EE 32 267

La noticia más sobresaliente en estos días, sin duda, es la convocatoria de huelga general para mañana 27 de enero, como réplica al deterioro de la situación económica actual y sobre todo a la reforma del mercado de trabajo. Sobre esta convocatoria y sus motivos, la Semana Económica, nuestra sección de actualidad, recoge hoy la opinión de un sindicalista, un profesor de Derecho del Trabajo y un profesor de Economía de la Empresa. Otro aspecto de interés para nuestros alumnos, lógicamente, es la convocatoria de exámenes en la UNED, las primeras pruebas presenciales que comienzan el próximo lunes 31 de enero.

Repasaremos de nuevo algunos aspectos prácticos sobre los exámenes en nuestro informativo hacia las nueve menos cinco. Y si el año 93 no ha sido precisamente bueno para el conjunto de la economía española, si en cambio ha sido uno de los mejores para nuestros mercados de valores, dedicaremos aula de Economía, con la participación del profesor Rafael Morales Arce, a hacer un balance del mercado de valores español en 1993. Será hacia las nueve de la noche.

Y vamos ya a desarrollar los temas anunciados en esta revista de Economía, un programa de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNED, en antena cada miércoles lectivo del curso. Adelante, la Semana Económica. Buenas noches.

Bienvenidos a Semana Económica en este 26 de enero. Hoy coincidimos en nuestra emisión con la jornada precedente a la huelga general, convocada por sindicatos, y este tema será el tema central de nuestro programa. Gracias por acompañarnos.

Buenas noches, Mónica. Buenas noches a todos. Hoy se puede decir que presentamos un programa típico, ya que nuestro tema casi será monográfico.

Eso sí, con tres invitados que nos acompañarán. Y es porque estamos a menos de 24 horas de la huelga general, convocada para mañana, día 27. Les vamos a presentar una entrevista que emitiremos como segundo tema, realizada a Polina Rodríguez, representando al sindicato UGP.

La primera intervención, sin embargo, será la de un profesor de esta universidad, Lodegario Fernández, es profesor de Derecho del Trabajo. Y en tercer lugar nos acompañará un asido en nuestro programa cuando tratamos temas laborales, el economista Rafael Morales Sárcez. Él nos hablará de la reforma del mercado de trabajo, y es esta reforma, precisamente, algunas de sus medidas las que han impulsado a los sindicatos a decidirse por la convocatoria de huelga.

Por ello, hemos decidido que esta aportación también sería interesante para el programa de hoy. Y como les acabamos de presentar, nuestro primer invitado, profesor de Derecho del Trabajo, Lodegario Fernández, nos va a ofrecer una visión legalista de este acontecimiento. Nos va a hablar de la regulación del derecho a la huelga, de los servicios mínimos, de los piquetes, etcétera.

Una aportación muy interesante y en un programa muy cargado de contenido. Como es así,

Mónica, si te parece, vamos a dar ya paso al trabajo que hemos realizado con el profesor. Sólo me gustaría recoger dos frases que seguidamente van a escuchar en boca de nuestro invitado.

La huelga es un derecho fundamental de los trabajadores, pero también es un derecho en no asistir a ella y el mantenimiento de los servicios mínimos. En efecto, la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores. A Lodegario Fernández Marcos como profesor de Derecho del Trabajo, y desde esta perspectiva, le hemos pedido en primer lugar su opinión sobre la huelga del mañana, día 27 de enero.

Yo, por supuesto, le enfoco este problema de, como usted bien dice, como profesor de Derecho del Trabajo, desde esta perspectiva jurídico-laboral, sin entrar en valoraciones de ningún tipo extra-jurídicas sobre la conveniencia de la huelga, sobre la justificación laboral o sobre los efectos que va a tener la huelga. Decirlo por consiguiente de todas estas cosas. Y en relación con esto, he de decirle que hay que partir de una idea básica, que es que la huelga es un derecho de los trabajadores, pero es un derecho fundamental, privilegiado dentro de los derechos laborales, porque así lo establece la Constitución, que incluye el derecho de huelga dentro del título primero de la Constitución, que habla de los derechos fundamentales y libertades públicas.

Partiendo de ahí, es un derecho constitucionalmente reconocido, como digo, pero claro, muchas veces se olvida la segunda parte del artículo 28 de la Constitución, el 28 de la Constitución, cuando habla de derecho de huelga. Por otro lado, se reconoce, esto nadie lo discuste, y como derecho fundamental, el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses, pero a continuación y con un punto enseguido, la propia Constitución dice que la ley que regula el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, y esta ley, ciertamente, no, el manejo del derecho constitucional de esta segunda parte no se ha producido hasta el momento, pero en la propia Constitución, el texto escrito que tiene, queda bastante claro que la huelga es un derecho, pero no un derecho incondicionado, sino un derecho sometido a la regulación que establece esta ley prevista, que en este momento no se ha producido, pero que no quiere decir que no haya legislación sobre el tema. Para el profesor Fernández Marcos, ¿existen bases y elementos suficientes para hablar de la existencia de una regulación del ejercicio de huelga basada fundamentalmente en diferentes sentencias del Tribunal Constitucional? Tengo una opinión muy extendida, que el ejercicio de huelga no está regulado en España, en mi opinión, esa es una opinión equivocada, y es equivocada porque efectivamente hay un texto legal, que es el decreto ley de 4 de marzo del 77, que aunque es de carácter preconstitucional antes de la Constitución del 78, sin embargo, como un recurso de inconstitucionalidad contra todo el texto del decreto, el Tribunal Constitucional depuró, por así decirlo, lo que era constitucional de este decreto y mantuvo el resto plenamente vigente, con lo cual ratificó constitucionalmente la vigencia de este texto preconstitucional.

Pues si fuera público, y precisamente como consecuencia de este recurso de inconstitucionalidad, el Tribunal Constitucional se promulgó una importantísima sentencia a

estos efectos del derecho de huelga, que es de 8 de abril del año 1981, una sentencia de un gran contenido doctrinal, muy extensa, hasta el punto de tener hasta 22 fundamentos jurídicos, y por así decir, estableció los perfiles y el contorno del derecho de huelga y del ejercicio del derecho de huelga. Entonces yo considero que la huelga en España, no digo la huelga general, la huelga laboral, por supuesto, tiene una regulación, podrá ser insuficiente porque esa ley anunciada en la Constitución no se ha desarrollado y sería muy conveniente que se hiciera, pero hay una regulación bastante del derecho de huelga en el sentido de las condiciones que debe reunir al ejercicio de este derecho de huelga de los trabajadores recogidos en la Constitución. Podríamos decir que la legislación española de huelga, con independencia de este texto legal vigente, lo que dejó vigente y que fuera mayor parte del Tribunal Constitucional en esa sentencia importante, pues es una legislación que más que en textos legales está contenida en la sentencia del Tribunal Constitucional.

La huelga general, entendida como general, no está regulada dentro de las previsiones de la legislación vigente, aunque se podría decir que esta huelga, la de mañana, tiene una justificación laboral. Bueno, si tenemos por legislación vigente lo que acabo de decir, el Decreto Ley de 4 de marzo del 77, depurado constitucionalmente como dicho, y la sentencia del Tribunal Constitucional del 8 de abril del 81, es claro que una huelga general no está contemplada estrictamente por el derecho de huelga vigente. Sin embargo, aquí nos encontramos con un fenómeno sociológico que es una huelga general un poco atípico desde la perspectiva jurídico-laboral, en cuanto ya digo, no hay empresarios entre los cuales se plantean las reivindicaciones, pero podemos decir que evidentemente esta huelga tiene una causa laboral.

Los motivos que han llevado a la huelga convocada por los sindicatos son evidentemente laborales, que es la reforma de la legislación laboral, que entienden que es perjudicial para los intereses de los trabajadores. O sea, la causa de la huelga sí que es laboral. Ahora bien, ya el desarrollo de la huelga, que tiene, como digo, esos puntos durosos, no se dirige frente a los empresarios, etc.

Aquí podríamos decir, para terminar, que yo entiendo que si no está estrictamente contemplada por el ordenamiento jurídico-laboral de huelga vigente, no es menos cierto que los agentes sociales, concretamente los sindicatos convocantes, han hecho una especie de sumisión a la legislación laboral vigente en cuanto los trámites que han seguido, han hecho la convocatoria ajustándose a esta legislación, el anuncio, el preaviso de huelga, la publicidad de la huelga, la discusión de servicios mínimos para el desarrollo de la huelga, y por otra parte, la otra parte frente a la que se plantea la huelga es el gobierno, pues también hay una especie de sumisión tácita a esta legislación. Por consiguiente, entiendo que el desarrollo de la huelga, y sobre todo porque así parece quererlos los convocantes y el receptor de la comunicación, pues debe ajustarse bien directamente, voy en paralogía, a las prescripciones del ejercicio de derecho de huelga que contempla la legislación vigente. El desarrollo de la huelga debe ajustarse también a la ley.

Sobre los piquetes, así opinaba lealegario Fernández. El problema de una huelga no es tanto la convocatoria y anuncio, que es un poco lo que estamos hablando, y de sus contornos previsibles, jurídicos previsibles, cuanto el desarrollo del periodo de huelga. Esto es lo verdaderamente importante y conflictivo.

Entiendo que el desarrollo de la huelga, una vez puesta en marcha, debe ajustarse, pues también a las previsiones legalmente establecidas, para que sea correcto su ejercicio. Y los piquetes informativos, por ejemplo, siempre hay dos problemas fundamentales en este tema, los servicios mínimos que hay que respetar, o se debe respetar, y los piquetes informativos, o la actuación de los piquetes informativos. El piquete informativo, como se propone, se mantiene dentro del ámbito de la información, de captar y sumar voluntades para el seguimiento de la huelga, de publicidad, de información exhaustiva, de convocatoria de asamblea, de información, todo eso es perfectamente correcto y legítimo.

Ahora bien, el riesgo, sobre todo en una huelga general, que tienen los llamados piquetes informativos, puede ser el que degeneren en violencia o intimidación respecto de otros trabajadores que no quieren secundar el derecho de huelga y que también es un derecho reconocido en la Constitución a la libertad de trabajo. Si esto se produjera evidentemente y se trasvasara estos límites correctos del ejercicio informativo de los piquetes, evidentemente entraríamos en la órbita del derecho penal. Hay un artículo del Código Penal que prevé, y para el supuesto específico del derecho de huelga, como un supuesto específico de coacciones y amenazas, este tema.

Los servicios mínimos hay que respetarlos como cualquier otro derecho, eso sí, sin vaciar de contenido el derecho a la huelga. Delegado Fernández Marcos. Los servicios mínimos hay que respetarlos porque precisamente el ejercicio del derecho de huelga tiene que conectarse con el ejercicio de otros derechos constitucionalmente reconocidos, como es el derecho, por ejemplo, a la vida y seguridad física y tal, es el tema de las circunstancias de la circulación.

Y lógicamente, esos servicios mínimos quieren que sin vaciar de contenido el derecho de huelga, y esto sigo el artículo del Código Penal constitucional al respecto, sin vaciar de contenido este derecho, pues debe mantenerse, como su propio indica, mínimamente para permitir el desarrollo normal de la vida ciudadana. Nosotros hoy no vamos a aportar mucho más de aquello que nuestros invitados nos expongan. Vamos a dar paso a la entrevista que Mónica Gracia realizó a Polina Rodríguez, a quien ya le damos las gracias por su participación.

A Polina Rodríguez, ¿qué razones o por qué motivos los sindicatos convocan una huelga general en medio de una crisis económica tan grave? Pues sencillamente porque los valores para salir de la crisis, que son los valores del empleo y la solidaridad, hoy están en peligro. Con las medidas que el Gobierno ha puesto en marcha o pretende poner en marcha, el año 1994 puede ser un año de destrucción de empleo, de aumento del paro y de una reforma laboral que desequilibre de manera grave las relaciones entre trabajadores y empresarios a favor de estos últimos. Son estas las razones para la convocatoria de la huelga general y la búsqueda de un

compromiso por el empleo y la solidaridad y de una negociación lo que nos llevan a esta convocatoria.

¿En qué medida o a quién beneficia y perjudica la huelga general hoy por hoy? Yo creo que la huelga beneficia a aquellos que hemos apostado por la negociación y por el compromiso que en este país es necesario. También beneficia a aquellos que son partidarios de que haya un equilibrio en las relaciones laborales entre trabajadores y empresarios. Y por tanto beneficia la búsqueda de una solución esperanzada para los próximos años en nuestro país.

¿A quién perjudica? Pues perjudica a intereses egoístas de quienes quieren hacer de la reforma laboral una pura ventaja para ellos, como son en estos momentos la COE, y también perjudica a las posiciones más cerradas del propio gobierno que pretenden acabar con la negociación y legislar en materia laboral sin contar con el consenso, con la negociación, ni siquiera con la consulta con los interlocutores sociales. ¿Económicamente la huelga va a ser positiva o negativa? Bueno, yo creo que la huelga siempre es una última salida y por tanto se convoca con sentido de la responsabilidad sabiendo que es una salida porque no nos han dejado otra. Lo lógico hubiera sido que nuestro país se hubiera abierto camino, la negociación y el compromiso sin recurrir a la huelga general.

Pero hoy una mayoría de la sociedad es contraria a las medidas del gobierno de reforma laboral y una inmensa mayoría de los trabajadores también están en contra de estas medidas. Yo creo que es necesario canalizar esa demanda de los trabajadores, de la ciudadanía y trasladarla a la huelga general. Es cierto que la situación económica y social es muy delicada hoy por hoy en nuestro país pero esta huelga que pretende ser una huelga pacífica y ejercicio de un derecho democrático significa parar un día para que podamos trabajar todos los demás y ante una circunstancia como la actual con tres millones y medio de parados yo creo que hay que buscar alguna vía que permita dar esperanza y cobertura también al inmenso número de desempleados, particularmente los jóvenes que no tienen empleo y que el futuro que depara las medidas del gobierno pues es más paro y en el mejor de los supuestos un contrato de aprendizaje que es realmente una indignidad en el campo laboral por la falta de protección en el desempleo, en la prestación económica en enfermedad, por su nivel salarial muy por debajo del salario mínimo interprofesional y por la carencia de contenidos informativos.

Este punto es quizás el con el que menos de acuerdo están con el gobierno del contrato de aprendizaje. Sí, yo creo que además el desacuerdo en este punto no es solamente de las organizaciones sindicales o de grupos sociales muy amplios sino prácticamente de todo el espectro político. Yo no he encontrado a nadie que defienda ese contrato y además supone un quiebro muy grave respecto a lo que significa las figuras de inserción laboral para los jóvenes que existen en cualquier otro país de la comunidad europea, donde el contrato de aprendizaje o el contrato de formación lo que pretende es favorecer, facilitar en términos de dignidad la incorporación de los jóvenes al empleo.

En nuestro país más bien con este contrato, que yo espero que se reforme porque no es

posible pensar que vaya a seguir adelante, pues lo que se pretendía, lo que se pretende es convertir a los jóvenes en una especie de carne de cañón y en todo caso para sustituir a los mayores que tienen un contrato estable y un sueldo digno por un contrato sin ningún tipo de cobertura y con un salario la mitad o la tercera parte del que cobraba su padre. ¿Qué se espera para el día después de la huelga general tanto por parte del gobierno como por parte de los trabajadores? Lógicamente yo sólo puedo responder lo que esperamos después del 27 de enero por parte de los trabajadores y los trabajadores que esperamos. Esperamos que se abra un periodo de negociación.

Yo creo que un gobierno democrático ante una demanda tan importante como esta que se puede traducir en el protagonismo de millones y millones y millones de trabajadores y ciudadanos en el paro del día 27, también de los estudiantes que creo que masivamente secundarán este paro y también de la ciudadanía que acudirá a las manifestaciones, lo que esperamos que el gobierno porque es un gobierno democrático sin duda, sea sensible a este hecho y a partir del día 28 abra un periodo de negociación del cual podamos salir con dos cosas. La primera con un compromiso de empleo que en España hoy sigue siendo si cabe más necesario que nunca y en segundo lugar con una reforma laboral que resulte equilibrada y que permita recuperar el consenso que ha habido en nuestro país desde 1980 en el marco laboral a través del estatuto de los trabajadores con una nueva normativa laboral lógicamente adaptada y modernizada a la nueva realidad pero eso sí partiendo también del principio de equilibrio entre trabajadores y empresarios que hoy el gobierno ha quebrado, ha quebrado ese consenso con la reforma unilateral apoyada por los empresarios que está poniendo en marcha. Y ya por último, Polina Rodríguez, ¿cómo se presenta económicamente el año 94 desde el punto de vista del sindicato de UGT? Yo creo que el año 1994 es un año cuyas perspectivas iniciales son negativas tanto en términos de empleo como de crecimiento económico como de mantenimiento de los valores de la solidaridad, precisamente la regla general del día 27 lo que pretende es cambiar la orientación de las cosas y que facilite una mayor sensibilidad social de exigencia por un cambio de política en ese mismo sentido, en el sentido de facilitar que en 1994 no estemos condenados o resignados a que se destruya empleo, a que aumente el paro, a que el crecimiento económico se estanque, sino cambiar las cosas a través de políticas de más crecimiento económico, de más esfuerzo por parte de todos.

Y estoy convencido que si la movilización del día 27 es un éxito ayudará también a dar otro horizonte económico y social al año 1994, que yo quisiera que fuera un año donde empiece a crecer el empleo, por poco que esto sea, que se mantenga la protección social y que se haga una reforma laboral equilibrada. Es precisamente la normativa laboral sobre reforma del mercado de trabajo la que ha terminado por crispar a los sindicatos, una reforma del mercado del trabajo que la pasada semana recibió un fuerte apoyo en el congreso de los diputados, de hecho sólo dos colisiones políticas nos la secundaron. Con Rafael Morales mantuvimos a finales del mes de diciembre pasado una larga conversación sobre esta reforma del mercado laboral, de esta conversación sólo extraeremos algunos aspectos, entre ellos Rafael Morales nos explica de una manera clara en qué consiste el controvertido contrato de aprendizaje, comenzaremos

pues hablando de estas medidas impulsadas por el gobierno.

Rafael Morales nos comenta en primer lugar las motivaciones que tuvo el gobierno para presentar esta reforma. Bueno, en primer lugar la gravedad de la situación económica, así como la incidencia que éstas tenían en el funcionamiento irregular del mercado de trabajo. La mera constatación de la evolución de las últimas cifras de paro aconsejaban elegir una vía rápida de actuación que de alguna manera pudiera poner ciertas limitaciones a la expansión del desempleo, ya que se produjera una etonía mayor en los mercados.

Yo creo que se han estimado ahora las medidas más urgentes, que no requieren forzosamente el tratamiento de una ley ordinaria, aprovechando las facultades que concede la constitución al gobierno para legislar por decreto ley, dejando para un momento ulterior, que probablemente sea la primavera del año 94, la reforma del Estatuto de los Trabajadores, que ya afectaría a otros artículos de esta ley, como son la movilidad, el despido, la negociación colectiva, la jornada de trabajo y el salario, puesto que así creo que se dará la oportunidad a los grupos parlamentarios para contribuir a mejorar esta disposición. En el texto se hace alusión concreta a los contratos relativos a formación. Rafael Morales define los principales tipos de contratos en este campo.

Uno de ellos es el contrato de aprendizaje. Escuchemos sus características, ventajas e inconvenientes. Hay dos tipos de contratos.

En primer lugar, el contrato de trabajo en práctica, al que se podrán acoger tanto universitarios como graduados de niveles de formación profesional media y superior, siempre y cuando se formalicen dentro de los cuatro años siguientes al periodo normal de terminación de sus estudios y sean efectivamente para eso, para hacer prácticas en las empresas, que les permitan, como decía antes, la inserción posterior en el mundo profesional. La segunda modalidad, que es el contrato de aprendizaje, es muy importante y estaba prácticamente desaparecido en los últimos años. Según este contrato, una persona entre 16 y 25 años puede formalizar un contrato de trabajo con una duración entre seis meses y tres años.

Improbable es esto, que haya alguna vía de flexibilidad en la empresa en que desempeñe este servicio en su propio convenio colectivo. Estos contratos, claro, por su naturaleza de aprendizaje, tienen que combinar formación teórica y práctica para que sea efectivamente eso, un contrato de aprendizaje y no una utilización fraudulenta de mano de obra barata. Por eso, el decreto ley establece que deberá dedicarse hasta el 15% para enseñanzas teóricas y el resto para trabajo práctico.

Incluso matiza algo más, que si el trabajador no hubiera realizado los estudios de educación general básica, pues lógicamente la formación teórica tendría que superar primero esa parcela que cualquier persona tiene que recibir con carácter obligatorio. Respecto a la retribución, también hay una cuestión importante y es que en el primer año será del 70%, en el segundo del 80% y en el tercero del 90% del salario mínimo interprofesional, lo cual lógicamente redundará en un menor coste para el empresario y también una menor retribución para el trabajador, que

tendrá derecho a un esquema de protección social igual que un trabajador ordinario, excepto la prestación por desempleo, y al terminar el contrato de aprendizaje no continúa en la empresa. Esto sí que es una diferencia importante, puesto que este aprendiz, si está hasta los tres años, sabe que se marcha, pues no tiene derecho a la protección social.

Hay también una limitación respecto al número de aprendices que puede haber en las empresas y varía. En las empresas que tienen pocos trabajadores, hasta cinco trabajadores puede haber uno y después hay una escala que va creciendo. En el caso de las empresas más grandes, nunca podrá haber un máximo del 4% de la plantilla total de personas contratadas con la categoría de aprendices.

Y hay un aspecto ventajoso para el empresario que debe estimular el uso de esta figura y es que las cotizaciones sociales son bastante reducidas, son de 3.500 pesetas al mes por cada trabajador y el propio trabajador abonará por su parte 550 pesetas en concepto de cuota de seguridad social. Cuotas, tanto la del empresario como la del trabajador, son muy pequeñas en relación a lo que abona un trabajador ordinario. También hay que señalar que el aprendiz no tiene las mismas ventajas que un trabajador ordinario, puesto que tiene toda la protección social, pero no tiene el desempleo ni tampoco las prestaciones de la incapacidad laboral transitoria.

Pienso que es una figura que permitirá utilizar el aprendizaje como un contrato de formación con ciertas ventajas para el empresario, también con ciertas ventajas para el trabajador, pero en uno y otro caso con ciertas debilumbres, puesto que el aprendiz no tiene los mismos derechos que tiene el resto de los trabajadores profesionales. No tenemos más tiempo. Gracias a todos los invitados y a ustedes por acompañarnos.

Nuestra técnico Rosa Sánchez, Mónica Gracia y al micrófono Marisa Sotelo, os deseamos una feliz semana. Hasta entonces, un saludo.