera, lan harremanen arazoetan agian, ezagutzen hasi garenean kezka ugari dira. Krisiak bere bide latzari jarraitzen dio. Han hemenka albiste banakak adierazten bide ziguten argi pixkaren bat ikusten genduela. Baina nunbait gogo eta nahiriari etzion erantzuten errealitateak.

Jaso ditugun berri guzien gaintetik batek, batez ere, ukitu gaitu eta harridura gisako zer edo zer eragin digu barrenean. Ekonomi arloan unerik kaxkarrenak igaro eta irtenbideen aztarnak nabaritzen zirela batak edo bestek adieraztera azartzen ziren. Dena ustela? Ez nuke nik hori esango, baina ezta ere ez nuke ezango aintzakotzat hartu behar ez dugunik honako numero hotz hauek: Europako Komunitatearen mailan 400.000 izan dira lanpusturik gabe gelditu direnak. Inoiz Komunitate horien eremuran aurrengo urratsak emateko asia zanetik, inoiz 30 egunen barruan honelako gizaki taldea langabeziaren atzaparretan erori den. Alde horretatik hau izanda beraz ilabeterik negargarri eta beltzeta.

Europatik etorririko albiste goibel horrek izan du hemengo estadian ere tankera berdineko laguna, edota, eremuak eta langile kopuruak erkatuz, ezan daiteke hemengoa oraindik eta illunaigoa dela. Berez eta lehendik gure artean langabezia garratzagoa da. Eta horaingo urtarrillak ekarri digun langabezi ugari zera ere handiago izan da. Galdu diran lanpostuak, zuzenago ezanez, langabezien kopurua 90.000n ugari da. Ehunetik 20 inguru langabe gaude. Baina ez ehun biztanletik, baizik eta lanean ari baherko lirakeen artetik.

Krisi luze honek ekarri digun ezbehar guzien artean, geienak tamalgarriak izan arren, hau degu latzeta: langabezia. Laster buelta eman eta lanaren ugartzearen bidea bilatzen ez badudu, sindikalgintza gabiltzanok zihur gaude gizadi eta giza-harremanak ustelduko direla eta komponbide zailko giro gatean sartzen garela.

Iturriaga

Los rígidos automatismos

Del campo de los empresarios y de no pocos economistas «orgánicos» (al servicio de una ideología y de unos intereses) se emite constantemente un mensaje impregnado de determinismo. El empleo, por ejemplo, será producto automático de determinadas condiciones. O si se producen determinados fenómenos automáticamente vendrá la destrucción de empleo. En el fondo se cree en el automatismo del mercado. Mejor dicho, se deja funcionar el automatismo del mercado cuando dicho automatismo juega a su favor en salarios y empleo. No hay escrúpulos en solicitar y exigir proteccionismos, subvenciones privilegiadas, excepciones, etc. cuando el mercado se les da mal.

De manera que es un determinismo unilateral y ventajista; un determinismo hábilmente utilizado. Un punto en el que los que tanto hablan de flexibilidad («hay que eliminar las rigideces del sistema»), claman son, de pronto inflexibles y doctrinarios.

Aunque es difícilmente comprensible, hemos llegado a un punto en el que sacrificios salariales durísimos (tremendos deterioros de los niveles de vida) y altas tasas de paro de larga duración (luego contra las consecuencias del deterioro social se crean puestos en la Policía), son instrumentalizados para sacar adelante la economía. La pregunta es elemental: ¿Y la economía qué sentido tiene si no es para satisfacer necesidades?

Por eso nosotros, los sindicalistas, que no creemos en esos automatismos de dirección única y caprichosa, que nos negamos a la aberración de que la condición humana y trabajadora pueda ser instrumentalizada al servicio de otra cualquier finalidad, proponemos como respuesta razonable no la de los automatismos de cualquier signo, sino la que por la información y la consulta llega a la negociación.

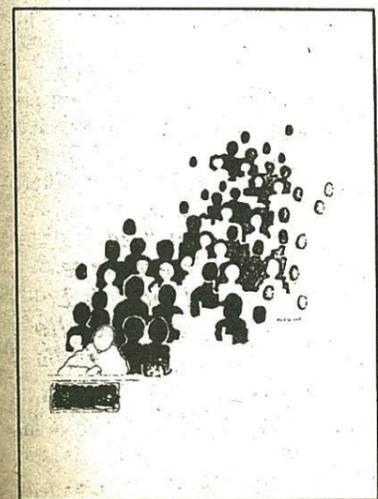
La negociación no carece de dificultad y complicación, pero es posible si hay sinceridad y es,



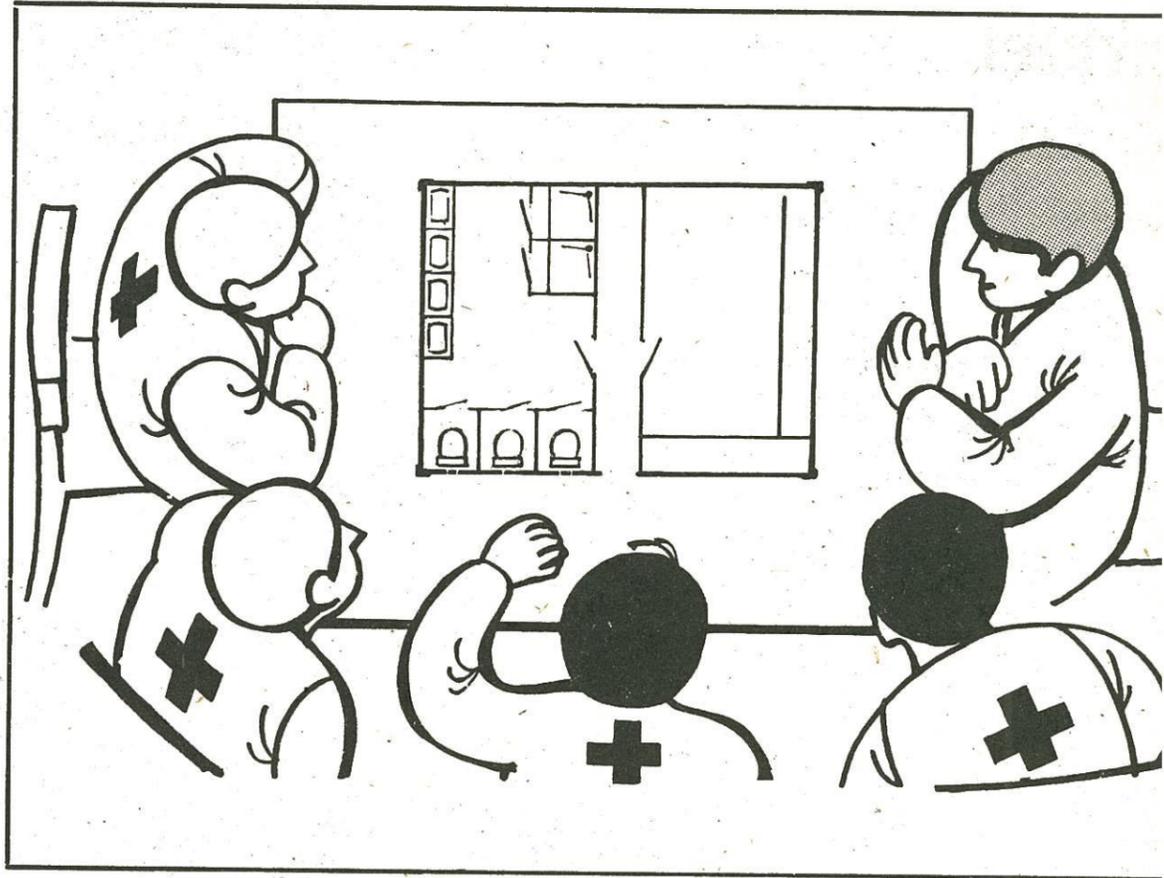
donde los haya, un mecanismo flexible, adaptable, constructivo. Aquello de «hablando se entienden los hombres», habría que completarlo con que «negociando encuentran salidas» y, sobre todo, en el mundo de las relaciones laborales. Y sin irracionales

determinismos o fatalismos. Sólo que dos no negocian si uno no quiere. ¿Por qué no querrán negociar a tumba abierta las patronales y los grupos de poder? Si es tan flexible la negociación.

MURU



No hay duda alguna que en estos momentos el sector de la Sanidad Privada en la comunidad autónoma está pasando por una crisis fuerte, debido fundamentalmente a dos causas: una, la falta de profesionalidad mínima de la mayoría de los empresarios, y otra, la falta de un planteamiento serio por parte de la Administración hacia el sector. Su deteriorada situación económica y asistencial traerá consigo una reconversión sectorial que presumiblemente acarreará una fuerte reducción de plantillas, que actualmente se cifran en unos 1.000 trabajadores, y al que habrá que hacer frente con toda la fuerza sindical necesaria, para que no se lleve de forma drástica y unilateral.



La Sanidad Privada, en una situación económica y asistencial cada vez más deteriorada

Las clínicas que actualmente funcionan en la comunidad autónoma podríamos dividirlos en dos grupos: las de tipo familiar, generalmente de 30 ó 40 trabajadores para abajo, y las que abarcan de 50 trabajadores para arriba.

El médico-empresario, siempre a flote

Las primeras están instaladas en cualquier piso o similar, disponiendo de la misma infraestructura para atender a los enfermos que reciben, siendo normalmente el médico, el empresario. Lógicamente, en momentos en que la economía estaba en su punto álgido eran un negocio redondo, ya que sus clientes eran, en un porcentaje muy elevado, particulares a los que se les cobraba buenas pesetas con un costo mínimo, pero además, los conciertos con el Insalud eran proporcionalmente más sustanciosos desde el punto de vista económico que actualmente.

Pero este período, como todos sabemos, ha terminado y, consiguientemente, la cuerda se rompe por la parte más débil, o sea, cerrándose la clínica y mandando a los trabajadores al paro, ya que el médico-empresario tiene solucionado el problema porque, normalmente, posee otro puesto de trabajo además del de la clínica.

Por otra parte, nos encontramos con el otro grupo de clínicas (con plantillas superiores a 50 trabajadores) que han sido concebidas con planteamiento estructural diferente, pero que, en la mayoría de los casos, sus enfermos proceden del Insalud.

En este caso, hay que resaltar tres aspectos fundamentales.

Dos razones para una crisis: la patronal, de empresario, nada, y la Administración, de planificación, menos

Consecuencia, una: cierre de clínicas y fuerte reducción de plantillas

Dependencia de las clínicas con el Insalud

1. La dependencia absoluta de estas clínicas con el Insalud, lo que supone que en el caso de que este organismo tenga capacidad de asumir todos sus enfer-

mos el cierre de estas clínicas es inevitable.

2. Que no ha habido ningún mínimo intento previsor por parte de la patronal para establecer conjuntamente unos conciertos o bien a nivel de la co-

munidad autónoma o bien provincial con el Insalud para solucionar la situación de indefensión en la cual se encuentran.

3. Que tampoco ha existido por parte de estas clínicas una voluntad de redistribuirse las diferentes especialidades con el fin de adaptar los recursos a la demanda asistencial actual.

Teniendo en cuenta todas estas circunstancias y además agravadas con la política de contratación de personal insuficiente o poco cualificado en algunos casos, nos hemos encontrado que los últimos cuatro o cinco años han sido duros en la negociación de convenios. Consiguientemente, se han perdido bastantes puntos del poder adquisitivo, una media de tres o cuatro por año, en unos salarios que nunca fueron grandes, con

lo que nos encontramos en el sector que ha ido en decrecimiento salarial, profesional y, consiguientemente, asistencial.

La patronal y el Insalud han «desmadrado» las clínicas

Lógicamente, esto tiene una salida, el que los trabajadores organicen y luchen para que se reestablezca el sector la haya que sea racional y no como ahora parece plantearse, y si hay que apretar el cinturón, se aprieta por unos objetivos claros y necesarios y no dar cheques en blanco.

Por último, pienso que la salud tiene una gran responsabilidad en este desmadre, y con la política de concierto discriminatorios, basado en el chufismo y el amiguismo, manteniendo la falta de planificación y racionalización de los cursos sanitarios de la comunidad autónoma. Pero si es el haber consentido en años anteriores tal desajuste, grave es mantenerse pasivamente pasivo en estos momentos en los que están yendo los trabajadores a la calle, hoy a mañana allí, sin ninguna negociación sectorial, con la comunidad que supone la negociación de un despido en una clínica de nueve trabajadores, y es permitiendo el partido obrero que se dice obrero.

Para finalizar, yo diría que en estas circunstancias nos enfrentamos a los dos convenios provinciales de Bizkaia y Gipuzkoa (no hay en Araba) y que en estos momentos más que nunca se tienen que dar cuenta los trabajadores, que o se organizan o mueren por inanición.

J. ETXEBAI



Iberduero: La seguridad en el trabajo, un elemento importante a tener en cuenta

Sucede a menudo que la seguridad en el trabajo es un tema que se olvida y del que nos volvemos a acordar cuando surge un accidente grave. Así parece ser también en Iberduero, donde hace pocas semanas moría como consecuencia de una descarga eléctrica, mientras reparaba una avería, Angel M.ª Sánchez, miembro de ELA. Por ello, sería conveniente hacer una reflexión sobre la seguridad en el trabajo, las condiciones en que éste se realiza y la atención que la empresa hace a los medios que permitan evitar situaciones lamentables como la comentada.

La buena o mala suerte es el elemento que, en ocasiones, determina el grado de gravedad del accidente, pero sería falso afirmar que los accidentes de trabajo son fruto del azar. Dos amplios factores condicionan la aparición del accidente: Uno sería los ACTOS realizados por el trabajador en el desempeño de su actividad, y el otro lo constituirían las CONDICIONES PELIGROSAS en que ese trabajo se hace, en relación a la situación de las instalaciones, de la maquinaria, características del trabajo a realizar...

Es curioso ver cómo frecuentemente se tiende a culpar al primero de los factores (los actos) como razón básica del accidente, con lo que se carga la responsabilidad al trabajador, por negligencia, temeridad u otras razones.

Así se alude al analizar y responder a la situación de las condiciones peligrosas que rodean la ejecución del trabajo, como puede ser el caso del trabajador fallecido, que comentamos y que desarrollaba un trabajo habitual y de la forma en que normalmente lo hace.

Este es otro elemento más a tener en cuenta. Cuando se trabaja en condiciones de dudosa seguridad, de riesgo elevado, pero se hace habitualmente, disminuye la preocupación por las condiciones, surge el «siempre se ha hecho así». No se detecta el peligro hasta que una desgracia nos hace volver a la realidad de los hechos. Este relajamiento de

las cuestiones de seguridad es más preocupante cuando se da en trabajos donde el riesgo de mortalidad del accidente es más alto, como es el caso de trabajar con tensión (alta o baja).

Dos cosas pueden hacerse ante situaciones de riesgo de accidente. Una es la que corresponde al trabajador y otra a la empresa.

El trabajador, en principio, ha de cumplir las normas de seguridad que estén establecidas, utilizar las protecciones que existan en máquinas u otros elementos. Servirse de los elementos de seguridad personales que existan y analizar, para detectar, los riesgos de accidente que se den, informando de ello a los responsables de la empresa, para que sean eliminados.

Siempre podremos recurrir en última instancia a lo que establece la Ordenanza de Seguridad e Higiene en su artículo 11: «Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste, en tanto no se sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al Comité de Seguridad e Higiene o a uno de sus componentes, sin perjuicio, además de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo».



Aquí se hace necesaria, para hacer valer y potenciar la actitud individual de exigir seguridad, la constitución de los comités de Seguridad e Higiene y un funcionamiento correcto de los mismos.

Las medidas de seguridad deben estar integradas en el trabajo a realizar, de modo que nunca podamos separar el proceso y utensilios de realización del trabajo de los medios y protecciones de seguridad.

Por su parte, a la empresa corresponde poner a disposición del operario correspondiente los medios de trabajar seguro. En ocasiones, ante la falta de algún elemento de seguridad, se aduce falta de posibilidades económicas o la poca importancia para la seguridad, de la protección solicitada.

La no suficiente responsabilización del tema por parte de la empresa y, en ocasiones, del propio trabajador hace que el riesgo que de por sí conlleva un trabajo en líneas de tensión (alta o baja) se multiplique y acarree consecuencias desgraciadas.

Luego, podremos lamentarnos, intentar paliar los efectos del fatal desenlace, pero ya ha ocurrido y lo que hagamos no resuelve el fondo del problema.

DANI ITURRI

Más grave es cuando esto se hace en un clima que retrae al trabajador y le amedrenta al solicitar estas protecciones, por miedo a las consecuencias que para su futuro profesional tendría un «colocarse en su sitio» cuando tratara de hacer un trabajo en condiciones precarias.

La no existencia de estos medios que mejoren la seguridad, son los que hacen del riesgo de accidente algo real. Y los medios, son tanto los elementos de seguridad propiamente dichos como la revisión del estado de las instalaciones, su conservación, sobre todo después de haber sido sometidas a situaciones extremas, como es el caso de los centros de transformación con las inundaciones, en uno de los cuales ocurrió el accidente que hemos mencionado, por causas aún en proceso de investigación. Sólo así será posible evitar los accidentes de trabajo.

La no suficiente responsabilización del tema por parte de la empresa y, en ocasiones, del propio trabajador hace que el riesgo que de por sí conlleva un trabajo en líneas de tensión (alta o baja) se multiplique y acarree consecuencias desgraciadas.

Luego, podremos lamentarnos, intentar paliar los efectos del fatal desenlace, pero ya ha ocurrido y lo que hagamos no resuelve el fondo del problema.

A la empresa corresponde poner a disposición del operario correspondiente los medios de trabajar seguro.

Cuando se trabaja en condiciones de inseguridad, de riesgo elevado, pero se hace habitualmente, disminuye la preocupación por las condiciones, surge el «siempre ha sido así».



ESTADO

Se toma el tema en serio o la población activa ocupada seguirá cayendo

Las dimensiones de la destrucción de empleo

En 1983 se han destruido nada menos que seis veces más puestos de trabajo que en 1982 en el conjunto del Estado.

Frente a 125.200 empleos asalariados perdidos en el pasado año, en 1982 se perdieron 20.100. Mientras el sector público ha creado empleo aumentando sus pantallas en 131.300, el sector privado ha amortizado en los 12 últimos meses 256.500 puestos.

Estos mismos datos a nivel de Euskadi han tenido la evolución que figura en el gráfico que adjuntamos.

Como se puede constatar en el mismo, los empleos perdidos en la industria, solamente en 1983, han sido de 20.500, sin que el sector servicios haya podido compensar esta caída a pesar de generar en sólo un año 15.100 nuevos empleos.

Por regiones, el saldo negativo de 7.100 empleos se reparten Araba, -1.700; Gipuzkoa, -7.500; Nafarroa, -1.900; y Bizkaia, +4.000.

La estadística no hace, pues, sino confirmar en todos los casos esa evolución creciente del número de parados, con unas cifras de activos ocupados cada vez más bajas: 10.776.500 en el Estado y 799.400 en Euskadi a finales de 1983.

Con buena parte de la reconversión pendiente y con la llamada «revolución tecnológica» sin todavía estrenarse, las cifras expuestas no hacen sino poner en evidencia la necesidad de un gran esfuerzo inversor público para poder crear, en verdad, puestos alternativos en la industria y para poder generar empleos en el sector servicios, toda vez que éste presentaba lagunas e insuficiencias notables.

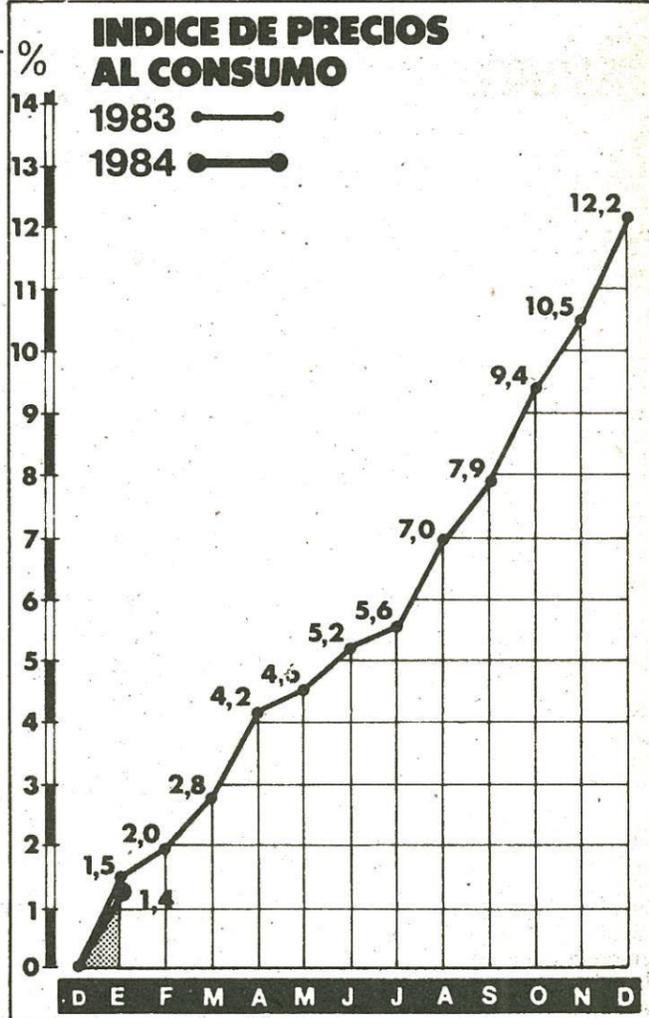
Lo que ocurre es que para todo ello se necesitan recursos financieros, una fiscalidad si no mayor, sí al menos mejor repartida y, también, eso que se llama productividad.

J. ELORRIETA



AÑOS	NUMERO DE PUESTOS DE TRABAJO PERDIDOS
1976	27.300
1977	16.600
1978	16.900
1979	17.600
1980	38.800
1981	25.300
1982	17.100
1983	7.100

Fuente: INE (EPA)



1,4% de inflación en enero

Mal empezamos

Según los datos provisionales que acaba de publicar el INE, en relación a la evolución de la inflación en el primer mes del año en curso, el índice de precios de consumo ha subido en este mes de enero el 1,4%.

Como se puede comprobar en el gráfico adjunto, este índice es similar al de 1983, sólo una décima por debajo, como consecuencia de que en la evolución de los principales componentes de este indicador se han seguido manteniendo las tensiones alcistas de los meses precedentes.

En concreto, el grupo correspondiente a la alimentación ha sufrido un incremento del 2,1% y los servicios de medicina y farmacia del 2%.

Si bien todavía es demasiado prematuro aventurar cualquier pronóstico sobre la evolución de la inflación en 1984, la verdad es que no hemos empezado precisamente con buen pie.

J. E. AURREKOETXEA

SECTORES ECONOMICOS	FINAL DEL PERIODO			EVOLUCION 1983/75		EVOLUCION 1983/82	
	1975	1982	1983	EN VOLUMEN	EN %	EN VOLUMEN	EN %
Agricultura	97.700	66.900	65.200	-32.400	-33,3	-1.700	-2,6
Industria	423.100	333.000	312.500	-110.600	-26,1	-20.500	-6,2
Construcción	85.500	46.200	46.200	-39.300	-45,9	-	-
Servicios	359.800	360.400	375.500	+15.700	+4,3	+15.100	+4,2
TOTAL	966.100	806.500	799.400	-166.700	-17,2	-7.100	-0,9

Fuente: INE (EPA)

En 1983 la cifra total de beneficios del sector asciende a 155.989 millones

Más beneficios para la Banca

Como ya viene siendo costumbre, la Banca, a pesar de la crisis, ha vuelto a batir su propio récord de beneficios en el ejercicio de 1983.

En un momento en que se habla de las dificultades de la banca con el actual Gobierno, debido a los llamados coeficientes obligatorios, así como a otra serie de medidas económicas, resulta que el pasado año la Banca ha tenido un incremento de beneficios antes de impuestos del 45% con respecto al año anterior.

Bien es verdad que este porcentaje se obtiene una vez de descontar las pérdidas registradas por 32 bancos y algún que otro resultado de la Banca extranjera pero, aún y todo, el salto en la cuenta de resultado no deja de ser espectacular.

En cifras absolutas, la Banca, con beneficios en 1983, ha dado un saldo positivo de 155.989 millones frente a los 107.231 del año 1982.

Siguiendo la tónica habitual, los bancos que mejores

resultados han registrado han sido los bancos de implantación estatal entre los que se incluyen los llamados siete grandes.

Cuestión de imagen

La moderación en la presentación de los resultados recomendados por la autoridad monetaria responde a lo que se podría denominar pacto entre caballeros, para que las cifras oficiales y públicas no sean de escándalo en circunstancias en las que buena parte de industria está abandonada a su suerte y

cuando el coste de los tipos de interés bancario para la inversión es prácticamente prohibitivo.

Ante estos resultados los banqueros suelen argumentar que las cosas irían peor si la Banca no obtuviese beneficios y mucho peor si perdiese, porque ello equivaldría a una quiebra total del sistema económico financiero. Lo malo es que a esta situación también se puede llegar ganando la Banca tanto dinero. Ese es el problema.

K. ASLA

MUNDO

La OIT, contra el desmantelamiento de la Seguridad Social

En muchos países industrializados se está dando una verdadera ofensiva contra el llamado «estado social» y más en concreto contra el sistema de la Seguridad Social. Hace tan sólo unas semanas nos hacía eco en ELA-Astekaria de los propósitos del Gabinete socialista de reformar drásticamente nuestro sistema de pensiones, reduciendo de manera importante las coberturas económicas de las jubilaciones.

Pues bien, la OIT acaba de hacer público un informe en el que señala que es totalmente injusto responsabilizar a la Seguridad Social de la crisis económica, oponiéndose a su desmantelamiento.

La Organización Internacional del Trabajo, aboga para que se busque la causa de la crisis del estado del bienestar, en la caída de la producción, en el gran índice del desempleo.

En el mencionado informe se dice también que a medida que una sociedad se enriquece se necesitan más recursos públicos para proteger mejor la salud y posibilitar un adecuado sistema de jubilaciones.

Al referirse a los costes de la salud, el informe señala que si éstos representaban en los años cuarenta un 4% del PIB, en el actual alcanzan un 10% del PIB.

RESULTADOS DE LA BANCA ESPAÑOLA EN 1983

(Beneficios antes de impuestos)
(Millones de pesetas)

Grupo Bancario	Beneficios 1983	Beneficios pendientes de aplicación	Pérdidas 1983	Activo productivo (31 dic. 83)	Beneficios activo total (%)
Banca Nacional (13 bancos)	105.208	1.464	-	12.966.576	0,811
Banca Industrial (26 bancos)	15.957	47	6.053	2.665.481	0,371
Banca Regional (13 bancos)	13.916	8	2.684	1.713.364	0,655
Banca Local (48 bancos)	11.936	-	12.738	2.001.003	-0,040
Banca Extranjera (36 bancos)	8.972	2.528	831	1.629.165	0,499
Total Banca 1983	155.989	4.047	22.306	20.975.589	0,637
Total Banca 1982	107.231	14.068	40.267	18.460.195	0,361
Variación 83/82 (%)	+45,47	-	-45,09	+13,63	-

Fuente: Consejo Superior Bancario y elaboración propia.

Reseña jurisprudencial

Convenio colectivo. No discriminación de trabajadores eventuales.

(S. del Tribunal Central de Trabajo, de 23 de noviembre de 1983).

El convenio colectivo de la empresa demandada comprende en su ámbito de aplicación, al personal fijo, tanto si trabaja en la fábrica, como si está desplazado y también a los eventuales cuyo centro de trabajo habitual sea la fábrica, mientras que los que tienen contrato temporal y prestan su función desplazados a alguna de las obras que contrata la empresa, quedan excluidos del convenio y se rigen por el de la Industria Siderometalúrgica, que contiene condiciones menos favorables que el de la empresa y el comité formuló conflicto colectivo con la pretensión de que se abonara al personal eventual excluido los salarios del convenio de empresa y se dictó sentencia desestimatoria, contra la que recurren en suplicación especial.

Un convenio colectivo de empresa puede contener cláusulas que por su propia esencia no son aplicables más que al personal fijo, como son los premios de vinculación, determinadas mejoras de prestaciones de la S. S., a jubilación, invalidez, etc., adscripción a fondos de pensiones u otras similares que requieren una permanencia prolongada en la empresa y que son inalcanzables por quienes están ligados a la misma por contratos de corta duración y, respecto de estas materias no resulta anómala la exclusión del personal eventual del ámbito del convenio, pues la exclusión del personal eventual del ámbito del convenio, pues la propia realidad de las cosas lo justifica, pero no ocurre lo mismo respecto de las condiciones ordinarias de trabajo que son perfectamente aplicables por igual a todos los trabajadores y, el excluir a un determinado colectivo de tales beneficios supone introducir un factor de discriminación que contraria el artículo 14 CE, el que según doctrina del Tribunal Constitucional, contiene una fórmula abierta que proscribiera el tratamiento distinto a situaciones sustancialmente iguales cualquiera que sea su causa, siempre que no tenga justificación razonable y, por otra parte, también se infringen los convenios 111 y 117 de la OIT que, según el artículo 96.1 CE están integrados dentro del ordenamiento jurídico positivo español, que imponen la igualdad de tratamiento salarial para el mismo trabajo por lo que, se ha de estimar el recurso y revocar la sentencia, declarando que a los trabajadores eventuales desplazados de la empresa demandada les son aplicables los niveles salariales del convenio colectivo en igualdad de condiciones que los trabajadores fijos de la plantilla.

Horas extraordinarias. Nulidad de pactos sobre retribución con incremento inferior al 75% de la hora ordinaria.

(S. Tribunal Central de Trabajo, de 25 de octubre de 1983).

—Los convenios colectivos pueden regular materias de índole económica, laboral y sindical (artículo 85 E. T.), pero dentro del marco impuesto en las leyes y normas de carácter general, de forma que no cabe imponer condiciones inferiores a las señaladas con carácter mínimo en los distintos cuerpos del ordenamiento positivo.

—A partir de la vigencia del E. T., es obligado abonar las horas extraordinarias de conformidad con lo que dispone el artículo 35.1 y, por ello, su remuneración ha de ser del 75% de la hora ordinaria, en lugar del marcado en el convenio. (En el mismo sentido, las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 1 y 29 de julio, 3 de noviembre y 2 de diciembre de 1981 y 23 de febrero de 1982).

Banca. Aplicación de la ley de las 40 horas. Descanso intermedio en jornada continuada.

(S. de la Magistratura de Trabajo n.º 5 de Madrid, de 28 de enero de 1984).

El conflicto colectivo (promovido contra el Banco Central) está originado por la discrepancia entre empresa y trabajadores en la interpretación de la ley 4/83, de 29 de junio, que estableció la jornada máxima de 40 horas semanales.

Del resultado de la prueba practicada se desprende que, aunque evidentemente no se ha acreditado la existencia de un pacto expreso, sí existe un acuerdo tácito entre empresa y trabajadores que obliga a las partes a cumplirlo y por ello y de conformidad con lo dispuesto por el E. T. y el convenio de la Banca privada en su artículo 32,2 y sin perjuicio de las jornadas especiales más reducidas que este convenio permita, procede estimar la demanda ya que el mantenimiento durante un lapso considerable de tiempo de los horarios y la concepción de 15 minutos como de trabajo efectivo implica su consolidación y entraña el carácter de condición más beneficiosa y como tal inamovible por decisión unilateral de la empresa.

Huelga general. No cabe descontar la parte correspondiente a los días de huelga de la retribución de las vacaciones.

(S. Tribunal Central de Trabajo, de 23 de noviembre de 1983).

Reiteradas sentencias de esta sala declaran que los días de huelga legal no restringe el derecho a las vacaciones ni a su retribución y en el presente caso el sistema de descuento que establece el artículo 43 del convenio de la empresa comprende parte de la paga de vacaciones, lo que supone una limitación de derecho al descanso anual retribuido pues, aunque se respeten los días de vacaciones, hay una merma de la compensación económica correspondiente, infringiendo lo dispuesto en el artículo 7.1 del convenio de la O.I.T., número 132 y el artículo 38.1 E. T., excediéndose de la prescripción del artículo 6.2 RDL 4 de marzo de 1977 que autoriza a descontar el salario del día de huelga, pero no reducir la retribución de las vacaciones, con lo que además se establece una especie de sanción pues parte de este período, aunque sea pequeña, queda en un tiempo de inactividad no retribuida asimilable a una suspensión de empleo y sueldo, y con ello, se contrarían los preceptos indicados y el 28.2 CE que consagra el derecho de huelga.

Modificación unilateral de condiciones de trabajo. Ilegalidad del cambio de ruta y disminución de porcentaje de comisiones.

(S. Tribunal Central de Trabajo, de 11 de marzo de 1982).

La recurrente alega la infracción del artículo 4.º de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes de 14 de mayo de 1977, por estimar que dicho precepto autoriza a la empresa a cambiar las condiciones de trabajo del actor, sin que pueda prosperar dicho motivo de suplicación, porque como ya declaró el TCT, en un caso análogo, en su S 7 de marzo de 1978, la facultad organizativa de la empresa que regula el artículo 4.º de la citada ordenanza, no puede ser omnímoda, ni mucho menos atentar contra los derechos adquiridos por el actor en cuanto a la forma de realización de su prestación de servicios y de la retribución de su trabajo, y por ello al pretender la empresa modificar tal situación obligando al actor a que cambie su ruta o itinerario de trabajo y realice los propios de ayudante en vez de actuar como conductor de camión con ruta fija y unas comisiones de mayor cuantía, es evidente que ello constituye una novación unilateral de la relación de trabajo existente entre las partes.



Según el Tribunal Constitucional

El artículo 56,4 del Estatuto de los Trabajadores no es contrario a la Constitución

El régimen especial que en materia de indemnizaciones por despido establece el artículo 56,4 del E. T., en beneficio de las empresas de menos de 25 trabajadores y en perjuicio de éstos, no es constitucional, según la reciente sentencia del Tribunal Constitucional de 24 de enero de 1984 (BOE del 18 de febrero) que resuelve la cuestión de inconstitucionalidad promovida por una Magistratura de Trabajo.

El artículo 56,4 del E. T. establece que en los despidos improcedentes, «cuando el empresario opte por la no readmisión y se trate de empresas de menos de 25 trabajadores, la indemnización se reducirá en un 20 por 100. De la cantidad resultante el 40 por 100 lo pagará el Fondo de Garantía Salarial en un plazo de diez días».

La cuestión de inconstitucionalidad se funda en dos razones:

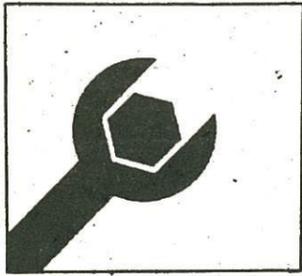
a) Discrimina al trabajador de empresas con plantilla inferior a 25, ya que se le reconoce una indemnización inferior en un 20 por ciento a la reconocida al trabajador de empresa de plantilla superior (36 días por año, en vez de 45).

b) Discrimina a las empresas de más de 24 trabajadores, ya que la indemnización que deben abonar es de 45 días por año mientras en las de plantilla inferior, ésta se ve reducida a aproxima-

damente 22 días por año (una vez efectuado el descuento del 20 por ciento y la aportación del 40 por ciento restante por el Fondo de Garantía Salarial). Con la agravante de que ese 40 por ciento se paga de un fondo constituido con la aportación de todas las empresas.

El Tribunal Constitucional ha considerado que la desigualdad de trato no conculca el principio de igualdad garantizado por el artículo 14 de la Constitución ya que la misma «no puede calificarse de discriminatoria en cuanto no aparece como irrazonable o desproporcionada con los fines de política económica y social que se pretenden conseguir» (protección a la pequeña y mediana empresa).

Hay que señalar que esta sentencia (aprobada con el voto en contra del magistrado Tomás y Valiente) no entra a juzgar sobre lo acertado o no del artículo 56,4 del E. T. sino, exclusivamente, a determinar que dicho precepto no es contrario a la Constitución. Por otra parte, es corta la vida que a tal norma le queda, ya que la reforma del E. T. prevé su derogación, si bien establece una subvención del 40 por ciento a cargo del F.G.S. en las extinciones por crisis de empresas de menos de 25 trabajadores.



Elyma-Urbasa

Próximias movilizaciones contra la Banca

La sección sindical de Elyma-Urbasa, empresa de más de 500 trabajadores del sector de Maquinaria de Elevación, se ha posicionado, a través de un comunicado, de una forma crítica respecto a la actitud de marcha atrás que la Banca está manteniendo en sus compromisos adoptados en el plan de viabilidad, desde el año 82. Los trabajadores no han cobrado dos meses de salarios y, lo que es más, este comportamiento de la Banca supone poner en peligro los puestos de trabajo cara al futuro.

La sección sindical de ELA subraya cómo tras la firma del plan de viabilidad, por el que los trabajadores, por asegurar su puesto de trabajo (ya que no se contemplaba despido alguno), iban a sacrificarse para cuatro años y mermar mucho sus bolsillos; desde el otro lado, la Banca se comprometía a la necesaria ayuda financiera, pero no ha sido así.

Que si la falta de cartera de pedidos... la Banca da el corte: Impide que se jubilen más de 60 trabajadores como se había pactado en el plan como jubilación anticipada y actualmente no descuenta una sola letra de las presentadas por la empresa Elyma-Urbasa, con lo que los trabajadores no han podido cobrar dos meses de salarios. Y a verlas venir.

El citado comunicado termina diciendo que «ahora sólo nos queda la 'pelea' y por falta de luchar, desde luego, no va a quedar». En este sentido, los trabajadores tienen previsto un calendario de movilizaciones

dirigido de forma especial contra la Banca, que tiene a bien manifestar públicamente los beneficios conseguidos a la vez que deja a cientos de empresas y miles de trabajadores abandonados a su suerte.

J. Z.



Convenio del Metal de Alava-84

El de 83 rebajado

El pasado día 23 de febrero tuvo lugar en la AISS de Gasteiz la primera reunión negociadora formal, donde quedó constituida la mesa para el convenio provincial-84 del Metal de Alava, cuyo retraso se ha producido por los problemas internos de la central UGT.

De esta forma, se iniciaba un capítulo de negociaciones que, como ocurre todos los años, al llevar transcurridas tres reuniones, se puede decir que hemos tocado techo.

Estas líneas las escribimos en vísperas del 6 de marzo, día previsto de la siguiente reunión y a la que la patronala, según comunicó en la última sesión negociadora del 1 de marzo, no presentará

una oferta salarial distinta sustancialmente de la planteada (entre el 6,5 y el 8%). Al lado del aspecto salarial la patronal ha puesto los siguientes puntos sobre la mesa:

—Dos años de vigencia del convenio.

—Jornada laboral superior en 100 horas a la establecida en el decreto de las 40 horas/semana (para los talleres de reparación...).

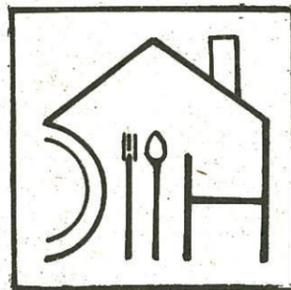
Cuando en la historia del convenio nunca se ha planteado la vigencia para dos años, esta vez la patronal nos lo presenta para este período, lo que bajo ningún concepto es admitido por los sindicatos de la mesa, al igual que no se admite tampoco la propuesta realizada en cuanto a la jornada: 1.826,27 horas de trabajo efectivo o cambiar el término efectivo a cambio de 100 horas más, como extraordinarias para los talleres de reparación, instaladores eléctricos, carpinterías metálicas y mantenimiento.

En la actualidad las empresas acogidas al convenio vienen disfrutando el tiempo de bocadillo (como trabajo efectivo), ya que el término «efectivo» no se ha recogido en ningún convenio anterior.

El aceptar estos dos puntos, el salarial y de jornada, sería como dar duros a peseta o firmar cheques en blanco.

Aunque hay otros distintos artículos de discrepancia (horas de asamblea, horas extras, prestaciones por accidente, horas sindicales...), son los arriba comentados los fuertes de la mesa provincial, pues, de alguna forma, este triste panorama se está viendo compensado en la línea que siempre hemos mantenido como el idóneo: el de los convenios de empresa para el mantenimiento del poder adquisitivo, reducción de jornada, conquistas sindicales, etc., -ya que, cada vez más, el convenio provincial se encuentra muy por debajo de la realidad existente en Alava y sólo las empresas que no pueden negociar su convenio o están en situación de crisis se ajustan a él.

L. OTXOA



Galletas Artiach, S. A.

Con la negociación de por medio, un futuro más despejado

Por fin, la dirección de Navisco-Brans, firma multinacional americana propietaria de Galletas Artiach, S. A., después de más de seis meses de suspense, ha adoptado, al parecer, la decisión definitiva de la puesta en marcha de Galletas Artiach, S. A.; seriamente dañada en sus instalaciones de Zorrozaurre-Ribera de Deusto en las inundaciones de agosto de 1984.

Aunque a la hora de escribir estas líneas, 5 de marzo, no se conocían los detalles de la puesta en marcha del plan global, ni el importe de las inversiones, ni la ubicación de la nueva planta, ni se habían iniciado las negociaciones con los sindicatos y los representantes de los trabajadores, parece definitiva la decisión de Navisco-Brans de mantener en Euskadi las instalaciones y producción de Galletas Artiach, S. A.

Ya en anteriores informaciones la sección sindical de ELA había denunciado el incumplimiento

por parte de Artiach, S. A., de los compromisos adquiridos ante la Inspección de Trabajo y ante el comité y los sindicatos, así como la postura dilatoria adoptada por la dirección de la misma.

En los últimos días de febrero los delegados de la sección sindical de ELA acudieron a la Delegación de Trabajo, oponiéndose rotundamente a la solicitud de prórroga del expediente que finalizaba el 29 de febrero, en base a que no había un plan general que indicara una postura coherente de Artiach, S. A., ni había unas negociaciones al respecto con los representantes sindicales y estaba, en cierto modo, tomando el pelo a los trabajadores y a sus representantes sindicales.

La noticia de hoy, día 5 de marzo, si se confirma, sobre todo, con un plan general de puesta en marcha, negociado con los interlocutores sindicales, es una buena noticia para los trabajadores y rompe, esperamos, la indefinición y la ambigüedad mantenidas hasta el presente por la dirección de Artiach, S. A.

En todo caso, la sección sindical de ELA está dispuesta a estudiar y tomar en consideración el plan de puesta en marcha de Artiach, S. A., sobre la base de una información veraz y documentada, y siempre y cuando se garanticen estas exigencias mínimas:

—Negociación del conjunto del plan.

—Garantía de todos los puestos de trabajo.

—Negociación del convenio de 1984.

G. R. ARRIETA

