

# FORMACION SINDICAL

CUADERNO Nº 2

## SOBRE LAS RELACIONES LABORALES LA NEGOCIACION COLECTIVA

**EDITA:**  
confederació nacional de catalunya

**CSUT**

## INTRODUCCION

*Después del 1er. Cuaderno de Formación que editamos hablando sobre la Acción Sindical en la empresa y sobre un pròyecto del Gobierno, la CEOE y CC. OO. y UGT, sobre la negociación colectiva, sacamos este 2º Cuaderno, explicando algunas cosas importantes sobre la Ley de Relaciones Laborales, y sobre un nuevo Proyecto de Decreto-Ley sobre la Negociación Colectiva difundido por una revista de información económica en la primera semana del mes de Julio y que tiene bastantes garantías con ser el que sirva de base para la discusión del tema.*

*Dentro del tema de Relaciones Laborales nos vamos a referir al Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de Marzo sobre relaciones de trabajo, concretamente, al derecho de huelga, al cierre patronal (Lock out), y al despido, a éste último en algunos aspectos nuevos que son desconocidos para muchos de vosotros.*

*Esperamos que en torno a estos temas comentemos cuanto antes la discusión de los mismos y se vayan clarificando las cosas para una mejor comprensión de la situación política y sindical de nuestro país que nos sirva para afrontar con mayor éxito y entusiasmo las futuras batallas.*

## RELACIONES LABORALES

REAL DECRETO—LEY 17/1977, de 4 de Marzo, Sobre Relaciones de Trabajo.

### EL DERECHO A LA HUELGA

ARTICULO UNO.- El derecho de huelga, en el ámbito de las relaciones laborales podrá ejercerse en los términos previstos en este Real Decreto-Ley.

ARTICULO DOS.- Son nulos los pactos o acuerdos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga.

ARTICULO TRES.- UNO. La declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige, en todo caso, la adopción de acuerdo expreso, en tal sentido en cada centro de trabajo.

DOS. Están facultados para acordar la declaración de huelga:

- a) Los trabajadores, a través de sus representantes. El acuerdo será adoptado en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, a la que habrá de asistir al menos el 75 por cien de los representantes, se levantará acta, que deberán firmar los asistentes.
- b) Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto, cuando el 25 por cien de la plantilla decida se someta a votación dicho acuerdo. La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado de ésta se hará constar en acta.

TRES. El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores. La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con 5 días naturales de antelación al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma.

La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del Comité de Huelga.

ARTICULO CUATRO.- Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral, habrá de ser, al menos, de diez días naturales. Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio.

ARTICULO CINCO.- Sólo podrán ser elegidos miembros del Comité de Huelga trabajadores del propio centro de trabajo afectado por el conflicto. La composición del Comité de Huelga no podrá exceder de doce personas. Corresponde al Comité de Huelga participar en cuantas acciones sindicales administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto.

ARTICULO SEIS.- UNO. El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.

DOS. Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario.

TRES. El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la percepción por desempleo, ni a la económica por la Incapacidad Laboral Transitoria (I.L.T.)

CINCO. Entanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuvieren vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el Apartado número siete de este artículo.

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

SIETE. El Comité de Huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.

## ARTICULO ONCE.- LA HUELGA ES ILEGAL

a) Cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.

b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.

c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, el contenido en un Convenio Colectivo o lo establecido por Laudo.

d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el Presente Real Decreto-Ley, o lo expresamente pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos.

*Es necesario pararse en alguno de los apartados del anterior artículo para hacer algunos comentarios sobre el mismo.*

*Apartado a) considera la huelga ilegal por MOTIVOS POLITICOS, esto quiere decir que los trabajadores no debemos preocuparnos nada más de lo que ellos quieran, o sea, que si existe una política laboral que permite a los patronos sancionarnos cuando luchamos por una Política de Salarios justos, o de una Enseñanza libre y gratuita para nuestros hijos, y por unas leyes que impidan a los empresarios ponernos en la calle cuando ellos quieran, eso ya no es legal.*

*En definitiva si nosotros vemos que es necesario ir a la huelga para apoyar a los Parlamentarios de izquierdas que defienden unas leyes justas y democráticas para la recoja la Constitución o para rechazar el Proyecto de Decreto-ley sobre negociación colectiva o para apoyar el Proyecto sobre la Acción Sindical en la empresa que garantiza la mayoría de derechos a los comités y a las Secciones Sindicales en las empresas, por eso, la huelga es ilegal.*



*Por lo tanto, nosotros -los trabajadores- que nos vemos directamente afectados por toda esta serie de cosas ¿cómo nos vamos a hablar de política? cómo vamos a separar la consecución de un salario y un puesto de trabajo digno de la consecución de unas leyes que nos lo garanticen.*

*Con respecto al apartado b) es importante resaltar el objetivo del mismo: Romper la unidad y la solidaridad de clase entre todos los trabajadores, que cerremos los ojos ante la cantidad de problemas y atropellos que suceden día a día y que nos afectan también a nosotros; EXPEDIENTES DE CRISIS, cierres de empresas, despidos, etc. Por unirnos con otros compañeros para que estas cosas no sucedan, también consideran ILEGAL LA HUELGA. Está claro que lo que pretenden, es introducirnos cada vez más en el modelo europeo, en el ambiente reformista de los sindicatos, alemanes, italianos, ingleses, franceses, etc. O sea, prepararnos para adaptarnos a Europa para que no le echemos a perder los planes al Gran Capital a sus colaboradores, lo que pasa es la inmensa mayoría de los trabajadores no estamos dispuestos a consentirlo, ni la C.S.U.T. tampoco y seguiremos luchando por la unidad y por la solidaridad de clase con todas las fuerzas posibles.*

## EL CIERRE PATRONAL

ARTICULO DOCE.- UNO. Los empresarios sólo podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de HUELGA, o cualesquiera otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias que siguen:

- a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- b) Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias o peligro cierto de que esta se produzca.
- c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan el proceso normal de producción.

DOS. El cierre patronal, efectuado dentro de los términos establecidos en el presente Real Decreto-ley, producirá respeto al personal afectado los efectos previstos en los párrafos uno, dos y tres del artículo seis del mismo.

ARTICULO TRECE.- UNO. El empresario que al amparo de lo prevenido en el artículo anterior procediera al cierre del centro de trabajo, deberá, ponerlo en conocimiento de la Autoridad Laboral en el término de doce horas.

DOS. El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaran.

causas que lo motivaran.

*Es importante a la hora analizar los artículos sobre el Cierre Patronal, hacer referencia, a los apartados a, b y c, ya que por los motivos expresados en los mismos el empresario puede considerar ACTOS VIOLENTOS u OCUPACION ILEGAL todas las Asambleas que se celebran en la fábrica para analizar o discutir so-*

*bre cualquier problema que pueda aparecer: seguridad e higiene, sanciones, cronometrajes ilegales, despido de algún compañero, etc. ya que como no existe ningún organismo legal que controle estas medidas, y que el Comité de Empresa no cuenta con las atribuciones necesarias ni con capacidad de control reconocidas legalmente, resulta que la interpretación del articulado anteriormente mencionado queda al libre juicio del patrón, lo que le da facultad de cerrar la fábrica cuando él lo considere conveniente.*

*Y nosotros nos preguntamos, ¿teniendo en cuenta que el problema más grave que tenemos en estos momentos es EL PARO, cómo es posible que hay leyes que permitan a los Patronos cerrar sus empresas? ¿es verdad, que el Gran Capital quiere resolver este problema? ¿no será que esta gente lo que quiere es sacar más y mejores beneficios cada vez? y si no ¿cómo se explica que en los países que componen ese organismo MERCADO COMUN, -del que nosotros queremos formar parte- tenga cerca de 8.000.000 (ocho millones) de parados? la respuesta es muy clara; el Sistema Capitalista no resolverá jamás los problemas de los trabajadores ni del pueblo en general, el Sistema Capitalista se adaptará en cada momento a la situación concreta que más le favorezca, y aparecerá entre nosotros con distintas formas de seguir controlando las riquezas, ejemplos: la Social democracia y el eurocomunismo, aunque signifique que en algunas zonas del Estado estén en condiciones casi de miseria, Andalucía, Canarias, Extremadura, Galicia, etc. aunque para llevar estas medidas adelante, tengan que dotarse de un aparato policiaco que reprima a los trabajadores por medio de leyes como las que estamos mencionando en el presente Cuaderno o las que hablamos en el anterior.*

## EL DESPIDO

*No vamos a plantear aquí todas las causas por las que puede ser despedido un trabajador o trabajadora, ya que muchas de ellas las conocéis, y además también sabéis que sin causa justificada, también pueden despedir a cualquier productor pagando la indemnización correspondiente. Lo que pretendemos es que conozcáis otros motivos de despido que no tendrían derecho a indemnización y que da mucha facilidad al patrón para practicarlos.*

## DESPIDO POR CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS DERIVADAS DE LA CAPACIDAD DEL TRABAJADOR O NECESIDADES DE FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA

ARTICULO TREINTA Y NUEVE.- Por circunstancias objetivas, fundadas en la capacidad profesional del trabajador o en las necesidades de funcionamiento de la empresa, constituyen causa suficiente para el despido las siguientes:

- a) La ineptitud del trabajador, originaria o sobrevenida.
- b) La falta de adaptación del mismo a las modificaciones tecnológicas del puesto de trabajo que viniera desempeñando, siempre que fuese adecuado a su categoría profesional.

c) La necesidad de amortizar individualmente un puesto de trabajo cuando no proceda utilizar al trabajador afectado en otras tareas.

d) Las faltas, aún justificadas, de asistencia al trabajo, cuando fueren intermitentes superen en un año el treinta por ciento de las jornadas y no respondan a accidente o enfermedad que produzcan incapacidad continuada de larga duración.

DOS.- Cuando la amortización del puesto de trabajo prevista como causa suficiente en el apartado c) del párrafo anterior afecte a un conjunto de trabajadores, habrá de seguirse el procedimiento de regulación de empleo conforme a las normas específicas del mismo.

ARTICULO CUARENTA.- UNO. La adopción del acuerdo de despido al amparo de lo previsto en el artículo anterior exige la observación de los requisitos siguientes:

a) Comunicación por escrito al trabajador del despido, en la que se haga constar fecha de sus efectos y causa que lo motiva.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita a que se refiere el apartado anterior, la indemnización que establece para el despido procedente el Art. 44.

c) Concesión de un plazo de preaviso, cuya duración, computada desde la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado a) hasta la extinción del contrato, habrá de ser, como mínimo la siguiente:

- Un mes para los trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a un año.

- Dos meses cuando la antigüedad del trabajador en la empresa sea superior a un año y no alcance los dos.

- Tres meses para los trabajadores con más de dos años de antigüedad.

DOS.- Cuando el despido tenga la condición de cargo electivo de carácter sindical, el empresario, antes de comunicar el despido al interesado, habrá de ponerlo en conocimiento de los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa.

ARTICULO CUARENTA Y UNO.- Durante el período de preaviso el trabajador tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

ARTICULO CUARENTA Y DOS.- Será de aplicación a los despidos regulados en este capítulo lo dispuesto en el artículo treinta y cinco de este Real Decreto-ley.

ARTICULO CUARENTA Y TRES.- El despido, acordado al amparo de lo establecido en el artículo treinta y nueve, será procedente cuando quedara acreditada la certeza de la causa alegada por el empresario en la comunicación escrita a que se refiere el apartado a) del párrafo uno del artículo cuarenta. Será improcedente en los demás casos.

Cuando el empresario incumpliese los requisitos establecidos en el artículo cuarenta, el despido será nulo, pudiendo el Magistrado de Trabajo hacer tal declaración de oficio. No obstante lo anteriormente establecido, la no concesión del preaviso previsto en dicho artículo, no anulará el despido, si bien el empresario, con independencia de las demás indemnizaciones que procedan, estará obligado a abonar al trabajador los salarios correspondientes a dicho período.

El despido nulo producirá los mismos efectos que el despido improcedente.

ARTICULO CUARENTA Y CUATRO.- El despido procedente fundado en algunas de las causas suficientes establecidas en el artículo treinta y nueve producirá la extinción del contrato de trabajo, con obligación por parte del empresario de satisfacer al trabajador una indemnización de una semana de su salario por cada año de servicio o fracción de año. No obstante la procedencia del despido, el trabajador afectado se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.

Cuando el despido sea improcedente, será de aplicación lo dispuesto en los apartados dos al seis, ambos inclusive, del artículo treinta y siete de este Real Decreto-ley. El trabajador en caso de indemnización que conforme a lo dispuesto en el apartado b) del párrafo uno del artículo cuarenta hubiese recibido de éste; en caso de resarcimiento de perjuicios, por falta de readmisión, será deducible dicha indemnización de la que figure el Magistrado de Trabajo por tal resarcimiento. La indemnización complementaria por salario de tramitación, aún cuando haya superposición de fechas, se entenderá sin perjuicio de la que proceda por falta de preaviso.

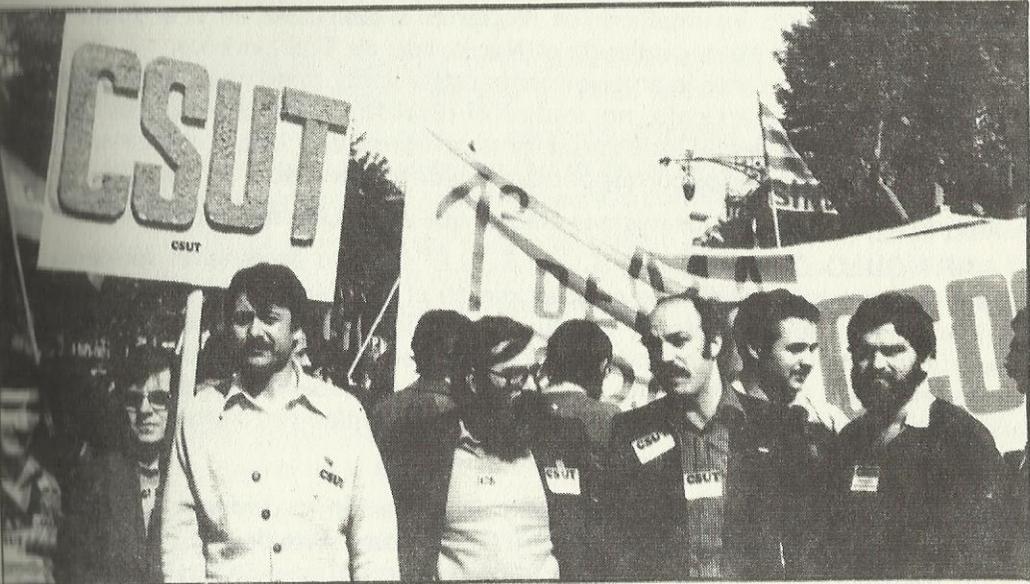
## COMENTARIOS A LAS NUEVAS CAUSAS DE DESPIDO

*A la hora de comentar lo que significa para los trabajadores la entrada en vigor de este articulado, tenemos que afirmar rotundamente que esto es sencillamente la implantación del despido libre en España.*

*A continuación vamos a explicar como se puede interpretar todo lo que ha referenciado el Art. 9 en los apartados a), b), c) y d), que son precisamente los que recogen lo del despido.*

*Resulta curioso que sea la democracia la que nos traiga estas nuevas medidas. Despedir a un trabajador porque el empresario en un momento dado, lo considere incapacitado para el puesto de trabajo, sin pararse a pensar que esta incapacidad puede venir de la edad, o de la falta de preparación del trabajador para ese puesto de trabajo, olvidándose de las ganancias que le ha reportado durante el tiempo que ha pertenecido a la empresa.*

*O por el contrario, cuando habla de la falta de adaptación a las modificaciones tecnológicas de la empresa, o sea, que de la noche a la mañana, cualquier trabajador debe saber manejar una máquina que han traído a la empresa sin anteriormente haber recibido una información adecuada para el manejo de estas máquinas.*



También habla de la amortización del puesto de trabajo. Esto quiere decir, que el patrón ya ha cubierto los gastos que en su día hizo en ese puesto de trabajo y que necesita sustituirlo por algo (máquinas) que le aporte mayores beneficios, o sea, que el puesto de 4 o 5 trabajadores sea ocupado por las citadas máquinas. De esta forma se da más importancia a los beneficios del patrón que a la necesidad más primaria de la persona, el derecho al trabajo.

Por último, se refiere a las bajas por enfermedad. Con esta nueva medida no se reconoce que cualquier trabajador se pueda poner enfermo. Nos referimos a las enfermedades que no son consideradas invalidantes pero que necesitan cada cierto tiempo un reposo, por ejemplo, cualquier persona puede coger una enfermedad que no le impida trabajar durante un período de 2 o 3 meses pero que al cabo de ese tiempo necesite descansar para su recuperación, si estas bajas superan al 30 por ciento podrá ser despedido libremente.

Está claro que todo lo que acontece con respecto a todos los ejemplos que hemos puesto anteriormente tiene la última palabra la Magistratura de Trabajo, pero ya sabemos a quien defienden esta gente.

**UN NUEVO PROYECTO PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA**

En el anterior Cuaderno mencionamos la elaboración por parte del Gobierno, la CEOE y CC.OO. y UGT, de un Proyecto de Decreto-Ley sobre la negociación colectiva del cual transcribimos el Art. 9.

En este Cuaderno, nos vamos a referir de nuevo a este tema dada su importancia y porque existe OTRO nuevo proyecto que pone las cosas más confusas y difíciles para los sindicatos con menos afiliación, y porque abre las puertas a los Convenios Marco, donde se revisan los salarios según los topes establecidos anteriormente, y se ignoran por completo cualquier tipo de reivindicación social o política, aparte de disminuir duramente el poder adquisitivo de los salarios.

Transcribimos los artículos más importantes del Decreto-Ley para que se vayan haciendo comentarios y discusiones sobre el mismo.

ARTÍCULO SIETE.- Los convenios colectivos tendrán una vigencia mínima de un año y se entenderán prorrogados automáticamente de año en año, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes. No obstante, podrán acordarse períodos de vigencia superiores para determinadas materias convenidas.

2. La denuncia de un convenio deberá formalizarse dentro de los meses inmediatamente anteriores a la fecha de terminación de su vigencia. El comienzo de las deliberaciones deberá iniciarse dentro de los treinta días anteriores a la fecha de terminación de la vigencia.

ARTÍCULO OCHO.- Estarán legitimados para contratar:

1. En los convenios colectivos de empresa o centros de trabajo: a) los empresarios o sus representantes, b) los comités de empresa correspondientes o los delegados de personal en su caso.

2. En los convenios de ámbito superior a los anteriores y por lo que se refiere a la representación de los trabajadores, corresponderá la iniciativa para negociar al sindicato promotor o a la coalición de sindicatos que libremente se forme, siempre que uno u otra cuenten con el apoyo de más del 50 por cien del total de miembros de los comités de empresa y delegados de personal del sector afectado por el convenio.

Tanto el sindicato promotor como cada uno de los que libremente integran la coalición deberán acreditar una representación mínima del 5 por cien de los puestos de los comités de empresa o delegados de personal del ámbito al que se refiere el convenio.

La representación empresarial estará legitimada siempre que la organización u organizaciones presentes cumplan algunos de los requisitos siguientes: a) representar al menos al 60 por cien del total de las empresas afectadas por el ámbito de aplicación del convenio; b) que las empresas representadas empleen al menos al 60 por cien del censo laboral del sector; c) que en las empresas representadas existan un número de representantes de los trabajadores superior al 50 por cien del total de miembros de comités de empresa y delegados de personal del ámbito de aplicación.

3. Reconocida la representatividad requerida en los números anteriores, se procederá a designar los componentes de la mesa negociadora en la proporción que corresponde a cada sindicato y a cada organización empresarial.

4. En el supuesto de que se planteen dudas entre los sindicatos u organizaciones empresariales acerca de si tienen o no la representatividad requerida, la autoridad laboral, a la vista de las pruebas presentadas, decidirá la cuestión.

ARTICULO NUEVE.- La representación de los empresarios o de los trabajadores que promueva la negociación o revisión lo comunicará a la otra parte, expresando que la comunicación deberá hacerse por escrito, los ámbitos del convenio, el objeto de la negociación y la representación que se ostenta, de conformidad con el artículo anterior. De esta comunicación se enviará copia a la Dirección General de Trabajo cuando el convenio tuviera un ámbito territorial superior al de la provincia y a la Delegación Provincial de Trabajo en los demás casos.

### COMENTARIOS SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA

*Para analizar el significado de estas medidas y lo que representan para los trabajadores y para nuestro Sindicato, es preciso tener claro el momento político por el que pasamos, situarlas dentro del mismo proceso que estamos viviendo, y relacionarlas con otras tomadas anteriormente que comenzaron con: Ley de Elecciones Sindicales, siguió el Pacto de la Moncloa, Ley de Acción Sindical en la Empresa -que aún no ha sido aprobada- el Proyecto de Decreto-ley sobre la Negociación Colectiva, que hoy comentamos, y finalmente, la preparación de otro PACTO, éste de unas condiciones más duras que el anterior, (topes salariales entre el 10 y 15 por cien) con una duración más larga, aproximadamente 3 años.*



*¿Qué implican estas medidas? Tirar por tierra varias cosas. Primeramente LIBERTAD SINDICAL ya que ésta también está relacionada con el tipo de negociación que se imponga. Poner estos topes, es delimitar la negociación a un solo sindicato CC.OO. ya que es el único que reúne las condiciones exigidas para negociar los convenios. Pensamos que se tira por tierra la Libertad Sindical, por la sencilla razón de que se margina a la C.S.U.T. y al resto de Centrales que tienen insidencia real en la clase obrera y gozamos de cierta representatividad, además resulta curioso que se imponga este tope del 5 por cien a las centrales que están contra del Pacto Social, y que se mostraron en contra del Pacto de la Moncloa.*

*En segundo lugar se margina a los Pequeños y Medianos empresarios de la negociación, procurando que no lleguen a acuerdos con los trabajadores por medio de sus Sindicatos ya que tenemos -en estos momentos de crisis económica- intereses comunes que defender, dado que fruto de estos Pactos, muchos empresarios Pequeños y Medianos se ven en la necesidad de cerrar las fábricas, aumentando esta forma el elevado número de parados, cosa que nosotros no estamos dispuestos a permitir.*

*Comprender que todo esto son cuestiones políticas de gran importancia para todos los trabajadores, es muy importante en estos momentos de consolidación de la democracia, porque no cabe duda, que con este tipo de medidas, los que ponen en peligro la democracia y la consecución de mejores condiciones de vida para el pueblo, son ellos, ya que ni los trabajadores ni la C.S.U.T. estamos dispuestos a admitir el pagar una crisis que no hemos provocado y, lucharemos con todas nuestras fuerzas para que este tipo de leyes no sean aplicadas.*

*En estos momentos de transición política de la Dictadura a la Democracia, donde existen organismos elegidos por el pueblo como son Las Cortes, los trabajadores no podemos consentir que medidas tan importantes para nosotros, se impongan por Decreto-ley, sino mediante una discusión de las mismas por parte de los representantes legales del pueblo. Que en torno a la defensa de una Ley de Negociación Colectiva justa, en contra de este Proyecto, haya la máxima unidad de acción y la formación de bloques por parte de los sindicatos afectados contra el tope del 5 por cien.*

*Procurar que los Delegados de otros sindicatos comprendan estas maniobras, sacar acuerdos unitarios exigiendo la unidad mencionada anteriormente, Asambleas masivas pronunciándose sobre el tema, etc. es un trabajo que todos los delegados de la C.S.U.T. debéis desarrollar hoy, para defender consecuentemente la libertad sindical, las condiciones económicas, sociales y políticas de los trabajadores y la consolidación de la democracia.*

# LOCALS DE LA CSUT a Catalunya

**Confederació Nacional de Catalunya**  
Bruc, 46 - pral. 1ª - Barcelona

**Servicios Jurídicos**  
Gran Via, 651 - 3º 1ª - Barcelona

## BARCELONA

Unión Local                      Via Layetana, 24 3º  
Fed. Metal y Construcción Paseo San Juan, 26 1º 1ª  
Buen Pastor                      Lima, 2  
Verdún                              Japón, 9

**L'HOSPITALÈT:** Pasaje Jansana, 8  
Molino (esquina Naranja)

**BADALONA:** Alfonso XIII, 74-76 entlo. 1ª

**STA. COLOMA DE GRAMANET:** San Luis, 49  
bajos

**CORNELLA:** José Masgrau, 27 bajos

**VILADECANS:** Doctor Miralles, 4 bajos

**SAN BAUDILIO:** Bloque Prisma, 2 bajos

**SAN FELIU:** Juan Maragall, 112

**ESPLUGAS:** Pasaje Almendros, 35 bajos

**GAVA:** Nuestra Sra. del Brugués, 34

**MARTORELL:** Avda. Calvo Sotelo, 127

**SAN ANDRES DE LA BARCA:** Avda. Caudillo, 14  
ático

**GELIDA:** Marqués de Gelida, 10 1º 2ª

**PIERA:** Calvo Sotelo, s.n.

**SABADELL:** San Quirico, 1

**TARRASA:** Avda. Caudillo, 243 2º

**SANTA PERPETUA:** Enrique Granados, 10

**CALDAS DE MONTBUI:** Corredosos, s.n.

**MOLLET DEL VALLES:** Doctor Fleming, 1 1º 2ª

**SAN CELONI:** Calvo Sotelo, 14 1º

**VILANOVA I LA GELTRU:** Santa Ana, 5

**IGUALADA:** Roca, 14. (frente a Cáritas)

**VILAFRANCA DEL PENEDES:** Herreros, 44

**ARBOS DEL PENEDES:** Avda. Héroes 1808,  
bajos

**VIC:** Rambla del Carmen, 25 1º 2ª

**SAN QUIRZE DE BESORA:** Puente, 9

**TARRAGONA:** Avda. Tercio de Montserrat,  
1º 1ª

**REUS:** Baja San José, 31

**FLIX:** General Sanjurjo, 2

**CALAFELL:** 6 de Diciembre, s.n.

**GIRONA:** Avda. Jaume I, 40 3º 2ª

**SALT:** Menéndez Pelayo, 41

**ANGLES:** San Miguel, 6

**CALONGE:** José Anselmo Clavé, s.n.

**HOSTALRIC:** Vistarama, bloque 2º parte trasera

**LLORET DE MAR:** San Bartolomé, 7 bajos

**OLOT:** Virgen del Portal, 30-32

**LLEIDA:** Caballeros, 11 pral. 1ª

**MOLLERUSA:** General Mola, 41 2º

**POBLA DE SEGUR:** General Tella, 20 bajos