



C.S.C.C.O.O.
SINDICATO
UNITARIO
DE CLASE
DEMOCRATICO
SOCIOPOLITICO
INDEPENDIENTE

La propuesta
de la Confederación
Sindical de
Comisiones Obreras

- AMNISTIA LABORAL
- ELECCIONES SINDICALES
- ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA
- CONVERSACIONES GOBIERNO-CENTRALES



Cuadernos
de
información sindical

AMNISTIA LABORAL

ARTICULO PRIMERO

Todas las empresas, ya tengan como actividad la producción directa o el funcionamiento de servicios, sean de índole pública o privada, estarán obligadas a readmitir en sus puestos de trabajo a todos los trabajadores que lo hayan perdido con posterioridad al 18 de julio de 1936, por razones políticas, por motivos sindicales o por causa de su participación en alteraciones colectivas del trabajo.

En cualquier caso, se consideran comprendidos en el ámbito de lo dispuesto en los tres motivos anteriores.

a) Cuando se hubieran producido en el marco de peticiones o acciones colectivas de trabajadores derivadas de su relación laboral o de su situación social.

b) Cuando su origen esté en la prisión, detención preventiva o arresto sustitutorio sufridos como consecuencia de actividades políticas o sindicales.

c) Cuando su causa sea la pertenencia a alguna organización política o sindical.

d) Cuando se deriven, aún fuera del marco estricto del apartado a), de la realización de acciones o tomas de postura en defensa de los intereses de los trabajadores o de la libertad y de la democracia.

ARTICULO SEGUNDO

Esta obligación empresarial se cumplirá con independencia del resultado del expediente judicial o administrativo llevado al efecto en su día en cada caso concreto, o aún cuando no hubiera tenido lugar reclamación judicial o administrativa del trabajador afectado.

ARTICULO TERCERO

Los trabajadores que se consideren incluidos en esta disposición se dirigirán por escrito, directamente o a través de su Central Sindical, a la Dirección de la Empresa, exponiendo sucintamente su derecho.

ARTICULO CUARTO

La Dirección de la Empresa, en el plazo improrrogable de 10 días, contestará a la solicitud del trabajador. Si la contestación fuera negativa a la readmisión o se realizase esta en términos distintos a los que se establecen, el trabajador podrá, en las formas expresadas en el artículo anterior, dirigir reclamación ante la Comisión Paritaria de AMNISTIA LABORAL correspondiente. En el caso de que la Empresa no contestase en el plazo establecido, quedará expedita la vía de reclamación ante la Comisión Paritaria de Amnistía Laboral.

ARTICULO QUINTO

La Comisión Paritaria de Amnistía Laboral, confeccionará un expediente contradictorio, con audiencia de los interesados y con práctica de las pruebas propuestas por aquellos, dictando resolución en el plazo improrrogable de un mes desde la recepción de la reclamación. La resolución dictada tendrá fuerza ejecutiva y contra la misma no habrá lugar a admisión de recursos de ningún tipo.

ARTICULO SEXTO

La Comisión Paritaria de Amnistía Laboral a la que se viene haciendo mención en los artículos procedentes estará compuesta por un número igual de vocales y no superior a tres por cada parte, de representantes de las Centrales Sindicales y de representantes de las Patronales. No podrán formar parte de la Comisión ninguno de los interesados en el expediente.

Actuará como árbitro, con voto decisorio en caso de empate un funcionario del Ministerio de Trabajo, nombrado por los vocales de la Comisión de entre una terna propuesta por dicho organismo ministerial.

ARTICULO SEPTIMO

Se constituirán Comisiones Paritarias de Amnistía Laboral en todas las capitales de provincia, pudiéndose, si el volumen de trabajo lo requiera, constituirse varias en una misma provincia.

ARTICULO OCTAVO

La readmisión en cualquier caso se entenderá hecha en las condiciones anteriores al despido, con las actualizaciones que procedan, computándose a efectos de antigüedad el tiempo durante el que el trabajador estuvo injustamente despedido.

ARTICULO NOVENO

Asimismo, el período de tiempo a que se refiere el anterior artículo se considerará, a los efectos de las prestaciones de la Seguridad Social y del Mutualismo Laboral como de situación asimilada al Alta, corriendo a cargo del Estado las cotizaciones no ingresadas en dicho período, siendo de aplicación igualmente a los causas habientes de los trabajadores fallecidos con anterioridad a la aplicación a su caso concreto de la presente amnistía, los causa habientes deberán solicitar la aplicación de estas medidas a la Comisión Paritaria de Amnistía Laboral.

ARTICULO DECIMO

En ningún caso habrá derecho al percibo de indemnizaciones por el tiempo durante el que el trabajador haya estado separado de su puesto de trabajo.

No obstante, correrán a cargo de la empresa los salarios de tramitación vigentes desde el momento de presentar la solicitud ante ella hasta aquel en que la readmisión tenga lugar si la resolución de la Comisión Paritario de Amnistía Laboral, fuera favorable a la readmisión del trabajador.

DISPOSICIONES ADICIONALES

A partir de la entrada en vigor de esta disposición los trabajadores dispondrán de un plazo de un año, dentro del cual deberán presentar sus solicitudes de Amnistía.

NORMAS ELECTORALES

ARTICULO PRIMERO

Se convocan elecciones sindicales de empresa para proveer los siguientes órganos de representación sindical.

- a) Consejo de Delegados para todas las empresas de más de 50 trabajadores —Consejo de Delegados de Empresa.
- b) Consejo de Delegados para todos los centros de trabajo de más de 50 trabajadores, que pueda tener una misma empresa. Consejo de Delegados de Centro de Trabajo.
- c) Consejo de Delegados Central para todas las empresas con más de un centro de trabajo con más de 50 trabajadores —Consejo de Delegados Central de Empresas.
- d) Delegados de trabajadores para todas las empresas de menos de 50 trabajadores.

ARTICULO SEGUNDO

Las entidades afectadas por esta disposición serán todo tipo de empresas públicas o privadas de índole agrícola, industrial o de servicios y de la administración pública.

ARTICULO TERCERO

En el plazo de 30 días anteriores a la fecha fijada para las elecciones se constituirá la Junta Electoral de Centro de Trabajo formada por un representante de cada central sindical que tenga presencia en el centro de trabajo, en el porcentaje del 5 por 100 de la plantilla y el trabajador de mayor edad y el menor de edad, mayor de 18 años.

- a) En el plazo de 5 días de su constitución elaborará la relación de delegados y su distribución según unidades naturales de producción, grupos profesionales, talleres, naves, cadenas de producción, departamentos, secciones, tajos y en su caso pueblos para los trabajadores agrícolas temporeros.
- b) El número de delegados sindicales a distribuir en las siguientes proporciones:

- Centros de trabajo de uno a 25 trabajadores, un delegado.
- Centros de trabajo de 26 a 50 trabajadores, 3 delegados.
- Centros de trabajo de 51 a 100 trabajadores, 5 delegados.
- Centros de trabajo de 101 en adelante un delegado por cada 25 trabajadores o fracción.

c) Entenderá en 1.ª instancia de todas aquellas reclamaciones que por escrito se interpongan ante cualquier irregularidad en el proceso electoral.

ARTICULO CUARTO

El voto será libre, secreto y cada elector podrá votar tantos candidatos como delegados a cubrir según el apartado a) del artículo 3.º, el sistema electoral será de listas abiertas y completas para todos los puestos a cubrir según lo dispuesto en el artículo 3.º a), y el cómputo de votos mediante sistema proporcional.

ARTICULO QUINTO

a) El Consejo de Delegados de Empresa en los supuestos de empresa con más de 50 trabajadores pero sin ningún centro de trabajo de más de 50 trabajadores estará compuesto por la totalidad de los delegados elegidos en los diversos centros de trabajo.

b) El Consejo de Delegados en empresas con diversos Centros de Trabajo, se constituirían en cada uno de ellos con más de 50 trabajadores por los delegados correspondientes al referido centro de trabajo.

ARTICULO SEXTO

Serán electores todos los trabajadores de la empresa que 15 días antes de la celebración de las elecciones hayan ingresado en la misma aunque sea en período de prueba, y cualquiera que sea su edad.

ARTICULO SEPTIMO

El mandato electoral será de dos años, salvo los supuestos de revocabilidad que se especificarán posteriormente.

ARTICULO OCTAVO

En el plazo de 15 días anteriores a la fecha señalada para la celebración de las elecciones, se hará público por la Junta Electoral del Centro de Trabajo, el Censo Electoral de cada centro de trabajo, en el que constarán todos los electores según lo dispuesto en el artículo 6.º. El Censo Electoral tendrá carácter público y será fácilmente accesible para su examen por cualquier trabajador.

ARTICULO NOVENO

Ante la no inclusión en el censo o irregularidades en la elaboración del mismo cabrá reclamación ante la Junta Electoral de Centro de Trabajo que tendrá que resolver en el plazo de 48 horas.

ARTICULO DECIMO

Serán elegibles todos los trabajadores pertenecientes al Centro de trabajo con los siguientes requisitos.

— Que la candidatura se presente en el plazo de 15 días antes de la fecha de la celebración de las elecciones por escrito ante la Junta Electoral de Empresa.

— Que la candidatura sea completa para todos los puestos a cubrir según lo dispuesto en el artículo 3.º a).

— Que no se incurra en ningún motivo de incompatibilidad. A estos efectos se considerarán motivos de incompatibilidad, quienes ejerzan en la empresa puestos directivos considerados de confianza, o los que tengan grados de parentescos hasta el 4.º grado de consanguinidad o 2.º de afinidad con el titular de la empresa o cualquiera de los miembros del Consejo de Administración, salvo los trabajadores que hayan sido elegidos para formar parte del Consejo de Administración —Consejeros Laborales.

ARTICULO 11.

Contra la no admisión de Candidaturas procederá reclamación ante la Junta Electoral que tendrá que resolver en el plazo de 48 horas.

ARTICULO 12

Todos los candidatos, y en su caso las candidaturas, dispondrán de las siguientes garantías durante el proceso electoral.

a) Todos los candidatos dispondrán de al menos 20 horas durante la campaña electoral para efectuar cualquier función en relación con la campaña electoral.

b) La empresa pondrá a disposición de todos los candidatos al menos un tablón de anuncios, de suficiente publicidad y accesibilidad, por centro de trabajo para propaganda electoral.

c) La empresa facilitará reuniones electorales a todos los trabajadores del centro de trabajo en tiempo de trabajo, 6 horas retribuidas en todo el período electoral para reuniones electorales.

d) Contra cualquier medida de coacción o de dificultar el libre proceso electoral cualquier trabajador podrá ponerlo en conocimiento de la Junta Electoral y que deberá resolver en 48 horas o en su caso, ponerlo en conocimiento de la autoridad laboral o ante la autoridad judicial si procediera, y en caso de desestimación por la Junta Electoral de la denuncia, cabrá recurso.

e) Ningún candidato durante el proceso electoral podrá ser sancionado, despedido o trasladado de centro o puesto de trabajo, manteniéndose durante 6 meses después de las elecciones las mismas garantías frente a medidas disciplinarias, que las reconocidas para los delegados.

ARTICULO 13

El día de las elecciones se constituirá al comienzo de la jornada de trabajo la mesa electoral que ha de presidir las votaciones y que estará compuesta por:

- a) Presidente, el elector de mayor edad.
- b) Secretario, el elector de menor edad mayor de 18 años.
- c) Un interventor por cada candidatura.

Las votaciones serán públicas, y el voto será mediante papeleta que no exigirá más requisitos formales que la legibilidad de los candidatos, siendo válidos exclusivamente el n.º de candidatos, que no superen el total de puestos a cubrir en su respectivo grupo, según lo dispuesto en el artículo 3.º a).

Las proclamaciones sobre el proceso de votaciones se presentarán por escrito a la mesas que decidirá por mayoría simple, con posibilidad de impugnación en 24 horas ante la Junta Electoral.

Para facilitar el proceso de votaciones, se podrán constituir tantas mesas electorales como grupos se establecen en el artículo 3.º a); observándose los mismos criterios de constitución ya referidos.

ARTICULO 14

El escrutinio será público e inmediato a la finalización de las votaciones, levantándose acta de los resultados que firmará toda la mesa electoral.

ARTICULO 15

Contra el acta de proclamación de resultados cabrá recurso en 24 horas ante la propia mesa electoral que deberá resolver en 24 horas, por mayoría simple contra cuya decisión cabrá igualmente en 24 horas recurso ante la Junta Electoral, que deberá resolver en 48 horas.

ARTICULO 16

Contra todas las resoluciones de las Juntas Electorales, que serán adoptadas por mayoría simple, cabrá recurso en el plazo de 72 horas, ante un árbitro elegido por consenso de la Junta Electoral, y que resolverá en el plazo de 5 días.

ARTICULO 17

En el plazo de 15 días, a partir de la proclamación de candidatos elegidos se constituirá el Consejo de Delegados.

ARTICULO 18

En las empresas con diversos centros de trabajo se constituiría el Consejo de Delegados Central compuesto por la suma de todos los delegados de la empresa.

ARTICULO 19

La revocabilidad individual de delegados se tramitará mediante el siguiente procedimiento:

a) Denuncia formulada por, al menos un tercio de trabajadores de su grupo electoral según el artículo 3.º a).

b) El escrito de denuncia se formulará ante el Consejo de Delegados o se dirigirá a todos los delegados de trabajadores en los centros de menos de 50 trabajadores, que convocará a la asamblea del grupo electoral correspondiente según el artículo 3.º a), y que decidirá por mayoría simple sobre su revocabilidad.

ARTICULO 20

La revocabilidad del pleno del Consejo de Delegados, se tramitará con el siguiente procedimiento:

a) Escrito, de al menos, el tercio de la plantilla dirigido al Consejo de Delegados que convocará obligatoriamente asamblea de Centro de Trabajo en el plazo de 5 días para tratar su revocación.

b) Aprobación en asamblea por la mayoría de los asistentes que deben suponer, al menos un 51 por 100 de los trabajadores del centro de trabajo, de la revocación parcial o total del Consejo de Delegados.

c) Convocatoria en el plazo de 30 días de nuevas elecciones iniciándose el trámite electoral normal para cubrir parcial o totalmente el Consejo de Delegados.

ARTICULO 21

Los Consejos de Delegados con más de 20 miembros constituirán de entre los delegados el Comité de Empresa, por sistema proporcional, en el número que se considere oportuno por la mayoría de los delegados y con un mínimo de ocho miembros.

ARTICULO 22

Para la revocabilidad de un miembro del Comité de Empresa, además del procedimiento establecido en el artículo 19, se exigirá el consenso de, al menos un tercio del Consejo de Delegados correspondiente.

ARTICULO 23

Las normas electorales serán de aplicación igualmente para las empresas o centro de trabajo que se constituyan en las fechas posteriores a las señaladas para las elecciones sindicales presentes y mientras no se modifiquen o sustituyan.

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Dos aspectos debe contemplar la acción Sindical en la empresa:

- 1.º Organos representativos y sindicales de los trabajadores.
- 2.º Derechos sindicales de los trabajadores para la mejor defensa de sus intereses.

PRIMERO

Los órganos representativos y sindicales de los trabajadores a nivel de empresa, podrán ser: la representación sindical colectiva y unitaria de todos los trabajadores, y la presencia organizada de las centrales sindicales y su actividad a nivel de empresa.

A la representación colectiva y unitaria de todos los trabajadores se le denominará Consejo de Delegados de Empresa y en su caso Delegados de trabajadores (en los supuestos que se indicará) y Sección Sindical de Empresa o el nombre que cada central quiera darle a la representación organizada de las centrales sindicales.

a) Los Consejos de Delegados de Empresa:

1.º Constitución del Consejo de Delegado de Empresa.

Corresponderá a aquellas empresas que tengan en su plantilla a 51 o más trabajadores.

Eligiéndose de entre los trabajadores de la plantilla en la forma y número que se contemplan en la anexa propuesta electoral y por duración (salvo los supuestos de revocabilidad que igualmente se contemplan) de dos años.

En aquellas empresas en que existan diversos centros de trabajo de menos de 50 trabajadores pero que en su conjunto la plantilla de la empresa sea superior a 50 trabajadores se constituirá el Consejo de Delegados de Empresa en la forma y número que se contemplan en la anexa propuesta electora.

Para aquellas empresas que dispongan de más de un centro de trabajo, junto al Consejo de Delegados de cada centro que tenga más de 50 trabajadores, se constituirá el Consejo de Delegados de Empresa Central en la forma que igualmente se recoge en el anexo electoral, incluyéndose en el mismo los Delegados de Empresa de los centros de menos de 50 trabajadores en número y forma recogidos en el anexo electoral. Los Consejos de Delegados con más de 20

miembros constituirán de entre los Delegados el Comité de Empresa en la forma recogida en el anexo electoral.

2.º Funcionamiento del Consejo de Delegados de Empresa.

a) El Consejo de Delegados de Empresa deberá reunirse ordinariamente al menos una vez al mes en convocatoria pública y con una anticipación de al menos setenta y dos horas hecha por aquel miembro del Consejo de Delegado que haga las funciones de Secretario.

b) Con carácter extraordinario el Consejo de Delegados de Empresa, deberá reunirse cuando así lo soliciten al Secretario del Consejo de Delegados de Empresa un 25 por 100 de sus miembros o en su caso lo soliciten igualmente al Secretario y por escrito al menos un 15 por 100 de la plantilla de la empresa, siendo en ambos casos el orden del día el que se solicite por los peticionarios; las reuniones de carácter extraordinario podrán ser convocadas con un mínimo de 24 horas de antelación.

c) Para los Consejos de Delegados de Empresa Centrales, las reuniones ordinarias serán, al menos una vez al trimestre, y su convocatoria seguiría los mismos trámites que los indicados en el apartado a) con un plazo de 5 días.

Con carácter extraordinario el Consejo de Delegados de Empresa Central, podrá ser convocado y su convocatoria seguiría los mismos trámites del apartado b) con un plazo de 72 horas.

d) De las reuniones tanto ordinarias como extraordinarias del Consejo de Delegados de Empresa, se levantará acta por escrito por el secretario que deberá ser refrendada por al menos el 51 por 100 de los miembros asistentes y hecha pública a todos los trabajadores en los tablones de Consejo de Delegados de Empresa en un plazo máximo de 48 horas, y para los supuestos de las actas del Consejo de Delegados de Empresa Central, el plazo será como máximo de 5 días.

Los acuerdos se adoptarán siempre por mayoría simple, y las reuniones serán convocadas y moderadas por el Secretario del Consejo de Delegados de Empresa, que será elegido por mayoría simple en votación en que participen al menos 2/3 de sus miembros.

3.º Funciones del Consejo de Delegados de Empresa.

El Consejo de Delegados de Empresa, como órgano representativo colectivo unitario de todos los trabajadores de la empresa tiene como fundamental función la defensa de los intereses de sus representados, así como la función de negociación y representación de los trabajadores ante el empresario y en su caso ante la administración del Estado.

Este triple carácter defensa de intereses, capacidad de representación y capacidad de negociación suponen la intervención en las formas que se especificarán en las siguientes materias.

1.º Contratación de Trabajadores.—Los contratos de trabajo serán conocidos y visados por el Consejo de Delegados de Empresa, con la doble finalidad de evitar perjuicios a la promoción profesional de los trabajadores de la plantilla y en segundo término para evitar cláusulas vejatorias, fraudulentas e ilícitas en los contratos que se

suscriban, en este mismo sentido el documento que de por resuelta la relación laboral de un trabajador deberá ser visado por el Consejo de Delegados de Empresa para tener efectos liberatorios.

2.º Negociación colectiva.—El Consejo de Delegados de Empresa, tendrá la facultad de iniciar la tramitación de Convenio Colectivo de Empresa, representar a los trabajadores en su tramitación y en su caso firmarlo, así como denunciar su vigencia todo ello en los términos contenidos en las normas sobre convenios colectivos subsiguientes.

3.º Sistemas de Trabajo.—En las empresas que se establezca un sistema de trabajo, basado en primas o incentivos al rendimiento de trabajo el establecimiento o la modificación del sistema de trabajo será preceptivamente aprobado por el Consejo de Delegados de Empresa y en caso contrario la empresa únicamente podrá solicitar la intervención de la autoridad laboral para su fijación tripartita, no pudiendo ser ejecutivo el establecimiento o modificación del sistema de trabajo hasta no se produzca acuerdo entre las partes.

4.º Seguridad e higiene.—La vigilancia de las condiciones de Seguridad e higiene, así como la tramitación o propuesta de modificación de las condiciones de trabajo, la tramitación de expedientes de toxicidad, penosidad o peligrosidad, de índole colectivo, será competencia del Consejo de Delegados de Empresa, que podrá solicitar la intervención de la autoridad laboral en caso de riesgo de accidente de trabajo, enfermedad profesional o riesgo individual o colectivo en materia de seguridad procediendo incluso por parte del Consejo de Delegados de Empresa a suspender la prestación de trabajo de los trabajadores afectados con comunicación a la empresa y a la autoridad laboral.

5.º Clasificación profesional.—El Consejo de Delegados de Empresa emitirá en las reclamaciones de clasificación profesional, así como las pruebas de aptitud y ascenso de categoría informe vinculante para la empresa, pudiendo ésta recurrir a la autoridad laboral en supuestos de disconformidad, manteniendo en estos supuestos el mismo criterio que en materia de sistemas de trabajo ya anunciado.

6.º Movilidad del personal.—El Consejo de Delegados de Empresa, emitirá informe en las reclamaciones de cambio de puesto o centro de trabajo, que tendrán que ser de carácter vinculante para la empresa, pudiendo ésta recurrir a la autoridad laboral en los supuestos de disconformidad según lo ya expuesto en los apartados 3.º y 5.º.

7.º La solicitud de reducción de plantilla total o parcial o suspensión parcial o total, temporal de la actividad laboral, exigirá un informe del Consejo de Delegados de Empresa de carácter suspensorio en caso de ser negativo a la solicitud, de tal forma que ésta no será ejecutiva hasta la firmeza de la resolución laboral o judicial en su caso.

8.º Las medidas disciplinarias impuestas por la empresa a cualquier trabajador, salvo delegados sindicales y afiliados a las centrales sindicales con regulación específica, deberán ser puestas en conocimiento con carácter previo al Consejo de Delegados de Empresa, y se

remitirá a la autoridad laboral o judicial un informe preceptivo del Consejo de Delegados de Empresa de carácter suspensivo de la medida disciplinaria hasta que se produzca resolución o sentencia.

9.º Huelga.—Será competencia del Consejo de Delegados de Empresa en los casos y formas que se recogen en las normas subsiguientes.

10. El Consejo de Delegados de Empresa, y en su caso el Consejo de Delegados de Empresa Central podrán solicitar trimestralmente vista de los libros de contabilidad de la empresa, y en caso de negativa empresarial solicitarán la intervención de la autoridad laboral oportuna que en el plazo de 10 días designará a un inspector de trabajo que tomará vista junto con el Consejo de Delegados de Empresa y el representante legal de la empresa, de los libros de contabilidad, levantando acta que debe ser firmada también por el representante legal de la empresa y el Consejo de Delegados de Empresa.

11. El Consejo de Delegados de Empresa, será informado previamente de la política de inversiones de la misma, ejerciendo un control sobre ellas en las formas que se determinarán en los convenios colectivos.

En los supuestos de los apartados 3.º, 5.º y 6.º, en que no se produzca acuerdo tripartito, se acudiría a los jurados mixtos que resolverán en última instancia.

4.º Derechos y garantías del Consejo de Delegados de Empresa.

a) Local del Consejo de Delegados de Empresa.

Las empresas facilitarán un local al Consejo de Delegados de Empresa, cuya disponibilidad no estará supeditada ni supervisada por la empresa y que será adecuado al número de miembros del Consejo de Delegados de Empresa, en los supuestos de diversos Consejos de Delegados de Empresa, de centro de trabajo y Consejo de Delegados de Empresa Central tanto unos como otros tendrán local sindical pudiendo funcionar tanto en horas de trabajo como fuera de ellas.

b) Derecho de reunión del Consejo de Delegados de Empresa.

El derecho de reunión del Consejo de Delegados de Empresa, dentro y fuera de las horas de trabajo en el local sindical no estará supeditado a ningún tipo de requisito formal de comunicación o autorización como órgano colectivo, a salvo de la disponibilidad de tiempo sindical que tenga cada miembro del Consejo de Delegados de Empresa.

c) Tiempo sindical.

Cada miembro del Consejo de Delegados de Empresa, dispondrá como mínimo de 40 horas mensuales para desarrollar las funciones de su cargo sindical, quedando excluidas de éste cómputo el tiempo de reunión a instancias de la empresa y la convocatoria oficial por la autoridad laboral o judicial. El tiempo podrá ser acumulable al colectivo del Consejo de Delegados de Empresa de tal forma, que previa comunicación a la empresa cualquier miembro del Consejo de Delegados de Empresa podrá acumular sus horas a otro miembro.

d) Derecho de reunión del Consejo de Delegados de Empresa.

El derecho de reunión de Consejo de Delegados de Empresa dentro y fuera de las horas de trabajo en el local sindical no estará supeditado a ningún tipo de requisito formal de comunicación o autorización como órgano colectivo, a salvo de la disponibilidad de tiempo sindical que tenga cada miembro del Consejo de Delegados de Empresa.

e) Tiempo sindical.

Cada miembro del Consejo de Delegados de Empresa dispondrá como mínimo de 40 horas mensuales para desarrollar las funciones de su cargo sindical, quedando excluidas de este cómputo el tiempo de reunión a instancias de la empresa y la convocatoria oficial por la autoridad laboral o judicial.

El tiempo podrá ser acumulable al colectivo del Consejo de Delegados de Empresa de tal forma, que previa comunicación a la empresa cualquier miembro del Consejo de Delegados de Empresa podrá acumular sus horas a otro miembro.

f) Derecho de Comunicación y publicaciones de Consejo de Delegados de Empresa.

La empresa pondrá a libre disponibilidad del Consejo de Delegados de Empresa tantos tableros de anuncios como naves, talleres o en su caso plantas existan en el centro de trabajo con suficientes garantías de publicidad e inviolabilidad y al menos de un tablón de anuncios por centro de trabajo en aquellos casos de Consejo de Delegados de Empresa Central y a la libre disponibilidad de este.

Las comunicaciones del Consejo de Delegados de Empresa, no necesitarán otro requisito que ir firmadas por el secretario del Consejo de Delegados de Empresa. Igualmente el Consejo de Delegados de Empresa, podrá publicar y distribuir las publicaciones periódicas o folletos de interés sindical con la mera comunicación a la empresa.

g) Derecho de información a los trabajadores.

El Consejo de Delegados de Empresa, dispondrá de al menos una hora semanal retribuida y en horas de trabajo para informar sobre el desarrollo de sus funciones a los trabajadores, al margen del derecho de asamblea que después indicará con la mera comunicación a la empresa con 24 horas de antelación.

h) Derecho de realizar colectas.

La empresa facilitará la recogida de colectas que el Consejo de Delegados de Empresa solicite de sus representados, disponiéndose para estos efectos de 2 horas mensuales.

i) Garantías frente a medidas disciplinarias.

Cualquier tipo de medida disciplinaria, sanción o despido, o aquellas que por sus características supongan un perjuicio o una limitación para el desarrollo de las funciones representativas tales como cambio de puesto de trabajo o de centro de trabajo deberán ser comunicadas previamente al Consejo de Delegados de Empresa, cuyo informe preceptivo, al que se acompañará tanto la comunicación razonada de la empresa como la contestación del representante sindical afectado deberá ser remitido a la autoridad laboral o judicial competente con efectos suspensorios en cualquier caso de propuesta

de despido no sólo de la relación laboral sino también el normal desempeño de la función sindical. Estas garantías se mantendrán hasta al menos 2 años del cese en el cargo sindical.

j) Las referidas garantías se entenderán con carácter de mínimas y podrán ser mejoradas en negociación colectiva.

5.º Funciones específicas del Consejo de Delegados de Empresa Central.

En aquellos supuestos en que se constituya Consejo de Delegados de Empresa Central, serán competencia del mismo las funciones estipuladas para el Consejo de Delegados de Empresa cuando afecten a más de un centro de trabajo.

El Consejo de Delegados de Empresa o en su caso el Consejo de Delegados de Empresa Central delegará en el Comité de Empresa en los supuestos en que este se constituya, las funciones que considere oportunas de las que son propias.

El Comité de Empresa se reunirá los plazos y convocatorias que considere más oportuno para la mejor gestión de sus funciones.

Igualmente el Comité de Empresa podrá solicitar la reunión extraordinaria del Consejo de Delegados de Empresa o en su caso del Consejo de Delegados de Empresa Central.

6.º Los Delegados de Trabajadores.

En las empresas o centros de trabajo en que no se constituya Consejo de Delegados de Empresa, los Delegados de trabajadores, tendrán las mismas funciones que las reconocidas a los Consejos de Delegados, así como las mismas garantías establecidas para el Consejo de Delegados.

7.º En las empresas se constituirá un Fondo Social equivalente al 1 por 100 de la nómina de la empresa a cuenta de la misma y que será administrado por el Consejo de Delegados de Empresa o en su caso por los Delegados de Trabajadores.

B) Secciones Sindicales de Empresa.

1.º La presencia organizada de las diversas centrales sindicales podrá constituirse en Sección Sindical de Empresa, en aquellas empresas que el número de afiliados a la central sindical que vaya a constituir la S. S. E. sea del tenor siguiente:

Empresas de 50 hasta de 150 trabajadores, el 20 por 100 de la plantilla afiliados. Empresas de hasta 1000 trabajadores el 10 por 100 de la plantilla afiliados.

En las empresas de más de un centro de trabajo podrán efectuarse los cómputos a instancias de la central sindical bien por centros de trabajo o por la totalidad de la plantilla.

2.º En las empresas de menos de 50 trabajadores, las centrales sindicales que tengan al menos un 20 por 100 de afiliados podrán designar de entre ellos un delegado sindical.

En las empresas de más de 50 trabajadores las centrales sindicales que no tengan constituida S. S. E. pero tengan al menos el 10 por 100 de la plantilla afiliada o un mínimo de 50 afiliados podrán designar de entre ellos un delegado sindical.

Las funciones, derechos y garantías de los delegados sindicales, serán las mismas que en los supuestos en que se constituyan la S. S. E.

3.º Las secciones sindicales de empresa a los efectos de su constitución y funcionamiento comunicarán a la empresa la relación de afiliados y la designación a los efectos oportunos del Delegado Sindical o de Delegados Sindicales.

Los delegados sindicales serán los representantes públicos de la S. S. de Empresa y serán designados por la sección sindical a razón de un delegado sindical por cada 100 trabajadores afiliados o fracción.

4.º La S. S. de E. gozará de los siguientes derechos y garantías.

a) Local Sindical.—Las empresas con más de 100 trabajadores en su plantilla y en las que se haya constituido al menos un S. S. de Empresa pondrán a su libre disponibilidad de un local que deberá ser adecuado al número de trabajadores de la empresa y al volumen de afiliados a centrales sindicales que en la misma existan. El local sindical estará a disposición de las S. S. de E. según los criterios de utilización que las mismas acuerden.

b) Afiliación y recogida de cuotas.

Las empresas darán facilidades a las S. S. de E. para la recogida de cuotas para sus afiliados, igualmente no podrán ser obstaculizadas las tareas de proselitismo o afiliación a una central sindical, pudiéndose negociar con la empresa cualquier sistema de descuento de la cuota sindical en las nóminas y su entrega colectiva a la sección sindical.

c) Reunión de la S. S. de E.—Las empresas permitirán el derecho de reunión sin limitaciones fuera de las horas de trabajo, y de al menos una hora mensual de reunión de la sección sindical en horas de trabajo, con el simple requisito de su comunicación a la empresa con 48 horas de antelación. En los supuestos de convocatoria por parte de la empresa serán por cuenta de la misma y en horas de trabajo.

d) Propaganda.—Las empresas pondrán a la libre disposición de las S. S. de E. un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, con características de suficiente publicidad y dimensiones en relación con el número de trabajadores del centro de trabajo y el volumen de afiliados y secciones sindicales existentes. Igualmente se autorizará la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de cualquier tipo de comunicados o publicaciones de las S. S. de E. o de las centrales sindicales.

e) Tiempo sindical.—Los delegados sindicales dispondrán a los efectos de realizar sus funciones de índoles sindical de 40 horas mensuales, que en su caso podrán ser acumuladas entre los diversos delegados sindicales de una misma S. S. de E. con la mera comunicación a la empresa.

f) Presencia de dirigentes sindicales. Las S. S. de E. podrán solicitar la presencia de dirigentes de su central sindical en la empresa con el único requisito de su comunicación a la empresa.

g) Los Delegados Sindicales gozarán de las siguientes garantías frente a medidas disciplinarias por parte de la empresa o aquellas medidas que supongan una limitación para el normal desarrollo de su función sindical.

La propuesta empresarial deberá ser mediante escrito razonado al que se dará parte al Delegado Sindical y a la Central Sindical correspondiente, acompañándose de ambos a la propuesta empresarial ante la autoridad laboral o judicial, con efectos suspensorios en cualquier caso hasta la firmeza de la resolución o sentencia.

h) Garantías de los afiliados a la S. S. de E. Ningún trabajador afiliado a la S. S. E., podrá ser discriminado en su trabajo o salario, y en el supuesto de medidas disciplinarias, la empresa deberá comunicarlo por escrito razonado al interesado y a la S. S. de E. acompañándose informe de ambos a la propuesta empresarial ante la autoridad laboral o judicial, con efectos suspensorios en cualquier caso hasta que se dicte sentencia o resolución.

i) Los trabajadores afiliados a una Central Sindical que no tenga constituida la S. S. de E. gozará de las mismas garantías reseñadas en el párrafo anterior, siendo en estos supuestos la comunicación empresarial y el informe sindical de la Central Sindical a la que pertenezca.

j) Tiempo no retribuido.

Por razones sindicales cualquier afiliado a una central sindical y que sea designado por esta para desempeñar un cargo de dirección sindical, podrá disponer de:

1.º 20 horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales.

2.º Licencias de hasta 11 días por año no retribuidas.

3.º Excedencia garantizada por el tiempo que considere oportuno la central, para el desarrollo de su cargo sindical.

SEGUNDO

Los derechos sindicales de los trabajadores para la mejor defensa de sus intereses y cuya regulación se recoge seguidamente son:

A) Derecho de reunión.

B) Derecho de Huelga.

C) Derecho de Negociación Colectiva.

a) El derecho de reunión o asamblea de trabajadores podrá ejercerse con las siguientes características.

A propuesta de:

1.º El Consejo de Delegados de Empresa.

2.º La mayoría simple de los Delegados de Trabajadores.

3.º El Consejo de D. E. Central.

4.º Lo soliciten por escrito el 20 por 100 de la plantilla del Centro de Trabajo, sección de la empresa afectada por la reunión.

- b) El ámbito de la reunión podrá ser:
- 1.º La totalidad de la plantilla de la empresa.
 - 2.º La totalidad de la plantilla de un centro de trabajo.
 - 3.º La totalidad de una sección, planta, departamento taller, nave, etc.

El derecho de reunión será mínimo de 4 horas mensuales.

Este tiempo de reunión se entiende remunerado y en horas de trabajo, pudiéndose solicitar ilimitado para celebrar reuniones en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo y sin remunerar.

La solicitud deberá dirigirse a la dirección de la empresa con una antelación de:

- a) 48 horas cuando afecte al personal de diversos centros de trabajo.
- b) 24 horas, cuando afecte al personal de todo un centro de trabajo.
- c) Los plazos podrán reducirse por razones de urgencia.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores un lugar suficiente para el normal desarrollo de la reunión.

Únicamente podrá eludirse esta obligación empresarial en los siguientes supuestos:

- a) Que no se haya procedido a la comunicación.
- b) Que se haya rebasado el tiempo asignado de derecho de reunión.

B) Derecho de Huelga.

La cesación del trabajo por parte de los trabajadores podrá ejercerse con la siguientes características:

- a) Podrá ser acordada la huelga mediante el proceso siguiente:
 - 1.º El Consejo de Delegados de Empresas.
 - 2.º La mayoría de los Delegados de trabajadores.
 - 3.º El Consejo de Delegados de Empresa Central.

La propuesta deberá ser ratificada por la mayoría simple de los trabajadores afectados por la huelga en asamblea convocada a tales efectos.

La propuesta y su ratificación deberá ser comunicada a la empresa por escrito, estando dirigido el mismo por el C. D. o por los Delegados de trabajadores, conteniendo los siguientes extremos:

- a) Trabajadores afectados por la propuesta de huelga.
- b) Fecha en que se iniciará la misma.
- c) Reivindicaciones de la huelga.
- d) Servicios de vitales mantenimiento o de urgencia en su caso.

Esta comunicación se remitirá igualmente a la autoridad laboral del ámbito correspondiente. La comunicación de huelga en los supuestos de servicios considerados públicos o de funcionarios públicos se remitirá con las mismas características de la remitida a la empresa, a la autoridad laboral del ámbito en que corresponda, siendo el preaviso exigido de 48 horas.

La capacidad de comunicación y negociación de la huelga, corresponderá al C. D. de E. o a los delegados de trabajadores, así como la representación de los trabajadores ante la autoridad laboral.

El cese de la huelga deberá ser acordado en asamblea convocada expresamente por el C. D. o por los delegados de los trabajadores y tras votación, por mayoría simple, de los trabajadores afectados por la misma.

C) Derecho de negociación colectiva.

La negociación colectiva, establecimiento o revisión de condiciones sociales y económicas, podrá ejercerse con las siguientes características:

a) Marco del convenio:

- 1.º Empresas de más de 50 trabajadores.
- 2.º Centro de trabajo de más de 50 trabajadores.
- 3.º Diversos centros de trabajo de empresa con más de 50 trabajadores.

b) La propuesta de convenio podrá ser instada por:

- 1.º C. D. de E. en empresa con más de 50 trabajadores.
- 2.º C. D. E. Central en empresas con diversos centros de trabajo.

c) La propuesta de convenio será ratificada en asamblea convocada al efecto por la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio y remitida a la empresa con los siguientes requisitos:

1. Trabajadores afectados por la solicitud.
2. Materia de negociación del convenio.
3. Duración del convenio.
4. Miembros del C. D. que van a constituir la comisión negociadora del convenio, salvo que esté formada por todos los miembros de C. D.

d) La propuesta de solicitud de convenio será remitida igualmente a la autoridad laboral del ámbito correspondiente.

e) Dado el carácter inexcusable de negociación de convenios colectivos de empresas de más de 50 trabajadores, la empresa no podrá eludir la negociación de convenio salvo en el supuesto de que exista vigente un convenio colectivo para el ámbito, duración y trabajadores afectados, idéntico al de la solicitud que se propone.

f) En el término de 15 días desde la recepción de la solicitud por la empresa ésta remitirá al C. D. la propuesta empresarial para la negociación del convenio, remitiendo copia de la misma a la autoridad laboral oportuna, fijándose en la propuesta la fecha de iniciación de las negociaciones, que no podrá ser más allá de 30 días desde la solicitud inicial.

g) Durante todo el trámite de negociación del convenio, podrá ser remitida solicitud del examen de los libros de contabilidad de la empresa, teniéndose que que vista de los mismos a la Comisión Negociadora. En caso de negativa empresarial de la solicitud, se remitirá copia a la autoridad laboral oportuna, que designará en un plazo no superior a 10 días un inspector de trabajo que examinará y levantará acta del examen de los libros de contabilidad. El acta levantada por el inspector de trabajo deberá ser firmada por la representación legal que haya tenido vista de los mismos.

Este acta deberá publicarse en los tablones de anuncios de la empresa.

h) En el desarrollo de las deliberaciones del convenio, la Comisión Negociadora de los trabajadores podrá ser asistida de los asesores que consideren oportuno, previa comunicación a la representación negociadora de la misma.

i) En el supuesto de no acuerdo de convenio, se dará por ambas partes rota la negociación, comunicándose a la autoridad laboral, salvo fórmula de arbitraje que será adoptada de común acuerdo de ambas partes.

j) En el supuesto de acuerdo de convenio colectivo, se publicará el texto íntegro del mismo en el tablón de comunicaciones de la empresa, en el que deberá permanecer durante toda la vigencia del mismo, igualmente se remitirá copia del texto a la autoridad laboral competente para su publicación en el Boletín Oficial del ámbito correspondiente y su archivo en el Registro de Convenios Colectivos.

k) En el supuesto referido de rotura de las negociaciones por falta de acuerdo, se podrá instar nueva solicitud de convenio colectivo transcurridos unos meses de la fecha de la rotura de negociaciones.

l) Al margen de la tramitación de convenio colectivo anteriormente establecida, podrá instarse pacto colectivo en las empresas de menos de 50 trabajadores, entre los delegados de los trabajadores y la empresa, cuyo texto deberá ser remitido a los efectos legales oportunos a la autoridad laboral competente.

CONVERSACIONES GOBIERNO-CENTRALES

El Consejo Confederal de CC. OO., en su reunión de los días 17 y 18 de julio pasados, acordó como alternativa a la grave crisis económica «hacer una llamada urgente a centrales sindicales obreras y empresariales a negociar con el Gobierno estos problemas, sobre la base de los acuerdos adoptados por las centrales y que fueron entregados al Gobierno».

La propuesta de CC. OO. cristalizó el 22 de julio en un primer contacto con una delegación del Gobierno encabezada por el Ministro de Trabajo. El 4 de agosto se realizó una nueva entrevista, esta vez con el Presidente Suárez, a la que han seguido tres reuniones con una Comisión Técnica encabezada unas veces por el Subsecretario de Trabajo y otras por el Secretario de Estado para temas económicos, señor Alvarez Renduelles.

ENTREVISTA CON JIMENEZ DE PARGA

En el día de hoy ha tenido lugar un encuentro en el Ministerio de Trabajo entre una delegación de la C. S. de CC. OO., compuesta por Eduardo Saborido y Nicolás Sartorius, del Secretariado Confederal, Agustín Moreno, del Consejo Confederal, y Norberto Sanfrutos, asesor económico, con el Ministro de Trabajo, señor Jiménez de Parga, acompañado por el Subsecretario y Director General de Empleo de su Departamento, así como del Secretario General Técnico de Agricultura y Subsecretario de Comercio.

Los representantes de la Administración han informado a la C. S. de CC. OO. de algunos aspectos de la política económica que el Gobierno tiene intención de aplicar. Entre ellos y en concreto:

— Aumento lineal de salarios de alrededor de 50.000 pesetas al año, de tal forma que el crecimiento de la masa salarial no sobrepase el 18 ó 19 por 100.

— Plan de Inversiones Sociales de unos 84.000 millones de pesetas, que crearía unos 160.000 puestos de trabajo de aquí a fin de año.

— Medidas fiscales ya conocidas como moratoria, delito fiscal, impuesto sobre el patrimonio del 5 por 1.000, investigación de cuentas bancarias, aumento del 5 por 100 del IRTP, a partir de un millón y medio de sueldo al año.

En opinión de esta C. S. y de lo que se deduce del encuentro, la preocupación del Gobierno por reducir la inflación incide sustancialmente en una congelación y reducción real de los salarios que CC. OO. ha considerado siempre inaceptable. Igualmente, no se observan medidas claras y enérgicas para atajar el desempleo ni se ofrece nada concreto sobre el seguro de paro; no se menciona tampoco la necesaria elevación de las pensiones ni el aumento del mínimo exento del IRTP. Tampoco se contemplan medidas de reforma de la Seguridad Social.

La delegación de la C. S. de CC. OO. ha planteado en síntesis los siguientes puntos:

— Aumento de la capacidad adquisitiva de los salarios de modo que no haya ninguno por debajo de 25.000 pesetas al mes; escala móvil a partir del crecimiento del I. C. V. en tres puntos, con participación de las centrales en la elaboración de dicho índice.

— Seguro de paro del 80 por 100 del salario real mientras dure el mismo y control de las centrales sindicales de la política de empleo. Medidas rápidas y enérgicas para la creación de puestos de trabajo, considerando insuficiente lo ofrecido por el Gobierno.

— Pensiones con garantía del salario mínimo interprofesional y escala móvil.

— Mínimo exento del IRTP de 350.000 pesetas.

La delegación de la C. S. de CC. OO. ha hecho de nuevo especial hincapié en la situación angustiosa del paro en Andalucía, Extremadura, Canarias y otros lugares.

Considerando que las medidas tomadas por el Gobierno hasta el momento son insuficientes. Por otro lado, si bien la ayuda entregada al fondo comunitario es necesaria y debe aumentarse, las CC. OO. han puesto en cuestión la falta de cauces y control por los trabajadores, ya que la mayor parte de las autoridades provinciales y locales, pertenecientes a la anterior situación política, dificultan la eficacia de estas medidas como se ha puesto de manifiesto en la intervención violenta de las fuerzas del orden en Osuna, Sanlúcar y otros lugares de Andalucía.

En el transcurso de la conversación no se ha entrado en los temas que la C. S. de CC. OO. había planteado en su anterior entrevista con el Ministro de Trabajo sobre el Código de los Trabajadores, amnistía laboral, patrimonio sindical, anulación decreto despido y huelga, elecciones sindicales, y nueva legalidad en las empresas. Las CC. OO.

consideran urgente el abordar esos temas. El Ministro ha estado de acuerdo en el planteamiento global de los temas económicos y sindicales.

Madrid, 22 de julio de 1977

ENTREVISTA CON SUAREZ

En el día de hoy se ha celebrado un encuentro entre una delegación de la C. S. de CC. OO. compuesta por Carlos Elvira, Eduardo Saborido, Julián Ariza y Nicolás Sartorius, miembros del Secretariado, con el Presidente del Gobierno, Adolfo Suárez, al que acompañaba el Ministro del Trabajo, Manuel Jiménez de Parga.

La reunión ha tenido lugar por invitación del Jefe del Gobierno y se inscribe, por parte de CC. OO., en el marco de los acuerdos adoptados por su último Consejo Confederal en el sentido de proponer conversaciones entre las centrales sindicales, la patronal y el Gobierno, con el fin de discutir sobre las cuestiones económicas y sindicales que afectan a los trabajadores, y exponer el criterio de CC. OO. sobre las mismas.

El Presidente ha informado a la delegación de la C. S. de CC. OO. que el Gobierno tiene la intención de designar una delegación a nivel de Secretariado de Estado y Subsecretariado que junto con las respectivas representaciones de las centrales sindicales y patronales examinarían en detalle los problemas de la crisis económica actual.

La delegación de la C. S. de CC. OO. ha explicado su punto de vista, ya conocido, de que considera necesario un encuentro entre CC. OO., UGT y USO —conjuntamente— con el Gobierno y la patronal, que aborden globalmente las cuestiones económicas y sindicales. El Presidente ha estado de acuerdo en tratar al mismo tiempo ambas cuestiones.

La C. S. de CC. OO. ha dejado claro que no está dispuesta a ningún tipo de pacto social o tregua partada, sino a la búsqueda de acuerdos precisos y concretos sobre materias económicas y sindicales, que es necesario resolver rápidamente en beneficio de los trabajadores y del interés nacional. La delegación de CC. OO. ha planteado, en síntesis, los siguientes puntos: aumento de la capacidad adquisitiva de los salarios, de modo que no haya ninguno por debajo de las 25.000 pesetas al mes; seguro de paro del 80 por 100 del salario real y medidas rápidas y enérgicas para la creación de puestos de trabajo, considerando insuficiente lo ofrecido por el Gobierno; pensiones con garantía del salario mínimo interprofesional y escala móvil; mínimo exento del IRTP de 350.000 pesetas. Además de apuntar

una cuestión de principio en la dirección de que no se puede salir de la crisis, atajar la inflación, etc., reduciendo las rentas salariales, el consumo popular, sino todo lo contrario.

La Delegación de la C. S. de CC. OO. ha hecho de nuevo especial hincapié en la situación angustiosa del paro agrícola en Andalucía, Extremadura, Canarias y otros lugares, con mención igualmente a los expedientes de crisis, considerando que las medidas tomadas, hasta el momento, por la Administración son insuficientes. Por otro lado, si bien la ayuda entregada al fondo comunitario para el campo es necesaria y debe de aumentarse, las CC. OO. han resaltado la falta de cauces y control por los trabajadores de dichos fondos, ya que la mayor parte de las autoridades provinciales y locales, pertenecientes a la anterior situación política, dificultan la eficacia de estas medidas. La intervención violenta de las fuerzas del orden en Osuna, Sanlúcar de Barrameda y otros lugares de Andalucía, confirman de manera grave lo que decimos.

En el transcurso de la conversación no se ha discutido a fondo los temas que la C. S. de CC. OO. había planteado en su anterior entrevista con el Ministro de Trabajo como es el Código de los Derechos de los Trabajadores, la amnistía laboral, la devolución del patrimonio sindical, la anulación de los decretos de despido y huelga, las elecciones sindicales y la nueva legalidad de las empresas.

Todos ellos, asuntos que deben ser tratados urgentemente y para los cuales la C. S. de CC. OO. ha adelantado alternativas concretas que ya fueron hechas públicas.

Madrid, 4 de agosto de 1977

PRIMERA ENTREVISTA EN EL MINISTERIO DE ECONOMIA

En el día de ayer, 23 de agosto, tuvo lugar un encuentro en la sede del Ministerio de Economía entre representantes del Gobierno y las centrales sindicales, C. S. de CC. OO., USO y UGT. Por parte de la C. S. de CC. OO. asistieron Julio Segura, Francisco García Salve y Nicolás Sartorius. Esta reunión se enmarcaba en el acuerdo adoptado con el Presidente del Gobierno en anterior entrevista y por parte de CC. OO., en la resolución aprobada por su Consejo Confederal del 18 de julio último.

En las cuestiones planteadas al inicio de la reunión, la posición de la C. S. de CC. OO. fue la siguiente:

a) Considerar que la inclusión de otras centrales aparte de las tres asistentes a las conversaciones, teniendo en cuenta el actual panorama sindical, pone en peligro la posible eficacia de estos diálo-

gos, por lo que CC. OO. declina toda responsabilidad de lo que pueda suceder en el futuro con esta ampliación.

Plantear que considera prioritario discutir los temas que conduzcan a la plena libertad sindical, es decir: amnistía laboral; anulación de los decretos de marzo anti-derecho de huelga y despido libre; convocatoria de elecciones sindicales y derechos sindicales en la empresa; devolución del patrimonio sindical; participación y control en la Seguridad Social y otros organismos; Código de Derechos del Trabajador, etc. Mientras dicha libertad sindical no esté reconocida, el diálogo con la Administración será siempre difícil. Ello no obsta para que se discutan temas de carácter económico que interesen a los trabajadores.

c) Dejar claro que no se considera al Gobierno como árbitro entre dos partes, sino como una parte más con posiciones que chocan normalmente con los intereses de los trabajadores.

d) Reiterar que estos contactos no pueden concluir en ningún tipo de pacto social, sino que será la dinámica de la confrontación-negociación entre las partes en los convenios la que irá determinando los resultados en materia reivindicativa.

e) Precisar que estas conversaciones deben tener un final en el tiempo y si bien se está de acuerdo en participar en otras sesiones sobre temas económicos, se considera urgente el entrar a discutir en concreto sobre los temas sindicales.

La Administración expuso en síntesis sus objetivos para finales del año 1978, centrados en tres puntos: reducir la tasa de inflación del 25-27 por 100 actual al 15-17 por 100; no aumentar el paro, aunque sin reducirlo; y mejorar el déficit de la balanza de pagos por cuenta corriente hasta unos 2.500 millones de dólares. Para ello, la Administración manifestó la necesidad de emplear de forma suavemente restrictiva la política monetaria y fiscal y de limitar el crecimiento de las rentas salariales como única forma de recuperar los beneficios empresariales. Respecto a este último punto, la Administración estima que la masa salarial neta total no debería crecer, durante 1978, más del 17-18 por 100 lo que, comparado con el índice de inflación estimado para 1977, implica una reducción del poder adquisitivo de la masa salarial del 8-9 por 100. Sobre la reforma fiscal y sus efectos recaudatorios, la Administración consideró imposible adelantar cifra alguna por considerar que ello depende tanto de los tipos impositivos que aprueben las Cortes como del «clima social» que logre generar dicha reforma, pero se manifestó que, en cualquier caso, los efectos recaudatorios de las leyes fiscales de urgencia serían muy modestos.

Por último, respecto al mínimo exento del IRTP, la Administración manifestó la dificultad de su elevación por motivos de tipo recaudatorio, insistiendo en que, dada la nueva estructura del Impuesto sobre

la Renta de Personas Físicas, habían considerado la elevación del mínimo exento de renta total percibida, aunque sin poder adelantar cifras al respecto.

El Subsecretario de Trabajo señaló a propósito de los puntos planteados:

— Regular temporalmente por Decreto la acción sindical en la empresa. Se buscaría el consenso de las centrales.

— Patrimonio: Comisión de transferencia. Facilitar inventario a las centrales.

Procedencia: 4,04 por 100, incautación Org. marxistas; 23,40 por 100, donaciones Estado y particulares; 72,56 por 100, cuotas sindicales.

La titularidad podría ser del Estado o Ayuntamientos y su goce y disfrute de los trabajadores.

Instrucciones a los delegados AISS que deje los locales a petición de las centrales para celebrar reuniones y asambleas.

Amnistía laboral: se está estudiando legislación, comparando la de otros países.

CC. OO. manifestó a continuación cual era su posición respecto a la situación económica actual, haciendo hincapié en que no entraba a discutir en detalle el plan expuesto por el Gobierno, sino tan sólo a señalar las diferencias fundamentales que, en su opinión, alejan mucho ambas posturas.

En primer lugar, CC. OO. manifestó que el Gobierno considera como elemento inflacionista fundamental las elevaciones de salarios, sin considerar otras causas. Para CC. OO., las elevaciones salariales lo único que hacen es recuperar, si lo logran, a fines de año, el poder adquisitivo perdido a partir del primero de enero por la elevación de precios, siendo por ello un resultado de la inflación, pero no una causa de la misma. Por ello, CC. OO. manifestó su oposición a cualquier política que implique una pérdida del poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores, manifestándose en favor de un aumento sustancial del nivel de los salarios más reducidos, un mantenimiento de los salarios intermedios y, quizá, sacrificios en los niveles de ingresos más elevados.

Respecto al paro, CC. OO. manifestó que, según sus cálculos, el Presupuesto tendría que dedicar aproximadamente 150.000 millones de pesetas más de lo que el Gobierno piensa dedicar al seguro de desempleo, para cubrir de esa forma a todos los trabajadores parados por un importe del 80 por 100 de sus percepciones reales y efectivas. Y de igual forma, CC. OO. manifestó que ninguna pensión debería encontrarse por debajo del SMIG actual de 13.200 pesetas, lo que exigiría una elevación de los fondos dedicados a pensiones del orden de otros 200.000 millones de pesetas. Por último, CC. OO. manifestó

que el salario mínimo real y total debe establecerse en 25.000 pesetas mensuales para todas las ramas de la producción y que dicho salario ha de encontrarse totalmente exento del impuesto sobre renta de las personas físicas o de cualquier deducción parafiscal.

CC. OO. también manifestó la diferencia fundamental que el plan del Gobierno establece entre los sacrificios exigidos a la clase obrera y los supuestamente impuestos al gran capital, pues mientras que a la primera se le pide una reducción real de sus ingresos cercana al 10 por 100, lo que significaría unos 400.000 millones de pesetas, la reforma fiscal aparece poco especificada y sus efectos recaudatorios, como la propia Administración reconoce, serán, en el mejor de los casos, modestos no superando en el próximo año los 30.000 millones de pesetas y comenzarán a tener cierta virtualidad a partir de fines de 1979.

La Comisión Permanente del Secretariado

Madrid, 24 de agosto de 1977

SEGUNDA ENTREVISTA EN EL MINISTERIO DE ECONOMIA

El 1 de septiembre tuvo lugar la segunda reunión entre la delegación presidida por el Secretario de Estado para Asuntos Económicos y las representaciones de las centrales sindicales. Por parte de la C. S. de CC. OO. asistieron los miembros del Secretariado Tomás Tueros, López Bulla, García Salve y Sartorius, así como Héctor Maravall, de la Oficina Técnica.

El Gobierno volvió de nuevo a plantear la necesidad de discutir sobre la situación económica y las centrales dejaron claro que era prioritario resolver los problemas laborales y sindicales. El Subsecretario de Trabajo informó, entonces, de la opinión del Ministerio de Trabajo sobre los distintos temas planteados:

— Intención de celebrar elecciones antes del 15 de noviembre. Las centrales piensan que deben hacerse antes de finalizar octubre.

— Promulgación de un decreto regulando la acción sindical en la empresa, en el que se contemplan cuestiones como el derecho de reunión en la empresa, reglamento electoral, garantías sindicales, etc. El mecanismo acordado es que las centrales entreguen un proyecto al Ministerio a fin de que este redacte el decreto y después de discutirlo con los sindicatos lo pase al Gobierno para su aprobación.

— El Gobierno acepta el principio de que hay que promulgar una Amnistía Laboral. Las centrales insisten en que esto es urgente y que puede promulgarse sin más demora, pasándolo inmediatamente por

las Cortes. Según CC. OO. tendrían que estar comprendidos todos los despedidos o sancionados desde el 39 para acá por motivos político-sindicales.

— El Gobierno considera que el Patrimonio sindical pertenece a todo el pueblo y que está dispuesto a solucionar lo referente a las organizaciones que fueron incautadas en el 39, concretamente UGT y CNT. CC. OO. dejó claro que el patrimonio pertenece a los trabajadores, que todos hemos sido incautados durante los años de la dictadura y que la solución del patrimonio debe ser global y al mismo tiempo, oponiéndose CC. OO. a cualquier entrega anticipada de una parte del patrimonio a una central determinada, pues sería darle una ventaja injustificada cara a las elecciones sindicales.

— El Gobierno no concretó nada sobre la derogación de los decretos de marzo sobre despido y huelga. Lo remite a lo que digan las Cortes.

— Las CC. OO. plantean igualmente la necesidad de revisar la legislación sobre convenios colectivos y la promulgación de un Código o Estatuto de los derechos del trabajador. La Administración no se pronunció sobre estos temas.

El Gobierno insistió en que quiere conocer la alternativa de las centrales a sus propuestas en el orden económico. La mayoría de los sindicatos consideran que no se debía entrar en este tema hasta que no se resuelva el contenido de la libertad sindical plena y se conocieran más datos sobre la situación económica. CC. OO. ya expuso su postura en la reunión anterior con el Gobierno, dejando claro en esta ocasión: no es tarea de una central sindical —al no ser ni un partido ni un Gobierno— ofrecer alternativas globales de política económica, sino tomar posición, en lo que afecta a los intereses de los trabajadores, sobre lo adoptado por las autoridades, la patronal o los partidos e instituciones, al mismo tiempo que ofrece alternativas sobre aspectos concretos que afecten directamente a los trabajadores como tales. CC. OO. expuso que dada la gravedad de la crisis, el alejamiento de las posturas sobre este tema y por tratarse de un problema global, estima que la posible solución pasa por otras instancias, además de la sindical.

En este sentido las CC. OO. ya entregaron al Gobierno, hace meses, un documento sobre la situación económica y algunas medidas que consideraba imprescindibles. Se ha quedado que en un plazo breve el Ministerio de Economía entregará a los expertos de los sindicatos los datos de la situación económica actual para su examen conjunto y conocer una apreciación de las centrales sobre los mismos.

TERCER ENCUENTRO GOBIERNO-CENTRALES

En la reunión celebrada el día 14 de septiembre entre representantes del Ministerio del Trabajo y las centrales sindicales se trató esencialmente de la elaboración de un Decreto sobre Acción Sindical en la empresa. Ante la insistencia por parte de CC. OO. de que se aclarase la posición del Gobierno sobre otros temas como la amnistía laboral, la derogación de los decretos de despido y huelga, la devolución del patrimonio sindical, etc., el subsecretario de Trabajo no dio ninguna respuesta, limitándose a contestar que estaban en estudio.

Esta Confederación quiere alertar a la opinión y a los trabajadores en particular sobre la situación del patrimonio sindical: una parte se está pasando a distintos ministerios sin contar con los sindicatos, otra podría entregarse a las organizaciones históricas —UGT, CNT— antes que al resto de las centrales, con la discriminación que esto supondría, e incluso en algunas sedes se están vendiendo los materiales de oficina a bajo precio. El Ministerio de Trabajo sometió a estudio de las centrales la sustitución de los representantes del vertical en los Organismos Internacionales y en la Administración Central.

Sobre la Acción sindical en la empresa la exposición del Ministerio Central se resume en los siguientes puntos:

— El Gobierno regularía esta materia con carácter provisional hasta que las Cortes lo hicieran de forma definitiva y su contenido sería supletorio, dejando a empresarios y trabajadores para que lo completaran vía convenios colectivos.

— Se elegiría un Comité de empresa con este u otro nombre que tendría la representación de todos los trabajadores de la empresa, además de las facultades de negociación colectiva, huelga, asamblea y control de la seguridad e higiene. Estos comités se elegirían en empresas de más de 50 trabajadores y en las de menos habría delegados de personal. Electores serían todos los trabajadores mayores de 18 años con un mandato de dos años; la convocatoria, a cargo del Ministerio de Trabajo y el sistema electoral en empresas de menos de 500 trabajadores mayoritario con listas abiertas y en las de más de 500 listas cerradas y proporcional con la corrección del sistema de Hondt; otros aspectos son mesa electoral cada 500 trabajadores, interventor cada candidatura y voto secreto y personal. La elección se haría de todos a todos.

— Se establecerían secciones sindicales de empresa de sindicatos con 5 por 100 afiliados hasta 150 trabajadores y del 10 por 100 en más de 150 trabajadores. Tendrían la facultad de presentar candidaturas, aunque podrían hacerlo también 4 grupos de trabajadores no afiliados si cuentan con un 10 por 100 de los trabajadores. Podrían asistir a los comités de empresa con voz pero sin voto y nunca en un número superior a los componentes del comité.

— En la negociación de ámbito superior a la empresa el protagonismo sería de las centrales sindicales.

— Se instituye la asamblea como órgano soberano de los trabajadores y la puede convocar el C. E., la central sindical de más 10 por 100 afiliados, por mayoría simple de los trabajadores o por la empresa. El lugar, el centro de trabajo y el tiempo, 24 horas anuales; en caso de discrepancia con la empresa decide la inspección de trabajo o el delegado de trabajo. Se establecen 4 horas al año pagadas. La responsabilidad de lo que ocurra recae sobre quien la convoca.

— Las garantías sindicales se contemplan sin precisarse casi nada. Imposibilidad de despido por razones de actividad sindical y hasta un año después de dejar el cargo. Tampoco hay posibilidad de suspensión de sueldo aunque sí de empleo. Expediente contradictorio con audiencia del trabajador y resolución administrativa y judicial.

— Los delegados de personal tendrían 40 horas al mes pagadas y 15 días de permiso al año no retribuido; los delegados sindicales 13 horas al mes y 8 días de permiso al año no retribuido.

Todas las centrales presentes han coincidido en que es imprescindible derogar los decretos de marzo antihuelga y despido libre así como restablecer el artículo 35 de la L. R. L. También en la insuficiencia del número de delegados, la falta de concreción en los derechos sindicales y de atribuciones del comité de empresa que se reducen a la seguridad e higiene y la limitación de la edad de voto a los 18 años. Todos han mostrado asimismo una oposición rotunda a que en la construcción para votar se tenga que ser fijo de empresa como pretende el Ministerio, pues sería liquidar las elecciones en este ramo tan importante.

Sobre una serie de puntos se han dado ciertas divergencias:

— CC.OO, USO, SU y CSUT consideran que el único organismo para negociar dentro de la empresa debe de ser el comité de empresa, mientras UGT, STV y SOC opina que podría ser la sección sindical cuando lo pida la mayoría.

— CSUT, UGT, USO, STV y SOC opinan que fuera de la empresa negocien solamente las centrales mientras CC.OO y SU que tiene que ser un sistema mixto de centrales y representantes directos de los trabajadores.

— STV, UGT, USO, SOC se inclinan por un sistema electoral de listas cerradas y proporcional: la CSUT listas abiertas y mayoritario y

CC.OO listas abiertas y proporcional sobre la media de la candidatura u otro sistema.

— Las CC.OO han planteado la elección por grupos naturales de trabajadores en las empresas de cierta entidad, es decir, líneas talleres, secciones, etc.

— Se está de acuerdo en contemplar casos específicos con características propias como pueden ser la marina mercante o la construcción o el sector agrícola.

En general, las dos posturas que se observan son las de los que quieren que los organismos unitarios elegidos por todos los trabajadores tengan el máximo de poderes y en ellos se centre la acción sindical en la empresa, e incluso fuera de la empresa —posición de CC.OO y S.U— y la de los que quieren dar el mayor protagonismo en las empresas a las secciones sindicales, con lo que se fomenta el pluralismo y se limita la democracia de todos los trabajadores.

MADRID, 15 de septiembre 77
Comisión Permanente
de la C.S. de CC.OO.

FE DE ERRATAS

Pág.	Línea	Dice	Debe decir
8	9	Las proclamaciones	Las reclamaciones
15	37		De 150 a 1000, el 15 por 100, y empresas de más de 1000 trabajadores, el 10 por 100 de la plantilla aplicada
16	10	100 trabajadores	50 trabajadores
18	16		En los supuestos de huelga o negociación colectiva no se darán limitaciones de tiempo al derecho de reunión.

Precio: 15 ptas.

Para afiliarse a CC. OO. dirigirse a:

ALAVA (Vitoria):

Servas de Jesus, 27, 1
Teléfono 25 25 77

ALBACETE:

Rosario 86, 1.º dcha.
Teléfono 23 17 16

ALICANTE:

Dagnoi 3

ALMERIA:

Plaza Bendicho 4, prpa. Izda.
Teléfono 23 00 60

AVILA:

Bajada de D. Alonso, 32
Teléfono 22 26 45

BADAJOS:

Margarita García de Planis, 4
Teléfono 30 24 52
(Merida)

BALEARES (Palma de Mallorca):

Brossa 14
Teléfono 22 52 40

BARCELONA:

Bailén 46, 1.º-2.º
Teléfono 226 73 01

BURGOS:

Avenida de Viena, 13, C

CACERES:

Calle Acévedo s/n
(Plasencia)

CADIZ (Jerez de la Frontera):

Bizcocheros 20.
Teléfono 33 79 03

CASTELLON:

Pintor Camaron, 41

CIUDAD REAL:

Jacinto 16

CORDOBA:

Batalla de los Cueros 5
Teléfono 25 77 16

CORUÑA, LA:

Santiago de Chile, 28
Teléfono 59 94 50

SANTIAGO DE COMPOSTELA**CUENCA:**

Antón Martín, Bl. 2, B.º 2.
Teléfono 22 30 33

JAEN:

Los Uribes, 10

LEON:

Colón, 22, 1.º
Teléfono 23 31 00

LERIDA:

Príncipe Viana, 9
Teléfono 23 50 26

LOGROÑO:

Av. de Colón, 19, entr. dcha.

LUGO:

García Abad, 1, 1.º E

MADRID:

Ancora, 38

MALAGA:

Carretería 33, 1.º
Teléfono 21 00 06

MURCIA:

Gracia, 16
Barrada del Carmen
Teléfono 25 23 66

GERONA:

Carmen 205 bajo Izqda

GRAN CANARIA:

Ventura Ramírez, 15, 1.º
Teléfono 31 88 65

GRANADA:

Ruiseñor 5, 1.º
Teléfono 27 83 50

GUADALAJARA:

Mayor 32, principal

GUIPUZCOA (San Sebastian):

Hermanos Iturrino, 27
Teléfono 11 46 25

HUELVA:

Alfonso XIII 16
Teléfono 23 10 66

HUESCA:

Pza. Fueros Aragón 5

NAVARRA (Pamplona):

García Castañón, 12, 3.º

PALENCIA:

Rizarzuela, 14

PONTEVEDRA (Vigo-Calvario):

Cruz Blanca, 3 bajo.

SALAMANCA:

P. Espoz y Mina, 18, or. 3.ª
Teléfono 23 56 44

SANTANDER:

Castilla, 11, 1.º D
Teléfono 22 97 66

SEGOVIA:

Pz. 4 de Agosto 3, 1.ª Izda

SEVILLA:

O Donell, 26
Teléfono 21 52 07 08

SORIA:

2 de Mayo 25

TARRAGONA:

Red. nng, 22
Teléfono 21 55 35

TENERIFE:

Porlier 20
Teléfono 28 83 12

TERUEL:

Granada, 6, 2.ª Izda.
Teléfono 60 23 03

TOLEDO:

Pozo Amargo 2.ª

VALENCIA:

Gral. San Martín 4, 6.º
Teléfono 327 65 12

VALLADOLID:

Labradores 34, 1

VIZCAYA (Bilbao):

Bailén 7 bajo
Teléfono 416 06 11

ZAMORA:

Núñez de Balboa, 21

ZARAGOZA:

Cádiz, 8, 3.º
Teléfono 22 30 54

Precio: 15 ptas.