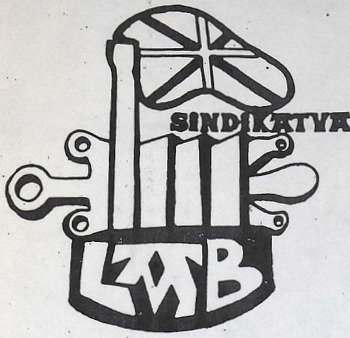


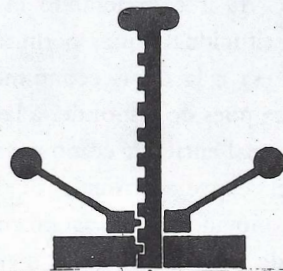
ZA
BAI
TZEN

DOKUMEN
ZENTRO
TXT10082



L ANGILE
A BERTZALEEN
B ATZORDEAK

EL ESTATUTO DEL TRABAJADOR



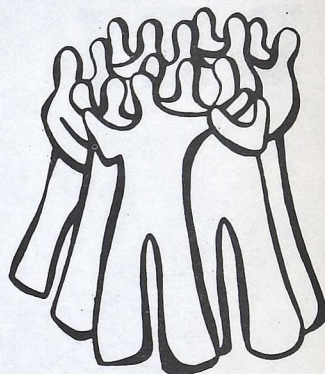
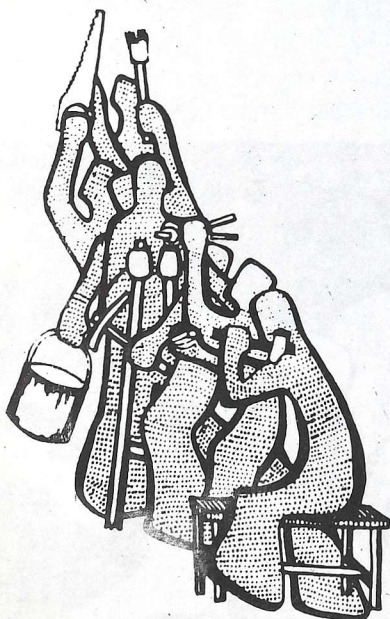
Indice

- I INTRODUCCION
- II ANALISIS CRITICO DEL ESTATUTO DEL TRABAJADOR
- III ACUERDOS UGT - C E O E
- IV ALTERNATIVA AL ESTATUTO DEL TRABAJADOR

INTRODUCCION

Antes de comenzar con el analisis crítico del Estatuto del Trabajador, es preciso situar el papel que en el proceso de reforma le corresponde jugar a dicho estatuto. Este no es otro que el de ir completando el entramado juridico-institucional que permita la solución burguesa a la crisis económica y política. Se trata pues de responder a las demandas que la Patronal entiende como necesarias; despido libre, cierre patronal, flexibilidad de plantillas, movilidad de las mismas, etc. situandose de este modo en las mejores condiciones para imponer sus planes de austeridad, condición sine qua non para la consolidación de la reforma.

Sus implicaciones con el proceso de reforma política son evidentes en cuanto que dicho proyecto tiene como telón de fondo la Constitución, y es, a pesar de lo que digan los colaboradores de la reforma, absolutamente coherente con ella, pues su función es concretar con precisión jurídica en el plano de las relaciones laborales aquellas cuestiones que ya fueron aprobadas en la mencionada constitución como son:



- Economía libre de mercado.
- Limitación de la sindicación.
- Despido libre.
- Cierre patronal, etc. ...

De otra parte los acuerdos a que han llegado entre UGT y CEOE así como su posterior presentación por el grupo socialista en el Congreso, en forma de enmiendas tiene implicaciones diversas que de manera esquemática apuntaremos:

1.- Una nueva situación sindical como consecuencia de la ruptura entre UGT y CCOO a instancias de la Socialdemocracia alemana, que conllevará a una mayor colaboración entre la central socialista y la gran Patronal. Esta filosofía está expresada en los acuerdos y en la práctica se constata hoy en conflictos como: Convenio de Gasolineras, Sector Naval, Sector Siderurgico, etc.

2.- Las discrepancias existentes entre el gobierno y la Gran Patronal. Discrepancias que tienen como punto de partida la política económica de la UCD. A juicio de la CEOE la política económica ha sido tan nefasta que no solo no ha solucionado los problemas existentes sino que los ha agravado.

De aquí que la gran Patronal trate de resolver "sus problemas" publicamente al margen de su máximo representante, la UCD lo que supone un grave deterioro en la credibilidad e imagen de los actuales mandatarios.

3.- En cuanto al estatuto del trabajador, las enmiendas presentadas por el grupo socialista, consecuencia del acuerdo entre UGT-CEOE no solamente mantiene los aspectos regresivos, sino que, al introducir algunas nuevas cuestiones, los agudiza. Así como por ejemplo las atribuciones que se proponen a las secciones sindicales en las empresas son superiores a las de los comités.

IMPORTANCIA LEGAR DEL ESTATUTO DEL TRABAJADOR.

El proyecto de ley del Gobierno del Esta-

tuto del Trabajador es, con mucho, la norma laboral del contenido más amplio que haya dado en el ordenamiento jurídico español desde el Código del Trabajo en tiempos de Primo de Ribera. Basta con examinar su disposición final segunda, que contiene la lista de los 15 disposiciones legales que expresamente quedan derogadas, para llegar a la conclusión de que lo que queda sin ser regulado en este estatuto es muy poca cosa, a excepción del procedimiento laboral y, por supuesto la Seguridad Social. Ha quedado sin regular la Huelga, por ahora, aunque regular la huelga supone necesariamente recortarla.

Salta a la vista, desde el primer momento el "modelo" que se ha seguido para la elaboración de éste Estatuto no es otro que el de la legislación franquista actual, lo cual está en perfecta coherencia con lo que es el Gobierno UCD y con el "encargado" de su elaboración, Villar de Palasí, Ministro franquista de Educación. Es tal el "calco", que con las leyes franquistas en la mano se puede leer el Estatuto del Trabajador, pues en gran parte de su articulado la copia es literal. No por ello se ha de concluir que el Estatuto es una mera refundición de la legislación laboral franquista, ya que como comprobaremos, hay aspectos en el Estatuto que comparados con la regulación que tuvieron en épocas pasadas, ofrecen un saldo claramente negativo para el Estatuto de los Trabajadores.

La crítica de este Estatuto de los trabajadores podría realizarse tomando como comparación el Estatuto deseado, sin embargo, nuestro intento va a ser mucho más modesto y tomaremos como referencia los logros de la lucha que los trabajadores de los Pueblos sometidos al franquismo llevaron contra el poder y que quedaron recogidos en sus disposiciones legales.

CRITICA AL PROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO DEL TRABAJADOR DE UCD

Aspectos regresivos.

A.- EN CUANTO A LA DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

En la forma en que se contempla el tema supone de hecho una **DEBILITACION DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**, que se manifiesta entre otros puntos:

- en el apartado b) del Art. 14 del Estatuto de los trabajadores donde se admiten contratos de duración determinada "aun tratándose de la actividad normal de la empresa", hipótesis que no era admitida en el art. 15 de la ley de relaciones laborales que regula esta materia.
- en el Art. 7 del Estatuto de los Trabajadores, donde se amplía de dos a cuatro semanas el margen de maniobra de la Patronal para poder hacer contratos verbales "por tiempo o para obra y servicio determinados" sin que exista la posibilidad favorable al trabajador de que el contrato tenga duración indefinida.
- en ese mismo artículo, se introduce una nueva cláusula inexistente en la ley de relaciones laborales y que juega a favor de la Patronal, cual es la prueba que acredite la naturaleza del contrato.

B.- EN CUANTO A LOS DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Su modo de articulación trae aparejado un **AUMENTO DE LA PROTECCION DEL EMPRESARIO** que:

- prima sobre la inviolabilidad de la persona del trabajador (Art. 16)
- reforzando la vigilancia y control empresarial tanto sobre el trabajo realizado por el trabajador como sobre la persona de éste, el cual debe aceptar dichos controles sino quiere que sus derechos económicos queden suspendidos (Art. 18).

C.- EN CUANTO A LA REMUNERACION DEL TRABAJADOR.

Su característica fundamental es la inseguridad:

- en la conservación del poder adquisitivo del salario, que se desprende del Art. 25 al emplearse la ambigua fórmula "para el caso que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios" para la revisión semestral del salario, en lugar de afirmarse la garantía de revisión salarial automática.
- en el cobro de las pagas extraordinarias que se deriva de la formulación del Art. 29 pudiéndose distribuir dicha remuneración (anual) en un máximo de 14 pagas.
- en cuanto a la posible obligatoriedad de las horas extraordinarias, si hubieran sido pactadas en convenio (Art. 33), que rompa con el principio de libre aceptación de las mismas por el trabajador.

D.- EN CUANTO A LAS PRACTICAS DE SUPEREXPLOTACION PATRONAL.

Ya que el estatuto de los trabajadores evidencia una **DISMINUCION DE GARANTIAS FRENTE AL TRAFICO PROHIBIDO DE MANO DE OBRA**:

- el art. 19 de la ley de relaciones laborales otorgaba al trabajador víctima de dicho tráfico el derecho de adquirir la condición de fijo en la empresa cedente o cesionaria y el Art. 41 del Estatuto exige que para ello "hay transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba", ésta disminución de las garantías es particularmente grave en una coyuntura de paro generalizado como la actual.

D.- EN CUANTO A LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Que como consecuencia **CONSAGRA EL DESPIDO LIBRE**:

- por el olvido definitivo del avance que supuso el Art. 35 de la ley de relaciones laborales en relación con el despido libre.

-por la ampliación de las causas por las que se puede ser objeto de despido, Art. 50 del Estatuto de los Trabajadores.

-por la nueva redacción dada a una de las causas justificativas del despido disciplinario que dice: "indisciplina o desobediencia en el trabajo" Art. 52 del Estatuto, fórmula que amplía enormemente la causa de despido en relación al art. 33 de la ley de relaciones laborales: "la indisciplina o desobediencia a los reglamentos de trabajo dictados con arreglo a las leyes".

-por el abandono definitivo del criterio de número concreto que tenían de causas justificativas de despido disciplinario y admitir, en cambio, cualesquiera otras que, en su día, se consideran incumplimiento de contrato por parte del trabajador, Art. 52, apartado G.

-por la disminución del tope máximo de indemnización por despido improcedente de 5 a 3 años y medio (Art. 54) Al tiempo que se garantiza por salarios de tramitación los meses que excedan serán a cuenta del estado.

F.- EN CUANTO AL EJERCICIO DE LAS ACCIONES NACIDAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

DRASTICA RESTICCIÓN de la capacidad defensiva de los trabajadores:

-al reducirse en el art. 57 del Estatuto de los trabajadores, el plazo general de prescripción de las acciones de tres a un año.

-la supresión del plazo general de tres años regla tomada del código civil, supone un paso atrás de tal calibre que convierte a los trabajadores en ciudadanos de segunda categoría en cuanto a la defensa de sus derechos.

G.- EN CUANTO A LA REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES.

Que se presenta como una **MEJORA DEL MODELO FRANQUISTA** más aparente que real:

-por la obligación de guardar secreto por parte de los miembros del Comité de Empresa, que queda formulado de modo impreciso en el Estatuto y se deja en manos de la patronal su concreción, ya que esta obligación se entenderá en especial en to-

das aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado (Art. 64).

-porque solo podrán presentar candidatos al Comité "los **SINDICATOS** de trabajadores **LEGALMENTE** constituidos (Art. 68).

-porque se reconoce formalmente el derecho a la Asamblea pero se ponen tal cantidad de cortapisas que se hace muy difícil un normal disfrute de éste derecho y prácticamente imposible su operatividad, al exigirse mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o centro y no de asistentes a la Asamblea, para la adopción de acuerdos (Art. 76, 77, 78).

H.- EN CUANTO AL CIERRE PATRONAL.

El cierre patronal es contemplado en el art. 104 en donde se regula los casos en los que la patronal está facultada para ello:

a.- existencia de notorio peligro de violencia para las personal o daños graves para las cosas.

b.- ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias o peligro de que esta se produzca.

c.- que el volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

No es necesario excesivos comentarios. La interpretación del articulado por la patronal le faculta de hecho el cierre de las empresas a su antojo.

Tampoco es casual la gran cantidad de trabas que se ponen al desarrollo de la huelga y la facilidad de los empresarios para el ejercicio del cierre.

I.- EN CUANTO A LAS DISPOSICIONES ULTIMAS DEL ESTATUTO.

Señalaremos como importantes dos asuntos:

- el que las empleadas de hogar sigan sin ser reconocidas por los trabajadores y caentes en consecuencia de la más mínima garantía legal en su trabajo (Dis. Adic. 2).

- el que el gobierno pueda derogar o modificar las demás disposiciones con **RANGO DE LEY** no afectadas por este Estatuto, sin necesidad de consulta a organismo u

organización alguna.

EL ESTATUTO DEL TRABAJADOR Y LAS NACIONALIDADES.

Hemos dejado para el final del saldo negativo aquellos aspectos que desde nuestra perspectiva de trabajadores vascos revisten una gravedad particular:

-que el estatuto se presente como algo nuevo y consecuente con el desarrollo constitucional, cuando en realidad es la consagración postconstitucional de la legalidad laboral franquista, con rebajas, no hace sino confirmar la corrección de nuestras posiciones anticonstitucionales.

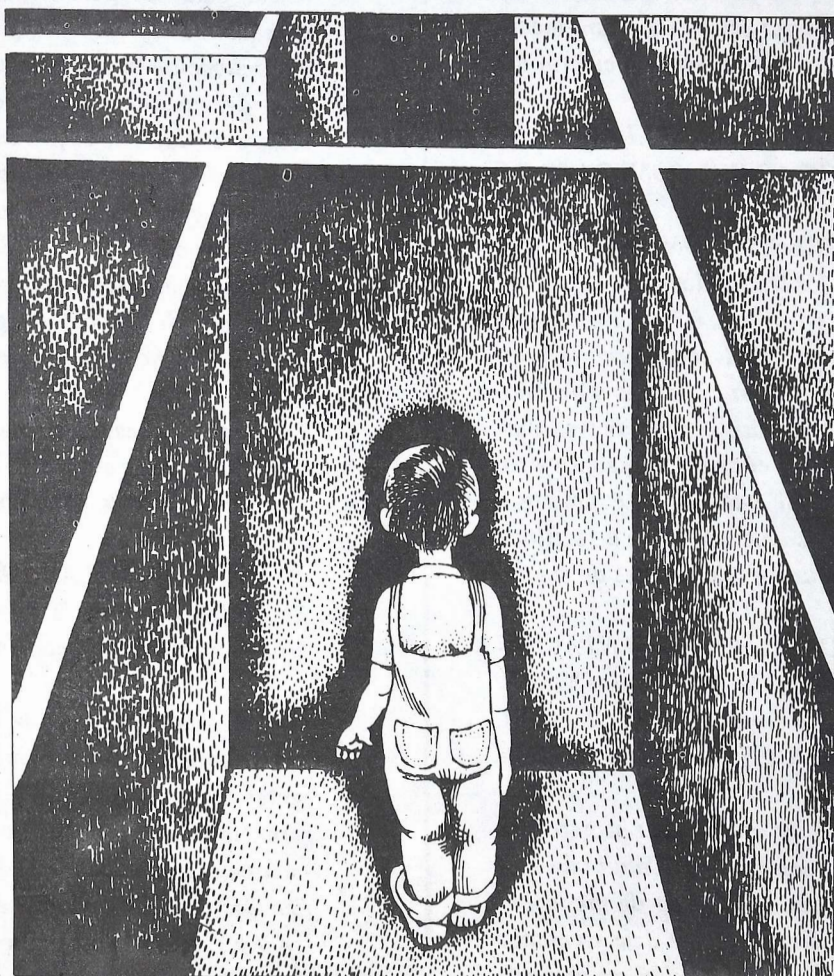
- el que en el Estatuto del Trabajador se siga haciendo referencia a los delegados de trabajo y tribunal central de trabajo, ya que con ello SE ESTA NEGANDO TODA

POSIBILIDAD DE QUE ORGANOS ADMINISTRATIVOS Y JURISDICCIONALES PASEN A LAS COMUNIDADES AUTONOMAS.

OTROS ASPECTOS DEL ESTATUTO.

Otros aspectos del Estatuto deben ser señalados como por ejemplo, el que la jornada de trabajo pase de 44 a 43 horas, como punto de referencia sin más, recordamos que en francia desde 1.946 la jornada es de 40 horas.

El que las vacaciones pasen de 21 a 23 días, el que la indemnización mínima por despido pase de 15 a 20 días. El plazo de caducidad del despido pase de 15 a 20 días. El que la excedencia por hijo nacido pueda ser de hasta tres años, pudiendo ser disfrutado no solo por la madre sino también por el padre ... y poco más.



ACUERDO BASICO UGT-CEDE

Después de celebradas varias reuniones, entre la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), parece oportuno resumir el amplio debate producido en las siguientes ideas de principio susceptibles de ser traducidas en disposiciones legales o acuerdos interconfederales, en breve plazo de tiempo.

Estas son las siguientes:

1.- El análisis de la situación política y socioeconómica que afecta a nuestro país y la debilidad inherente en las diversas instituciones del Estado, afectado por el proceso de cambio político, aconsejan que las principales fuerzas sociales en defensa de sus respectivos intereses traten de ajustar, mediante acuerdo, sus posibles coincidencias, para plantear seguidamente las modificaciones necesarias del sistema en el que deben desenvolverse las relaciones laborales.

2.- Ambas parte, tienen el convencimiento de que en la elaboración de las líneas que han de desarrollar los derechos sindicales y laborales contenidos en la constitución y que, en definitiva, han de configurar el marco de relaciones laborales, es necesario recoger los criterios de las fuerzas sociales que protagonizan estas relaciones, agotando todos los medios posibles para tratar de llegar a puntos de coincidencia que eviten tensiones y enfrentamientos innecesarios y con el objetivo de que la legislación que en su día se apruebe responda a las realidades que pretende regular y tenga de esta manera garantizado un índice de aplicabilidad práctica que la haga eficaz.

3.- Así, en relación con el Estatuto de los Trabajadores, UGT y CEOE a lo largo de estas conversaciones no han tratado de llegar a un acuerdo que se plasme en una redacción alternativa al Proyecto de Ley presentado por el Gobierno. Ambas partes son conscientes de la imposibilidad de conseguir una coincidencia global sobre todo el contenido del Estatuto de los trabajadores, por lo que han limitado sus conversaciones acerca de los criterios generales y determinados puntos conflictivos contenidos en el proyecto de ley.

4.- Para la CEOE y UGT, todo modelo de marco normativo de relaciones laborales pasa necesariamente por dos principios básicos:

a) Reconocimiento del más amplio y más profundo juego de la autonomía de las partes interlocutoras en las relaciones laborales.

b) Reconocimiento de la presencia y actuación de las Organizaciones Sindicales y Empresariales en todos los ámbitos de las relaciones laborales.

Estos principios generales deben traducirse en una serie de criterios que han de reflejarse en el Estatuto de Los Trabajadores y demás leyes que conformen el nuevo marco de relaciones laborales.

5.- Los Convenios Colectivos constituyen el cauce fundamental a través del cual y mediante la concertación de las condiciones de trabajo, debe producirse el necesario dialogo y negociación entre las Organizaciones representativas de los trabajadores y empresarios a todos los niveles. Sólo es posible pactar con quien representa a la mayoría y esté en condiciones de hacer cumplir lo pactado a las distintas unidades de producción afectadas por el Convenio respectivo.

En los convenios de empresa o centro de trabajo podrán ser interlocutores los Comités de Empresa, Delegados de Personal, en su caso o las representaciones sindicales si las hubiera, y ambas partes se reconociese_n como interlocutoras, y siempre que la representación sindical constituya la mayoría de los miembros del Comité.

Es fundamental a la seguridad jurídica y al principio de unidad de Empresa, y a los efectos de evitar al mismo tiempo la indefensión de grandes colectivos de trabajadores, que los Convenios estén en condiciones de obtener capacidad para ser aplicados a las empresas y trabajadores de una rama de producción; es decir, las normas del Estado deben hacer posible que los Convenios Colectivos dispongan de eficacia general, cuando éstos reúnan las adecuadas condiciones de legitimidad de los interlocutores y suficiente representación de los mismos.

CEOE y UGT manifiestan la necesidad de tender, en el próximo futuro, a reducir el número de unidades de contratación, ampliando el ámbito de las existentes, a fin de reducir tensiones sociales innecesarias. Asimismo, en tales convenios deberá procurarse agotar los temas objeto de negociación, dejando a otros ámbitos inferiores y singularmente al ámbito de la empresa la fijación de condiciones técnicas u objetivas con las que se presta el trabajo, así como la aplicación y la adaptación de Convenio de rama o sector.

En el supuesto de que los Convenios afectaran a una rama o sector de la producción y revistieran carácter de generalidad, podrán las partes establecer pactos o acuerdos y aplicar en unidades inferiores de contratación, que quedarán enmarcadas dentro del principio de autonomía colectiva de las partes. Asimismo, la posible concurrencia de Convenios deberá ser entendida en función del principio antedicho, sin perjuicio de la seguridad jurídica.

Por lo que se refiere al contenido de los Convenios Colectivos ha de partirse del reconocimiento del principio *fr* libertad de las partes para fijarlo. En consecuencia, los convenios Colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial, dentro del ámbito de lo dispuesto en las Leyes.

Ambas partes entienden que la intervención del Gobierno en la negociación colectiva, debe asegurar el cumplimiento del principio de autonomía de las partes, y la protección del interés público. A tal efecto, la homologación administrativa de los Convenios habría de quedar sustituida por el registro de aquellos.

Si la autoridad laboral estimase que algún Convenio Colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Administración de Justicia, quién podrá suspender su aplicación al objeto de subsanar las supuestas anomalías, si las hubiere, previa audiencia de las partes.

6.- En consonancia con el principio de autonomía de las partes, habrá que suprimir la posibilidad generalizada de los arbitrajes o lau-

dos obligatorios. Sólo en supuestos excepcionales, expresamente tasados en la propia Ley.

Es necesario y así lo asumen las partes como compromiso, potenciar órganos propios de comunicación, conciliación, mediación y arbitrajes voluntarios entre las partes a nivel intersectorial a fin de facilitar la resolución de toda clase de tensiones y conflictos. Como aplicación práctica de ello, UGT y CEOE se comprometen a proseguir en una política de no violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes, que, de producirse, originará en todos los casos en que ambas partes comprueben su existencia, la inmediata suspensión de las negociaciones en curso, hasta la desaparición de aquella.

7.- Evidentemente, las relaciones laborales se apoyan, de modo necesario, en el protagonismo de las Organizaciones representativas de los trabajadores y empresarios. CEOE y UGT, además de reconocerse como los necesarios interlocutores, manifiestan su deseo de atribuir, cada una a la otra parte, la necesaria importancia y la exigencia de su concurso en el tratamiento de todos aquellos problemas que, como tales fuerzas sociales, les competen.

De otra parte, es forzoso recabar la existencia de determinada base representativa para constituirse en interlocutor, a los efectos de negociar Convenios Colectivos o ser llamada a la parte en defensa de los intereses representados por la Administración Pública u otras entidades y Corporaciones; A estos efectos, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las Centrales Obreras que posean el 10 por 100 o más de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, sin cláusulas aoyunturales que reduzcan o limiten este principio, y las Organizaciones empresariales que cuenten con el 50 por 100 o más de las respectivas plantillas.

Sin embargo, a nivel de empresa, coinciden en la realidad práctica y diaria, órganos representativos de los intereses de los trabajadores con la real militancia de las Centrales Obreras más representativas.

UGT y CEOE hacen expreso reconocimiento de la realidad sociológica de los Comi-

tés de empresa y de su importante papel. Por ello, ambas partes, se comprometen a seguir negociando en el futuro sobre esta materia, buscando siempre el adecuado equilibrio entre las funciones de tan importantes órganos y la militancia de los trabajadores en las Centrales Sindicales en cada empresa.

A los efectos de legitimar y reconocer la presencia de la UGT a nivel de empresa, CEOE manifiesta que, en las unidades de producción a través de ella representada, será reconocida y legitimada la presencia de un Delegado de la Unión General de Trabajadores, que, inexcusablemente, habrá de ser trabajador activo de las respectivas empresas, cuando las plantillas de estas últimas excedan de 250 trabajadores por centro de trabajo, y siempre que el nivel de afiliación a dicha Central supere el 15 por 100 de las mismas.

Los Delegados Sindicales de UGT, podrán ser oídos por las Empresas en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a sus afiliados y, en general a los trabajadores; asistirán a los Comités de Empresa con voz y sin voto, siempre que estos, por mayoría admi-

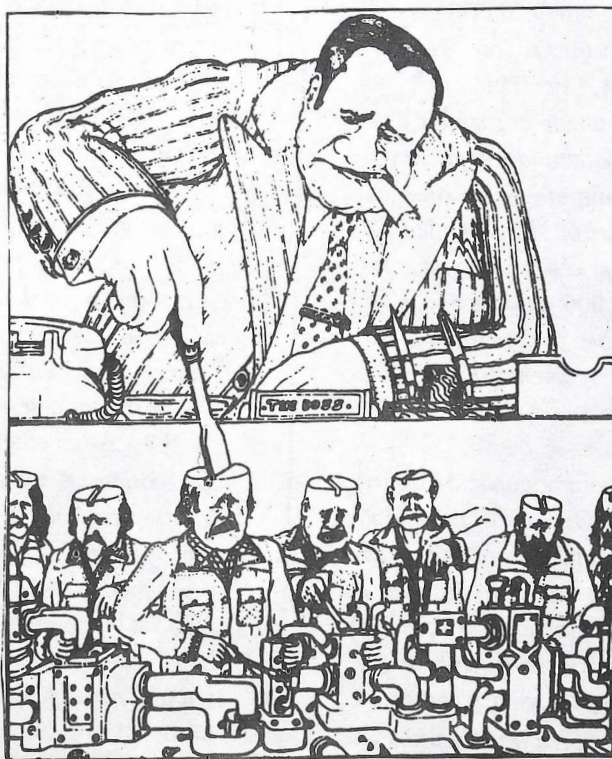
tan su presencia, y servirán de instrumento de mediación y comunicación entre la UGT y las Empresas.

Asimismo, podrán mantener reuniones, cobrar cuotas a los afiliados y repartirles propaganda sindical, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo, así como ser informados y oídos acerca de los despidos y sanciones que afecten a dichos afiliados.

Se procurará que los Delegados de UGT sean miembros del Comité de Empresa y, en el supuesto de no serlo, les serán extendidas las mismas garantías que a estos efectos corresponden.

El reconocimiento de las funciones señaladas a los Delegados de UGT implica que su ejercicio se circunscribirá de modo exclusivo al ámbito sindical.

Los Convenios Colectivos podrán desarrollar lo expresado en los párrafos anteriores y adecuarlo o ajustarlo en función de la realidad de cada una de las Empresas. UGT y CEOE estudiarán esta materia respecto de Empresas y sectores de singulares características.



De otra parte, CEOE y UGT consideran que los textos legales han de quedar eliminados todos los aspectos que puedan dar pie a prácticas antisindicales y prohibidas aquellas otras acciones que atenten a derechos o libertades fundamentales recogidas en la Constitución (coacción a la afiliación, discriminaciones por razones sindicales, etc...)

A fin de traducir en términos legales lo acordado ambas partes favorecerán su regulación por vía normativa y, en tal sentido, urgirán al Gobierno la remisión a las Cortes, en el más breve plazo de tiempo posible del correspondiente Proyecto de Ley, que desarrollo lo dispuesto en el Art. 28.1 de la Constitución, acerca de las libertades sindicales y derecho de sindicación.

8.- CEOE y UGT reconocen que la defensa del empleo constituye un objetivo prioritario para todos. Peor, a no dudar, sólo puede defenderse realmente el empleo acreciendo y multiplicando el número de los mismos. En las actuales circunstancias, no sólo no aumenta el número de puestos de trabajo, sino que disminuye a ojos vista. Entre 1.974 y 1.978, el empleo total ha disminuido 700.000 personas aproximadamente, lo que supone una tasa anual acumulativa del 1,4 por 100.

La iniciativa pública puede contribuir a la resolución de la crisis, generando inversiones de los sectores con enorme efecto multiplicador, tales como construcción de viviendas, obras públicas, etc. Pero es claramente incapaz de crear los más de 200.000 puestos de trabajo necesarios para absorber el crecimiento vegetativo de la población, y aspirar a reducir a medio plazo de gran bolsa de para hoy existente.

Producir confianza es preocupación de todos. A estos efectos, CEOE y UGT coinciden en la necesidad de agilizar las normas por las que se regula el empleo, con los controles e indemnizaciones correspondientes, y aportando las empresas y trabajadores activos un mayor subsidio que el actual si resulta necesario. Se trata de evitar el desespero que significa no disponer de puesto de trabajo alguno y, al mismo tiempo, ver sensiblemente reducido el

salario de que se disfrutaba en situación de actividad laboral o incluso sin este medio de subsidio, a escasos meses de la jubilación y perteneciendo en potencia a una Empresa sin recursos económicos, para abordar planes de jubilación anticipada o subsidios complementarios, capaces de alcanzar el 100 por 100 del salario real por el que se cotizaba.

En orden a concretar un modus operandi en materia administrativa laboral, ambas confederaciones entienden que:

8.1.- Los expedientes de regulación de empleo han de tener tratamiento diferenciado según que su fundamento tenga origen en fuerza mayor, en motivaciones tecnológicas o en causas económicas.

8.2.- Se establecerá un período de información previa y suficiente por parte del empresario en el que el expediente será sometido a discusión con los representantes de los trabajadores, a los que se facilitará la información y documentación necesaria. Posteriormente constituirse como interesados en la totalidad de la tramitación del expediente.

8.3.- Los plazos de resolución por la administración laboral no podrán ser suspendidos ni prorrogados. Si transcurrido el plazo de resolución, dentro del cual la autoridad laboral deba resolver, y ésta no lo hubiese hecho, se establecerá un plazo de recurso, jugando en esta instancia el silencio administrativo positivo.

8.4.- En los supuestos en que la regulación afecte a pequeñas empresas o tenga un alcance de efectos limitados, se reducirán los plazos y los trámites administrativos en aras de una mayor celeridad.

8.5.- A los efectos de prever la insuficiencia económica de múltiples empresas para afrontar las indemnizaciones que se establezcan, con motivo de regulaciones de empleo y obtener la extensión del subsidio de desempleo en su cuantía del 100 por 100 a los trabajadores afectados, se incrementará la contribución del Estado en la cobertura del Seguro y la cotización por este concepto en la cuantía que resulte precisa en función de las reformas que se introduzcan en el Seguro de

Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y demás medidas que inciden en la política de empleo actualmente en vigor.

8.6.- La Administración deberá tomar las consiguientes medidas para asegurar la participación de las Centrales y la CEOE, en la Administración y control del INstituto Nacional del Empleo, a fin de velar por la buena aplicación de los principios, terminar con las infracciones existentes en la actualidad, verificar los censos de parados, y estar en condiciones de facilitar, mes a mes, a las fuerzas sociales, un balance real de situación que permita adoptar otras medidas cuando la gravedad de la situación así lo requiera. Asimismo, deberá ser afrontada la reforma de la regulación del subsidio de desempleo, de manera que, se eviten infracciones y abusos y queden asegurados el riguroso control y la buena administración del mismo.

9.- Asimismo, CEOE y UGT creen urgente e irremediable clarificar la infraestructura de la Seguridad Social, y participar en la formulación de criterios de actuación en tan decisiva materia, así como en las reformas que ineludiblemente tendrá que afrontar.

Para lograrlo, el Gobierno deberá asegurar la participación de las Organizaciones Empresariales y de las Centrales Obreras en el control y vigilancia de la gestión de la Seguridad Social, confiriendo a los correspondientes órganos colegiados capacidad suficiente el efecto.

10.- CEOE y UGT, contemplan, a su vez, la urgencia de un Proyecto de Ley a fin de constituir el Consejo Económico-social previsto en la Constitución, para que las distintas fuerzas sociales dispongan de un terreno común en el que pueda producirse en diálogo y la negociación que pudiera afectar a los grandes temas económico-sociales.

11.- Las conclusiones aceptadas por ambas partes deberían ser asumidas por el Gobierno y, en consecuencia, reflejadas en el Estatuto de los Trabajadores y en las restantes disposiciones que integrarán el nuevo marco de relaciones laborales.

Por ello, UGT y CEOE consideran urgente que el Gobierno mantenga conversaciones con ambas partes a fin de discutir una serie de puntos conflictivos cuya solución depende del propio Gobierno, buena parte de los cuales se recogen en este documento, en tanto que otros serán objeto de planteamientos diferenciados por cada parte.

12.- UGT y CEOE, a través de una Comisión Técnica desarrollarán y formularán los puntos de coincidencia relativos al Estatuto y que han quedado enunciados en este documento.

13.- El clima y espíritu de negociación que ha presidido estas conversaciones entre UGT y CEOE y que se ha traducido en las precedentes estipulaciones, podrá ser desarrollado en el futuro en Convenios interconfederales sucesivos.

14.- Finalmente, CEOE y UGT, ante el delicado problema originado por el proceso inflacionario aceptan formular como recomendación a sus respectivas organizaciones:
-Asumir las consecuencias derivadas de que el índice de precios al consumo supere el 6,5 por 100, previsto en el Real Decreto Ley 49/78, de 26 de diciembre, sobre política de Rentas y Empleo.

-Considerar conveniente que se evite la renegociación de innumerables Convenios Colectivos, eliminando así las tensiones que de tal hecho, lógicamente, se derivarían.

-Ante la situación excepcional que representa la superación del 6,5 por 100 del IPC la CEOE recomendará que el segundo semestre de 1.979 se realice revisión automática de los salarios reales en función del alza de los precios y de los criterios que pueda adoptar el Gobierno previa consulta con la CEOE y con las Centrales Sindicales.

En conformidad con cuanto antecede firman el presente documento el Presidente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (C E O E) y el Secretario General de la Unión General de Trabajadores (U G T), en Madrid a 10 de julio de 1.979.

ALTERNATIVA AL ESTATUTO DEL TRABAJADOR

No es nuestra intención elaborar un Estatuto Alternativa al presentado por UCD, sino que entendemos que la plataforma de trabajo y movilización, debe de tener como base unos puntos mínimos que aglutinen al mayor número posible de trabajadores tras de sí.

Los puntos mínimos que nuestra Organización asume son los elaborados por los representantes de más de 100 empresas y las centrales sindicales LAB, SU, CSUT y LSB-USO y que se concretan en los siguientes artículos:

Artículo 1.- DEFENSA DE NUESTRAS CONQUISTAS HISTORICAS.

El estatuto recogerá una serie de reivindicaciones y derechos mínimos, los cuales podrán ir ampliándose mejorando en diversos ámbitos: empresa, provincia, nacionalidad, estado.

-IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES ANTE LA LEY.- Lo contenido en el Estatuto será de aplicación para todos los trabajadores, independientemente de su condición. Funcionarios, jornaleros, etc. son igualmente trabajadores.

-NULIDAD DE TODO DE DISCRIMINACION.- Deberán ser declaradas nulas todas las cláusulas y prácticas que discriminen a los trabajadores por razón de su nacimiento, raza, sexo, edad, sindicación, nacionalidad, etc.

-IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.- Nadie, ni individual ni en nombre de un colectivo podrá renunciar el ejercicio de sus derechos de disfrute de los mismos.

Artículo 2.- DERECHO AL TRABAJO. Todo trabajador, sin distinción de edad, sexo o condición física o mental, tendrá derecho a un puesto de trabajo que garantice unas condiciones de vida dignas en todos los ordenes. Este puesto de trabajo debe estar basado en el principio de estabilidad. Será nula toda cláusula que vaya en contra de dicho principio o que persiga eliminar en realidad la fijeza en la plantilla. Se eliminará el trabajo de contratas y eventual, excepto cuando haya razones in-

herentes a la actividad productiva.

La pérdida del puesto de trabajo por despido será siempre injustificada, salvo cuando se de incumplimiento notable de las obligaciones contractuales.

La modificación de las condiciones de trabajo (movilidad de plantilla, cambios de horario, etc.) no podrá ser adoptada sin el conocimiento y aprobación de los trabajadores y sus representantes.

Es tarea prioritaria del Estado orientar la política económica general a la ampliación de puestos de trabajo, hacia una situación de pleno empleo.

Las empresas estarán obligadas a cubrir las vacantes de trabajadores que se produzcan por las siguientes razones:

-jubilación, invalidez, larga enfermedad y excedencia. En este último caso se deberá garantizar el puesto de trabajo a la vuelta.

Los trabajadores tendrán derecho a la participación y control mediante las Centrales Sindicales y el MUP sobre la gestión general de los organismos relacionados con el empleo.

Será eliminado el pluriempleo y penalizadas las empresas que lo admitan.

-DERECHO AL SALARIO.- Como contraprestación al trabajo, todos tienen derecho a un salario digno según el principio de "a trabajo igual, salario igual" sin discriminaciones. Su cuantía se fijará por convenios Colectivos.

Serán declarados nulos todos los topes o límites impuestos a los incrementos salariales, así como a su revisión periódica.

El Fondo de Garantía Social deberá cubrir la totalidad de salarios pendientes de cobrar por causas ajenas a los trabajadores.

El salario mínimo interprofesional será único, revisables semestralmente y se aplicará en igual cuantía a partir de los 16 años.

Artículo 3.- JORNADA.- Será de 40 horas semanales. Se eliminarán las horas extras salvo en caso de razón mayor, que se realizarán de acuerdo con los representantes sindicales.



-VACACIONES.- 30 días.

-ENFERMEDAD.- 100 por 100 en caso de enfermedad o accidente. Garantía del puesto de trabajo en caso de larga enfermedad.

-JUBILACION.- Posibilidad de hacerlo a los 55 años. Obligatorio a los 60 y con pleno disfrute de los derechos adquiridos y escala móvil.

-PENSIONISTAS.- Pensiones suficientes y con salario interprofesional como mínimo y escala móvil.

-PARADOS.- 100 por 100 de salario e indefinido ante la pérdida involuntaria de trabajo, por cualquier otro motivo, salario mínimo interprofesional y escala móvil.

Derecho de formar secciones sindicales de parados.

-EMIGRANTES.- Obligación del Estado de crear puestos de trabajo para su retorno, así como establecer tratados con los diversos países a fin de lograr una plena igualdad de derechos con los trabajadores del país.

-MUJER.- Acceso a todo tipo de trabajo así como la formación profesional en todas sus especialidades. Cuidados de los hijos a cargo

de las empresas o del Estado, hasta la edad de escolaridad. En caso de inexistencia de guardería, el tiempo necesario para el cuidado de los hijos. En caso de enfermedad del hijo, que se de así mismo, el tiempo necesario ya sea a la mujer o al marido.

Descanso de maternidad 14 semanas. Distribución de ese tiempo a voluntad de la mujer.

-JUVENTUD.- Edad mínima de admisión 16 años, duración limitada del período de aprendizaje y ninguna discriminación en cuanto a salario por este hecho.

Servicio militar.- porcentaje mínimo salarial garantizado.

-DISMINUIDOS FISICOS Y MENTALES. Derecho a la formación profesional para garantizar la incorporación al trabajo de acuerdo con sus aptitudes.

-SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL.- Todo trabajador tendrá derecho a realizar su trabajo en condiciones dignas y seguras, sin menoscabo de su salud o integridad física. La Ley protegerá este derecho y penalizará a las empresas que lo incumplan.

Los trabajadores mediante sus organismos controlarán las condiciones de trabajo e higiene, pudiendo detener el trabajo en caso de gravedad.

La Seguridad Social debe hacerse estensiva a todos los ciudadanos, tendiéndose a la unificación en un solo régimen de servicios y prestaciones. El Estado será quien progresivamente vaya aumentando su participación en la financiación de la Seguridad Social.

Los Centros Sindicales controlarán la gestión de la Seguridad Social.

Artículo 4.- DERECHO DE HUELGA.- La huelga, como instrumento de presión legítima de los trabajadores, quedará regida por la Ley. En ningún caso, las garantías que se establezcan para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad, podrán desvirtuar el ejercicio del derecho de huelga..

Corresponde a los trabajadores determinar los ámbitos, motivos, formas y demás circunstancias para el ejercicio de este derecho.

Artículo 5.- NEGOCIACION COLECTIVA.- Se garantizará el ejercicio de este derecho de tal forma que se permita una total autonomía de las partes, así como la participación de los Comités de Empresa y las Centrales Sindicales sin limitación alguna (ámbito provincial, nacional, etc.) Supresión del Instituto de Mediación y Arbitraje.

Artículo 6.- ACCION SINDICAL.- Todas las Asociaciones Sindicales de Trabajadores, independientemente de su campo de actividad, (rama, nacionalidad, et.) gozan de igualdad de

libertades, derechos y facultades en todos los ámbitos para el cumplimiento de los fines que les son propios.

Las Centrales Sindicales formarán parte de los organismos de las Administraciones que a todos los niveles decidan o gestionen los derechos de los trabajadores y gozarán de capacidad para negociar los mismos.

Se reconocen expresamente a las Centrales Sindicales y a las representaciones unitarias de Trabajadores de crear secciones sindicales, difundir y hacer propaganda de sus posiciones, recoger cuotas y reunirse dentro de la empresa.

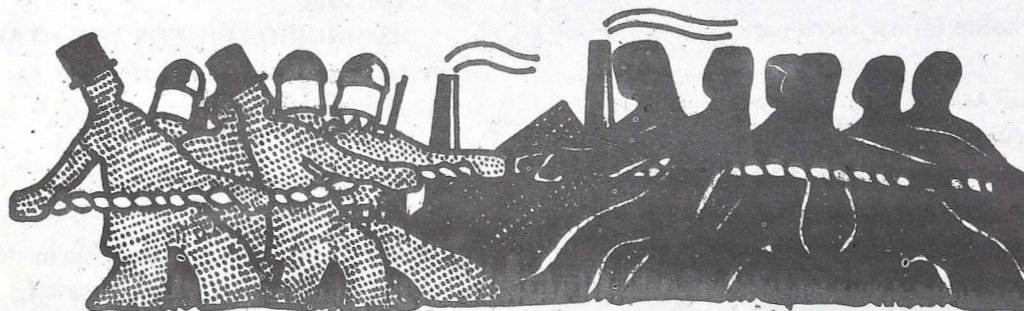
Serán ilegales, las disposiciones o prácticas que limitan dichos derechos. Los delegados tendrán derecho a 40 horas mensuales, así como los delegados de seccion sindical que dispondrán de un mínimo de horas mensuales.

El derecho de reunión en el ámbito de la empresa se expresa en el derecho a celebrar Asambleas dentro del Centro de Trabajo, dos horas mensuales durante el trabajo y sin límite fuera de él.

Los representantes de los trabajadores y los delegados de la Secciones Sindicales gozarán de la adecuada protección y garantía para el cumplimiento de sus funciones, a los actos de obstrucción o represión del empresario.

No podrán ser despedidos o represaliados por actos relacionados con el ejercicio de su cargo.

Así mismo se reconoce el derecho de información de los piquetes.



FERRER SALAT A LOS EMPRESARIOS SOBRE LOS ACUERDOS UGT-CEOE

A última hora nos hemos "ENCONTRADO" con la valoración que de los acuerdos UGT-CEOE hace el propio presidente de la gran Patronal. Por entender que tiene gran interés los incluimos en este boletín.

1.- UGT ha aceptado la urgente necesidad de modificar el marco en el que hoy se desenvuelven las relaciones laborales, aproximando nuestra normativa a la existente en los demás países de la Europa Occidental. A este respecto, renuncia UGT a promover a través del grupo Parlamentario Socialista una enmienda a la totalidad del Estatuto y asume la formalización de enmiendas, debidamente acordadas con la CEOE, encargadas de mejorar el proyecto de Estatuto en materias tan fundamentales a los empresarios, como aquellas relacionadas con la política de empleo, plantillas expedientes de regulación, etc. ... Se trata sí de obtener en cuestiones tan delicadas un triple objetivo: plazos improrrogables y cortos para resolver las solicitudes o expedientes de adecuación de los puestos de trabajo a las necesidades de la empresa por causas tecnológicas o de crisis económica, no suspensión de los mismos, y obligar a la Autoridad Laboral a resolver, ya que si no se produce decisión de la Administración, en los cortos plazos previstos, se entenderá aceptada la solicitud del empresario.

2.- En todo aquello que afecta a esta institución laboral tan fundamental al empresariado, cual es la negociación colectiva de condiciones de trabajo, hemos tratado de concordar criterios básicos con UGT, lográndolo plenamente, sin quebra de la libertad y autonomía de las partes en la negociación y, en el respeto más absoluto al principio de seguridad jurídica de lo convenido.

Dentro de este respeto a la libertad de las partes, hemos de situar la recomendación de tender a reducir progresivamente las unidades actuales de contratación, evitar la concurrencia de convenios en "cascada" y obtener la posibilidad de agotar múltiples materias en la negociación de ámbito superior, con lo que contribuiríamos a reducir tensiones, restando puntos o circunstancias propiciadoras de conflictos y huelgas.

Somos conscientes que los criterios antes apuntados, han de ser aceptados por cada una de nuestras organizaciones para ponerlos en ejecución en perfecta consonancia con la naturaleza, características y singularidad que afecte a cada actividad.

Nos ha parecido asimismo conveniente tratar de recuperar el máximo protagonismo de las organizaciones empresariales, rechazando los excesivos intervencionismos administrativos hoy vigentes. Por ello se reduce considerablemente la posibilidad de arbitraje obligatorio de la Administración a aquellos supuestos en que deba protegerse el interés público, y en función de las causas que se prevean en la Ley.

3.- Observarás que hemos apuntado la necesidad de cultivar procedimientos de mediación y arbitraje y rechazo de la violencia, llegando incluso a la suspensión de negociaciones si ambas partes comprobaran la existencia de las mismas.

4.- Nos ha parecido inevitable afrontar el hecho sindical. Hemos aceptado la negociación de una materia que la CEOE se había reservado para sí, por estimar que debía constituir contrapartida de la asunción por las Centrales Obreras de otros compromisos, que afectarán a la revisión y puesta a punto de la actual legislación laboral, otorgando mayores facilidades, y en definitiva una mayor eficacia para resolver los expedientes de regulación de empleo y para dotar de mayor flexibilidad las plantillas.

Dentro de este cuadro negociador debe situarse el acuerdo de reconocer a UGT un delegado, que será un empleado de la empresa y preferentemente miembro del Comité de Trabajadores (en los centros de trabajo con plantillas superiores a 250 trabajadores y siempre que UGT tenga como mínimo un número de afiliados superior al 15 por 100 de la plantilla del centro). En cuanto a la posibilidad de intervención de los sindicatos en las negociaciones colectivas a nivel de empresas está subordinada a la posesión por la Central afectada de la mayoría de los miembros del Comité de Empresa respectivo. Esta negociación deberá ser previamente admitida por la empresa.

La aceptación por UGT del principio de reducción de unidades de contratación colectiva impide que por ningún concepto, nuestras concesiones sindicales puedan propiciar desorden o principios asamblearios en la futura organización de las relaciones laborales de nuestro país.

5.- Somos suficientemente prudentes para no supervalorar las consecuencias que desde el punto de vista político e histórico pueden desprenderse de la firma de los pactos suscritos por CEOE y UGT, sin la presencia, hasta ahora de CCOO. Nuestro patronato está apostando mucho en la futura construcción y el compromiso y no en la permanente y sistemática estrategia de la tensión conflictiva.

UGT, así lo ha entendido, sin que ello suponga, como es lógico, renuncia a su propia entidad como Central Obrera. Ello debe bastarnos, si al mismo tiempo, los presentes acuerdos se traducen, de manera operativa, en una profunda corrección de los comportamientos de todos.

6.- Renuncio a desarrollar otros temas que encontrarás sucinta y fielmente reflejados en los adjuntos acuerdos. Quiero hacerte observar, sin embargo, que nos ha parecido necesario aceptar los resultados de los criterios que pueda adoptar el gobierno, como directa consecuencia del incremento que sobre el 6,5 del IPC se produzca en los próximos meses, a fin de evitar renegociaciones de los convenios. Este compromiso, que en lógica consecuencia de los previstos por el Gobierno en Decreto-Ley vigente sobre rentas y salarios, no condiciona la política salarial a seguir en años sucesivos. En los que deberemos conseguir que se reconozca la necesidad de adecuar los salarios a incrementos de productividad y, no solo, al índice del costo de la vida.

Así mismo contiene los acuerdos referentes al Gobierno, propuestas legislativas inmediatas, y a la parte se pretende e ellos la necesidad de mantener con UGT sesiones múltiples de trabajo en los próximos meses, para garantizar así el cumplimiento de los acuerdos suscritos y extraer consecuencias que deban desprenderse de los mismos para todos nuestros sectores y cada una de las empresas representadas y afiliadas.

7.- Nos ha preocupado de manera especial, conseguir un tratamiento adecuado y diferenciado para las pequeñas y medianas empresas. Por ello, tanto en el proyecto de Estatuto de Los Trabajadores, como en este acuerdo, se establecen precisiones para garantizar la libertad de las empresas en la negociación de los convenios colectivos, indemnizaciones más reducidas en caso de despido de trabajadores, trámites mucho más sencillos y ágiles para adecuar la plantilla de estas empresas a su actividad posible en situación de crisis y se ha evitado el reconocimiento de la presencia directa de los sindicatos en el seno de esas empresas, así como se reduce el tiempo que, a cargo de estas empresas, debe concederse a los representantes de los trabajadores para sus funciones de representación.

HATOR



AFILIATE