

DESPIDOS

Se vuelve a destacar el principio fundamental de **justicia laboral**: si un despido es improcedente, la sanción para la empresa debe tener un **efecto disuasorio**, vale decir debe desalentar las conductas incorrectas en detrimento de los trabajadores. Está previsto **extender** el sistema sancionatorio **a todos los empleadores**, con independencia del número de empleados de la empresa; la norma anterior, en cambio, diferenciaba el derecho de reincorporación según tuviera la empresa más o menos de quince empleados. La reincorporación del trabajador se producirá en todos los supuestos de nulidad (discriminación, inobservancia de las leyes que protegen la igualdad y la maternidad, causas ilegales), en el supuesto de nulidad del despido objetivo individual o determinado por justificado motivo subjetivo, estableciendo un sistema de indemnización proporcionado a la retribución. Se prevé además la reincorporación como forma sancionatoria en los supuestos en los que el despido individual objetivo incurra en violaciones de derechos procesales y sustanciales, previendo también un sistema de indemnización proporcionado a la retribución del trabajador; en los supuestos de vulneración de los derechos procesales y sustanciales (efectiva validez de la causal económica y criterios electivos) en materia de despido colectivo. En todos los casos de reincorporación, al trabajador se le deja la opción de elegir entre una indemnización adecuada o la reincorporación. Aún cuando el despido individual o colectivo por justificado motivo objetivo sea reconocido como procedente, se quiere introducir un fuerte elemento de responsabilización de la empresa para con los trabajadores despedidos, y a este fin se prevé una medida de política activa. Para las empresas con menos de 5 empleados, si el trabajador no quiere ser reincorporado o la empresa no está en condición de reinsertarlo, el juez determina una resolución equitativa y razonable. Se fortalece así la tutela procesal, se derogan los gastos del procedimiento a cargo del demandante y se hace accesible la justicia laboral a todos los trabajadores, devolviendo al juez la facultad de determinar la proporcionalidad de la sanción.

REFORMAS DE LOS TIPOS DE CONVENIOS

A diferencia del Estatuto de 1970, la nueva Carta se aplica a todos los trabajadores: subordinados, atípicos y autónomos, públicos y privados, en todo tipo de empresa. El mercado laboral está lastrado por leyes que introdujeron la precariedad y modificaron profundamente los convenios laborales. Hace falta restablecer la función de los varios tipos de convenios: hay que derogar muchas formas de precariedad y es necesario adecuar algunos tipos de convenios a la forma en que se desarrolla la actividad laboral. Es preciso **contener el uso que de la flexibilidad** han hecho en estos años las empresas **para devaluar el trabajo** penalizando la vida y la carrera de millones de trabajadores, a la vez que la discontinuidad del trabajo afectaba competencias y profesiones. Por esta razón, además del contrato de tiempo indefinido, también hay que rescribir las reglas de los pocos tipos de convenios que satisfacen los criterios de las empresas: los contratos temporales (restablecer la causa y los límites de su uso), el trabajo interino (que vuelve a ser temporal), el tiempo parcial y el aprendizaje: se reconfiguran así los criterios de cualificación de las colaboraciones otorgando dignidad al trabajo autónomo.

Todos los trabajadores tendrán los mismos derechos, la negociación será la herramienta para fijar condiciones laborales universales y valorizar el trabajo, todos los trabajadores participarán en las elecciones gracias a la generalización de las reglas en materia de democracia y representación.

POR LO TANTO LA PROPUESTA DE CGIL VUELVE A UNIR EL MUNDO DEL TRABAJO, HOY PROFUNDAMENTE FRAGMENTADO POR LEYES QUE SEPARAN EL SECTOR PÚBLICO DEL PRIVADO, LOS AUTÓNOMOS DE LOS SUBORDINADOS, SUPERANDO TODAS LAS DESIGUALDADES.

**TU
PUNTO
DE VISTA
UN PUNTO
DE PARTIDA**

Las afiliadas y los afiliados a CGIL están llamados a expresar votando su opinión sobre la "Carta de los Derechos Universales del Trabajo". Porque la dignidad y la libertad de los trabajadores son patrimonio de todos, el tuyo también.

CGIL



cgil.it  

CGIL

CARTA DE LOS DERECHOS UNIVERSALES DEL TRABAJO

NUEVA VIDA A LOS DERECHOS

Presentación del diseño de ley de iniciativa popular: NUEVO ESTATUTO DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

Consulta extraordinaria con los afiliados a Cgil para presentar el diseño de ley de iniciativa popular: **"Carta de los Derechos Universales del Trabajo, es un Estatuto Nuevo de las Trabajadoras y los Trabajadores"**. "Nuevo" porque más que un retorno al pasado, esta propuesta de ley de rango constitucional se plantea como herramienta para **abordar el cambio que se ha producido en el mundo laboral**, caracterizado actualmente por muchas desigualdades, discriminaciones y divisiones.

El Estatuto consta de tres secciones:

- **principios universales,**
- **normas legales que en general potencian la negociación, y establecen un marco regulatorio para la democracia y la representación de todas las partes,**
- **redefinición de los convenios laborales.**

El Estatuto de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores y la negociación inclusiva son dos de los pilares de una estrategia con la que se quiere contrarrestar el incremento vertiginoso de las desigualdades en el mundo del trabajo mediante un instrumento propio del sindicato. El Estatuto se plantea rescribir el derecho laboral y reconstruir sus principios derivados de la Constitución para basar en él una carta de los derechos para todos los trabajadores, mientras la negociación funciona como instrumento de aplicación.

La negociación inclusiva es una elección puntual. Significa confiar a la negociación la tarea de incluir a los sujetos que no disfrutaban de ella; que se trate de trabajadores eventuales o trabajadores subcontratados, empleados de diferentes empresas que trabajan en un mismo centro de producción o involucrados en una misma cadena productiva, el principio siempre es el mismo: reducir la brecha entre tratamientos y condiciones laborales mediante la negociación, borrando desigualdades y divisiones entre los trabajadores.

En años recientes, diversas leyes afectaron duramente el equilibrio entre ley y negociación, entre poderes unilaterales y derechos colectivos: del bloqueo de la negociación para los empleados del sector público mediante el artículo 8, que extendió la posibilidad de aplicar excepciones a leyes y convenios, a normas que multiplicando la precariedad culminaron en la reforma laboral Jobs Act, pasando por leyes que anularon las normas que contrarrestaban el trabajo sumergido socavando así el derecho a trabajar en condiciones de seguridad. Sin embargo existe un ámbito que ni siquiera la negociación consiguió proteger por completo, el del trabajo en sus distintas formas contractuales: trabajo subordinado y dependiente, trabajo autónomo económicamente dependiente, trabajo autónomo y sus muchas derivaciones. Se trata de un ámbito donde sobran las definiciones de los trabajadores: atípicos, precarios, intermitentes, autónomos, falsos autónomos, profesionales. En la actualidad la **separación entre trabajadores garantizados** y trabajadores no garantizados tiene muchos matices. Aunque la negociación inclusiva puede reducir la brecha entre condiciones laborales y responder a las exigencias del trabajador, existen **derechos** subjetivos que deben llegar a ser **universales** y a los que **no es posible aplicar excepciones**, y estos deben **extenderse** a todos.

Por lo tanto hace falta una "Carta" hecha por principios de rango constitucional para que, como ya pasó con la ley 300/70, la "Constitución entre en los centros de trabajo, y reconozca los derechos de los que no los tienen". Sin embargo, también hace falta una ley, un Nuevo Estatuto de los Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores capaz de describir el Derecho laboral y cambiar radicalmente la idea de que es la empresa, que representa al sujeto más fuerte, quien determina las condiciones del trabajador, o sea el sujeto más débil.

Extender derechos a quien no los tiene, escribir nuevos derechos para todos, a fin de garantizar los derechos laborales en un mundo que cambia rápidamente y necesita innovación.

Es preciso garantizar que todos los trabajadores **participen activamente** en la definición de los **convenios colectivos** de aplicación general, y que éstos se basen en reglas universales en materia de representación y democracia en los centros de trabajo. Asimismo, es necesario tener en cuenta la precariedad y a partir de este escenario reconstruir el valor de los convenios laborales para que sean adecuados al uso que de ellos se debe hacer. Con independencia de que sea de tiempo indefinido, temporal, autónomo o eventual, cada contrato debe responder a una necesidad efectiva, y no ser la herramienta con la que se sacrifican los derechos de las personas trabajadoras para reducir los costes de la empresa.

El trabajo debe ser protegido, pero también **hay que poner en valor su función social** además de económica. Hoy hablar de innovación significa hablar de competencias, destrezas, valorización profesional, porque los trabajadores no sólo son una parte del proceso, sino que determinan la calidad del mismo con sus saberes y su creatividad.

Cgil quiere **devolver derechos, democracia y dignidad al trabajo** con la vista puesta en el futuro, planteando una propuesta capaz de interpretar el cambio, innovar las herramientas contractuales, preservar aquellos derechos fundamentales para todos los trabajadores sin distinciones, porque son irrenunciables y por lo tanto universales.



CARTA DE LOS DERECHOS UNIVERSALES DEL TRABAJO

Existen derechos fundados en principios derivados de la Constitución que se deben garantizar a todos los trabajadores. El trabajo sin derechos hace del **trabajo** una mercancía, mientras unos **derechos** universales hacen del trabajo un **factor de bienestar y crecimiento**. Estos derechos siempre serán reconocidos y accesibles, independientemente del tipo de trabajo, de la forma en que el trabajador desarrolle su actividad y del contrato que tenga.

Derecho al trabajo. Toda persona tiene derecho a desempeñar un trabajo o una profesión que habrá elegido o aceptado libremente. El Estatuto reglamentará el derecho de acceso, orientación, y reinserción laboral mediante servicios públicos gratuitos.

Derecho a un trabajo digno y decente. Toda persona tiene derecho a tener un trabajo digno y decente que pueda desarrollar en condiciones de equidad y profesionalidad.

Derecho a condiciones de trabajo claras y transparentes. Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de condiciones contractuales claras y transparentes, formuladas por escrito, y a recibir toda la información necesaria para proteger sus intereses y derechos.

Derecho a una retribución proporcionada y equitativa. Todos los trabajos tienen que ser retribuidos de forma equitativa, en proporción a la cantidad y calidad del trabajo que se realice conforme a lo establecido en los convenios colectivos, o en los acuerdos colectivos estipulados por las asociaciones de trabajadores autónomos.

Libertad de expresión. Todos los trabajadores, sin discriminación, tienen derecho a manifestar libremente su opinión, en observancia de los principios de la Constitución, del Estatuto, incluso en los lugares donde desarrollan su actividad.

Derecho a condiciones ambientales y laborales seguras. Todos los trabajadores tienen derecho a trabajar en condiciones ambientales y laborales seguras que garanticen la protección de su salud física y psíquica, y su personalidad.

Derecho al descanso. Todos los trabajadores, también los autónomos, tienen derecho a descansar una temporada durante la cual hay que garantizar que no se le exija al trabajador ninguna actividad laboral.

Derecho a la conciliación de la vida familiar

y la vida profesional. Las trabajadoras tienen derecho a elegir cómo y cuándo ser madres, sin prejuicio alguno de su relación laboral. Los permisos tienen que ser realmente universales, lo que puede ser alcanzado gracias a la negociación colectiva también.

Derecho de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en materia de trabajo y profesión. El Estatuto retoma el artículo 3 de la Constitución, y actualiza el tema de la igualdad como derecho antidiscriminatorio.

Derecho a la no discriminación en el acceso al trabajo y durante la relación laboral. Todos los trabajadores deben ser protegidos contra la discriminación, incluso la indirecta, y contra toda forma de acoso.

Derecho de confidencialidad y prohibición de controles remotos. La protección de la privacidad de los controles remotos y el derecho de confidencialidad se ven destacados en el Estatuto, que recalca, a la vez que consolida, las competencias de la representación sindical en la empresa y de la representación sindical unitaria en los centros de trabajo.

Prohibición del tratamiento de los datos personales y ampliación de tutelas en materia de libertad y dignidad de los trabaja-

dores. Todos los trabajadores tienen derecho, en virtud de adecuados acuerdos sindicales, a ver protegido el tratamiento de sus datos personales cuando su difusión no tenga relación con objetivos de producción y organización.

Derecho de información. Todos los trabajadores tienen derecho, también a través de las organizaciones colectivas a las que estén afiliados, a ser informados sobre todos los acontecimientos de la empresa que puedan repercutir en su relación laboral.

Derecho a soluciones razonables en caso de discapacidad o de enfermedad de larga duración. Todos los trabajadores que por discapacidad o enfermedad de larga duración se vean limitados en su actividad laboral tienen derecho a soluciones razonables, materiales y organizativas.

Derecho a cambiar de opinión y derecho a recibir previo aviso en el caso de modificaciones contractuales unilaterales. El trabajador tiene derecho a ser protegido en caso de que impugne el acuerdo que otorga poderes unilaterales a la contraparte.

Derecho a los saberes. Todos los trabajadores tienen derecho al aprendizaje permanen-

te, a un sistema eficaz de políticas activas, al acceso a las nuevas tecnologías y a la adquisición de las competencias necesarias para evitar formas de exclusión social de los trabajadores con bajo nivel de cualificación.

Derecho a la protección de las invenciones y las obras de ingenio. Lo que es fruto del ingenio del trabajador en el desempeño de su actividad y que no esté retribuido por contrato debe ser reconocido al trabajador.

Protección de los trabajadores en caso de resolución y no renovación del contrato. Todos los trabajadores tienen derecho a ser protegidos, con el objetivo de contrarrestar abusos y discriminaciones, en caso de que el contrato sea terminado sin justificación y no sea renovado.

Derecho al subsidio salarial. Todos los trabajadores tienen derecho, en caso de estar desempleados o temporalmente inactivos, a disfrutar de un sistema que les asegure una vida digna y libre.

Derecho a una pensión adecuada. Todos los trabajadores tienen derecho a una pensión que les garantice los recursos adecuados a sus necesidades existenciales.

Tutela procesal de los derechos del trabajador y protección del trabajador respecto de los despidos improcedentes. Todos los trabajadores tienen el derecho de emprender acciones legales, accediendo gratuitamente a juicios de duración adecuada, y también el derecho a cobrar una indemnización adecuada en los supuestos de conflictos laborales.

Derecho a la libertad de organización sindical, negociación y acción colectivas, representación de los intereses laborales. Todos los trabajadores tienen la posibilidad de organizarse libremente, negociar y emprender acciones colectivas para proteger sus propios intereses sindicales y profesionales.

Lucha contra el trabajo sumergido, la organización del trabajo por medio de violencia, amenazas, intimidación y explotación. Todos los trabajadores tienen derecho a ser protegidos del trabajo sumergido en cuanto delito penal, y de quien organice y utilice su actividad laboral por medio de la violencia, las amenazas y la explotación.

DEMOCRACIA, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, NEGOCIACIÓN

Los artículos 39 y 46 de la Constitución han quedado parcialmente sin aplicar. En estos años se han celebrado muchos acuerdos para consolidar tanto **la eficiencia de la negociación** (el más reciente es el texto único sobre **democracia y representación** fechado 10 de enero de 2014, seguido por demás acuerdos que reglamentan la representación) como la **democracia económica**. Por contra se ha producido una merma de las competencias de la negociación y una fuerte reglamentación de las relaciones laborales y las prerrogativas sindicales, especialmente en el sector público. Esto ha causado **una menor participación en los centros de trabajo y el aumento del poder decisorio de las empresas, con frecuencia alentado por la información explícita de que la falta o la vulneración de acuerdos sindicales no está sancionada.**

Las leyes laborales en los sectores público y privado optaron por mediar los conflictos sacrificando los derechos y aceptando excepciones tanto a los convenios como a las mismas normas. La negociación colectiva, en todos y cada uno de sus aspectos, ámbitos y niveles, es importante precisamente porque permite regular la relación entre empresa y trabajo, conciliar los derechos de los trabajadores y las necesidades de las empresas mediante procesos colectivos que incrementan la participación y la democracia.

Por este motivo el nuevo Estatuto prevé extender los modelos de participación a todos los trabajadores, vale decir reglas de representación que unan sector público y sector privado, grandes y pequeñas empresas, trabajadores estándar y atípicos, introduciendo normas específicas para los trabajadores autónomos.

Tomar parte al debate sobre acuerdos y elegir libremente a los representantes hacen de los trabajadores sujetos activos y conscientes, y brindan a la negociación normas y herramientas que pueden redundar en beneficio de la eficiencia general del principio constitucional. Cuando un convenio es suscrito por la mayoría de los sindicatos en virtud de una certificación clara y general tras consultar con

los trabajadores de forma certificada, tal convenio será vigente para todos los trabajadores pertenecientes a aquel ámbito contractual.

Quien puede establecer las reglas no es el empleador quien tampoco puede negarse a la negociación, **sino el trabajador** Quien puede establecer las reglas no es el empleador, quien tampoco puede negarse a la negociación, sino el trabajador que, disfrutando por fin de reglas válidas para todos, se organizará libremente. En la actualidad, la propuesta de un Estatuto nuevo otorga rango de ley a las reglas contenidas en los pactos en materia de representación, democracia y negociación. Participar significa cooperar, colaborar para el bienestar de las empresas pero respetando los derechos de los trabajadores: por lo tanto no puede haber ninguna forma de participación que no sea realmente democrática. La democracia económica, en cuanto herramienta de información, verificación, supervisión, vigilancia y participación directa en las elecciones relativas a la vida económica de la empresa es un instrumento útil para el bienestar de ambas partes, empleadores y trabajadores. Por este motivo las normas en materia de participación económica, establecidas en el artículo 46 de la Constitución, se traducen en instrumentos a disposición de los representantes de los trabajadores y los empresarios.

Las organizaciones de los trabajadores, pero también las de los empleadores deberán ser certificadas, beneficiando así de una real representatividad y de un sistema de reglas democráticas que vuelva a otorgar aquel valor constitucional, ya presente en la ley 300/70 y que el legislador ha venido debilitando a lo largo del tiempo, a la autonomía de las partes.

Tales principios, extendidos a todas las empresas y a todos los trabajadores, pueden causar un cambio real y profundo de las relaciones entre organizaciones sindicales y patronales, e impulsar el sistema productivo para dar un salto cualitativo mediante la participación extendida.