



Confederación Intersindical Galega

**PROGRAMA CIG
EN MATERIA DE DEREITOS
LABORAIS E SOCIAIS**

PROPOSTAS CIG EN MATERIA DE DEREITOS LABORAIS E SOCIAIS

INTRODUCCIÓN

As sucesivas contrarreformas laborais levadas adiante polos gobernos españois, con posterioridade á aprobación do Estatuto dos Traballadores de 1980, supuxeron un importante retroceso nos dereitos individuais e colectivos da clase traballadora ao desregular e/ou flexibilizar as condicións en materias como a contratación, o despedimento, a xornada, o salario ou mesmo o cumprimento ou negociación dos convenios colectivos. Estamos a falar dun calculado e continuado proceso de desmantelamento do dereito do traballo a prol da parte máis forte nas relacións laborais, a prol do capital.

As últimas reformas laborais promovidas, durante os anos 2010, 2011 e 2012, por gobernos do PSOE e PP, respectivamente, con diferentes niveis no seu contido e importancia, afondaron nesa liña neoliberal de individualización e desregulación das relacións laborais. Facilitouse e abaratouse o despedimento, tanto colectivo como individual; xeneralizouse o contrato a tempo parcial; facilitouse ás empresas o incumprimento dos convenios; debilitouse a negociación colectiva a través da súa atomización, quebrouse o principio de igualdade das partes ao deixar nas mans da patronal as decisións relativas aos procesos de despedimento e modificacións colectivas sen acordo; estatalización e limitación da súa ultraactividade a un ano; facilitouse a modificación substancial das condicións de traballo e a distribución irregular da xornada; legalizáronse as axencias privadas de colocación; flexibilízase a contratación en beneficio da patronal, etc.

O sistema de protección social tampouco quedou sen tocar nesta ofensiva do capital contra a clase traballadora, baixo a xustificación de tratarse de políticas necesarias derivadas da forte crise económica na que estamos inmersos desde inicios do 2008. Así vemos como o sistema de protección por desemprego sufriu recortes na contía das prestacións ao tempo que dificultou o acceso aos subsidios. Polo que respecta ao sistema público de pensións, atrasou a idade de xubilación aos 67 anos, ampliouse a 25 o número de anos para calcular a base reguladora, adiantouse a aplicación do factor de sostibilidade ao 1 de xaneiro de 2019, atrasouse o acceso á xubilación anticipada, bloqueouse o acceso aos subsidios de desemprego atrasando a idade de acceso dos 52 aos 55, establecendo límites económicos de miseria para poder obter tales prestacións; en definitiva, medidas todas orientadas a reducir a contía das pensións e a dificultar o acceso a estas ao tempo que se fomenta o sistema privado de pensións.

Nunha situación económica, política e organizativa que non é favorábel á clase traballadora, o capital está a aproveitar o vento a favor para arrincarnos todo un conxunto de dereitos e melloras nas nosas condicións laborais e sociais, incrementar os seus beneficios e o seu poder e debilitarnos como clase traballadora. Esa e non outra é a verdadeira razóns das sucesivas reformas laborais impostas da man da socialdemocracia liberal e da dereita, coa inestimábel

complicidade de parte do sindicalismo español e da falacia dos seus pactos sociais.

Cómpre, pois, que o sindicalismo tente recuperar a centralidade do traballo na empresa e na sociedade. De todos é sabido que de portas para dentro, nas empresas, non existe a democracia, o poder de mando empresarial é omnímodo, e de portas cara fóra, na sociedade e na mediática, o que ten valor é o económico e financeiro fronte ao traballo. Cómpre pois, fomentar, regular e normalizar a presenza sindical como contrapoder, equilibrio e equidade no ámbito da empresa e na sociedade.

Desde a CIG consideramos de vital importancia, para situármonos como clase traballadora nunha posición de fortaleza que nos permita ser máis eficaces na nosa loita reivindicativa por recuperar e mellorar en dereitos e condicións de vida, conseguir a inmediata derogación das reformas laborais iniciadas no 2010 até a actualidade, en concreto a derogación do RDL 10/2010, RDL 7/2011, RDL 20/2012, LEI 3/2012, e toda a demais normativa que a desenvolveu, así como a aprobación dunha nova lexislación laboral e social que nos restitúa en dereitos perdidos como consecuencia de contrarreformas actuais ou pasadas e nos favoreza en dereitos e regulacións novas que melloren as nosas condicións de vida e de traballo e nos fortalezan como clase diante do capital.

As propostas que facemos neste programa reivindicativo levan esa orientación e serán a base das nosas reivindicacións fronte o futuro Goberno do Estado, sexa da cor que sexa, de cara a forzar unha mudanza da lexislación laboral e social.

Queremos deixar constancia tamén de que o feito de que promovamos estas reivindicacións diante do Goberno do Estado obedece a unha razón de puro pragmatismo por ser quen ten competencias lexislativa nestas materias. En calquera caso, é preciso pór en destaque que mantemos viva a reivindicación estratéxica da CIG de facer realidade un Marco Galego de Relacións Laborais e Sociais, con plenas competencias en materia lexislativa, normativa e de regulación da participación no mundo do traballo en Galiza, como exercicio dun dereito democrático e sobre todo como unha necesidade para poder garantir unhas condicións laborais e salariais dignas para toda a clase traballadora galega.

O marco actual, alén de ser alleo á nosa realidade sociolaboral, amósanos uns indicadores que recorrentemente desvelan o inapropiado da lexislación e do ámbito de decisións políticas que comprometen os dereitos do traballo na Galiza. Calquera referencia comparada a salarios, precariedade, pensións, sinistralidade, emprego e emigración, pon de manifesto a evidencia de factores estruturais que se obxectivan ao abeiro do marco actual e que polo tanto fan imprescindible a necesaria reversión deste marco de relacións laborais.

Esta reivindicación, nas circunstancias actuais, faise aínda moito máis necesaria. As políticas de desregulación e flexibilización das condicións de traballo; o desmantelamento da negociación colectiva e os intentos de centralización desta, arredándoa do control da clase traballadora; a dependencia das nosas condicións laborais e sociais de políticas económicas promovidas por institucións ao servizo do

capital financeiro, como é o caso do FMI, do BCE ou da CE, trae a un primeiro plano a existencia e a loita por conquistar marcos normativos e de relacións laborais, nos que a clase traballadora galega teña participación, control e capacidade de incidir e decidir sobre as súas condicións laborais e sociais, rachando así con esa estratexia que segue o capital de centralización do poder e de control sobre calquera política económica, social ou laboral.

ACCIÓN SINDICAL

- Recoñecemento do dereito da representación dos traballadores e traballadoras a negociar calquera medida que pretenda impor o empresario relativa ás condicións de emprego e de traballo, con sancións adecuadas en caso de incumprimento e para alén dos dereitos de información e consulta do artigo 64 do ET.
- Crédito horario específico para as delegadas e delegados de prevención, especialmente cando no convenio se establece que as persoas encargadas desa función son diferentes da representación unitaria.
- Implantación das delegadas e delegados territoriais de prevención de riscos laborais, como un elemento máis de acción e poder sindical nos centros de traballo, con especial atención ás pequenas empresas.
- Recoñecer aos sindicatos máis representativos, nas empresas de menos de seis traballadores e naquelas que non teñan representación, similares dereitos de información e consulta que teñen as e os delegados de persoal.
- Recoñecemento legal da figura de axente sindical de igualdade, garantindo unha formación específica para o desenvolvemento do seu labor, sen prexuízo da súa extensión na negociación colectiva.
- Recoñecemento da consulta obrigatoria da asemblea de traballadores e traballadoras, para someter ao seu criterio todas as decisións que afecten ao emprego e ás condicións de traballo (sinatura do convenio colectivo, descolgues, modificacións, etc.)
- Recoñecemento legal de competencias negociadoras aos sindicatos máis representativos, con carácter previo a adopción de medidas económicas e sociais por parte dos poderes públicos.
- Recoñecemento das seccións sindicais, coas atribucións da LOLS, nas empresas de máis de 100 traballadores e traballadoras.
- Revisión do modelo de financiamento dos sindicatos, con criterios de transparencia, obxectividade e representatividade, que teña en conta a función social que cumpren, en aspectos como a representación institucional e a negociación colectiva de eficacia xeral.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- O marco galego de relacións laborais esixe que os convenios sectoriais provinciais, autonómicos ou doutro nivel superior ao de empresa, teñan prevalencia non só sobre o convenio de empresa, senón tamén sobre os estatais. Igualmente os acordos sobre materias concretas ou acordos de estrutura a nivel de Galiza deben prevalecer sobre aqueles de ámbito estatal de semellantes características.
- A negociación para un convenio estatal de grupo de empresas ou a negociación para un convenio que afecte a unha pluralidade de empresas vinculadas debe considerarse como unha negociación sectorial para efectos da lexitimación para negociar dos sindicatos máis representativos de comunidade autónoma (art. 87.4 ET).
- Nas Comisións Paritarias e noutras comisións específicas, como as de igualdade ou as comisións anti-acoso, debe asegurarse a participación dos sindicatos lexitimados para negociar, aínda que non asinaran o convenio, ou o plan de igualdade.
- Reforzar a garantía da ultraactividade ilimitada do convenio colectivo.
- Transferencia íntegra da formación para o emprego a Galiza e rescate público do sistema de formación para o emprego.
- Conferir á negociación colectiva un carácter causal, só modificábel por acordo entre ambas partes, co obxecto de reforzar a seguridade e evitar que, por medio de modificacións substanciais das condicións de traballo impostas, o dereito á negociación colectiva torne en papel mollado. En definitiva, establecer unha presunción a favor do "pacta sunt servanda" na negociación colectiva.
- Eliminación, no ámbito da Administración Pública, da capacidade unilateral da institución de suspender os convenios colectivos por causa da situación económica.
- Mudar a obrigatoriedade de negociar os plans e medidas de fomento da igualdade nas empresas, pola obrigatoriedade de acordar coa RLT este tipo de medidas.
- Os convenios sectoriais terán a consideración de dereitos básicos, polo cal ningún convenio de empresa poderá establecer condicións inferiores ás determinadas polos convenios sectoriais de referencia.

DEREITOS FUNDAMENTAIS E RELACIÓNS LABORAIS

- Ratificación, por parte do Estado español, da Carta Social Europea na súa versión de 1996 e do protocolo de 1995 relativo a reclamacións de carácter

colectivo.

- Actualización do ET e a LOLS para mellorar a tutela dos dereitos fundamentais no traballo, en particular a intimidade/privacidade, a liberdade de expresión, a igualdade e non discriminación, a integridade moral e a liberdade ideolóxica, a reunión e manifestación e a garantía de indemnidade. E que se engadira unha descrición do contido mínimo dos mesmos.
- No que se refire á liberdade sindical, a lei debería incidir na especial importancia dos dereitos de liberdade de expresión, reunión e manifestación como parte esencial da liberdade sindical, na liña da doutrina da Comisión de Expertos de OIT.
- No dereito de folga, para alén de derrogar o art. 315.3 do CP, regular a folga en servizos esenciais desapoderando á autoridade gubernativa e desde criterios de autorregulación, sometendo as discrepancias, no seu caso, a un procedemento urxentísimo ante un órgano independente. Tamén, mellorar a regulación da liberdade de expresión das dúas partes en conflito, con sancións que non penalicen o exercicio dun dereito fundamental, senón que o protexan.
- Canto á igualdade e non discriminación por sexo, establecer por lei obxectivos cuantitativos de diminución de fenda salarial e mecanismos de control para eliminar as discriminacións directas e indirectas nos convenios colectivos.
- Racionalizar os horarios de traballo e reducir a xornada máxima laboral a 35 horas semanais, como medida de reparto do traballo, favorecendo a seguridade e a estabilidade no emprego, así como a asunción de responsabilidades familiares en igualdade.
- Recoñecer o carácter fundamental do dereito á conciliación da vida familiar, persoal e laboral, eliminando a mención recollida no art. 33.8 "segundo o acordo que chegue coa empresa ou nos termos previstos na negociación colectiva", xunto coa restrición de poder acollerse a unha redución da xornada por coidado con carácter diario, podendo facelo semanal, mensual ou anualmente, correspondéndolle aos traballadores e traballadoras a concreción horaria deste dereito. Estabelecer o dereito de acompañamento a consulta médica para o persoal con persoas dependentes ao seu cargo con carácter retribuído. Recoller o dereito a acompañamento de crianzas menores de 12 anos a consulta médica. Eliminar a restrición da idade no caso das excedencias por coidado de menor, ampliando a actual de 3 a 12 anos, podendo solicitala durante un prazo máximo de tres anos para o coidado de fillas e fillos menores de 12. Estabelecer a duración do permiso por lactación acumulada en 4 semanas, estendendo o dereito dunha hora até que a crianza cumpra 12 meses, podendo gozar deste ao inicio, ao remate, durante a xornada ou dividilo en dúas medias horas. Estabelecer o dereito preferente á escolla de períodos vacacionais coincidentes cos

períodos non lectivos por coidado de crianzas menores.

- Reformar o actual sistema de permisos por nacemento, adopción e acollemento, comezando pola aprobación este mesmo ano, da ampliación do permiso de paternidade (suspendido por 5º vez desde a aprobación da lei) a catro semanas, aumentando este de xeito progresivo até as 16 semanas e tendo carácter obrigatorio o facer uso do mesmo. Isto suporá permisos intransferíbeis para as persoas proxenitoras, e con igual protección social durante o exercicio de ambos dereitos. Aumentar progresivamente o período de suspensión de maternidade, desde este mesmo ano, até acadar como mínimo os 12 meses de duración.
- Estabelecer mecanismos sancionadores áxiles ás empresas que non teñan un plan de eliminación de riscos laborais ou non adopten medidas dirixidas a protexer a saúde das traballadoras embarazadas e /ou en período de lactación en canto reciben notificación da situación de embarazo.
- Revisar a regulación existente en materia de igualdade, garantindo a súa transversalidade en todos aqueles aspectos que garden relación coa discriminación por motivos de sexo, identidade e orientación sexual, lingua, idade, discapacidade, raza e etnia, relixión, clase social e condición de inmigrante, que estableza mecanismos aplicativos e sancionadores acaídos.

CONTRATAS, SUBCONTRATAS E EXTERNALIZACIÓNS

- Prohibir as cadeas de subcontratas, de maneira que só se permita a contratación de primeiro nivel, con carácter causal e temporal.
- Someter as contratas de propia actividade ás mesmas condicións da empresa principal, no que se refire a autorización para a súa actividade no mercado, igualdade salarial e responsabilidades laborais e administrativas. Isto sería de aplicación ás empresas de servizos que ofrezan á clientela a realización de máis de dúas actividades.
- Extensión da responsabilidade das empresas principais en todos os casos, tamén no de empresas auxiliares que non son da mesma actividade e que non prestan servizos no centro de traballo da principal- e afectar, ademais de salarios, a indemnizacións e a condicións de traballo en xeral.
- Nova regulación da sucesión de empresas, que garanta a subrogación dos traballadores e traballadoras cando haxa continuidade na actividade.
- Eliminación da figura legal da traballadora ou do traballador autónomo economicamente dependente, por ocultar fraudulentamente unha verdadeira relación laboral por conta allea.
- Garantía legal de que os socios e socias das cooperativas non teñan condicións de traballo inferiores ás dos traballadores e traballadoras do

mesmo sector de actividade.

- Reversión ao público dos servizos privatizados.

EMPREGO E CONTRATACIÓN

- Eliminación das ETTs e das axencias privadas de colocación.
- Mellorar o investimento público nos servizos públicos de colocación para que poidan desenvolver axeitadamente o seu labor.
- Eliminación de todas as subvencións xenéricas á contratación, agás aqueles colectivos de difícil inserción, e utilización do orzamento que se dedica a aquelas na creación de emprego a través dos servizos públicos.
- Establecer unha porcentaxe máxima de contratos temporais nas empresas, de xeito que o número de horas traballadas ao mes por traballadores e traballadoras con contratos temporais nunca exceda do 25 por 100.
- Eliminar o contrato de apoio a emprendedores e emprendedoras.
- A duración máxima do contrato de obra debe rebaixarse a un prazo máximo de 18 meses, en todo caso.
- Nos contratos a tempo parcial, afondar no principio de voluntariedade. As horas complementarias nunca poden ser de realización obrigatoria. No contrato ten que constar con exactitude, nun período de referencia non máis longo que o semanal, a distribución da xornada. Calquera modificación do tempo pactado ou da súa distribución por vontade do empresario merecerá a consideración de modificación substancial das condicións de traballo. As modificacións substanciais das condicións de traballo nunca poden implicar reducións ou ampliacións de xornada, xa supoñan ou non cambios entre o contrato a tempo completo e o contrato a tempo parcial. Os traballadores e traballadoras a tempo parcial teñen que gozar de preferencia para ocupar un posto a xornada completa vacante na empresa.
- Prohibición de acordos, medidas ou axudas que fomenten, promovan ou axuden á contratación a tempo parcial por parte do estado.

EXTINCIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO:

- Na medida en que a subsistencia material depende do traballo, non pode aceptarse a visión do despedimento como un instrumento máis de axuste empresarial.
- Reforzamento da causalidade do despedimento, recoñecida no art. 35 CE, o art 30 da Carta de dereitos fundamentais da Unión Europea e o Convenio

158 OIT.

- Redefinición das causas económicas, técnicas, organizativas e produtivas que xustifican o despedimento obxectivo, que deben estar condicionadas á viabilidade do proxecto empresarial; o despedimento debe ser a última ratio.
- Novo procedemento para o despedimento colectivo: reforzar o papel dos e das representantes sindicais nas negociacións, recuperar a autorización da autoridade laboral, superando a actual fase de unilateralismo empresarial, e devolver á Inspección de Traballo a súa competencia para emitir informe vinculante. Ampliación dos prazos do período de consultas a un mínimo dun mes.
- Recuperación da figura do despedimento nulo por fraude de lei, que desapareceu do marco xurisprudencial en 1993; non se debe permitir que a empresa recoñeza o carácter improcedente do cese na carta de despedimento.
- Recuperación da indemnización de 45 días e 42 mensualidades para os despedimento improcedentes.
- Nos despedimentos e/ou extincións declaradas improcedentes e/ou inxustificadas, a opción pola readmisión ou a indemnización debe corresponder ao traballador ou traballadora.
- Recuperación dos salarios de tramitación nos despedimentos improcedentes.
- Nos despedimentos nulos, dar a traballadores e traballadoras a opción de optar pola extinción laboral, tendo dereito a unha indemnización que duplique a acordada para despedimentos improcedentes.

FLEXIBILIDADE INTERNA

- As modificacións substanciais de condicións de traballo, a mobilidade, as suspensións de contrato e reducións de xornada e a distribución irregular do tempo de traballo que implique dispoñibilidade total do traballador, non poden empregarse como instrumentos ordinarios de axuste da competitividade ou da produtividade, senón que deben limitarse á superación de crises empresariais; reforzo da causalidade.
- Recuperar o papel da autoridade laboral nos procesos de reestruturación (modificacións substanciais, mobilidade xeográfica, sucesión de empresa...)
- Eliminación das modificacións substanciais en materia de remuneración e contía salarial.

- Eliminación das modificacións substanciais en materia de redución de xornada, que produce os efectos materiais dun despedimento parcial sen indemnizar.
- Eliminar a regulación legal da distribución irregular de xornada, que haberá de ser a que se pacte en convenio colectivo ou acordo de empresa (con porcentaxe máxima e mínima).
- Garantía legal do dereito a reposición da prestación en caso de suspensión de contrato como consecuencia dun expediente de regulación temporal de emprego.
- Debe derrogarse a posibilidade de descolgue dos convenios de empresa. O descolgue de convenios sectoriais só poderá producirse por acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores e traballadoras, cando así o requira a situación económica da empresa. De non existir acordo, a discrepancia será resolta pola comisión paritaria do convenio. A determinación das novas condicións deberá fixarse tamén por acordo.

DEREITOS SOCIAIS

- Incremento do salario mínimo interprofesional até acadar o 60% do salario medio. Este será a única referencia como indicador público para efectos de fixar a contía de calquera tipo de prestación social.
- Derrogación das últimas reformas do sistema público de pensións, recoñecendo o dereito á xubilación ordinaria aos 65 anos. O cálculo da base reguladora debe vir determinado polas bases de cotización dun período de dez anos da súa vida laboral. O importe da pensión mínima debe ser equivalente ao do SMI. Deben eliminarse as penalizacións e discriminacións no acceso á pensión das persoas empregadas a tempo parcial.
- Eliminación da xestión privada dos plans complementarios de previsión social.
- Recuperación das prestacións e subsidios por desemprego, nos termos anteriores á reforma de 2012.
- Salario de inserción laboral e social, na contía do SMI, para as persoas maiores de 18 anos que non cobren ningún tipo de prestación económica.
- Eliminación da intervención das mutuas no control da saúde e na xestión de prestacións de seguridade social.

Compostela, 25 de abril de 2016.

EXECUTIVA CONFEDERAL DA CIG