

CABE QUE COMO NORMAL SE ESTABLEZCA UN TIEMPO DE EMBARQUE DE SIETE MESES».

Sin embargo, los armadores siguen en sus trece de ser ellos los que, en definitiva, decidan si hay causa justificada para la ampliación a siete meses; admitiendo, sin embargo, la «normalidad» de los cinco meses.

Una de las grandes novedades aportadas por la Ordenanza Laboral consistía en la fijación de:

- 1) Seis horas de descanso ininterrumpido al día.
- 2) Ocho horas de jornada normal de trabajo como promedio diario.
- 3) Doce horas como máximo al día.

La puesta en práctica de esta normativa rompía todos los moldes establecidos en la actual estructura pesquera, donde el destajo más brutal presidía toda la actividad laboral a bordo. El hecho de que el barco tuviera que parar para que el personal de a bordo descansara seis horas seguidas era algo que no entraba ni en los cálculos ni en las mentalidades. Los trabajadores sí lo entienden desde el principio, y, de esta forma, el cumplir la Ordenanza es la baza a la que se juega en las grandes flotas. Se suceden las denuncias ante las autoridades laborales, los escritos a las empresas, las consultas a altos organismos... Los armadores apelan a la crisis pesquera actual: Según ellos, un barco que observe la Ordenanza Laboral en todos sus puntos, no es rentable bajo ningún punto de vista.

El pago de las horas «extras» quedaba regulado en la Ordenanza Laboral por unas disposiciones bien claras, que los armadores no aceptan y los trabajadores se empeñan en exigir. La fórmula propuesta por los armadores se salta los diálogos entre ambas partes —el llamado «concerto de horas»— y, aparte de negarse a pagar dichas horas, optan por presentar, para ser firmada por el trabajador a la hora de embarcar, una «fórmula supletoria», confeccionada arbitrariamente y unilateralmente. Los resultados hasta ahora han sido: Ni los marineros han cobrado lo que les corresponde en justicia, ni los armadores, se supone, han salido beneficiados de tanto conflicto derivado de esta cuestión, conflictos, por otra parte, que tienden a aumentar.

La «fórmula supletoria» para el pago de horas «extras» es una posibilidad prevista en la Ordenanza Laboral mediante un «concerto» entre armadores y tripulantes a través de una negociación o acuerdo entre ambas partes. Al no haber existido el diálogo, cabe hablar de imposición, que en muchos casos los trabajadores no han tenido más remedio que aceptar como condición para poder embarcar. Además, la «fórmula supletoria» es —debe ser— una petición colectiva; la firma del contrato, con la aceptación impuesta al tripulante de tal fórmula, es individual. No ha habido negociación entre armadores y

trabajadores, ni tampoco se ha explicado a éstos por parte de las empresas el alcance de dicha fórmula.

La imposición de la «fórmula supletoria» es una salida buscada por los armadores, sin que se haya demostrado hasta el momento la existencia de dificultades insuperables para la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ordenanza Laboral sobre horas extraordinarias.

El artículo 97 de la Ordenanza Laboral habla de la «fórmula supletoria» como solución, en el supuesto de que se hubiera demostrado inviable la aplicación de las disposiciones generales sobre el particular. La negativa de armadores y mandos de los buques a ejercer un control sobre el horario de trabajo no ha permitido saber si existen o no tales dificultades. Por lo tanto, proceder a autorizar esa «fórmula supletoria» en estas circunstancias pudiera ser un tanto precipitado.

Es por ello por lo que los marineros proponen —y así lo han manifestado en escrito reciente a la Dirección General de Trabajo— que antes de dar luz verde a cualquier «fórmula supletoria», se ejerza durante unos meses un riguroso control del tiempo de trabajo y de descanso a bordo. Al menos se aclararían puntos como éstos:

- Las horas que trabaja un marino diario y mensualmente.
- Dificultades —posibles— para la aplicación de las disposiciones referidas al pago de las horas «extras».

Uno de los puntos más profundamente denunciados por las tripulaciones de los buques pesqueros ha sido el del destajo. Que ha sido también, por contra, una de las reivindicaciones planteadas y definidas con más ardor en Convenios y Ordenanzas. El destajo se cifra en salarios bajos y primas de pesca altas, causa principal de agotadoras jornadas de trabajo y, lógica consecuencia de ello, de los altos índices de siniestralidad en la pesca (ver TRIUNFO, número 560, «La esclavitud del destajo en la pesca», por Javier de Gazteiz).

Tales reivindicaciones, por lo que

respecta a la Ordenanza Laboral, han cristalizado en el establecimiento de un salario garantizado, el pago de las horas extraordinarias según las disposiciones de general aplicación, la limitación de la jornada de trabajo, la obligación de un descanso continuado de seis horas y la supresión de la prima de pesca como principal retribución,

## MEDICINA Y SOCIEDAD

### Paros de médicos

«Los comités de las asociaciones y sindicatos de personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en Ginebra (1) piden que se observe un paro laboral durante toda la mañana del viernes 29 de noviembre de 1974», decía la nota distribuida tres días antes de esa fecha por la Asociación del Personal de la OMS. En apoyo de esa declaración, la Unión Sindical del Personal de las Naciones Unidas en Ginebra señalaba: «El derecho de huelga es un derecho fundamental de todo obrero, empleado y funcionario nacional o internacional; se ejerce cuando fracasan todos los demás medios de defensa de los trabajadores».

La legitimidad y la convivencia de ese paro, realizado en apoyo de una serie de reivindicaciones puramente laborales, fueron objeto de profundas discusiones en el seno del personal de la OMS. En definitiva, la huelga tuvo lugar en la fecha fijada, pero no sin reticencias por parte de quienes piensan que el médico, cualquiera que sea su organización empleadora, no tiene derecho al paro laboral, y menos aún si éste es prolongado.

Profundamente anclada está en el médico la idea de que en su diario quehacer, la idónea asistencia del enfermo debe destacar sobre cualquier otra consideración, pero es igualmente cierto que el médico es, y cada vez más, un asalariado, que, como tal, puede sufrir condi-

(1) Entre las cuales figura la Organización Mundial de la Salud.

pasando a ser un incentivo secundario. Sin embargo, la implantación de un porcentaje sobre la pesca, en compensación de las horas extraordinarias, introduce de nuevo el destajo —si es que alguna vez fue suprimido—, que implica el incumplimiento de lo legislado en materia de trabajo y descanso. ■ I. L. V.

ciones de empleo injustas que lleguen a resultar insoportables. Precisamente la organización empleadora puede jugar con esa repugnancia intrínseca del médico hacia el paro laboral e imponer condiciones de trabajo que a duras penas aceptarían otros profesionales.

¿Qué puede hacer el médico cuando una y otra vez ve negados sus legítimos derechos y cuando carece de un mecanismo de defensa sindical idóneo? Mal que le pese tiene que acudir al paro, y justamente esa es la situación que ahora presenciábamos a causa del ya largo enfrentamiento entre los MIR y el Instituto Nacional de Previsión.

Sin entrar en los detalles del problema, expuestos en distintas ocasiones en estas mismas páginas, creemos que debe enfocarse el paro como una tentativa de los MIR de mejorar no sólo su propia situación, sino también las condiciones generales reinantes en las instituciones en que desarrollan sus funciones. Los asegurados no deben considerar con indiferencia el paro de los MIR, sino estimar que, en definitiva, es un medio de defensa de su más legítimo derecho: La prestación de una asistencia médica de la mejor calidad posible.

Es triste que el INP haya llegado al choque frontal con la generación de médicos que mayor conciencia tienen del carácter indispensable de la Medicina socializada. Desde la instauración del Seguro Obligatorio de Enfermedad, el INP ha tenido que contar con médicos poco partidarios de la Medicina socializada, y que en su mayoría añoraban una fenecida Medicina liberal, para cuyo ejercicio habían sido formados y en la que todavía creían, pero precisamente desde hace unos años entran al servicio de la Seguridad Social médicos profundamente persuadidos del valor de una Medicina que desean ejercer en las mejores condiciones. Entre éstas destaca sobre manera el entendimiento lo más directo posible con la institución que los emplea. La grave malformación congénita de nuestra Seguridad Social fue la ausencia de los médicos en su planificación, y nada irá bien mientras persista ese vicio de origen. Es mucho más fácil adoptar decisiones disciplinarias que dialogar, pero el ejercicio del diálogo es la piedra de toque de toda buena política, y en particular de la sanitaria en nuestro país. ■ DR. J. A. VALTUENA

