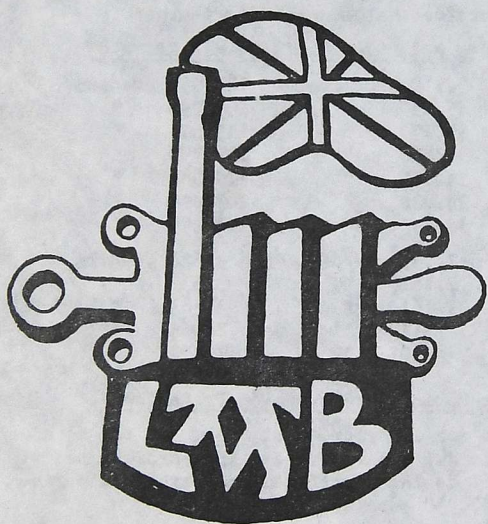


COMENTARIO AL ACUERDO INTERCONFEDERAL



DOKUMENTU
ZENTROA
TST 10058

SINDIKAL HEZKUNTZA

FORMACION SINDICAL



INFORMACION

VIGENTES A PARTIR DE 1° DE ENERO DE 1,983.

1.- BASE DE COTIZACION.

a) Para todas las contingencias excepto Accdts. Trabajo, Desempleo, F.Garantía y F.Profes.

La base única de cotización de cada trabajador estará constituida por la cantidad percibida durante el periodo que se liquide (excluidos los conceptos no tributables) más la parte proporcional de todos aquellos devengos salariales de vencimiento superior al mensual. La cantidad resultante se normalizará aplicando la escala de normalización vigente. Si la cifra obtenida es superior al tope mínimo que corresponda a la categoría profesional que se indica más abajo, se cotizará sobre la cifra obtenida, si es igual o inferior al tope mínimo se cotizará sobre éste, y si fuera igual o superior al tope máximo se cotizará sobre el máximo.

b) Para las contingencias de Accdts. de Trabajo, Desempleo, F. Garantía y F. Profesional.

La base de cada trabajador será la cantidad percibida en el periodo que se liquide, incluidas horas extraordinarias, más la parte proporcional de aquellos otros devengos salariales de vencimiento superior al mensual. El total obtenido se normalizará de acuerdo con la normativa vigente.

2.- TOPES DE COTIZACION.

a) Para todas las contingencias menos Accdts.Trabajo, Desempleo, F.Garantía y F.Profes.

Los topes mínimos y máximos de cada categoría profesional son los siguientes:

<u>GRUPO</u>	<u>MINIMO</u>	<u>MAXIMO</u>
1. Ingenieros y Licenciados	54.300 pts/mes.	187.950 pts/mes.
2. Peritos y Ayudantes titulados	45.030 "	155.790 "
3. Jefes Administrativos y de Taller	39.150 "	135.540 "
4. Ayudantes no titulados	34.830 "	119.790 "
5. Oficiales Administrativos	34.830 "	110.880 "
6. Subalternos	34.830 "	101.490 "
7. Auxiliares Administrativos	34.830 "	101.490 "
8. Oficiales de 1° y 2°	1.161 pts/día	3.620 pts/día
9. Oficiales de 3° y Especialistas	1.161 "	3.532 "
10. Peones	1.161 "	3.383 "
11. Trabajadores de 17 años	711 "	2.065 "
12. Trabajadores menores de 17 años	450 "	1.301 "

b) Para Accidentes de Trabajo, Desempleo, Fondo de Garantía y Formación Profesional.

La cotización para estas contingencias no podrá ser inferior, cualquiera que sea el número de horas trabajadas diariamente, al importe del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, más la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias reglamentadas, ni superior al tope máximo de 187.950 pesetas mensuales.

3.- TIPOS DE COTIZACION - DESGLOSE.

	<u>Empresa</u>	<u>Trabajador</u>	<u>Total</u>
REGIMEN GENERAL (sobre base individual normalizada)	25,80%	4,80%	30,60%
DESEMPLEO (sobre base Accdts. Trabajo)	4,80%	1,—%	5,80%
FONDO GARANTIA SALARIAL (a/b. Accdts. Trabajo)	0,80%	—	0,80%
FORMACION PROFESIONAL (a/b. Accdts. Trabajo)	0,40%	0,10%	0,50%
RECARGO ADICIONAL HORAS EXTRAS (Estructurales)	12,—%	2,—%	14,—%
RECARGO ADICIONAL HORAS EXTRAS (No estructurables).	25,80%	4,80%	30,60%

Las retenciones a los trabajadores, será del 4,80% para la base individual normalizada y el 1,10% sobre la base de Accidentes de Trabajo, más el tanto por ciento correspondiente sobre el importe de las horas extraordinarias abonadas.

4.- RECARGO ADICIONAL SOBRE HORAS EXTRAS.

Se aplicará con independencia de la cotización general, a todas las horas extras abonadas. En la columna de Accidentes de Trabajo se harán constar unicamente las cantidades que quepan dentro del tope mensual establecido para dichas contingencias.

El primer aspecto fundamental del Acuerdo Interconfederal para 1.983, es el de ser el marco superior a través del cual queda delimitado el marco de Negociación Colectiva, tal afirmación tiene su apoyo tanto en el Estatuto de los Trabajadores, al tratar el tema de los ámbitos de negociación, como en la interpretación que vino a hacer en este sentido el Tribunal Central de Trabajo en una reciente sentencia, es decir toda la Negociación Colectiva viene totalmente mediada por lo que ya han negociado la patronal, CC.OO. y UGT, esto posee unas implicaciones fundamentales entorno a que el centro de representación de los trabajadores se ha trasladado del centro de trabajo, donde el control de los trabajadores a su Comité o Delegados es mucho mas directo, a las centrales mayoritarias que no les interesa potenciar este órgano de representación en la medida que es mas directo y controlable, unicamente se utiliza a los delegados a efectos de porcentaje de negociación posterior, no como órganos de representación.

El ámbito se traslada de la empresa e incluso del marco geográfico de Euskadi, llegando a hipotecar en base a acuerdos de esta índole el futuro del Movimiento Obrero.

Es posible saltarse tal acuerdo pero evidentemente la batalla es mucho mas ardua, que si no existiera absolutamente nada.

Respecto de los crecimientos salariales, y para aquellas empresas o sectores que hayan venido percibiendo mas de 2 pagas extraordinarias, y dado que hay que valorar el Acuerdo junto con la modificación habida sobre cotizaciones, ya que ambas contingencias, tanto enfermedad, accidentes de trabajo, desempleo, etc., se prorratean todas las pagas extras, unido a que en total las cotizaciones para los trabajadores en 1.983 se han situado en el 5,9 frente al 5,6, es decir un 0,30% mas que el año anterior la banda de incrementos dada que viene planteada en brutos no en percepciones netas, no es del 9,5 al 12,5% sino inferior.

Esto como primera cuestión, y de otro lado se condiciona a la situación económica de la empresa, creación de empleo, así como a que se condicionen los incrementos a acuerdos sobre productividad y absentismo, es decir tal banda salarial parece tener el espíritu de condiciones máximas, ya que no se plantea incluso dentro de su propia lógica la posibilidad de que en empresas en las que se hayan repartido dividendos, la banda salarial sea mas alta, como en buena lógica de crisis compartida debiera corresponder.

No será de aplicación tal incremento en aquellas empresas en las cuales exista situación de deficit, pérdidas mantenidas y se le prevean pérdidas para el ejercicio 1.983, tampoco deben aplicarse los incrementos, ni tampoco las empresas que se encuentren en planes de reconversión ya negociados o que se ne-

gocien para 1.983.

REVISION

Respecto de la Revisión, se plantea en función del IPC, que ya sabemos la vulnerabilidad de tales datos, pierde así mismo el carácter semestral revisándose sobre el exceso y computándose los 4/3 al 30 de Septiembre siempre que a esta fecha se supere el 9%.

JORNADA

1.826 horas, 27 minutos. El tema es que no son 40 horas semanales y se sigue hablando de horas de trabajo efectivas, con lo que supone de incremento para aquellos trabajadores en jornada continua.

Por otra parte es importante señalar que la jornada laboral de 40 horas (las 1.826 horas, 27 minutos que dicen ellos) tendrá efectos durante el año 1.984 y no para 1.983, dado que para este año se estará a lo que establezca la negociación colectiva, siendo por lo tanto mentira el que se haya establecido la jornada de 40h. para este año, a pesar del bombo y platillo que han dado a este tema, pues el empresario siempre utilizará el argumento de que el Acuerdo Interconfederal no le obliga, con lo que nos encontramos en la misma situación de años anteriores, es decir en cada convenio se pactará la jornada para el año 1.983.

CONTRATACION COLECTIVA

Marca un compromiso claro para acabar con los convenios de empresa, tratando de sectorializar las cuestiones, para conseguir la unidad sectorial de ámbito estatal.

Otro aspecto es la tendencia hacia la negociación de convenios cuya vigencia temporal sea superior al año.

JUBILACIONES

Respecto de las jubilaciones a los 64 años con el 100%, se trata de una mera declaración de buena voluntad, cuando el Gobierno debiera haber establecido por Decreto tal jubilación sin condición alguna. Mientras se deje condicionado a que la empresa cubra ese puesto con un nuevo trabajador, en una economía de mercado libre en la cual se deja a la entera voluntad del empresariado la contratación o no de nuevos trabajadores, los trabajadores no podrán jubilarse a los 64 años con el 100%.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Dan la posibilidad de compensar las horas extra estructurales por el tiempo equivalente de descanso, lo cual es una vía clarísima para que se establezcan los horarios que la patronal desee.

Empiezan diciendo que se acuerda la supresión de las horas extras habituales recomendando que se sustituyan por nuevas contrataciones, pero esto no obliga a nadie a suprimir las horas, en definitiva mucha letra pero deja la cuestión tal como estaba.

PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO. SEGURIDAD E HIGIENE

Proponen la creación de un centro con el objetivo de fomentar la productividad, pretendiendo convertir a los trabajadores en gestores del capital.

Respecto a la Seguridad e Higiene no plantea ninguna medida concreta.

y en cuanto al tema de absentismo laboral en el cual las propias centrales sindicales adquieren el compromiso de garantizar la productividad, solo se computará como absentismo la ILT, acordada por los servicios médicos sanitarios oficiales y dure menos de 20 días.

EN RESUMEN EL TEXTO CONCRETA MEDIDAS PRECISAS DE SACRIFICIO PARA LOS TRABAJADORES, MIENTRAS QUE LAS MEDIDAS RELATIVAS A LOS ASPECTOS EMPRESARIALES (CONTRATACION, JUBILACION, etc.) SON MERAS DECLARACIONES DE PRINCIPIO SIN NINGUNA CAPACIDAD LEGAL DE OBLIGAR.

LANGILE
ABERTZALEEN
BATZORDEAK

C/. Astarloa, n. 6, 4.
Tfn. 4 24 91 60 / 67 / 68 / 69
BILBAO - 1