

# Contra las leyes antiobreras de UCD



NO A LA LEY  
ANTI-HUELGA



619

 **MCC**

Archivo Histórico



12944110

# Una grave agresión contra los derechos sindicales y laborales de los trabajadores



Cuando en el mes de julio el Gobierno presentó a las Cortes el proyecto de Estatuto contra los Trabajadores dejó bien claro cuáles eran sus objetivos: se trataba "de modernizar el marco de relaciones laborales, eliminando el contenido 'proteccionista' de la anterior legislación". Dicho de otro modo, mucho más claro, se trataba de dar un serio recorte a los ya exigüos derechos laborales que la legislación franquista se había visto obligada a reconocer.

Sobradamente conocidas son las exigencias que durante estos dos últimos años ha venido aireando la patronal en general y la CEOE en particular: despido libre, facilidades plenas para la regulación y movilidad de plantilla, vía libre al cierre patronal, mantenimiento de largas jornadas de trabajo, fuertes limitaciones al derecho de huelga, vaciamiento de atribuciones de los Comités de Empresa, dificultades para el reconocimiento de las secciones sindicales, aumentos generalizados de productividad...

Durante estos dos años, el Gobierno Suárez ha venido preparando el terreno para dar plena satisfacción a esas exigencias, aprovechando las facilidades que en tal sentido le han estado dando de forma continuada los partidos reformistas de la izquierda y buena parte de los dirigentes sindicales. Primero, con la aprobación de una Constitución que sobre sus contenidos generales monárquicos, derechistas, centralistas y machistas, consagraba el capitalismo como régimen económico intocable, introducía ya el principio de limitaciones al ejercicio del derecho de huelga y, entre otras cosas, dejaba todas las puertas abiertas al cierre patronal. Luego, retrasando una y otra vez la revisión de la legislación franquista en materia sindical y laboral, buscan-

do debilitar hasta tal punto el movimiento obrero como para imponerle de golpe un marco legal completo que redujese al mínimo sus derechos.

Al cabo del tiempo, el Gobierno ha considerado llegado el momento de asestar el golpe definitivo. Y así saca adelante su proyecto de Estatuto de los Trabajadores, está a punto de enviar a las Cortes el proyecto de Ley Anti-huelga y prepara una Ley de Empleo cuyo contenido principal se centra en rebajar las prestaciones que perciben parte de los trabajadores y trabajadoras desempleados.

El propósito de este ataque desenfrenado no puede estar más claro: se trata de restar capacidad al movimiento obrero —por la vía de reducir aún más sus derechos laborales y sindicales, por la vía de vaciar de contenido derechos como el de huelga— para enfrentarse a la ofensiva general que la derecha y el capital libran contra sus condiciones de vida y de trabajo.

Se trata de colocar a la clase obrera otra vez en los tiempos del franquismo, en los tiempos en que los derechos sindicales y laborales más elementales debían ser objeto de lucha permanente y enconada.

Lo que tiene delante de sí la clase obrera no es, ni mucho menos, una nueva agresión parcial de la derecha, sino una auténtica *ofensiva general contra sus derechos sindicales y laborales, contra el mismo movimiento sindical organizado*. Si los proyectos de UCD salen aprobados tendrá por delante años de carencia casi total de derechos laborales y sindicales.

El estudio del contenido de los proyectos de Estatuto contra los Trabajadores y de Ley Anti-huelga es obligado para adquirir una plena comprensión de la naturaleza de tal ofensiva.

# Un estatuto contra los trabajadores



**El estatuto de UCD es un refrito de la legislación franquista.**

El proyecto de UCD es todo lo contrario de un Estatuto del Trabajador. Por tal se entiende una ley que establece los *derechos básicos*, inviolables, de los trabajadores y trabajadoras en materia sindical y laboral; una ley que constituya un código de derechos del trabajador. Este es un objetivo por el que el movimiento obrero ha luchado en los últimos años.

Lo que ha hecho el Gobierno es una cosa radicalmente distinta. El Gobierno ha cogido las viejas leyes franquistas y suaristas —principalmente la Ley de Relaciones Laborales y el Decreto—Ley de abril del 77— y ha trasladado su contenido al proyecto de Estatuto. Ha añadido a todo esto los contenidos de sus anteriores proyectos de Ley de Acción Sindical en la Empresa —fuertemente rechazado en su momento por todo el movimiento sindical— y de Negociación Colectiva —continuador del intervencionismo estatal en la misma— y... eso es todo.

La resultante de ello es un proyecto que establece más obligaciones que derechos para los trabajadores y las trabajadoras. Y, lo que aún es peor, que recorta, seriamente en no pocos casos, los raquíticos derechos laborales que la legislación franquista se había visto obligada a reconocer.

Ese proyecto es, además de una agresión descarada, un *auténtico insulto a la clase obrera*: resulta que después de largos años de lucha contra el franquismo, por unos auténticos derechos laborales y sindicales, *el Gobierno "democrático" de UCD va y presenta una ley que supone menos derechos aún que los reconocidos por la legislación franquista.*

Del examen de su contenido se pueden sacar ilustraciones más que suficientes que confirman ésta afirmación.

## **Un estatuto que consagra las duras condiciones de trabajo actuales.**

En este sentido son de destacar algunos contenidos especialmente graves del proyecto:

*Jornada laboral.* El proyecto de UCD fija la jornada laboral mínima en 43 horas (42 horas en el caso de jornada continuada) semanales. A destacar que en la práctica totalidad de los países europeos la jornada está por debajo de las 40 horas semanales y que hay una amplia campaña de todos los sindicatos por su reducción a 35 horas.

*Vacaciones.* El proyecto de UCD fija el mínimo legal en 23 días naturales (después de casi cuatro años, ¡tan sólo dos días más que la Ley de Relaciones Laborales franquista!). Y eso cuando la reivindicación de 30 días de vacaciones es una reclamación unánime del movimiento obrero desde hace muy largo tiempo.

*Jubilación.* La edad de jubilación obligatoria se fija en 69 años. ¡Bonita forma de facilitar la incorporación de las jóvenes generaciones y de "luchar" contra el paro! ¡Bonita forma de obligar a los trabajadores y a las trabajadoras a sacrificar la casi totalidad de sus vidas para engordar el bolsillo del patrón!

*Horas extras.* El proyecto de UCD mantiene la capacidad del empresario de obligar a sus plantillas a hacer hasta dos horas diarias y veinte al mes. Menos puestos de trabajo y mayor explotación.

*Salario mínimo.* El proyecto de UCD pone en manos del Gobierno —sin ningún tipo de participación de los sindicatos— la fijación anual del salario mínimo interprofesional y, además, no en función del aumento ya producido en los precios, sino en el que se *prevea* (es decir, el que estime el Gobierno) para el año entrante. Todavía más: se abren las puertas para que, dentro del año, el Gobierno pueda revisar a la baja el salario mínimo.

*Salario hora.* Se introduce la novedad de que los convenios deberán fijar la remuneración del trabajador o trabajadora en relación a las horas trabajadas en el año, en vez de la práctica actual de fijar salario mensual o semanal fijo. Se da en-

trada así a que las subidas salariales se condicionen al mantenimiento de la actual jornada de trabajo.

*Medidas todas éstas que obedecen a la consigna empresarial de "aumentar la productividad" y que atacan a algunas conquistas pasadas y, sobre todo, a algunas de las reivindicaciones centrales del movimiento obrero.*

### **Un estatuto que aumenta las facilidades para el despido libre y la reducción de plantillas**

Este constituye uno de los aspectos más importantes del proyecto de UCD y más agresivo para la población trabajadora. Varios son los temas que aquí se condensan.

*Regulación de expedientes de crisis.* De prosperar el proyecto de UCD, se realizarán sin participación de los trabajadores afectados. Según la legislación laboral actualmente en vigor —decreto ley de Abril del 77— es necesario presentar en el Ministerio de Trabajo la autorización de los representantes sindicales con el correspondiente informe. En el Estatuto de UCD los empresarios, 30 días antes de presentar el expediente de crisis, salvo casos de fuerza mayor, están obligados a abrir un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores". El derecho anteriormente reconocido a los trabajadores desaparece al no ser preceptivo el informe de las y los trabajadores afectados.

Por otra parte, en empresas de menos de 50 trabajadores o en aquellas en las que el expediente no afecte a más del 5 por 100 de la plantilla, no es necesaria ni la consulta.

Si tenemos en cuenta que la elaboración del informe por parte de los y las trabajadoras era la única oportunidad de intervención, de sensibilizar y movilizar a los trabajadores afectados, tendremos que concluir que se da a los empresarios no sólo la vía libre a la regulación desenfrenada de expedientes de crisis, sino también el control total sobre ellos.

*Mayores facilidades para el despido libre.* El proyecto de UCD da un importante paso adelante (para el empresario, claro) en esta materia. El despido por "causas objetivas" (que van desde la "ineptitud del trabajador", hasta su "inadaptación a las innovaciones técnicas introducidas por el empresario", pasando por "la necesidad —del empresario— de amortizar

un puesto de trabajo individual”) se refuerza y se convierte en un cajón de sastre para que el empresario pueda despedir a cuantos trabajadores le venga en gana y cuando le venga en gana.

Las causas de “despido disciplinario” se refuerzan asimismo y se fijan con el suficiente grado de ambigüedad (“indisciplina,” “embriaguez o toxicomanía,” “ofensas verbales al empresario,” “transgresión de la buena fe contractual”, etc, etc...), como para que el empresario pueda hacer de su capa un sayo.

Los despidos por “absentismo” se hacen tremendamente más fáciles para el empresario. Mientras el Decreto-Ley de abril del 77 —al que antes hemos aludido— establecía el despido por falta de asistencia al trabajo —aunque fuera justificada— a partir del 30 por 100 de las jornadas no trabajadas, el proyecto de UCD lo reduce al 20 por 100 de faltas al trabajo en dos meses consecutivos o en el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos.

En resumen, el despido libre pasa a ser un hecho completo. Cualquier trabajador puede ser despedido en cualquier momento. El empresario tiene tantas “causas” en que apoyarse que si una no le cuadra no tiene más que aplicar otra.

*Abaratamiento del despido libre.* El despido libre no sólo se refuerza, sino que, además, se abarata tremendamente para el empresario.

En efecto, en caso de que los tribunales juzguen injustificado el despido, la indemnización pasa del mínimo de dos meses de salario por año trabajado y máximo de salario de cinco años, que fijaba el Decreto-Ley de abril del 77, al mínimo de 45 días y máximo de 42 mensualidades en el proyecto actual de UCD, pudiendo ser menor en las empresas de menos de 25 trabajadores.

*En consecuencia, la repetida aspiración de la CEOE por hacer más fácil y barato el despido libre es ya una realidad con el proyecto de UCD.*

Para acabar de completar este cuadro de reducciones de plantilla y despidos libres a toda comodidad, el proyecto de UCD institucionaliza el trabajo a tiempo parcial y a domicilio con importantes facilidades para el empresario en materia de

Seguridad Social y condiciones de trabajo, y con absoluta libertad para prescindir en cualquier momento de los trabajadores y trabajadoras empleadas en esas condiciones; por otra parte, consagra los abusivamente amplios períodos de prueba y reafirma los contratos eventuales y el prestamismo laboral.

### **Un Estatuto contra los derechos sindicales.**

El proyecto de UCD no se contenta con desconocer las reivindicaciones del movimiento obrero en esta materia, sino que incluso recorta algunos de los derechos que los representantes sindicales ejercen en su actuación cotidiana. Veámoslo punto por punto.

*Secciones sindicales.* No existen. Sencillamente el proyecto de UCD las ignora. No hay reconocimiento de las secciones sindicales, ni se fijan los derechos correspondientes a su actuación en las empresas, ni se reconoce derecho alguno para los representantes de las secciones.

*Comités de Empresa.* El proyecto de UCD reproduce íntegramente el contenido del famoso artículo 9 del proyecto de Ley de Acción Sindical en la Empresa. A los Comités no se les concede en la práctica ninguna otra atribución que la de la negociación colectiva. Por lo demás, sólo se les reconoce el derecho a "conocer y ser informados" en unos pocos y secundarios aspectos de la vida interna de las empresas.

En definitiva, a los Comités de Empresa se les convierte en unos simples herederos de los antiguos enlaces y jurados. Y, además, en unos herederos pobres. Pues en efecto, en lo que se refiere a garantías sindicales y horas pagadas para el ejercicio de sus funciones, se retrocede con respecto a la legislación anterior. La garantía frente al despido protege a los miembros del Comité sólo hasta un año después de dejar de formar parte del mismo (dos años, en el caso de los enlaces y jurados). Por otra parte, de las 40 horas mensuales pagadas de que disponían los jurados de empresa para el ejercicio de sus funciones, se pasa ahora a una escala entre 15 y 40 horas, según el número de trabajadores de la empresa con menos de 50 trabajadores los delegados de personal se quedan sin horas.



*Asambleas.* El proyecto de UCD no autoriza las asambleas en horas de trabajo; menos aún concede un número anual de horas pagadas y empleadas en la realización de asambleas. Las únicas asambleas que el proyecto reconoce son las que se realicen fuera de la jornada laboral y, de éstas, sólo seis en el año. Además concede al empresario ciertas prerrogativas inaceptables de cara a la realización de las asambleas, como es la obligación de comunicarle el orden del día de las mismas, con tres días de antelación.

*El proyecto de UCD está animado por un evidentísimo propósito de debilitar los mecanismos de defensa legal de los trabajadores y trabajadoras frente a la "autoridad" empresarial y la ofensiva capitalista.*

### **Un estatuto especialmente agresivo contra las mujeres.**

Si el proyecto de UCD constituye un descarado atentado contra los derechos sindicales y laborales del conjunto de los trabajadores, en el caso de las mujeres trabajadoras es aún más agresivo. Veamos algunos ejemplos bien ilustrativos:

*Trabajadoras del Servicio Doméstico.* El Estatuto de UCD niega a las 700.000 trabajadoras de este sector el derecho a ser equiparadas al resto de los trabajadores en materia de condiciones laborales y sindicales.

*Trabajo a domicilio.* Ya hemos dicho que el proyecto de UCD institucionaliza este tipo de trabajo, que ocupa mayoritariamente a mujeres, y no contiene medida alguna que les garantice los mismos derechos que al resto. Por el contrario se facilita a las empresas la continuación e incremento de esa forma de sobre-explotación de la mujer.

*Condiciones de trabajo.* El proyecto de UCD deja en pie el Decreto de 1957 por el que se prohíbe el trabajo tóxico o peligroso a las mujeres, en vez de establecer una nueva reglamentación de la Seguridad en el trabajo que proteja realmente la salud de las y los trabajadores, y sin discriminar en el acceso a determinados puestos.

Deja en pie, igualmente la Ley de 1927 que prohíbe el trabajo nocturno a las mujeres, impidiéndoles el acceso a un buen número de empleos y puestos.

*Maternidad, lactancia, cuidado de los hijos.* Todos los artículos que hacen referencia a estos temas resultan absolutamente ofensivos para la mujer.

En lo que respecta al cuidado de los hijos, no se habla de crear guarderías, no. La única solución es la "facilidad" de reducir la jornada —cuando se tiene un hijo o hija menor de seis años—, en un tercio o la mitad con la consiguiente disminución salarial.

En general, en el tema de los permisos el proyecto de UCD sigue fiel a la filosofía de considerar el trabajo de la mujer como algo accesorio. Ejemplo de ello es la no distinción entre parto y atención a los recién nacidos, cosa esta última que debería ser optativa entre padre y madre.

Los permisos para cuidado de hijos enfermos (que deberían ser igualmente optativos entre padre y madre) no son contemplados en el proyecto de UCD. Eso supone, es claro, el aumento de "absentismo" por parte de las mujeres con hijos.

*Despido.* Ya hemos hablado de las mayores facilidades que el proyecto da a los empresarios en lo que respecta al despido por "absentismo". Esto, para las mujeres con hijos, supone una auténtica declaración de despido masivo.

*En conclusión, podemos decir que el proyecto de UCD —entre las facilidades que concede para la flexibilización de las plantillas, y las que da al despido por "absentismo"— pretende, lisa y llanamente, mandar a casa a las mujeres.*

### **Un estatuto que consagra el intervencionismo estatal en la negociación colectiva**

El proyecto de UCD *reafirma el trámite de homologación de los convenios* por parte del Gobierno, que puede suspender la aplicación de aquellos.

Asimismo, *da continuidad al sistema de laudos*, por la vía de la capacidad de la Administración para imponer árbitros obligatorios en el caso de desacuerdo entre las partes negociadoras, así como por la capacidad del Ministerio de Trabajo de extender las disposiciones de un convenio a otras empresas, cuando en ellas "exista especial dificultad para la negociación, o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia".

El proyecto de UCD *plantea la posibilidad de negociar convenios parciales* en el seno de una misma empresa, con una descarada intención de provocar la división entre los trabajadores.

El proyecto se *opone a la negociación articulada*, al establecer que un convenio "no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto".

El proyecto de UCD *establece que los convenios podrán regular la "paz laboral"*, es decir, incorporar cláusulas anti-huelga, y, al mismo tiempo, *excluye de su contenido la ampliación de los derechos laborales y sindicales* reconocidos por el Estatuto.

### **Un estatuto que refuerza el autoritarismo patronal.**

Aparte de las facilidades ya citadas para la flexibilización de plantillas y el debilitamiento general de los derechos sindicales, el proyecto de UCD refuerza extraordinariamente la "autoridad" del empresario, hasta el punto de que éste queda convertido en auténtico señor feudal de su empresa. Entre los elementos que contribuyen a este reforzamiento, hay alguno especialmente a destacar:

*El cierre patronal.* El proyecto de UCD autoriza el lock-out en caso de "notorio peligro de violencia", de "ocupación ilegal de centros de trabajo, o peligro de que se produzca" o de "que el volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso de producción". Dicho de otro modo, en todo caso de huelga o de paros parciales. Y frente a las limitaciones a la huelga —de las que luego hablaremos— llaman poderosamente la atención las increíbles facilidades que se conceden a la realización del cierre: basta que el empresario lo comunique a la autoridad laboral con tan sólo doce horas de antelación!

*Organización del trabajo.* Se le concede al empresario plena capacidad para modificar los sistemas de organización y control del trabajo. Al Comité de Empresa sólo le cabe emitir informe (que, por supuesto, no obliga para nada al empresario) antes de que tales modificaciones se lleven a efecto.

*Ritmos e intensidad del trabajo.* Como en el caso anterior, el empresario tiene plena capacidad para modificar los tiem-

pos, el sistema de primas e incentivos y la valoración del puesto de trabajo. El Comité de Empresa no tiene capacidad más que para emitir informe. Las puertas para imponer los aumentos de productividad que el empresario quiera, quedan abiertas de par en par.

*Movilidad del personal.* Ocurre algo similar. Se le conceden al empresario amplias facultades para cambiar a los trabajadores de puesto dentro de un mismo centro de trabajo y de un centro a otro de la misma empresa. El Comité no tiene ningún poder de decisión.

Si a todo ésto sumamos innumerables motivos de despido disciplinario, y otras medidas que atentan contra los trabajadores y trabajadoras —como la facilidad que se le da al empresario para realizar registros sin práctica garantía alguna para los trabajadores— se comprende el paraíso que el proyecto de UCD supone para los empresarios, y el infierno de aumento de la explotación y la disciplina en el trabajo que supone para los trabajadores.

### **Un Estatuto que margina a importantes colectivos de trabajadores**

Aparte de lo ya dicho con respecto al Sector Doméstico, el proyecto de UCD deja fuera del campo de su aplicación al personal al servicio del Estado, Corporaciones locales y Entidades públicas autonómicas, así como al personal civil de establecimientos militares y a los representantes de comercio. Los trabajadores y trabajadoras de estos sectores dispondrán de Leyes o Reglamentaciones específicas, que reducirán aún más sus derechos sindicales y laborales.

LA HUELGA LEGAL ES MENOS POSIBLE QUE BAJO LA LEGISLACION FRANQUISTA.

El inviolable derecho democrático de los trabajadores y trabajadoras de recurrir a la huelga sin más condicionamientos que los de su decisión y su criterio, sufre, de la mano del proyecto gubernamental, un nuevo y brutal atentado.

# La amenaza de una ley antihuelga

El proyecto de UCD del Estatuto de los Trabajadores no habla sobre la huelga; se limita a declarar que se promulgará una ley sobre este tema.

Hasta ahora la huelga viene siendo regulada y limitada por el Decreto-Ley de Abril del 77, norma elaborada en la legalidad franquista, obediente a la filosofía de ésta y cuyo objetivo no era otro que el de tratar, a través de mecanismos legales prohibitivos y complicados, poner freno al movimiento huelguístico, que en el año anterior al Decreto se había manifestado con gran fuerza.

Pues bien, el "democrático" Gobierno de UCD ha elaborado un proyecto de Ley de Huelga —aún no remitido a las Cortes— que supone, ni más ni menos, mayores prohibiciones que las fijadas en aquel Decreto-Ley de Abril del 77.

Desde los requisitos exigidos para *la declaración de huelga*, siguiendo por el *plazo de preaviso*, pasando por los *supuestos de ilegalidad de una huelga* y acabando con el tema de los *piquetes de huelga*, el proyecto gubernamental empeora en todos los puntos de su contenido el decreto-ley del 77. El cuadro comparativo que recogen las dos páginas siguientes no deja ningún lugar a la duda.

De salir adelante el proyecto del Gobierno, la clase obrera se va a encontrar con que apenas si podrá haber una huelga legal. Después de interminables años de lucha por el derecho de huelga, después de una Constitución que los dirigentes reformistas han tratado de pasar por la gran conquista democrática del siglo... LA HUELGA LEGAL ES MENOS POSIBLE QUE BAJO LA LEGISLACION FRANQUISTA.

El inviolable derecho democrático de los trabajadores y trabajadoras de recurrir a la huelga sin más condicionamientos que los de su decisión y su criterio, sufre, de la mano del proyecto gubernamental, un nuevo y brutal atentado.

## Declaración de huelga

- En la empresa pueden declarar la huelga los representantes de los trabajadores (en reunión a la que asistan al menos el 75% de sus representantes) o los propios trabajadores reunidos en asamblea por mayoría simple de ésta.

## Preaviso

- Los trabajadores deben notificar la decisión de huelga al empresario 5 días antes de su realización.

- En las empresas de servicios públicos la notificación se hará con 10 días de antelación.

## Supuestos de ilegalidad

- Las huelgas por motivos políticos o cualquier otra finalidad ajena al "interés profesional" de los trabajadores afectados.

- Las huelgas de solidaridad o apoyo (salvo que afecten directamente al "interés profesional" de quienes la sostengan).

- Las huelgas cuyo objetivo sea alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en convenio colectivo o lo establecido por laudo.

- Las huelgas que no se ajusten a los trámites legales fijados o que no se ajusten a lo expresamente pactado en convenio para la solución de conflictos.

- En todo caso, incurre en ilegalidad la huelga con permanencia en los centros de trabajo.

- Las huelgas rotativas, de celo, etcétera.

## Piquetes

- Los trabajadores en huelga podrán hacer publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna.

## Declaración de huelga

- Los representantes no pueden declarar la huelga, la asamblea, por mayoría simple, tampoco. Se exige la adhesión de, al menos, la mayoría simple del total de la plantilla.

## Preaviso

- Deben notificarla con 6 días de antelación,

- 
- En las empresas de servicios públicos con 15 días de antelación.

## Supuestos de ilegalidad

- Las huelgas que "traten de impedir el libre ejercicio de los órganos en que se expresa la soberanía popular" (las que vayan, por ejemplo, contra una ley antiobrera o antisindical aprobada por el Parlamento o en discusión parlamentaria); las que "vayan contra el orden constitucional"; el Congreso de los Diputados, por mayoría simple, puede decretar ilegal una huelga que "atente contra la convivencia ciudadana o resulte perjudicial para la economía del país".

- 
- Las huelgas de solidaridad o apoyo (igual que en el Decreto del 77).

- 
- Las huelgas que vayan contra los "actos reglamentarios de la autoridad competente" (laudos), o contra lo pactado por convenio durante su vigencia.

- 
- Las huelgas que no se ajusten a "los trámites legales establecidos o que no se ajusten a lo expresamente pactado en convenio para la solución de conflictos.

- 
- En todo caso, las huelgas con permanencia de los trabajadores en los centros de trabajo.

- 
- Las huelgas rotativas, de celo, étera.

- 
- Las huelgas en servicios o funciones públicas "cuya no realización ponga en peligro de manera directa la salud o la seguridad personal de los ciudadanos" (esto es, las huelgas en sanidad, recogida de basuras, empresas de energía... y lo que se quiera añadir).

## Piquetes

- Se prohíben los piquetes "violentos" o "intimidadores"; se autoriza el despido inmediato de los miembros de los piquetes.

# Impedir la aprobación de esos proyectos

La respuesta de la clase obrera ante semejante agresión contra sus derechos laborales y sindicales sólo puede ser una: esforzarse al máximo para tratar de impedir que sean aprobados.

Exigir la retirada inmediata del proyecto de Estatuto de UCD de las Cortes; elaboración de un proyecto unitario por parte de las centrales sindicales que constituya la base de discusión del Parlamento, un proyecto de Estatuto que encierre los derechos de tipo económico, social y sindical de los trabajadores y trabajadoras, y no otras cosas.

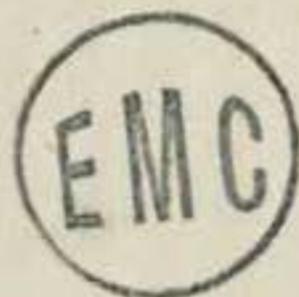
Oponerse radicalmente a que sea tramitado el proyecto de Ley Anti-Huelga del Gobierno, y cualquier otro proyecto que venga a poner limitaciones al ejercicio del derecho de huelga.

Algunos dirigentes sindicales —muy especialmente los de UGT— consideran que el proyecto de Estatuto del Gobierno constituye una base de discusión aceptable y que se trata de conseguir, a través de la negociación parlamentaria, introducir algunas modificaciones en él. Esa postura es absolutamente rechazable y representa una intolerable claudicación ante la derecha y el capital a la que el movimiento de masas debe oponerse con total energía. Por el hecho de que se introduzcan algunas modificaciones en el proyecto del Gobierno, no va a perder éste el radical contenido antiobrero que lo define.

Para conseguir los objetivos señalados, no bastan reducidas y limitadas acciones de protesta. Es necesario que el movimiento obrero vaya en un solo bloque a la Huelga General inmediata contra los proyectos de leyes laborales del Gobierno y contra su Programa Económico, e inicie con ella un movimiento de lucha firme y sostenido a todo lo largo de los meses inmediatamente próximos.

Únicamente de esta forma cabe obligar al Gobierno a dar marcha atrás y renunciar a la tramitación de sus proyectos.

Y si, pese a todo, el Gobierno impone la aprobación de aquéllos, la respuesta de la clase obrera no puede ser más que una: combatir en la práctica esas leyes antiobreras, rechazar las limitaciones que imponen a su lucha y tratar de imponer en la práctica los derechos que las mismas no le reconocen. Convertir esas leyes, como en el pasado se hizo con otras leyes y medidas franquistas, en papel mojado que las masas trabajadoras no respetan.



Contra la derecha  
y el capital,  
huelga general



MOVIMENT COMUNISTA DE CATALUNYA