

**AFILIATE A UN
SINDICATO
DONDE TU DECIDES**



SINDICATO UNITARIO

AVD. MARTIN ALONSO PINZON, N°1-BAJO

TFNQ 248188-97



SINDICATO UNITARIO

AVDA. MARTÍN ALONSO PINZÓN, 7 - BAJO
TLFNOS.- 24 81 88 - 97. FAX.- 28 29 57...



**PLATAFORMA REIVINDICATIVA
PARA EL AÑO 1.998**

La historia del movimiento obrero está repleta de acciones valerosas que han obligado el desarrollo, el progreso y la democracia de muchos países. Pero al mismo tiempo, nuestra historia está salpicada por traiciones que nos han obligado, a trabajadores, a abandonar la lucha por la consecución de un mundo libre y justo con trabajo para todos.

La firma hace un año de la última reforma laboral, entre los sindicatos más representativos, la Patronal y el Gobierno del Partido Popular, hacen que despedir a un trabajador fijo resulte más barato que a un trabajador eventual. Esto, que a través de los medios de comunicación se nos quiere presentar como un avance en la estabilidad laboral, no es más que una nueva traición que nos hace reafirmarnos en nuestros planteamientos sindicales.

Somos el SINDICATO UNITARIO, un sindicato independiente para que lo utilizéis como herramienta en la defensa de nuestros intereses como trabajadores. Jamás en nuestra historia delegados y afiliados que lo formamos hemos antepuesto intereses de ningún grupo, partido, organismo, empresa o administración pública, a los nuestros de trabajadores.

Nunca hemos aceptado una peseta a cambio de traicionar nuestra orientación sindical, enriquecida con la experiencia de más de 20 años de lucha.

Participa y colabora con tu sindicato.

Andaluz y de clase.

Apoya al S.U.

LA NEGOCIACIÓN QUE VIENE.-

Es necesario insistir en el papel determinante de la Negociación Colectiva no olvidando que nuestro modelo sindical debe ir más allá, relacionándose con otros movimientos sociales que no hacen sino enriquecer de experiencias y debate nuestra apuesta por un sindicalismo alternativo.

Para poder afrontar los diferentes procesos de Negociación Colectiva se hace imprescindible establecer criterios y contenidos que garanticen y respondan, seriamente, a nuestros conceptos sindicales y métodos de lucha en defensa de los intereses de los/as trabajadores/as.

Debemos partir de propuestas y tablas reivindicativas claras y concretas, con unos objetivos estratégicos bien definidos y que sirvan de aplicación en cualquier plataforma o mesa. Así, no podemos llevar una estrategia reivindicativa para cada Convenio, sino utilizar los puntos que se recojan en la TABLA y adaptarlos a los diferentes

sectores en los que tengamos oportunidad de incidir, hacerlo de otro modo es fomentar la descoordinación y trabajar a "salto de mata".

¿ CON QUÉ VAMOS A ENCONTRARNOS?

Son evidentes los continuos recortes sociales y el endurecimiento de la Reglamentación laboral a la que estamos llegando con los sucesivos gobiernos (P.S.O.E.- P.P.) y con la ayuda inestimable para la Patronal del *sindicalismo oficial* representado por CC.OO. y U.G.T..

No debemos olvidar que los empresarios también están organizados y su estrategia está bien definida, y la van a defender con la connivencia de *los sindicatos oficialistas, sus mejores aliados. La propuesta de la Patronal, a grandes rasgos, va a venir definida por los siguientes puntos:*

- Subida de salarios por debajo del I.P.C. , asociando subidas a productividad, absentismo, ajuste de plantillas, etc.
- Anulación de la antigüedad, imposición de las cláusulas de descuelgue, negación de los derechos y conquistas conseguidas

en anteriores convenios. Los empresarios pretenden que toda negociación se inicie con el contador a cero.

- Desregular, aún más, las condiciones de trabajo sobre movilidad y jornada.

- Individualización de las relaciones laborales, acuerdos por grupos, unidades productivas, departamentos, dobles tablas salariales y de condiciones de trabajo en una misma empresa. (Dividir para vencer es su consigna).

NUESTRA TABLA REIVINDICATIVA.

- Aumentos salariales: Subida por encima del I.P.C. o garantizar el del año anterior. Las subidas de salarios no pueden ir condicionadas a incrementos de la producción, disminución de plantillas, absentismo, etc.

Las subidas deben plantearse lineales, intentando que las categorías más bajas sean las más beneficiadas.

- Otras percepciones: Hay que evitar la utilización de *complementos extrasalariales* ya que están excluidos de cotización a la Seguridad Social. En los Convenios en los que existan debemos convertirlos en conceptos cotizables.

La antigüedad se mantendrá en los mismos términos, en caso de desaparición o congelación el importe que se perciba pasará a salario, revalorizándose en las posteriores subidas del Convenio.

La anulación de la antigüedad, en estos términos, debería ir acompañada de cláusulas que garanticen la conversión de trabajadores/as temporales en fijos/as.

- Incapacidad Temporal (I.T.): Independientemente de la causa de la que se derive, y sea cual fuere la prestación de la Seguridad Social, la empresa complementará hasta el 100% de la retribución total (Incluidos posibles pluses extrasalariales) desde el primer día.

- Jornada laboral: 35 horas semanales.

En jornada continua se establecerá un tiempo para "bocadillo" de 30 minutos y será computado como trabajo efectivo.

Establecer un calendario laboral anual, donde se incluyan turnos de trabajo, horarios, vacaciones, fiestas, puentes.

- Vacaciones: Estas se disfrutarán en el período estival, entre los meses de Julio, Agosto y Septiembre, estableciéndose un total de 35 días naturales al año, de los que; al menos 20, estarán comprendidos en los meses anteriormente citados y serán continuados. El resto serán a elección de los/as trabajadores/as preavisándose con 2 meses de antelación, la empresa dispondrá de 7 días para contestar la solicitud.

- Subcontratas: Oposición total al apoyo que mantienen las empresas en la creación de contratas. Este tipo de política empresarial fomenta la proliferación de auténticas empresas PIRATAS perjudicando gravemente a los/as trabajadores/as de plantilla y llevando a enfrentamientos a unos y otros compañeros.

- Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.): Con este seudónimo se conocen las agencias de esclavos/as salariales de finales

del siglo XX. El tipo de trabajo que ofrecen degrada a la persona por sus ínfimos salarios y unas condiciones laborales de superexplotación. Debemos incluir artículos en los convenios que impidan la contratación a través de las E.T.T.

- Despidos: Reivindicar las mismas garantías que el Estatuto de los trabajadores reconoce a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

- Invalidez Permanente Total: Cuando un/a trabajador/a reciba una resolución en este sentido, independientemente de la contingencia de que se derive, tendrá el derecho de decidir su incorporación o no a la empresa. En todos los casos se estudiarán sus condiciones económicas y sociales. Asimismo, en todo caso, se contemplarán indemnizaciones a estos efectos.

- Horas extras: Nos manifestamos pública e inequívocamente contra las horas extraordinarias. Si bien es cierto que algunos Convenios tiene unos salarios bajos y la única forma de subir el sueldo es echando horas, la alternativa que debe considerarse es luchar por Convenios más altos y no hacer la vista gorda ante lo que supone no crear empleo y defraudar a la Seguridad Social, no

olvidemos que la casi totalidad de las horas extraordinarias no las cotiza la empresa como tales.

En el caso de que sea necesario realizarlas nunca superarán el límite de las 80 horas y se estará porque sean compensadas por descanso en una proporción de 1'75 h. por cada hora trabajada, si no fuera así, se abonarán al 180% de la ordinaria. El periodo para su disfrute en descanso estará comprendido en los 7 días siguientes a su realización, en el caso de no ser disfrutadas aparecerán en la nómina del mes en que fueron trabajadas. Todas las horas se harán voluntariamente y previa consulta (Autorización) al Comité de empresa, que establecerá el reparto equitativo y limitado del número de horas, haciéndose público en el tablón de anuncios.

- Contratos: Debemos proponer que todo tipo de contrato se formalice por escrito, entregando copia a la representación sindical así como al trabajador/a, estableciendo un límite de 10 días para que esto ocurra, en caso contrario se considerará fijo/a. No debemos aceptar los contratos de aprendizajes porque las empresas lo utilizan para contratar jóvenes que no son formados

como marca la Ley y que son utilizados como mano de obra
MUY BARATA.

Contratos en prácticas: Fijar la duración de 2 años con conversión en indefinido, a su término el/la trabajador/a ocupará plaza fija a jornada completa. Retribución igual a la pactada en Convenio, en tanto que desempeño igual o equivalente puesto de trabajo.

Contrato por obra o servicio determinado: Identificar y definir, claramente, los trabajos o tareas que cubren estos tipos de contratos. Entregar copia, desde el primer momento, al trabajador, asimismo, establecer compensación económica al final del contrato. Esta será del 7% de los salario brutos percibidos durante el contrato siempre que no supere los seis meses y del 4'5% de los salarios brutos cuando el trabajo haya superado los 6 meses.

Contrato eventual por circunstancias de la producción: Establecer duración máxima. En todo caso al término de este tipo de contrato la empresa no podrá realizar uno de igual característica cuando no hayan pasado más de 6 meses desde la finalización del anterior, en caso de realizarlo lo ocupará la persona anteriormente contratada.

Contratos a tiempo parcial o de fijos discontinuos: Periodo mínimo de trabajo 15 horas semanales o 60 mensuales y su conversión a jornada completa cuando realicen horas extras.

Participación sindical en la forma de llamamiento de los/as trabajadores/as fijos discontinuos.

NO DEBEMOS OLVIDAR.

EMPLEO.-

- a) Reivindicar que se garantice el volumen de las plantillas e introducir en los Convenios los porcentajes de contratación eventual.
- b) Participación sindical en la contratación.
- c) Fomentar la contratación de colectivos desfavorecidos.
- d) Estudiar posibilidades que permitan el REPARTO DEL TRABAJO reduciendo la jornada ordinaria sin disminuir las retribuciones y teniendo como objetivo nuevas contrataciones.

MEDIO AMBIENTE.-

La degradación medioambiental pone en peligro algo más que nuestra salud y puesto de trabajo, nuestra calidad de vida y la de las futuras generaciones. Debemos incorporar a nuestra Acción Sindical reivindicaciones que hagan que las empresas prioricen su actuación en la conservación y el equilibrio medioambiental.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.-

Cumplimiento estricto de la normativa, adaptación de los convenios a la Ley de Prevención. La figura del delegado de prevención debe reafirmarse, nombrándose democráticamente, no necesariamente de entre los delegados/as o miembros de comités. Hay que establecer cláusulas que mejoren los derechos de información, consulta y participación, en especial en la elaboración y seguimiento de los mapas de riesgos.

Los reconocimientos médicos serán obligatorios con independencia de la actividad y el tamaño de la empresa, se realizarán anualmente

por técnicos especialistas acordes con la actividad profesional que realice el trabajador/a. La negativa por parte de la empresa o de la mutua debe ser sancionada duramente.

POLÍTICA DE IGUALDAD.-

Incluir en los convenios la no discriminación y medidas contra el acoso sexual, salvaguardando el derecho de la mujer trabajadora.

CLÁUSULAS DE DESCUELGO.-

Debemos oponernos a cualquier tipo de descuelgo, y en todo caso ante esta situación se debe garantizar la participación sindical previa, para ello formalizaremos en el Convenio la representación de los agentes participantes en la Negociación y se establecerá que los acuerdos de este tipo deben tomarse por UNANIMIDAD de las partes firmantes.

VIGENCIA DE LOS CONVENIOS.-

Con carácter general reiteramos el objetivo de la vigencia anual de los convenios.

ORDENANZAS LABORALES.-

La progresiva derogación de las vetustas ordenanzas laborales vigentes y su traslación al ámbito de la negociación colectiva obligan a prestarle una singular atención a este tema, incorporando su tratamiento a un lugar preferente de nuestras plataformas reivindicativas.

CUESTIONES SOCIALES.-

Los aspectos sociales de los convenios deben cobrar una mayor importancia, cuestiones como salud laboral o fondos de acción social deben ser preferentes en nuestras reivindicaciones en las mesas de convenio.

SEGURIDAD SOCIAL EN DÍAS DE HUELGA.-

Presentamos con toda firmeza la propuesta que los trabajadores/as no pasen a situación de alta especial (baja) en los días que ejercen su legítimo derecho a la huelga, con la obligación mínima de mantener las cotas patronales durante ese periodo.