

Martxoak 31 marzo 1984 - 203 Zenb.

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELSTVA ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

El Gobierno vasco ha aprobado las normas de procedimiento

La reestructuración en Euskadi

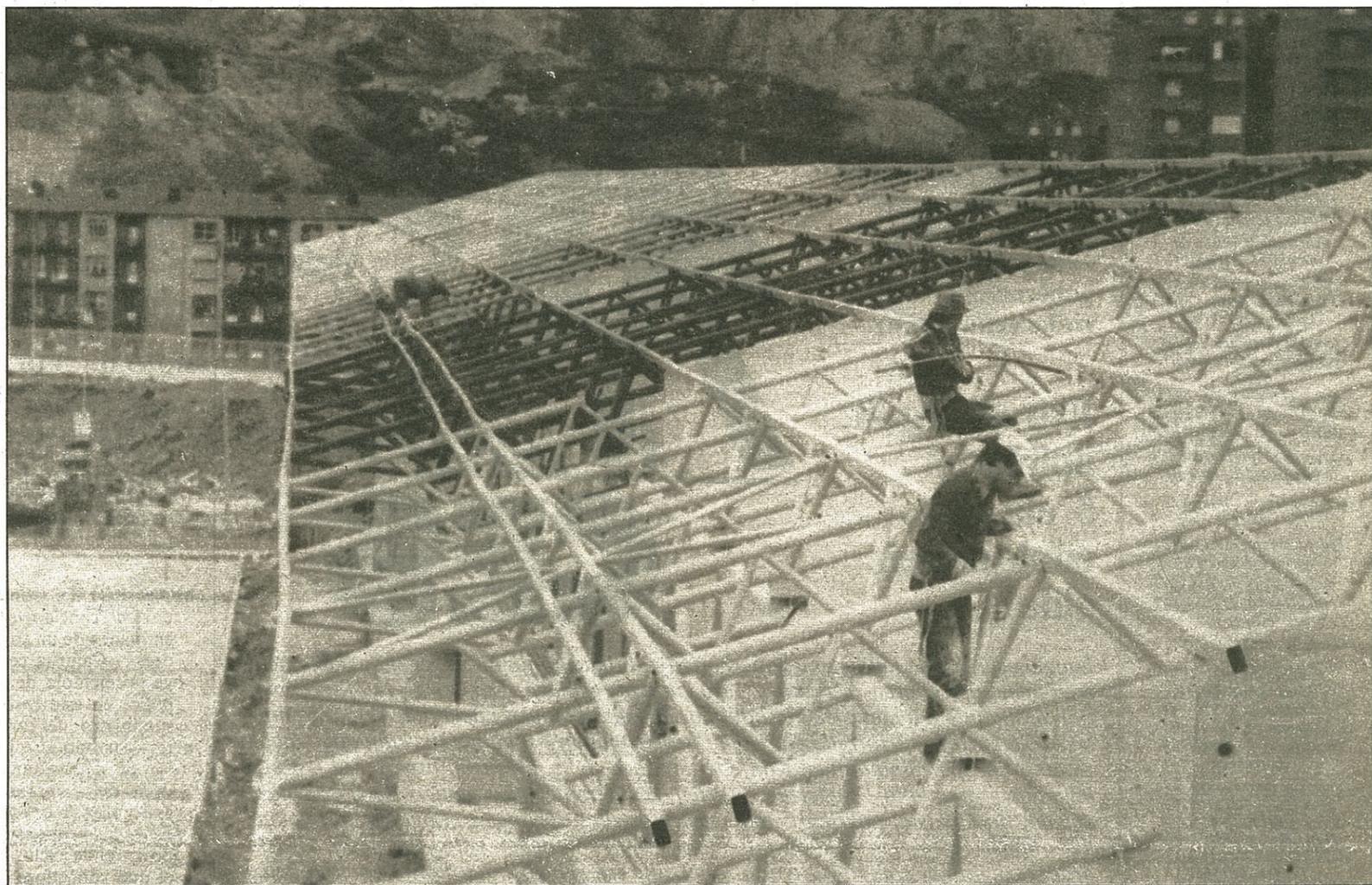
El Gobierno vasco ha aprobado recientemente las normas de procedimiento para la reestructuración sectorial.

De las normas referidas nos gusta su carácter abierto, sin exclusión de sectores, al menos de partida, y no nos gusta ni el escaso papel asignado a los sindicatos en el proceso, relegándonos a una comisión de seguimiento, ni el hecho de que los únicos sacrificios que se recogen sean para los trabajadores (en empleo y salarios), sin ninguna mención en este capítulo a empresarios, acreedores y entes financieros.

El Gobierno vasco, imitando en lo malo al central, no ha negociado con los sindicatos el contenido de la reestructuración y, claro, eso se nota.

La falta de competencias sobre los mecanismos financieros y laborales precisos para abordar a fondo la reconversión constituye otro de los hándicaps importantes de esta normativa poniendo en evidencia la urgente necesidad de estas transferencias.

Con todo, con la publicación de las normas se abre un período que puede ser clave para el futuro de nuestra economía, período en el que los sindicatos tenemos que jugar en la práctica un papel más importante y activo que el que se nos asigna.



Los empresarios y los profesionales evaden el IRPF

Hacienda no somos todos, datos cantan

El secretario general del Ministerio de Hacienda ya ha hecho recientemente un resumen de lo que podíamos denominar la radiografía del IRPF y los datos publicados no pueden calificarse menos que de escandalosos.

Mientras que más del 95% de los trabajadores declaran sus rentas al fisco, sólo uno de cada cuatro empresarios individuales y sólo un 40% de los pertenecientes a las profesiones liberales, hace lo propio.

Por si esto fuese poco, el rendimiento medio declarado por estos empresarios, profesionales y artistas, es de aproximadamente 400.000 pesetas, es decir, lo equivalente al salario mínimo interprofesional.

En resumen que, excepción hecha de los trabajadores, declaran pocos, y los que lo hacen declaran poco hasta el punto de que las rentas salariales que son el 53% del total contribuyen en un 84% al total de los rendimientos reconocidos ante el fisco.

Con estos datos, no es de extrañar que la evasión sea billonaria y frente a ello no cabe el decir que el fraude fiscal es connatural a una manera de ser y majaderías por el estilo.

Para atajar esta selectiva evasión, sólo hace falta voluntad política y medios legales, humanos y técnicos y a decir verdad no se nota que las cosas vayan por ese camino, ni allí ni aquí, que en esto ya tenemos nuestra autono-

mía con los conciertos.

De no cambiar muy sustancialmente y en un plazo relativamente corto con esta estructura del IRPF, quedará en entredicho la Hacienda central y nuestra Hacienda foral, salvo que los datos sean ya distintos en Euskadi, cosa que nos gustaría conocer. Ya es hora de que en realidad

paguen todos y paguen más lo que más tienen.

El que los ingresos público queden cortos teniendo que tirar del déficit para encima no contentar a nadie, tiene desde luego mucha relación con esta tercermundista estructura del ingreso: la democracia al final se nota en estas cosas.



LOS TRABAJADORES DE MAGEFESA-DERIO se manifestaban el pasado miércoles, día 21, en Bilbao, como aviso a la actual gerencia de que no están dispuestos a que el señor Picó, accionista mayoritario de la empresa, siga haciendo y deshaciendo a su antojo con una irresponsabilidad total hacia el futuro de la propia estabilidad de los empleos. En el comunicado que hicieron público los comités de empresa de Indosa y Agrupación Comercial Magefesa, instan a las administraciones para que intervengan y pongan freno a la «irresponsabilidad de un solo individuo». Termina diciendo el referido comunicado que aún cuando los trabajadores están dispuestos a agotar todos los medios, avisan a la Administración y también a la Banca de que la no intervención a tiempo podría traer consecuencias difíciles de medir.

LOLS: Representatividad trucada.

Páginas 4-5

Confección textil: Algo más que coser y cantar.

Página 6

Arrastre de Ondárroa: Amarrando cabos.

Página 8

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 (Semanario 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: Barrencaite, 28-2. Teléfono 6815650 Durango

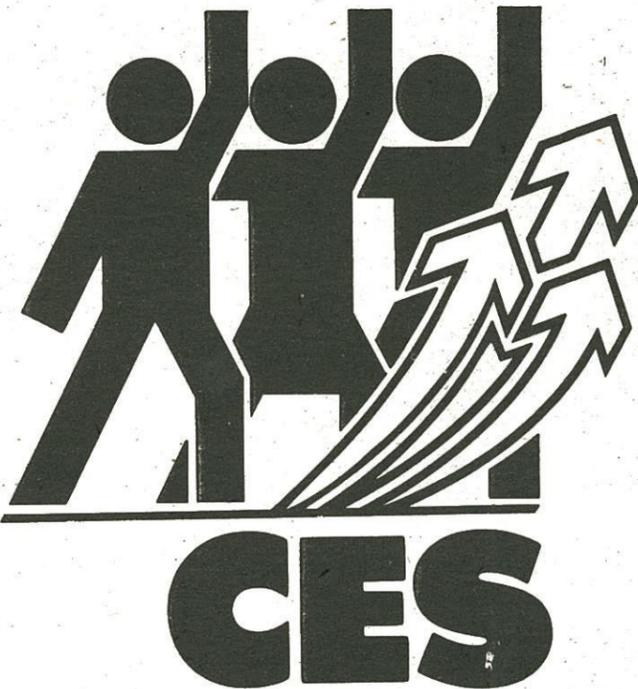


NAZIOARTEKOA

Sindikatu en Europar Konfederakundeak eratu du berriro ekintzabidea, gobernariak zirikatze asmoz

Estrasburgon, apirilaren 5 eta 6an, enpleguaren alde

Langabezia ez doa jaixten eta gobernari en politika ekonomikoak ez dute bide onetik eramaten enpleguaren merkatua. Gero eta par u gehiago. Eta zentzu fatalistaz jokatu nahi badute ere nagusiek eta politikariek, sindikatuak badela biderik parua mozteko esaten dugu. Horrelaxe ari da Europa mailan aspaldidanik kanpaina zabala ematen Europar Sindikatuen Konfederakundea. Igaz, ekainean ospatu zen juntaizu haundia alemaniako Sttugarten. Aurten, konferentzi gisa egingo da Estrasburgo aldean, sindikalista, politikari eta nagusien artean. Europar erakunde politikuak ardua har dezaten egin nahi da publikoki, eztabaida denek entzun dezaten. ELAko ordezkariak han izango da eta aprobetxatu ere egingo dugu konferentziko gauza nagusienak zuzenki jasotzeko asmoz.



TXOKOAN

MONEDA. Dinero hecho de metal. En la actualidad en su mayor parte y en la mayoría de los países son de poco valor y están hechas de cobre, níquel y otras aleaciones. Constituyen dinero «signo», es decir, que su valor intrínseco es menor que su valor nominal, a diferencia del dinero de «pleno contenido», normalmente de oro.

MONEDA DEBIL. Es aquella moneda con un valor relativamente inestable en el comercio internacional o aquella cuyo valor exterior tiende a bajar a largo plazo.

MONEDA FUERTÉ. Aquella que tiene un valor relativamente estable en el mercado internacional. La «fuerza» de una moneda se debe normalmente a la privilegiada posición comercial del país en cuestión.

MONOPOLIO. Control de una mercancía o servicio en manos de un solo vendedor. Campsa constituye un ejemplo de monopolio, en este caso en el suministro de carburantes. Cuando el monopolio es de demanda, es decir del comprador, se denomina monopsonio. Entre las ventajas de esta posición de exclusiva está el que valiéndose de ella



se puede fijar el precio de la mercancía o servicio.

MOVILIDAD. En términos generales se refiere al cambio de ocupación, industria o casa, por parte de los trabajadores con carácter bien voluntario o bien forzoso, o también a los movimientos de capital. En la actualidad, el problema de movilidad de los trabajadores constituye uno de los temas claves de reconversión.

NACIONALISMO ECONOMICO. Política de autosuficiencia económica ayudada con aranceles, cuotas, etc. Esta política se aplicó con mayor o menor rigor en el Estado español hasta finales de los años 50.

goiherri

El Consejo Comarcal repasó el 83 y abrió el 84

En la mañana del 10 de marzo se reunía en Beasain, en su sesión ordinaria, el Consejo Comarcal con el objeto de realizar un análisis de las actividades llevadas a cabo el año 1983 y concretar las prioridades de la labor interprofesional a realizar en 1984. Con el orden del día, propuesto por el Comité Comarcal, los miembros del máximo órgano comarcal que asistieron a dicha reunión debatieron los diversos temas o apartados, haciendo una síntesis de lo positivo y negativo realizado en el transcurso del pasado año.

Resulta satisfactorio que en el momento actual de crisis haya existido un saldo positivo en la afiliación, dato importante a tener en cuenta para que nos sirva a impulsar el sindicato en nuestros centros de trabajo, añadir a esto el grado de responsabilidad de todos los afiliados a la hora de abonar la cuota mensual, que ha hecho que la media anual haya sido óptima, al conseguir el 100% de las cuotas. En el capítulo tan importante como es la formación, se destacó el ciclo que se impartió entre los delegados en Zumárraga y Beasain, sobre temas generales de sindicalismo, de conocimiento de ELA y de otros tipos de sindicatos, que hizo seguir con interés a los numerosos asistentes. Esto se complementará con conocimientos jurídicos sobre la futura ley de Empleo y algún otro tema importante de la S. Social, todavía sin concretar.

Juntamente con el grupo de delegados, el tema de formación en el Gohierri se ve complementado por el núcleo de militantes, delegados o no, que, como grupo de estudio, viene realizando durante una semana por mes reuniones en las que estudian

temas que han sido anteriormente elegidos y preparados por ellos. Con un método de discusión y participación directa entre los participantes (unos 20 - 25, que se dividen en grupos), su desarrollo se analizó como de una experiencia muy interesante con posibilidades de ampliar el número de gente para este año.

El tema que más tiempo nos llevó en analizar la situación actual fue la potenciación de los órganos de la interprofesional, de la participación de militantes en los diversos órganos, cara a una exigencia mutua de colaboración entre todos sin escaqueos.

Todos somos conscientes de que podemos funcionar mejor y que podemos hacer más cosas, a veces la apatía de asistir a las reuniones, porque exigen una responsabilidad en cada área, hace que no cojamos con la verdadera seriedad nuestra participación en la vida orgánica del sindicato.

Uno de los acuerdos tomados en esta reunión, fue el celebrar Asambleas Locales en el último trimestre de este año, fecha aún sin decidir, y que corresponde hacerlo a los Comités Locales.

El responsable comarcal, por

falta excusada de los censores de cuentas, informó de la situación económica y de los presupuestos económicos, que no sufrirán más variación que la normal, ya que no existen gastos especiales.

Se hizo un repaso de la situación de expedientes de crisis que sufre toda la comarca, que en este último año se ha visto acentuado por despidos, rescisiones de contrato, suspensiones temporales y expedientes de regulación de jornada que se han dado desde empresas grandes a pequeñas y medianas.

Podemos decir que el Gohierri era una zona hasta hace poco más privilegiada que otras comarcas, pero que en el momento actual este «síndrome» agrava más la situación de paro, ya de antes manifiesta por los numerosos jóvenes sin su primer empleo, y que hace que peligran muchos puestos de trabajo que considerábamos como fijos.

Y como final de la reunión, en el apartado de «otros puntos», el responsable local de Beasain, Félix Velázquez, expuso las actividades llevadas a cabo en materia sanitaria, comentó las diversas reuniones mantenidas con los demás sindicatos y Ayuntamientos de la comarca ante el INSALUD para solucionar el grave problema creado por el cierre de la clínica San Miguel, y que en este momento está en una situación de impase.

Al terminar la reunión todos éramos conscientes de que íbamos a echar el resto para mejorar nuestra situación actual.

BINGEN ZUMARRAGA

OSAKIDETZA, en marcha

El Servicio Vasco de Salud OSAKIDETZA fue constituido por ley de 19 de mayo de 1983 con el objeto de gestionar los servicios sanitarios de la comunidad autónoma. Dentro de la estructura de este servicio tiene vital importancia la Junta Vasca de Salud ya que es el órgano que garantiza la participación de los trabajadores en un área tan importante como es la salud. Esta participación se plasma fundamentalmente en la capacidad de control y vigilancia de la gestión de los distintos servicios sanitarios.

La Junta se compone de la siguiente forma: Once miembros de la Administración; once miembros de los Sindicatos (cinco ELA, tres CC. OO. y tres UGT); once miembros de la Organización Empresarial; cuatro miembros de la Organización de Consumidores y cuatro miembros de los Colegios Profesionales.

El pasado 23 de diciembre se celebró la primera reunión de la Junta en un marco puramente protocolario, pero constituía el primer paso de su puesta en funcionamiento. El segundo paso se dio el 6 de marzo, ya que en reunión celebrada este día se eligió a los miembros que no siendo de la Administración, formarán parte del Consejo de Administración (máximo órgano de gestión de OSAKIDETZA).

Los miembros designados fueron Jorge Torrealdai por la Confederación Empresarial Vasca y José M.ª Arrizabalaga por ELA/STV.

JOSE M.ª ARRIZABALAGA

Herri Baturetako lana ez da nahi bezala bete

Oraintxe urtebete, 82. urtearen errebasua emanez eta 83.ekoari ateak zabalduz egin zen Komarkal Kontseilua. Balantzeak eta perspektibak, azterketak eta helburuak xehetu ziren: «Hau ta hau egin dugu eta hori eta hori egin behar dugu».

Igaz, Herri Batura edo Union Local bakoitzeko martxa propioa bidean jartzea zen helburua Aurten ere, helburua ez da aldatu.

Aurten, urtea amaitu aurretik herri asanbladak egingo dira Herri Baturak osatzeko. Hori egiteko ez da paperean formalki ipinita onartzen. Ez da asuntua horrekin lasai gelditzea. Kontua bestea da: herri bakoitzean, lokalean lan hau eta hori dagoela, organizazio barrura begira eta kanpora; eta militantzia hitzegiterakoan ezin dela betiko bi hiru edo lau pertsonekin pentsatu, denon gauza delako. Lana datorrenean, egunerokoa, lokalean egotea, jentea atenditzea, bileretan parte hartzea, ... orduan ez du balio hauzokoarekin akordatzea, elmangui egitea, ez. Lana partitu eta pertsonalki ardua hartu.

LOLS: Representatividad trucada

La LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical) sigue su trámite parlamentario. A primeros de abril comenzará la discusión en comisión. Lamentamos tener que confesar que una ley inspirada en criterios limpiamente sindicales no hubiera patentado los contrasentidos que aparecen en este proyecto. No nos referimos a contradicciones internas entre disposiciones que figuran en el articulado, sino a algo más trascendental para el futuro del movimiento sindical. Vamos a indicar alguno de estos puntos en los que por razones extrasindicales se realizan ejercicios de funambulismo legal y se fabrica la cuerda con la que un futuro legislador puede apretar muy fuerte el cuello de los sindicatos.

Representatividad sindical

El artículo 6 trata el tema de la representatividad sindical. Punto vital para el sindicalismo, se mire desde donde se mire, éste de la representatividad. En ella se basa cualquier legitimación a la que pueda aspirar un sindicato y, en funcionamiento lógico de los mecanismos sociales, la representatividad es el baremo de la entidad propia de cada sindicato y de su peso específico en orden a una actuación en el campo de las relaciones laborales.

Pueden ser varios los criterios utilizados en orden a establecer de forma objetiva el nivel de representatividad de un sindicato. Admitamos que no hay ninguno perfecto y que el establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y consagrado luego en el proyecto de la LOLS, aunque puede ser objeto de ciertos reparos, puede resultar sustancial-

mente válido en las actuales circunstancias. Como es sabido, el cómputo para fijar esa representatividad se basa en el número de miembros de comités de empresa y de delegados de personal que son elegidos por cada sigla en las denominadas Elecciones Sindicales. Existen países en los que se aplican criterios adicionales, sobre todo cuando se quiere definir la noción de sindicato «más representativo».

Sindicatos «más representativos»

La denominación de sindicato «más representativo» tiene su origen en la necesidad de delimitar los sindicatos titulares de representación institucional, por ejemplo, en organismos como la OIT. Con el tiempo y a medida que lo de sindicato «más representativo» se abría paso en la legislación, se extendía también hacia el campo de la acción sindical reivindicativa y negociadora, la aplicación de esta categoría representativa.

La LOLS llega a donde nadie ha llegado: a una verdadera cuadratura del círculo. Por de pronto inadmisiblemente y aberrante: servirse de la noción de «más representativo» precisa y exactamente para dar una cobertura legal a una real falta de representatividad. Una abuso legal y un atentado a los más fundamentales principios y criterios de actuación sindical. Esto merece una explicación.

Suplantando representatividad

Los artículos, y no muy en consonancia con la exposición de motivos

del proyecto de ley, definen dos tipos de sindicatos «más representativos» en orden a «una singular posición jurídica a efectos tanto de participación institucional como de acción sindical»: sindicatos que tendrán «consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal» y otros a nivel de comunidad autónoma.

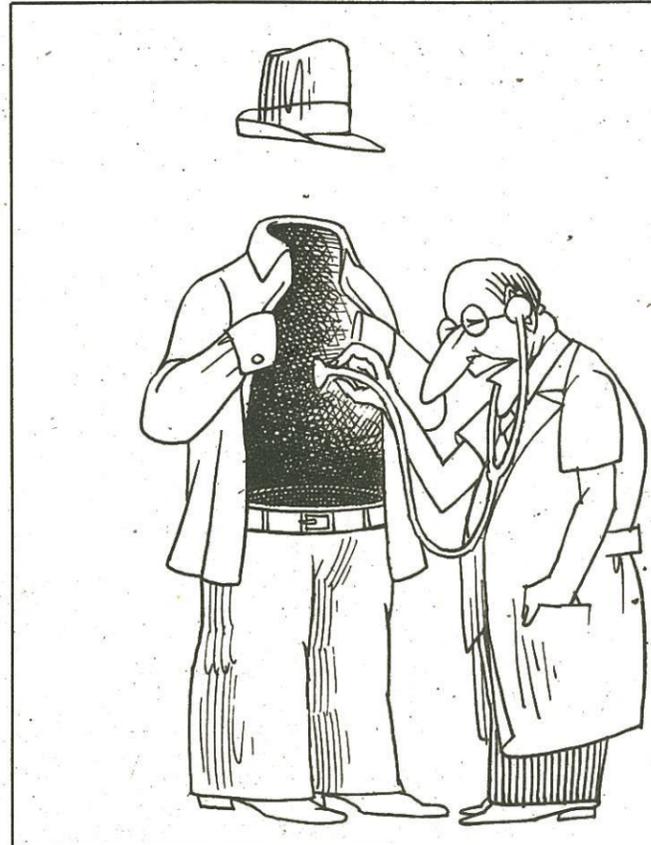
Vamos, de momento, a dejar de lado muchas cuestiones para fijarnos ahora en una sola, muy significativa y sintomática.

En el apartado 3 del artículo 6 se determina que los sindicatos que tengan la consideración de «más representativos» a nivel estatal al conseguir en dicho ámbito el 10 por ciento o más del total de delegados del personal, de los miembros de los comités de empresa, «gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales» en orden a la representación institucional, a la negociación colectiva, al ejercicio de huelga, es decir, en todos los órdenes de la acción sindical.

Con lo cual, un sindicato «más representativo» a nivel estatal puede ejercer la acción sindical plena —negociación, representación, etc.— en una comunidad autónoma, en una provincia, en una localidad, en una empresa, en un centro de trabajo, etc. **aunque en este sentido concreto no tenga ninguna representatividad.**

La cuadratura del círculo

Lo que decimos está claro: esto es la cuadratura del círculo: un sindicato «más representativo» a nivel estatal no sólo es, por decreto, por ley simplemente, representativo, sino «más representativo» incluso donde



carece en absoluto de representatividad.

Ante esto, un comentarista afirma: «Con ello se concede a dichos sindicatos un poder realmente omnímoto y que en el Derecho comparado no tiene precedente, al menos en tal extensión. Es de imaginar que el buen sentido y la experiencia sindicales desaconsejen accionar donde no tengan audiencia, pero es una suposición que la ley no contempla de modo preventivo».

Al contrario, añadimos, la LOLS faculta esa actuación, la estimula. ¿Por qué? ¿Para qué? ¿Por qué, examinando los distintos borradores del proyecto se advierte que se

avanza en ellos paso a paso en la atribución de ese «poder omnímoto» hasta de trucaje y suplantación a los «más representativos» de ámbito estatal? Evidentemente ello es fruto de una voluntad política, de unos objetivos políticos. De política sindical en cuanto al modelo de relaciones laborales que se quiere implantar a golpe de ley y del tipo de sindicalismo que se desea promover. Pero también y de raíz, esta política sindical es un elemento más de una voluntad política extrasindical alguno de cuyos productos ha tenido que desautorizar el Tribunal Constitucional. Insistiremos.

V. ELORZA



Nahi bai, baina ezin

Badute legeek beren garrantzia, kontutan artuak behar izateraino. Ez diot hau errespetagarriak izan eta gure menpetasuna eskatzen dutelako. Oraingoz ez diot alde

horreri begiratuko, beste bateri baizik: legeek giza harremanak itxuratzen duten indarrari, alegia. Badute indar hori neurri batetan, eta horregatik diot kontutan hartzekoak direla; gure artean legeen indar hori gutxiesteko bada horrelako joera bat eta. Orain bertan estaduko parlamentuan eztabaidatzen ari diren sindikal askatusunari buruzko legeak ez du izango erabateko ahalmena bere erara lanharremanak aldatzeko. Hori ez, baina hala ere eragin berezia izango duala, dudarik ez. Eta luzarora irauntzekotan, ezin asma ahal hainako ondorenak. Besterik gabe, horregatik izango dala kontutan hartzekoa, diot. Lege horrek alderdi askotxo

ditu, geiegi, orain eta hemen denak azeitzeko. Ez da hori, beraz, une honetako asmoa. Punto bat bakarra azpimarratuko dugu. LOAPA delako intenzioekin zerikusia duan punto bat hain zuzen. Jakina denez, zoritxarreko lege harekin Euskalherriaren autonomia murriztuz batera aurrera bidea ere oztopatu eta, ahal izanez gero, baita ere moztu.

Orain bada Sindikal Askatusunari buruzko lege-aurreproiektu honen bidez sindikal eta lan-harremanen eremuan helburu berdin xamarra iritxi nahi dute. Euskalherriari eta euskal sindikatoari hegoak moztu, gai horietan, hain zuzen. Egia da alor horretan ez dela errealitatea lege nahie-

ra errez menderatzen, baina legeraren aurre-proiektu horren jomuga hori salatu beharrean gaude eta gogor jokatzen aurrera atera ez dedin. Lortu nahi duten eragabekeriaren eskergak erak, atzera jo beharrean jarriko ditu. Benetan eragabekeria da sindikal errealitate sendo batetan edonolako lege hutsez lortu nahi ahal izatea begien aurrean jartzen zaiena eta jokabide luze eta latzez iritxi behar izaten dena, legearen bidetxorren bitartez errez eta lasai eskuratu nahi izatea.

Orrialde honetan bertan erderaz idatzia aurkituko duzu hitz hauen argibidea. Urrengoan gehiago.

ITURRIAGA

Degradación e insensibilidad

¿También produce insensibilidad la crisis? De hecho, por lo que sea, se está produciendo una extensión increíble de la insensibilidad ante los riesgos de cierto tipo de trabajos y del... paro. Riesgos para la salud física y psíquica del trabajador o del parado.

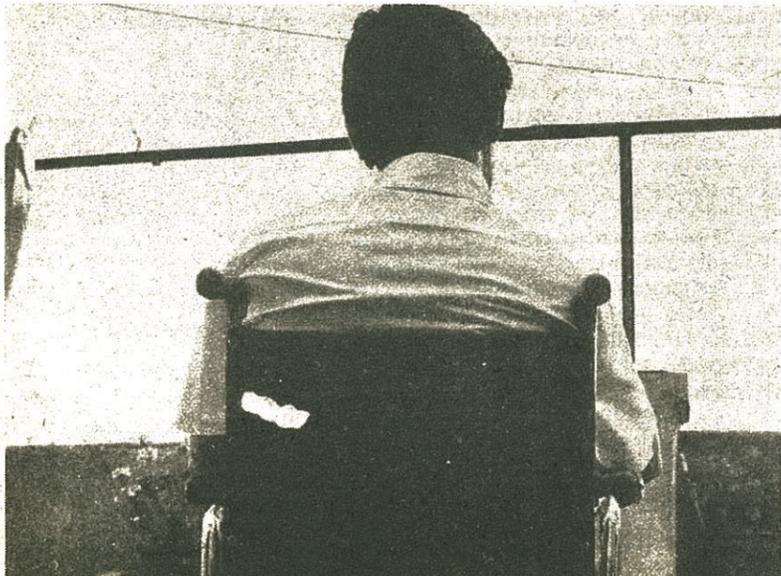
Ante este hecho alarmante, los sindicatos estamos levantando la voz. Es ocioso dar cifras. Que el 20 por ciento de la población muere de cáncer y que el 40 por ciento de esos casos podrían ser imputados a causas profesionales, que determinadas psicosis encuentran campo abonado en la especial situación de parado, etc. El empleo a cualquier precio, incluso al de la propia salud; el ajuste industrial a cualquier costo incluso al de la muerte prematura de muchos parados trastornados. La crisis y las condiciones que crea enmascaran bajo cifras frías un verdadero holocausto humano en cuya ocultación trabajan intereses bien conocidos. Se cultiva la insensibilidad, se esconde lo que puede hacer elevarse un grito de indignación. ¿Se podrá un día calcular lo que

esta crisis está costando en términos de salud en la clase trabajadora?

Hay veces que con solemnidad se utiliza la frase de «esto es innegociable», que quiere decir: aquí me planto. Pues bien, si hay algo realmente innegociable eso es la salud del trabajador.

Las condiciones de trabajo se están degradando día a día; con una infinita dosis de culpable despreocupación se están introduciendo en la industria productos que son utilizados o transformados cuando hay constancia de su nocividad y cuando la misma podría ser evitada. Por eso en una reciente entrevista, estaba asistido de toda razón el secretario de la CES, F. Staedelin, al afirmar: «Es escandaloso que los gobiernos cedan con frecuencia a los lobbies patronales y rehusen adoptar medidas legislativas de prevención bajo pretexto de costos económicos». Ha que detener esa lógica criminal. ¿O es que vamos a volver al tiempo de los negreros?

MURU



Normas de procedimiento para la declaración de sectores en reestructuración

Limitaciones

La Administración autónoma, a la hora de abordar este proceso de reestructuración, se encuentra con una serie importante de limitaciones que es preciso señalar:

Limitaciones de orden legal

Ya se ha comentado que no se trata, por tanto, de la declaración de un proceso oficial, al no tener la competencia para ello. Esta limitación legal implica también limitaciones de orden económico y social, como veremos.

Limitaciones de orden económico

La comunidad autónoma no dispone de crédito oficial, ni de política financiera propia y no tiene, por tanto, los usuales mecanismos de financiación a estos efectos, como, por ejemplo, la variación de coeficientes bancarios, en el caso de la Administración central, etc.

Limitaciones de orden socio-económico

El no disponer de competencias en los campos laboral y de Seguridad Social significa una limitación básica que impide tratar adecuadamente los excedentes laborales en su caso (fondos de empleo, jubilaciones anticipadas, etc.).

Estas limitaciones condicionan grandemente el proceso de reestructuración industrial y obligan a que, inicialmente, se deban conocer, con todo detalle en cada sector, las posibilidades reales, de tipo económico, social, laboral, etc., que puedan impedir o limitar una solución técnicamente adecuada y que son datos previos a la hora de tomar una decisión de embarcarse o no en un proceso reestructurador.

Esto pone de relieve la necesidad ineludible de un acuerdo entre las dos administraciones, autónoma y central, que permita soluciones eficaces a los aspectos laborales antes aludidos para poder hacer viables los planes de reestructuración.

Dimensión

En la actualidad, y según los estudios de que dispone el Departamento de Industria y Energía, hay una serie de sectores que se encuentran en crisis o cuya supervivencia o desarrollo exige una modificación de sus estructuras.

Todos estos sectores si manifiestan la voluntad de sus componentes, trabajadores y empresarios, de abordar un proceso de reestructuración, estarán, por tanto, en disposición de acceder a estas ayudas oficiales que se propugnan, con la limitación que supone la disponibilidad presupuestaria.

Es lógico pensar que las necesida-

des van a ser muchas y los presupuestos nunca son abundantes, pero en el tiempo que dura el proceso de maduración y la configuración de la voluntad reestructuradora en un sector se podrá ir profundizando en la necesidad y repercusiones sociales, e intentando allegar más recursos económicos, si se considera procedente.

No obstante, a la vez se están haciendo estudios complementarios por parte del Departamento para confirmar y valorar el enfoque sectorial y las necesidades de variaciones de estructuras de dichos sectores para los años 85 y 86.

Requisitos

Para que un sector pueda solicitar ser declarado en reestructuración deberá cumplir los siguientes requisitos:

1.º Que sea un sector cuya supervivencia o desarrollo exija un proceso de modificación de sus estructuras.

2.º Demostrar mediante razones objetivas (nivel tecnológico, número de empleos afectados, potencial exportador, perspectivas de futuro, porcentaje de participación en el PIB de la CAPV, etc.), una fuerte incidencia del sector en la comunidad autónoma del País Vasco.

3.º Que sea presentada solicitud formal por la totalidad del sector o, en su defecto, por un porcentaje esencialmente significativo del mismo, referido al número de empleos, valor de la producción, valor de la facturación u otros ratios específicos del sector. La solicitud deberá ser presentada por la asociación sectorial u órgano interempresarial que asuma la representación de los solicitantes, y vendrá acompañada de la documentación que a continuación se relaciona.

Cuando, a juicio de las centrales sindicales, exista un sector en el que concurran los dos requisitos mencionados en primer lugar, y no se haya presentado la correspondiente solicitud formal, podrán ponerlo documentalmente en conocimiento del Departamento de Industria y

Energía, el cual transmitirá su opinión al organismo o asociación empresarial correspondiente.

La reestructuración en Euskadi

(Resumen de las normas para la reestructuración, dictadas por el Gobierno vasco)

Documentación

Además de la solicitud formal que incluya los datos referidos en el apartado anterior deberá adjuntarse:

a) Diagnóstico del sector en el que se incluya

—Evolución histórica del sector en sus principales magnitudes.

—Estructura empresarial del mismo (número de empresas, localización, dimensión, composición societaria, etc.).

—Estructura del personal de las empresas y estimación del empleo excedente.

—Situación económico-financiera del sector y aportaciones estimadas de fondos necesarios, así como ayudas que se solicitan para el saneamiento del mismo.

—Situación tecnológica de proceso y de producto.

b) Objetivos de la reestructuración, acciones comunes interempresariales que se desean poner en práctica

Procedimiento

1.º Las solicitudes y documentación correspondiente deberán ser presentadas en el Departamento de Industria y Energía, Dirección de Reestructuración Industrial. El Departamento dará la necesaria publicidad a las solicitudes presentadas, dando un plazo de 15 días, antes de iniciar su estudio, para posibilitar nuevas incorporaciones de empresas.

2.º El Departamento de Indus-

tria y Energía elaborará un pre-informe sobre la solicitud que será presentado a una Comisión Informativa compuesta por representantes de la Administración vasca (Departamento de Trabajo e Industria y Energía), centrales sindicales representativas en el sector y patronal.

Esta comisión tendrá como funciones básicas:

a) Servir de órgano de encuentro para posibilitar una reestructuración negociada del sector.

b) Analizar el procedimiento aconsejable, su duración y las necesidades financieras del mismo.

c) Analizar las necesidades y posibilidades de ayuda de las administraciones vasca y central.

De acuerdo con las opiniones de dicha comisión, el Departamento de Industria y Energía elaborará el informe definitivo, al que podrá unirse, por separado, si así lo desea, las opiniones de las partes intervinientes.

Dicho informe será presentado a la Comisión Económica, quien, tras el acuerdo correspondiente, someterá a decisión del Consejo de Gobierno la procedencia o no de la declaración del sector en reestructuración, fijando en su caso las condiciones que estime convenientes, así como las ayudas que de manera global (referidas a tipos y cuantías aproximadas) se destinen, en principio, a la reestructuración del sector.

Desde la presentación del expediente hasta la resolución del Consejo de Gobierno, el plazo no podrá ser superior a dos meses, salvo errores o falta de información suficiente en la documentación presentada.



Proceso

Una vez declarado el sector en reestructuración, se constituye un organismo gestor de la misma Comisión de Seguimiento.

El organismo gestor tendrá como misiones principales la elaboración del plan de viabilidad, así como el desarrollo operativo y la ejecución técnica del citado plan y otras funciones que se le encomienden. El citado organismo compuesto por representantes de los empresarios afectados y profesionales de reconocido prestigio nombrados por la Administración en la proporción que se establece en cada caso.

El organismo gestor se constituirá por declaración expresa de la Administración, mediante un plan de reestructuración, formas de agrupación empresarial, según se estime adecuado en cada caso.

La Comisión de Seguimiento que se constituirá también mediante declaración de la Administración en el mismo plazo, estará compuesta por representantes de la Administración, centrales sindicales patronal, en proporciones iguales a cada uno de ellos.

Una vez formalmente constituido el organismo gestor, en el máximo de cuatro meses, solicitará de ampliación de plazo, deberá enviar al Departamento de Industria y Energía, a través de la Dirección de Reestructuración Industrial, un plan de viabilidad general del sector y de cada uno de los sectores afectados.



ón y resolución de ayudas extraordinarias dictadas por el Gobierno vasco



restructurador

las empresas del mismo, con los consiguientes acuerdos, ajustándose a los siguientes puntos:

1.—El plan de viabilidad ha de ser elaborado con ayuda de profesionales independientes de reconocida solvencia.

2.—Dicho plan deberá incluir explícitamente los objetivos a conseguir (financieros, laborales, comerciales, productivos, tecnológicos, etc.) y las medidas necesarias para ello.

3.—Deberá venir acompañado de una revisión de los estados financieros de cada una de las empresas realizada por auditorías independientes, con el alcance que se determine por el Departamento de Industria y Energía del Gobierno vasco.

4.—Se adjuntarán los acuerdos suficientes de los protagonistas fundamentales de la reestructuración: empresas, accionistas, personal, acreedores, entidades financieras, organismos públicos, etc.

5.—Se explicitarán por separado las ayudas solicitadas a la Administración pública vasca y central.

6.—El Departamento de Industria y Energía, a través de la Dirección de Reestructuración Industrial, presentará el oportuno informe y formulará la propuesta concreta de ayudas a examinar por la Comisión Económica.

Para la toma de la decisión oportuna en el citado informe, se valorará especialmente junto a la validez técnica del planteamiento de



Una de cal y varias de arena

El decreto-ley de reconversión del 30-11-83 aprobado por el Gobierno central ha sido reiteradamente criticado por nosotros, entre otros, en un aspecto básico para Euskadi, cual es su carácter limitativo al abarcar a pocos sectores y grandes, olvidándose del verdadero entramado industrial de nuestro país. Precisamente por ello hemos venido reclamando al Gobierno vasco la adopción de medidas que permitiesen la reconversión de sectores necesitados de ella e ignorados por la Administración central.

El pasado mes de febrero el Ejecutivo autónomo ha aprobado las «normas de procedimiento para la declaración de sectores en reestructuración y resolución de ayudas extraordinarias», cuyas partes más importantes se detallan en estas mismas páginas.

De un análisis somero de las citadas normas se desprende, en primer lugar, el carácter voluntarista de las mismas, por cuanto que las dificultades con que puede tropezar el proceso son grandes, dadas las limitaciones de orden legal de la comunidad autónoma, al carecer de competencias sobre mecanismos financieros y laborales que tienen un carácter



de básicos para llevar a buen puerto el proceso reconvensor. No obstante, entendemos que el planteamiento es un paso adelante por cuanto que supone una voluntad de superar las indicadas dificultades, al poner a prueba tanto la capacidad de la comunidad autónoma como la de todos los colectivos implicados para exigir a la Administración central el traspaso de competencias en las materias básicas que hagan factible la reconversión de diversos sectores. El carácter de reconversión abierta a cualquier sector necesitado, con limitaciones

exclusivamente de índole objetiva, tal y como veníamos reclamando también a la Administración central, puede considerarse como positivo al no marginar ningún sector de cierta incidencia en la comunidad autónoma. Igualmente, hemos de destacar los puntos más negativos que observamos en el citado documento, cuales son: El poco papel que en el comentado proceso se atribuye a los sindicatos al participar sólo en una comisión de seguimiento de un plan a desarrollar casi de manera exclusiva por los empresarios, y el hecho de que

las únicas obligaciones concretas que el documento recoge son para los trabajadores, al imponer la obligatoriedad del ajuste de plantillas si fuese preciso y las reducciones salariales como condiciones «sine qua non» para aceptar la reconversión, sin que en ninguna parte veamos obligaciones ni para empresarios, ni para acreedores, ni para entes financieros o públicos. Nada de esto tiene que extrañarnos si tenemos en cuenta que las citadas normas no han sido negociadas con los sindicatos, como hubiese sido lógico.

En resumen, nos encontramos ante un proceso de reconversión que supondrá una verdadera prueba de fuerza y capacidad, tanto para los sindicatos, que deberemos superar los defectos de la normativa, como en general para todas las partes implicadas, que tendrán que poner en juego toda su capacidad de presión ante la Administración central para obtener la aplicación de medidas laborales y financieras que hoy legalmente están vedadas a la comunidad autónoma, so pena de no poder hacer factible la reconversión de tantos sectores de Euskadi dejados al albur por el Gobierno central.

J. M. MENDOZA

viabilidad, el equilibrio adecuado en el reparto de los costos y sacrificios de la reestructuración asumidos por los distintos protagonistas del plan.

Se valorarán preferentemente la cuantía, forma y cadencia de nuevas aportaciones de fondos propios y su efecto sobre la recuperación de los fondos propios de la empresa. La cuantía deberá ser similar a la ayuda extraordinaria solicitada.

Los acuerdos con el personal han de tener la exigibilidad suficiente como para garantizar que la empresa es perfectamente competitiva en cuanto a la incidencia del coste de personal, para ello el acuerdo correspondiente ha de contemplar los siguientes aspectos:

a) Niveles de empleo, con compromiso de realización del ajuste de plantilla en caso de ser necesario.

b) Niveles salariales, con aceptación de moderaciones salariales, en función de los niveles realmente existentes, que serán siempre inferiores al IPC del propio año a lo largo del plan de viabilidad.

c) Compromiso de mantener durante todo el plan de viabilidad la proporción de la masa salarial sobre la cifra de ventas y otra que se considere representativa y controlable (como facturación, valor añadido, cash-flow, etc.).

Excepcionalmente, cuando no se produzca el cumplimiento estricto de las dos condiciones anteriormente citadas, referentes a la aportación de fondos propios y al acuerdo con el personal, la Comisión Económica podrá considerar la concesión de ayuda extraordinaria, siempre que ésta guarde una proporción mínima sobre el número de empleos conservados.

Asimismo, se tomarán en consideración la importancia de las medidas de integración de empresas, producciones y funciones, los cambios tecnológicos contemplados, las mejoras de productos y procesos, etc.

A la vista del informe y propuesta citados, la Comisión Económica adoptará la decisión pertinente, aceptando o devolviendo la solicitud de forma motivada, con indicación de qué aspectos o medidas no están incluidos y debieran recogerse para tener derecho a las ayudas.

El proceso señalado, que comprende tanto las actuaciones del Departamento de Industria y Energía Como las de la comisión Económica, se llevará a cabo en el

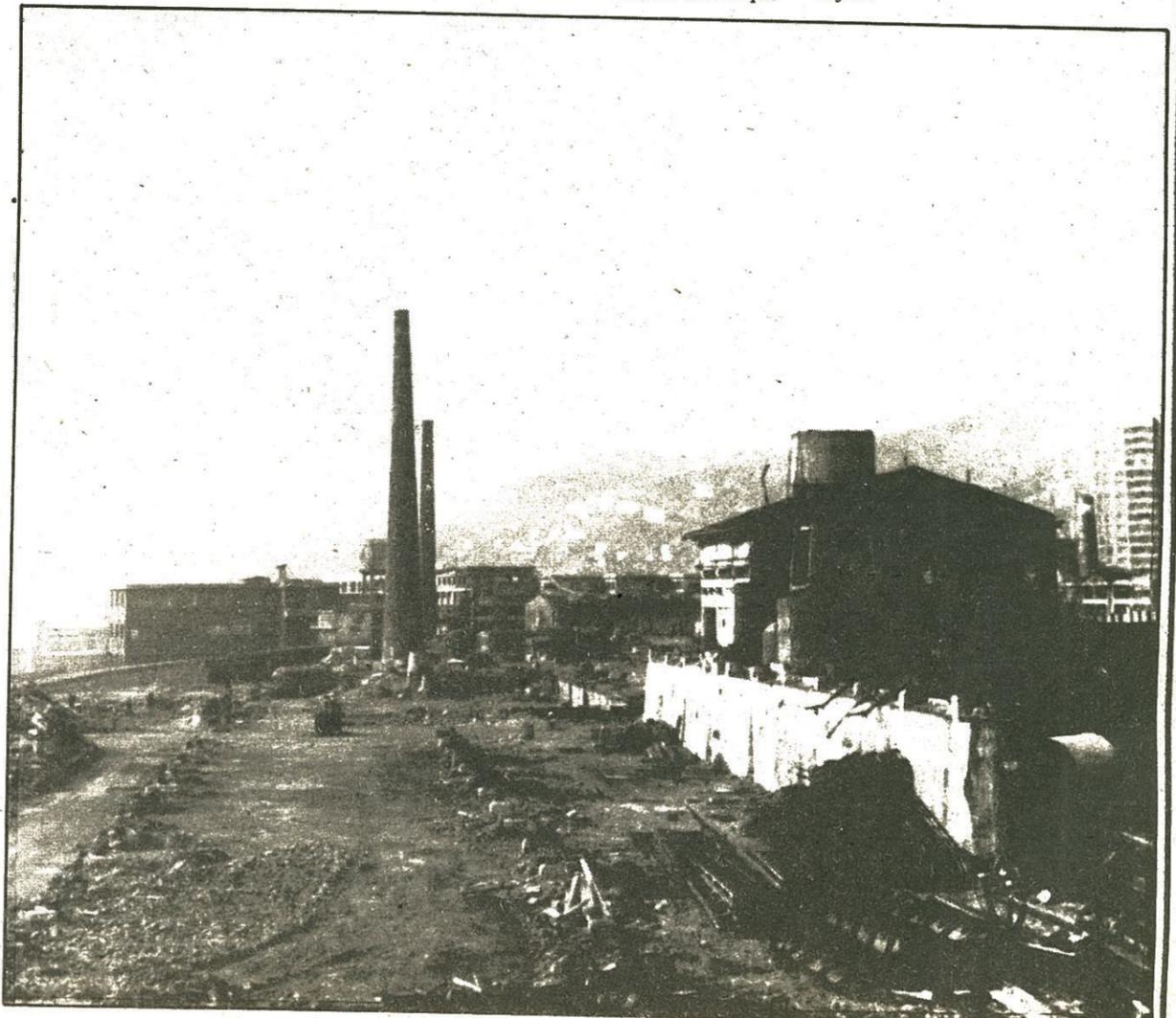
plazo máximo de dos meses a partir de la presentación de toda la documentación indicada en el apartado B.

En todo caso, la aportación del Gobierno vasco tendrá un carácter complementario con relación a las aportaciones de los protagonistas directos.

7) Las ayudas solicitadas al Gobierno vasco por el órgano gestor no serán hechas efectivas hasta que

exista plena constancia escrita de la existencia de todos los acuerdos necesarios entre las partes directamente implicadas para la consecución de los objetivos de la reestructuración del sector, salvo casos excepcionales que necesariamente deberán referirse a la implementación de acciones interempresariales.

8) Los plazos establecidos podrán ser variados cuando circunstancias objetivas así lo aconsejen.



La situación de muchas fábricas de las distintas ramas del sector textil es, en el aspecto laboral, de connotaciones arcaicas, caciquiles y paternalistas

Cuando la confección es algo más que coser y cantar

Hablar del sector textil es una cosa bastante sencilla y compleja a la vez, pues alberga a una docena de subsectores diferentes caracterizados por los distintos productos que utilizan, así como las diversas fases del proceso productivo en el que cada uno de ellos se encuadra. Hace ya algún tiempo abordábamos el mundo textil de las fábricas de la zona de Bergara, cuya producción se ha visto transformada, posteriormente, por la introducción en algunos casos de nueva maquinaria de avanzada tecnología. Hoy analizamos el terreno laboral del subsector de la confección y lo hacemos tomando como ejemplo a dos empresas, una de 135 trabajadores Confecciones Hernaiz Benfer, de Bilbao, y Confecciones Jolaseta, de Sestao. Marisa González, delegada por esta última empresa, y Juani Martín, Charo Ramírez y Mariglori Álvarez, delegadas de Hernaiz, conversaron con ELA-Astekaria. El trabajo a domicilio, las duras relaciones de trabajo, la falta de convenios de empresa, la necesidad de una mayor afiliación sindical, la importancia de hacer elecciones para tener la posibilidad de negociar con la empresa... fueron los temas que iban surgiendo y con los que hemos confeccionado este reportaje.

En el taller Jolaseta, comenta Marisa, en el período de cinco años se ha reducido la plantilla de forma rápida, de 130 a los 35 actuales. En el fondo de la cuestión está el trabajo a domicilio. El trabajo que se hacía en la fábrica se ha ido trasladando a los domicilios. Se ha ido sacando trabajo, incluso maquinaria. Con el paso del tiempo resulta que es más la producción que se realiza fuera del taller que dentro. Se le ha dado la vuelta, para entendernos.

Y el método para ir reduciendo plantilla ha sido, por ejemplo, el aprovecharse de las bajas para ir echando a la gente a la calle. Así de sencillo. O sin excusas de ningún tipo.

La mayoría de la población trabajadora de este sector es femenina y ello le da unas connotaciones especiales a las relaciones de trabajo de estas empresas. Los cualificados (hombres) y las encargadas cobran con sobre, el resto no. Aquellos no fichan, el resto sí. Son datos que nos comentan las delegadas de Hernaiz Benfer, que resultan explícitas a la hora de analizar las relaciones con la dirección.

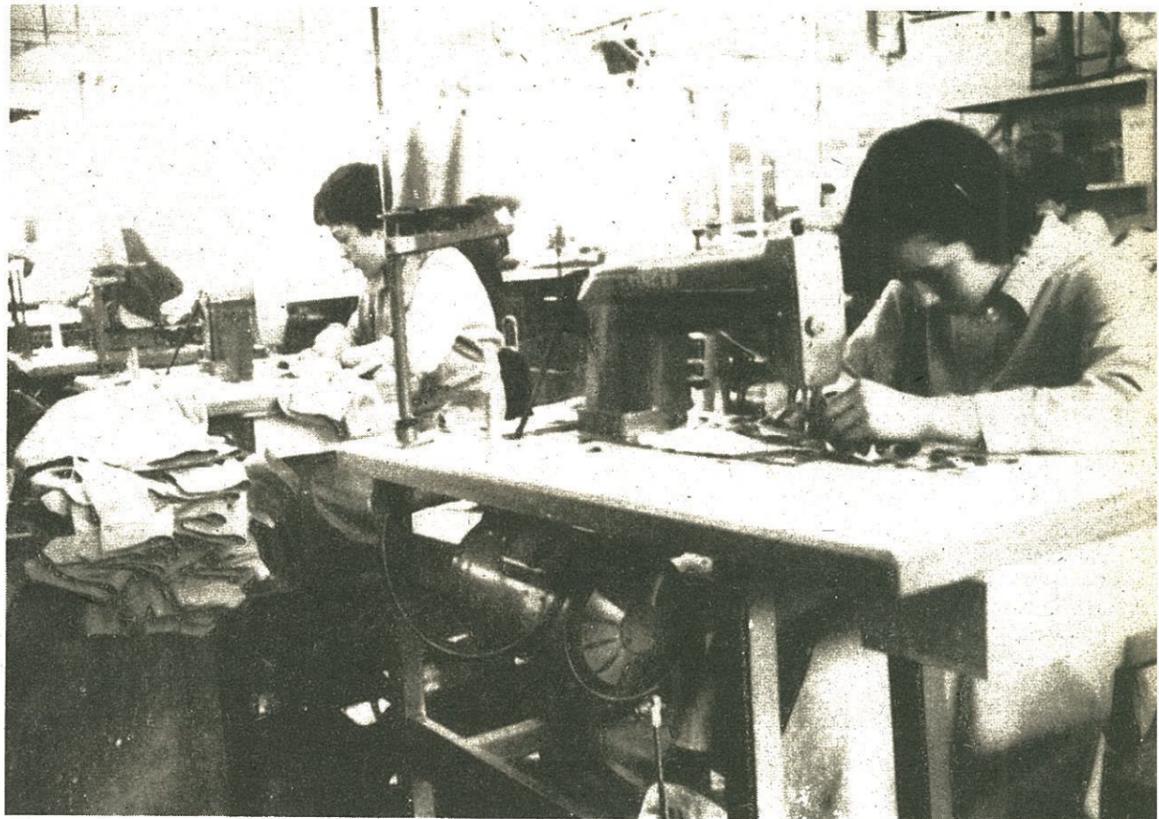
Comentan que son individuales, de total control con pocas posibilidades de plantear los problemas con normalidad. Parece como si el ambiente que se respira fuera de miedo a protestar, pues la amenaza acecha, dicen. Y aunque parezca irrisorio para otros sectores, aquí se han dado casos como que se quite el agua del retrete para que nadie se lave las manos durante el trabajo, o el que el jefe de personal entre al water buscando a las chicas o la prohibición de hablar o reprimir por contestar con «malos modales». Eso sí, todo ello con un tono muy paternal por parte de la dirección respecto a sus chicas, porque según la empresa

—comentaban— «a las chicas se les quiere mucho», frase textual de algún representante de la empresa.

Y la respuesta hasta ahora ha sido la de llorar de rabia. Ahora, que tras hacerse en el 82 las elecciones, que hay comité y que ha realizado una serie de denuncias con el tema del horario (bocadillo) y el trabajo sindical se hace de forma colectiva, la realidad va cambiando. Los problemas se van tratando con otra soltura, dejando de lado el miedo y con la sensación de que se está respaldado por un sindicato. Es el caso de estas delegadas de ELA y de sus compañeras que están afiliadas.

Ellas comentan que hay más confianza entre las mismas chicas, se discute y se preguntan cosas que antes se guardaban para adentro y hay como una pequeña esperanza de que puede ir tomando un cariz más favorable siguiendo por esta vía.

Precisamente, por estas fechas se está planteando por primera vez un convenio de empresa en este taller, lo que supone que la dirección tiene



Las condiciones laborales de las trabajadoras de la confección dejan mucho que desear. En muchas empresas están dando pasos importantes en la mejora de las mismas. Da la casualidad que cuando entra el sindicato, se piezan a cambiar muchas cosas. La afiliación de las trabajadoras es muy necesario para conseguir al

que negociar, cosa que hasta la fecha no se ha rebajado en hacerlo. Ahora hay interlocutores de los trabajadores y con ellos hay que canalizar la relación laboral. Poco a poco se van abriendo horizontes más libres para los trabajadores y la afiliación y el apoyo que se tiene del sindicato para hacer cualquier presión a la patronal vale mucho. Ahora más que nunca. De ello son muy conscientes estas delegadas.

J. L.

Con el sindicato, mucha tela que cortar

Allí donde hay afiliación a los sindicatos y éstos tienen fuerza, hay buenos convenios, mejores salarios y horario, así como condiciones de trabajo más dignas que donde no hay sindicatos y nadie siente la necesidad de la afiliación. Si hay paternalismo y

mano dura la patronal en las relaciones laborales en casi todos los talleres del sector textil, forma de hacerse valer y respetar los derechos que corresponden a todo trabajador es que la empresa tenga al sindicato enfrente cara a cara con el respaldo de los trabajadores.

Hay mucha diferencia entre empresas en donde se han hecho elecciones sindicales y donde se han celebrado. En el segundo caso se rige por el «donde el patrón no manda marinero» pero en el primer caso se rige por otro lema muy sencillo: cuanto más fuerza tenga el sindicato en el taller, más respeto tendrá la empresa para con los trabajadores. Así de claro. El comité y delegados están para algo y el hecho está demostrado. El miedo y la coacción personal de los mandos para con las trabajadoras van dejando paso a un tratamiento y a unas relaciones más respetables y de menos vasallaje.

Todo ello está cambiando gracias al trabajo sindical que realiza diariamente. Delegadas militantes y afiliadas, todos en conjunto van poniendo las cosas en su sitio, exigiendo las cosas que hay que exigir, sin miedo a amenazas y represalias.

Cuando hay capacidad de reivindicación es posible que se consiguen salarios más altos que los que marca el convenio estatal, una jornada y condiciones de trabajo mucho mejores que los normales que suelen establecerse para todos los trabajadores general. El patrón queda ahí, el mínimo. Les es muy cómodo pero el convenio de empresa puede pasar el listón que marca la empresa y el sindicato tienen precisamente, ese objetivo. Forzar a la dirección en el centro de trabajo a que negocie con los trabajadores. Ese es el camino que ya emprendieron muchas empresas y que el resto debe seguir el ejemplo. En ese caso, el de Confecciones Hernaiz Benfer es para imitar.



Delegadas y militantes de ELA de la empresa Hernaiz Benfer conversan con Dani, el responsable del sector del sindicato. Hablan de los preparativos de la huelga

Para ir solucionando los problemas, el mejor camino es el de la negociación a nivel de empresa

Por un convenio digno, huelga en Hernaiz Benfer

Ya era hora. Naturalmente que sí. Era hora de plantear los problemas en la mesa con la dirección. Era hora de empezar a negociar los temas que más preocupan a los trabajadores de la empresa. Ha costado pero ha llegado. Como todo, a su tiempo. En Hernaiz Benfer quieren negociar un convenio de empresa y la patronal dice que naranjas de la China, que el convenio estatal bien majo que es (entre otras cosas estipula un salario medio que no llega a los 40 billetes verdes al mes). Se reivindica el 13%

de incremento y la respuesta es la intransigencia. También se reivindica la aplicación de las 40 horas, con bocadillo incluido, y una serie de peticiones de tipo higiénico, pero la empresa no parece estar dispuesta a ceder. Y se convoca la huelga legal para el martes, día 27, y, en votación secreta, se apoya tal decisión por mayoría de los trabajadores.

Es la ocasión para estar unidos y conseguir algo bueno de esta huelga, acontecimiento que he relacionado inmediatamente con la que se vive en

una película que está en cartelera en Bilbao, en el Albéniz concretamente. Su título es «Norma Rae», película de temática sindical, desarrollada, precisamente, en una empresa del textil.

La dirección de Hernaiz Benfer no tendrá más remedio que optar por la vía del diálogo y la negociación. Si quiere hacerse «el duro» los trabajadores tienen una respuesta clara: Huelga. Todos unidos, a la calle reivindicando nuestros justos derechos. GABILONDO

Reseña jurisprudencial

Más sobre la ley de 29 de junio de 1983 sobre jornada máxima de 40 horas semanales

(Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 16 de diciembre de 1983)

Las relaciones laborales se han de regir, en primer término, por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado; en segundo lugar, por los convenios; después, por la voluntad de las partes, siempre que se establezcan condiciones iguales o superiores a las anteriores normas y, por último, por los usos y costumbres; así se desprende del art. 3 ET. Es decir, que existe en el campo laboral una jerarquía de normas reconocida en el art. 9.3 CE y el orden de prelación de fuentes a que se ha hecho mención al citar el art. 3 ET determina la primacía de la ley en cuanto contenga normas de derecho necesario sobre los convenios, salvo que éstos mejoren los mínimos y así resulta también del art. 85.1 ET.

Del art. 34 ET sólo pueden deducirse las siguientes consecuencias: a) que la jornada laboral será la pactada en convenio o en contrato; b) que existe un máximo que no puede ser superado; y c) que los convenios pueden regular jornadas anuales respetando el número máximo de horas extraordinarias y esto quiere decir que semanalmente se podrá, y actualmente en vigor la nueva ley, se puede trabajar por encima del límite máximo que se señale en dicho precepto, esto es, 40 horas semanales y reconducir este módulo semanal al anual siendo lícito que los convenios fijen, respetando en todo caso el máximo de horas extraordinarias, una jornada que en determinadas semanas supere las 40 horas, aunque como contrapartida evidentemente habrá semanas que sean de jornada laboral inferior a las 40 horas hasta acomodar la misma en un cómputo anual.

La ley 4/1983 de 29 de junio sobre jornada máxima, prevalece sobre lo establecido en convenios a propósito de la jornada en tanto en cuanto establezca aquella duración inferior a la de los convenios y desde su entrada en vigor se debe adoptar la duración que la misma impone, esto es, 40 horas semanales. Por otro lado, nada impide reconducir el módulo semanal al anual siempre y cuando el resultado final suponga respeto al máximo de duración fijado por la ley que no impide el que se pueda trabajar una semana más de 40 horas, siempre que se respete, a su vez, el máximo de horas extraordinarias distribuyéndose el número de horas anuales en semanas de distinta duración. Al entrar en vigor la nueva ley se deberán adecuar las jornadas a ésta y realizar las operaciones correspondientes teniendo en cuenta el número de horas ya trabajadas y las que resulte de aplicar aquella a partir de su vigencia, debiendo adecuar sus calendarios.

(S. del Tribunal Central de Trabajo, de 17 de diciembre de 1983)

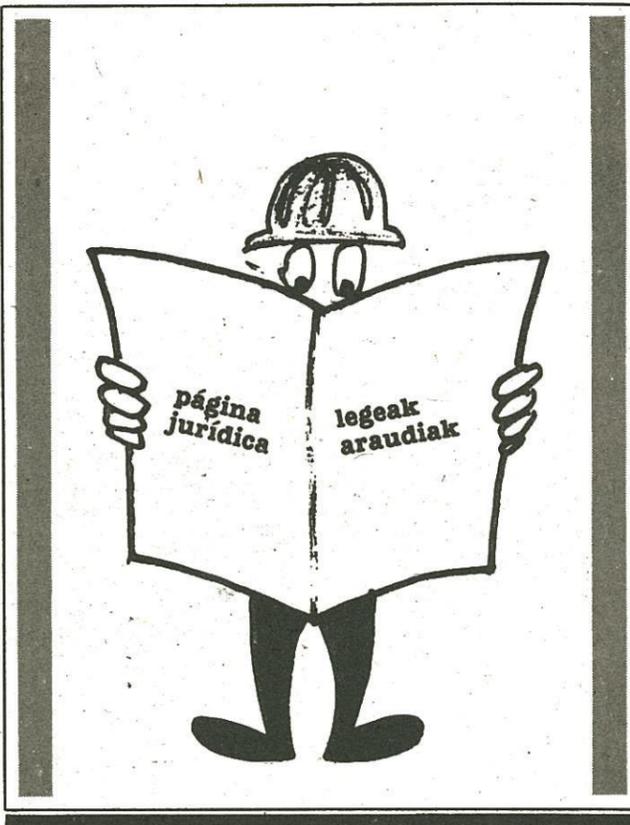
El ET ha quedado desplazado en lo referente a la jornada máxima de trabajo por la ley 4/1983 (Cfr. TCT 5ª S 22 noviembre 1983).

El ap. 2 disp. trans. ley 4/1983 no permite aplazar la entrada en vigor de la nueva jornada, ya que la salvedad del pacto en contra está exclusivamente referida a la ordenación global de la jornada.

Tiempo de presencia y tiempo de trabajo efectivo

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

Si en el convenio se establece un tiempo de trabajo efectivo y otro de presencia, en el que se descansa «para tomar el bocadillo», la suma de ambos tiempos compone la jornada convenida, sin que el descanso sea un tiempo perdido a costa del trabajador, sino un tiempo que abona la empresa y que forma parte de la jornada, máxime si ese descanso se retribuye aplicando todos los conceptos retributivos aplicables a la hora de trabajo efectivo y figura incluido dentro del cuadro de métodos operativos previstos en tarifa (Cfr. TCT 5ª SS 3 octubre y 12 noviembre 1980, y 8 junio 1981).



Fuerza vinculante del convenio colectivo. No es obstáculo la no adscripción de determinadas empresas y trabajadores a las organizaciones negociadoras

(S. del Tribunal Central de Trabajo, de 17 de noviembre de 1983)

A partir de la entrada en vigor del ET, dentro del ámbito de un convenio colectivo no cabe hacer distinción alguna, a los efectos de su aplicación, entre los trabajadores y empresas que han estado representadas en su negociación.

—No constituye obstáculo alguno para la aplicación del convenio el hecho de que una determinada empresa o algunos trabajadores no pertenezcan a las asociaciones patronales o sindicales que lo suscribieron.

—El convenio vincula a todas las empresas y trabajadores del sector a que se extiende, aunque no hayan intervenido en las negociaciones que dieron lugar a su aprobación, ni hayan estado representados en ellas.

Contratos de trabajo «encadenados». Fraude de ley

(S. de la Sala sexta del Tribunal Supremo, de 30 de noviembre de 1983)

El trabajador realizó no sólo las funciones de redactor para las que fue contratado en determinado programa, sino, además, en otros que exceden de las del contrato para obra o servicio determinado inicialmente objeto del contrato, por lo que, en definitiva, viene a encubrir actividades ajenas no sólo a las funciones de redactor, sino a las del espacio para el que fue contratado, con lo que debe presumirse aquél como de duración indeterminada a tenor del art. 14 LRLab. y art. 15.1 ET, y, por tanto, no extinguido el contrato al haberse concluido en la programación del espacio inicial.

Ha de aplicarse el fraude de ley a los contratos «encadenados» (Cfr. TS 6ª SS 9 octubre 1979 y 28 setiembre

1982), teniendo en cuenta que, en el caso, bajo la apariencia de un contrato para obra o servicio determinado, se encubren una serie de actividades que extravasan no sólo la categoría señalada en el contrato escrito, sino la propia obra o servicio a que éste se refiere.

Nombramiento para cargo público de trabajador en situación de excedencia voluntaria

(S. del Tribunal Central de Trabajo, de 19 de noviembre de 1983)

La situación de excedencia forzosa se produce a partir de la fecha en que el trabajador es nombrado para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, conforme dispone el art. 46.1 ET.

No obsta a la situación de excedencia forzosa que el nombramiento para cargo público se produzca durante la excedencia voluntaria, por cuanto a partir del nombramiento para cargo público la inasistencia al trabajo dejará de tener su fundamento en la voluntaria y pasará a tenerlo en la forzosa.

No es lícito establecer en perjuicio del trabajador una exigencia, cual es la de encontrarse el trabajador en activo servicio en la fecha de la designación para el cargo público, a efectos de su pase a la situación de excedencia forzosa.

Excedencia voluntaria. Derecho al reingreso

(S. del Tribunal Supremo, de 15 de diciembre de 1983)

De acuerdo con los arts. 46.5 ET y 33.3 Convenio Colectivo de Trabajo para la Banca Privada (R DG Trabajo de 15 julio 1982), es incuestionable el derecho del trabajador que reingresa al finalizar su situación de excedencia voluntaria, a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca en la misma plaza donde prestaba sus servicios al quedar en aquella situación.

El derecho a reingresar, que corresponde al trabajador excedente voluntario, en los términos resultantes de los arts. 46.5 ET y 33.3 Convenio Colectivo de Trabajo para la Banca Privada (R DG Trabajo de 15 julio 1982), no puede ser ignorado por la empresa argumentando que la jubilación producida no había originado vacante, por haber sido amortizada la plaza ocupada por el jubilado, porque esa amortización no pudo ser hecha por el empresario sin sujetarse a la oportuna aprobación de la autoridad competente, y tanto menos cuando esa decisión de amortizar vulnera el derecho del excedente al reingreso.

Horas extraordinarias. El realizarlas no supone una condición más beneficiosa, por lo que pueden ser suprimidas por el empresario

(S. del Tribunal Central de Trabajo, de 16 de noviembre de 1983)

El trabajo en horas extraordinarias corresponde, en su proposición, al empresario, así como corresponde a la libre aceptación del trabajador el realizarlas; por lo que su supresión queda sujeta a la voluntad del empresario, sin necesidad de la del trabajador.

El régimen de horas extraordinarias, en principio restrictivo, no permite que por el mero transcurso del tiempo se incorpore al contrato de trabajo como un derecho adquirido por el trabajador o como condición más beneficiosa.

Todavía estamos esperando a que la Administración Central defina su política pesquera

Arrastre de Ondárroa: Amarrando cabos

La problemática para los barcos de arrastre vascos, o también llamada flota de altura, cuyos puertos son Ondárroa y Pasajes, se inició en el año 1976 con la reparcelación del mar, pues fue en ese mismo año cuando la Comunidad Autónoma Europea extendió el dominio de sus aguas territoriales hasta las 200 millas. Con esta ley se creó una situación de desventaja para nuestros arrastreros, toda vez que la merluza y otras especies asociadas se crían en unos caladeros que con la nueva ley quedan en aguas comunitarias. A partir de entonces se prohíbe la pesca a los arrastreros vascos (salvo los que tengan licencia), después de varios siglos de trabajo en esas aguas. Lo que se ha hecho es trazar una línea en el mar, dejando a un lado los peces y al otro los barcos.

Postura adoptada por el Gobierno central

El Gobierno español, desde el inicio del problema, no ha estado a la altura de las circunstancias, pues mientras que la CEE tenía una política pesquera, el Gobierno español ha carecido de ella y se ha dejado llevar ante las presiones comunitarias. Después de la ley de las 200 millas se han negociado cupos y licencias con la CEE para la flota del Cantábrico y tenemos que decir que estos cupos y licencias han ido disminuyendo cada año. Resulta paradójico que mientras que el Estado español es el primer consumidor de merluza y otras especies asociadas que se pescan en los caladeros que ahora han quedado bajo la jurisdicción de la comunidad y que ante la imposibilidad del abastecimiento del mercado interno por parte de la flota del Cantábrico, debido a la escasez de licencias, el Gobierno haya tenido que echar mano de las importaciones. Aparte de esto podemos decir que el Gobierno central no ha procedido al reparto de licencias según el Acuerdo Pesquero del 15 de marzo de 1980, ya que el citado acuerdo establece unas preferencias para las actividades pesqueras de las zonas fronterizas; es evidente que en este párrafo se refieren a nosotros.

Actitud de la patronal

Para atajar este problema era preciso de una patronal seria con control sobre la nueva situación y que desplegara medios para ir solucionando los problemas. Lejos de esto, la actuación no ha podido ser peor, no se han preocupado de nada, su actuación se puede comparar a la de un barco sin timón, que navega sin rumbo fijo. Así nos encontramos con un dato estadístico tan irracional como es el que mientras que

las licencias bajan de año en año, los barcos han ido en aumento, con lo que se ha agravado todavía más el problema existente.

Actualmente, se ha hecho «causa común» entre armadores y tripulantes, pero no estaría de más recordar a los que están haciendo proselitismo de la causa común de la actuación de los armadores para con sus tripulantes. En Ondárroa son moneda corriente las coacciones, los despidos, el incumplimiento de la legislación vigente, como ocurre con la descarga del pescado, la negativa a la negociación de convenios, la propuesta de unas bases ruinosas de cotización para los tripulantes, el desprecio a los sindicatos y un largo etcétera.

Ametrallamiento

A pesar de la ley de las 200 millas, parte de la flota vasca ha seguido faenando con y sin licencias en aguas comunitarias y pensamos que no es casualidad que después de siete años de que se viene faenando en esta situación en aguas comunitarias el ametrallamiento de los barcos «Valle de Achondo» y «Burgoa Mendi» ocurra justamente

un mes antes de iniciar las negociaciones del sector pesquero con la CEE.

Ante este brutal atentado, nuestro sindicato se dirigió a la ITF (Organización Internacional de los Sindicatos del Mar) para que enviase un comunicado de protesta al Gobierno francés, solicitando, asimismo, se sumen a la protesta los 150 sindicatos afiliados a la citada organización sindical internacional. Después del incidente, amarraron los barcos sin licencia y se iniciaron las acciones de protesta, con manifestaciones, piquetes y quema de camiones franceses.

Gestiones realizadas por ELA

En la reunión que mantuvimos el pasado 15 de marzo con el señor Oliver, secretario de Pesca del Gobierno central, nos enteramos cómo éste había propuesto a los armadores de Ondárroa que no se hicieran a la mar en un plazo de 15 días, es decir, hasta que se inicien las conversaciones con el Gobierno francés, todo ello para no dificultar más el resultado de estas conversaciones. ELA propuso que en el caso de que esta propuesta fuese aceptada, se tramitasen expedientes de suspensión temporal por fuerza mayor, con el objetivo de que los arrastreros cobren el subsidio de desempleo. Otra petición que hizo nuestro sindicato para los heridos del «Valle de Achondo» fue que aquellos que queden en situación de invalidez se les dé un tratamiento especial. Esta misma reclamación la dirigimos al consejero de Comercio, Turismo y Pesca del Gobierno vasco, señor Blasco, quien quedó en realizar gestiones con el fin de

proporcionar un empleo en tierra para el tripulante al que le han amputado una pierna.

El futuro de la flota pesquera de Ondárroa quedará pendiente de las negociaciones que a partir de abril mantendrá el Gobierno español con la CEE. Después de estas negociaciones nos comunicó el señor Oliver que el Gobierno central piensa sacar un decreto de ordenación de la flota pesquera de altura en el que posiblemente hablen de «excedentes de flota».

Con referencia a las próximas negociaciones a iniciar con la CEE, nuestro sindicato va a hacer una propuesta al Gobierno central, la propuesta es que no se negocie exclusivamente en base a la situación geográfica de los caladeros, sino que se introduzca un nuevo factor de negociación, esto es, que se negocie en base a los consumos internos de pescado de cada país. Es conocido que el Estado español es uno de los mayores consumidores de pescado y que a causa de la limitación de licencias las capturas de nuestra flota no pueden abastecer el consumo interno de pescado, por esto tienen que echar mano de las importaciones, cuando lo lógico sería adecuar las flotas a los consumos internos de cada país.

Debido a que el futuro de los puestos de trabajo dependen de las negociaciones que se iniciarán el próximo mes de abril, llamamos a los tripulantes a que permanezcan atentos a cuantas informaciones obtengamos de las mismas y a cuantas acciones proponamos ya que nuestra intención es seguir adelante en las gestiones iniciadas.

XABIER MURUA



Ondarrun gauza asko lotzen joan behar da, eta bakoitzak, dauken ardurara hartu. Administrazioak berea, armadoreak ere, eta, sindikatoak langileen interesak zaintzeko

Deberá ser ratificado por cada entidad foral

Firmado el convenio de la Administración Foral de Euskadi para 1984

El pasado 21 de marzo, en la sede del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, tuvo lugar la firma del V Acuerdo Regulador de las Condiciones de Empleo del Personal de la Administración Foral de Euskadi. El acuerdo fue suscrito por ELA y UGT, por parte sindical, y por los miembros del PNV, en representación de las entidades forales.

No acudieron a la firma, como tampoco lo habían hecho a las últimas sesiones de negociación, ni la representación del PSOE ni la de Euskadiko Ezkerra, sin que se sepan los motivos que han llevado a estas fuerzas políticas a adoptar esta actitud de falta de consideración hacia los trabajadores. No obstante, EE ha anunciado que se encuentra en período de consultas para decidir su adhe-

sión o no a este convenio.

Por parte sindical, CC OO. aludió discrepancias con algunos aspectos del convenio para no suscribirlo mismo. Los motivos alegados son más excusas rebuscadas que auténticas razones de fondo, tanto más cuanto que se han mostrado conforme con los incrementos salariales pactados.

Ahora, dadas las especiales características de este convenio, el acuerdo deberá ser sometido a la aprobación de los correspondientes órganos decisorios de cada entidad foral, esperándose que el proceso se efectúe de forma masiva e inmediata. La Comisión Paritaria del acuerdo encargada del seguimiento de este proceso de aprobación se reunirá a finales del próximo mes de abril a fin de anunciar la marcha del mismo.

Luzuriaga-Tafalla: Los sindicatos hablan

La sección sindical de ELA-STV, de Luzuriaga-Tafalla, valora como positivo los acuerdos alcanzados durante la negociación del Convenio para el año 1984, entre las que cabe destacar el incremento del 9% en salarios reales, y la consideración del tiempo de bocadillo como trabajo efectivo.

Las negociaciones se han caracterizado por su dureza, dada la utilización que ADEGUI hace al situar a Luzuriaga como banco de prueba. En el transcurso de las mismas ha habido que adoptar importantes medidas de fuerza, que han sido paros de media jornada y al final cuatro días de huelga. Se puede decir que como hecho a destacar cabría mención es-

pecial el grado de unidad alcanzado en las diferentes acciones, y el grado de madurez demostrado por los sindicatos en general y en el caso de ELA en particular, dejando bien patente que hoy, más que nunca, debe ser el sindicato el mejor instrumento de la defensa de nuestros intereses. Un sindicato con medidas eficaces a la hora de plantear a la patronal. Con la caja de resistencia se negoció de otro forma que sin ella. Todo ello nos lleva a una conclusión que no puede ser otra que la de salir fortalecidos y con expectativas mejores de cara al avance que está dando en la afiliación como el mejor exponente de una implantación sindical en clase e independiente.

RAMON CERROLAZ

Ayuntamiento de Barakaldo: Represalia sindical

Con motivo de las represalias y sanciones que el Ayuntamiento de Barakaldo ha realizado sobre el delegado de ELA en esta corporación, Enrique Da Silva, ELA-Administración Foral ha hecho público un comunicado-denuncia que transcribimos a continuación:

«Enrique Da Silva Corral, delegado de ELA en el Ayuntamiento de Barakaldo, miembro del Comité Sectorial de ELA-Administración Foral y vocal del Consejo de Administración del Servicio de Derechos Pasivos Complementarios, de la Diputación de Vizcaya, viene siendo objeto de una auténtica persecución por la corporación del Ayuntamiento de Barakaldo, encabezada por algunos concejales socialistas.

Tras someterle a un continuo acoso, negándole el permiso para asistir a las sesiones del citado Consejo de Administración y cuestionando el disfrute de sus horas sindicales, ahora, escudándose en inexistentes motivos laborales, se le sanciona con pérdida de dos días de salario, sin expediente disciplinario ni audiencia en un auténtico despropósito jurídico con la más absoluta falta de respeto a los derechos fundamentales de un trabajador.

ELA-Administración Foral quiere denunciar esta nueva muestra del talante de algunos representantes populares en su deseo de represalia a un sindicato que simplemente trata de defender a los trabajadores».