

1979

EDITA SECRETARIA DE PRENSA Y PUBLICACIONES DE CC.OO. DE TOLEDO: SEMANA DEL 12 al 18 NOVIEMBRE N.º 26

"Estatuto de los Trabajadores" De mal en peor



Todas las enmiendas o segurencias hechas por los representantes de los trabajadores, derrotadas de forma sistemática en la comisión de trabajo que elabora el Estatuto. La alegría de los representantes de la patronal (UCD y CD) es pues lógica.

Cincuenta y siete artículos del Estatuto de los Trabajadores, aprobados por la Comisión

La mitad del articulado del proyecto de ley del Estatuto de los Trabajadores ha sido ya debatido y aprobado por la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados. Cincuenta horas de discusiones parlamentarias y cerca de un millar de votaciones han tenido lugar desde que se iniciaron los trabajos de la Comisión, hace dos semanas. Temas tan importantes como la regulación de la jornada laboral, pagas extraordinarias, permisos y vacaciones, formas de contratación laboral, traslados, suspensión y extinción del contrato de trabajo, expedientes de crisis y despidos, han sido aprobados por la mencionada Comisión.

MANIFESTACION
DIA 25 EN TOLEDO, TALAVERA Y VILLAGANAS
HORA 11 m
!! CONTRA EL ESTATUTO DE UCD !!

C IERTO es que hay diferencias entre las centrales y los grupos de izquierda; cierto también que el pacto UGT-CEOE quita protagonismo a los comités de empresa y abre las puertas a negociaciones bilaterales (que cada cual responda de sus actos). Pero lo verdaderamente cierto es que, en las cuestiones que se están debatiendo y se van a debatir, existe una coincidencia generalizada de los trabajadores y de las centrales sindicales. Lo verdaderamente importante y grave es que la UCD está imponiendo lo que quiere, convirtiendo la discusión del Estatuto en una merienda de negros, blancos y de indios. La patronal tocó su trompeta y el gobierno de UCD está dejando en mantillas al 7.º de Caballería. Nicolás Sartorius escribe hace días "Apoyemos a los diputados obreros"; y decía: "Es imprescindible y urgente que se oiga la voz de los trabajadores, de los delegados, de los comités, de las secciones sindicales, tanto de CC.OO., como de UGT, de USO o de ELA-STV..."

La discusión del Estatuto de los Trabajadores se ha convertido en una confrontación. No puede ocurrir que tras su paso por la Comisión de Trabajo no quede más que la huella ucedista, a pesar del esfuerzo de las demás partes. Así lo ha entendido CC.OO., que en la reunión de su Comisión Ejecutiva Confederal del 24 de octubre decidió promover una amplia campaña, iniciada ya, que coincidiera con el debate sobre el Estatuto de los Trabajadores en el Congreso de Diputados y culminase en la tercera semana de noviembre. La campaña tiene como objetivos la defensa de los comités de empresa como órgano de representación unitaria de los trabajadores, con plena capacidad de negociación en el ámbito de la empresa y la oposición al Estatuto de UCD. Esta campaña, tendente a acercar el Parlamento a las empresas, consistiría en una gran movillización, con la participación activa de los comités de empresa, celebrándose asambleas informativas y explicativas, manifestaciones, actos públicos y otras formas de presión.

Los principales temas aprobados por la comisión

Deberes laborales. Deberes básicos: cumplir las obligaciones del trabajo con buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene, no practicar concurrencia desleal frente a la empresa, cumplir las órdenes del empleador, las obligaciones derivadas del contrato, no concurrir con la actividad de la empresa y contribuir a la mejora de la productividad (artículo 4).

Registros al trabajador o a sus pertenencias. Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas o efectos particulares, cuando sean necesarias para la protección del patrimonio empresarial y dentro de las horas de trabajo. Deberá respetarse al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores, siempre que se encuentre en el centro de trabajo (artículo 16).

Verificación de estados de enfermedad. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a tal verificación podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones (artículo 18).

La empresa no podrá pagar la Seguridad Social del trabajador

Cargas fiscales. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario (artículo 24).

Salario mínimo. Lo fijará el Gobierno anualmente teniendo en cuenta el índice de precios al consumo. Fijará una revisión semestral en caso de incumplimiento de previsiones sobre el índice (artículo 25).

Salario-hora. Deberá existir constancia expresa en los convenios colectivos de la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo (artículo 29).

Permisos. Se concederán por: matrimonio (quince días), nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de pariente (dos días), traslado del domicilio habitual (un día), y por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Jornada laboral. Máxima de 43 horas a la semana, en jornada partida, y de 42, en jornada continuada (artículo 32).

Los «puentes». El Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana (artículo 35).

Vacaciones. Mínimas de veintitrés días anuales para los trabajadores en general. Los menores de dieciocho años y los mayores de sesenta tendrán treinta días (artículo 36).

Indemnización por extinción de contrato. Una indemnización para la extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. En el caso de fuerza mayor, la autoridad laboral podrá exonerar o reducir del pago de los salarios de tramitación del expediente, así como de las indemnizaciones (art. 49).

La faltas de asistencia justificadas, pueden producir despido

Faltas de asistencia justificadas. Las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses, pueden constituir causa de despido. Para ello, el índice de absentismo total de la plantilla del centro al que pertenezca el trabajador debe superar el 5% con respecto a los períodos de tiempo mencionados. No se computarán, de cara al posible despido, las ausencias debidas a huelga legal, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos (artículo 50).

El empresario puede negarse a la readmisión en el despido improcedente

Despido disciplinario. Podrá realizarse cuando existan faltas repetidas e injustificadas al trabajo o por impuntualidad; por ofensas verbales o físicas al empresario o a los compañeros; por abuso de confianza; por embriaguez o toxicomanía habitual, y por disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo. Este despido se considerará nulo cuando no sea notificado por escrito haciendo constar la fecha en que entrará en efecto y las causas (artículos 52 y 53).

EL BICHO ROJO

EL ESTATUTO (2º Capítulo)

Siguen los vientos empresariales soplando sobre el Estatuto, con lo que la inestabilidad sindical sigue aumentando. Siguen en alto, las manos de UCD (en las votaciones) para aplastar los derechos del trabajador.

Así las cosas, el Estatuto sigue avanzando, poco a poco, como una borrasca para los trabajadores.

Cómo estarán las cosas en la Comisión de Trabajo que elabora el Estatuto, hasta donde llegará el colmo y el vicio de UCD de votar en contra de los trabajadores que durante el tiempo que llegan en la discusión, los representantes de la izquierda no han podido ir al water, ya que cada vez que hacen una sugerencia (aunque sea tan inocente como esta) son derrotados por votación.

Hay que dejar claro antes de seguir desbrozando el contenido del Estatuto que, si bien hay muchos artículos en contra del trabajador, hay otros muchos, que no dicen nada de nada (en estos por lo menos no salimos "trasquilaos").

Sin embargo, algunos de ellos son del juzgado de guardia, "son de lo que no hay", de lo que no había, de lo que habrá si prospera la cosa en el Congreso.

Entre otros hay que destacar el que se refiere a la jubilación, en el que el planteamiento de UCD es, que la edad máxima de jubilación sea de 69 años. Cabría preguntarse si tendría tiempo el futuro jubilado para arreglar el papeleo del testamento antes de "doblar el gorro".

Claro que si el tema de la jubilación es como para morir (al día siguiente) no lo son menos los de expedientes de crisis, regulación de plantilla, cierres empresariales, despidos a granel etc. etc.

El planteamiento de UCD es el de "abaratarse el despido" y "agilizar los trámites".

Por otra parte los votos de UCD (en una pasada en picado) han soltado todo su poder destructivo y se han cargado de una vez todos los "puentes" habidos y por haber. Los "puentes" esas famosas fiestas que caían en viernes (por que querían caer en viernes) y que se convertían en dos o tres respiros al año para el trabajador, dejarán de caer en donde les plazca, para caer donde UCD quiera (y UCD quiere que caigan en lunes).

Hay otro artículo que ha quedado, también, muy aparante, es aquel que dice, que el médico de empresa podrá verificar y anular el estado de enfermedad que con anterioridad haya dictaminado el médico de la Seguridad Social. Ya me imagino, a raíz de esta, a todos los empresarios españoles buscando, brujos y hechiceros de las tribus africanas para tenerles como médicos de empresa.

En cuanto a los motivos y causas del despido se han "pasao" tanto, que se han salido de los cálculos de los más pesimistas. Aquí, en el artículo 50 llega a decir que, "las faltas al trabajo, aún justificadas, que alcancen el 20 por ciento de las jornadas hábiles en dos meses, son causa de despido" (sin comentarios)

En resumen, y por lo que llevamos visto (aún falta la mitad del Estatuto por aprobar) será, como decía Camacho hace unos días "Un Código Penal de Trabajadores" en vez de un Estatuto.

La alternativa que nos están dejando, no es otra que defendernos, "como gato panza arriba".

Y sin más, hasta la semana que viene, que seguiremos hablando del dichoso Estatuto.

EL BICHO ROJO

