



SECRETARIADO PERMANENTE - COMITÉ CONFEDERAL

Nº 105

PLAN DE ACTUACIÓN SOCIAL SINDICAL

**MANUAL
DE INTERVENCIÓN
(PRIMAVERA 2006)**

MARZO 2006

BOLETÍN

INFORMATIVO

índice

Introducción

1. LA COMPETITIVIDAD.

2. EL PACTO SOCIAL POR LA COMPETITIVIDAD DE OCTUBRE 2004.

3. REFORMA LABORAL.

4. “Acuerdo de FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO”.

5. LA DIRECTIVA DE SERVICIOS DEL MERCADO INTERIOR EUROPEO (DIRECTIVA BOLKESTEIN), LA UNIÓN EUROPEA (UE) Y LA CONFEDERACIÓN SINDICAL EUROPEA (CES).

6. LA CONFEDERACIÓN EUROPEA SINDICAL (CES) Y SU COHERENCIA CON LAS POLÍTICAS DE LA UE

7. Expedientes de Regulación de Empleo (EREs), DESLOCALIZACIONES, DESPIDOS.

8. SALUD LABORAL- SINIESTRALIDAD

9. SEGURIDAD SOCIAL, PENSIONES.

10. INMIGRACIÓN

11. Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AINC) y Negociación Colectiva.

12. En defensa de los Servicios Públicos (SSPP).

13. MUJER

14. Derechos Sociales (DDSS).

15. PROBLEMÁTICA DE SECTORES: AUTOMOCIÓN, SEAT, TELEFONICA-ATENTO.

Anexo: DIRECTIVA BOLKESTEIN: En qué situación se encuentra.

Introducción:

“Puede resultar agotador intentar desarrollar por escrito el conjunto de los problemas, retos y objetivos que en estos momentos la CGT afronta”. (Secretariado Permanente de la CGT).

Este Boletín pretende algo de eso, no agotar ni los temas, ni a las personas que componemos la CGT, sino ayudar a nuestra intervención, como un “manual guía” que nos refuerce en nuestra intervención sindical y social en estos próximos meses.

Por todo, por todos/as, la CGT a luchar a favor y en la defensa de los derechos; a favor de la justicia, a favor de la libertad. Nosotros y nosotras respondemos de nuestros actos y de nuestros compromisos.

El sindicalismo de la CGT se encuentra vivo, muy vivo, entre otras razones porque en estas sociedades actuales cada vez tenemos que desarrollar nuestra acción en entornos y espacios asfixiantemente competitivos, desestructurados y con un avance en la precarización social, laboral y cultural.

Profundizar en nuestra autonomía frente a los valores empresariales, a los políticos e institucionales, es el grado necesario de lucidez que nos hace ser funcionales para todas las personas que necesitan de nuestra ayuda ante la injusticia, la insolidaridad y la desigualdad.

1

La Competitividad:

desde el tratado de la Unión Europea de Maastricht 1993, el Pacto de Estabilidad y Crecimiento de Ámsterdam 1997, la Estrategia de Lisboa 2000, hasta el proyecto de Constitución Europea del 2005.

Desde una perspectiva histórica, el objetivo central de todas las políticas de la Comisión Europea desde Maastricht (1992) [donde se establecieron las condiciones –todas económicas¹– para la formación de ese gran mercado de la UE] pasando por el Pacto de Estabilidad y Crecimiento, y el Tratado de Ámsterdam (1997) fue la institucionalización de la competitividad, como regla básica del funcionamiento del Mercado para la expansión de la economía y el beneficio privado.

¹ Las cuatro condiciones económicas monetarias: inflación, tipos de interés, deuda pública y déficit.

La aplicación de estas políticas obliga a debilitar todos los sistemas de protección social (estado de Bienestar), precarizar y desregular el mercado de trabajo y liberalizar los servicios públicos.

El Consejo Europeo reunido en Lisboa en el 2000, adopta un programa de reformas económicas, por el cual se acuña lo que se denomina la “estrategia de Lisboa”, tendente a convertir el espacio de la UE en la “economía del conocimiento más Competitiva y dinámica del mundo”. ¿Qué objetivos marca esta “estrategia”?

Los objetivos marcados en la Cumbre de Lisboa, a conseguir hacia el 2010, son:

- . Tasa de empleo total: 70%
- . Tasa de empleo femenino: 60%
- . Tasa de empleo de trabajadores/as entre 55 y 64 años: 50%
- . Edad media de jubilación: 65 años
- . Potencial de crecimiento económico (sobre el PIB): 3%
- . Inversión en I + D (sobre el PIB): 3%
- . Electricidad conseguida a través de energías renovables: 22%
- . Emisión de gases de efecto invernadero (el año de referencia que parte es el 99 el cual sería igual al 100): 92% (cumplimiento del Protocolo de Kyoto del cual la UE es firmante).

Es en este Consejo donde la Comisión y los Estados miembros, reciben el mandato del Consejo para que se **suprimieran todos los obstáculos para la libre circulación de los servicios**, es decir, la aplicación del Acuerdo general de Servicios (AGCS) en el ámbito europeo, lo que más tarde se materializará en la Directiva Bolkestein.

La unificación de las políticas económicas –fiscales por parte de la UE, con dos claves de referencia: Maastricht y Pacto de Estabilidad, dibuja los problemas comunes a los sistemas de protección social. Las mismas políticas en todos y cada uno de los estados miembros de la UE, produce estancamientos y descensos en el volumen de gasto social a través de los Presupuestos Generales del Estado (partida del gasto social), las reformas regresivas en los impuestos provenientes del trabajo (IRPF) y del capital (IS), así como las reformas estructurales de los Sistemas Públicos de Seguridad Social (sobre todo en pensiones).

Los Días 25 y 26 de marzo de 2004, los Jefes de Estado y Gobierno de los 25 países miembros, reafirman su voluntad acerca de la **Directiva de Servicios (Bolkestein)** de que está comience su andadura legislativa (discusión en sede parlamentaria y por el propio consejo) a partir del 2005 y afirman rotundamente: ...”*el examen del proyecto de directiva de servicios debe ser una prioridad absoluta...*”

El 6 de agosto de 2004 los Jefes de Estado y Gobierno de los 25 miembros de la UE aprueban el **proyecto de Constitución Europea**.

Dentro de esta lógica, ni en el Tratado de la Unión, ni en el proyecto de Constitución –PUESTO EN CUESTIÓN POR LA CIUDADANÍA (iii)–, existe un reconocimiento claro de los **servicios de interés general no comerciales, es decir de los Servicios Públicos como derechos fundamentales.**

En la parte III artículo 137 del Proyecto de Constitución Europea, se estipula que “*las restricciones a la libertad de establecimiento... están prohibidas...*”, el artículo 144 de esta misma parte III, prohíbe las restricciones a la libertad de prestación de servicios...”, es decir, el **derecho a los servicios públicos fundamentales: pensiones, sanidad, protección ante contingencias de desempleo, dependencia, educación, propiedad intelectual, patentes, agua, políticas contra la pobreza y la exclusión, etc., carecen de la competencia necesaria como para que éstos sean prestados por los Estados de manera fundamental y con alcance para todos y todas más allá de su condición social, de clase o rentas.**

Hoy estos servicios públicos fundamentales se encuentran seriamente amenazados por el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS) que en versión UE la Directiva Bolkestein es el arma de destrucción masiva contra lo público a emplear en las negociaciones en las distintas rondas de negociaciones que por medio de la OMC se vienen desarrollando desde la cumbre celebrada en Cancún en el mes de septiembre de 2003.

2

El pacto social por la competitividad de octubre 2004 (“el diálogo social por la competitividad, el empleo estable y la cohesión social”) y la **Reforma laboral 2005.**

El último Pacto Social: El 8 de julio de 2004 las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT y las empresariales CEOE y CEPYME firman con el Presidente del Gobierno una Declaración en la que las partes se comprometen a fortalecer el diálogo social y a trabajar para llegar a acuerdos que favorezcan “**la competitividad, el empleo estable y la cohesión social**”, es decir el **Pacto Social por la Competitividad.**

Cuando el objetivo central pasa a ser la competitividad, se nos “vende”:

1. **Desregulación** de los mercados de bienes y servicios y desregulación de los mercados de trabajo, es decir no sólo la privatización de las empresas públicas (Izar y RENFE como los últimos ejemplos), sino

devolver al mercado los servicios públicos que hasta ahora han sido considerados como intocables: potenciar la privatización de las pensiones (fondos privados de pensiones) y Reforma (3ª) de los sistemas de públicos de Seguridad Social, mercantilizar la asistencia sanitaria, la educación, etc..

2. **La movilidad y la empleabilidad de la fuerza de trabajo**, durante todo el proceso productivo y de distribución. Esto se logra con la innovación tecnológica, educación y formación, inversiones públicas en infraestructuras (modelos rápidos y a bajo coste de las mercancías), inversiones en I +D + i.

3. **Reforma Laboral** —la 6ª desde 1978—, cuya filosofía esté presidida porque los empresarios sepan de antemano el coste de la mano de obra, tanto desde la entrada en el mercado de trabajo como durante la permanencia, así como en la salida.

3 Reforma laboral.

Los mecanismos de entrada, no van a ser reformados en el sentido de terminar con la precariedad y la incertidumbre de más del 50% de la población asalariada activa, sino por el contrario, flexibilizar la contratación al empresario al hacerle atrayente un contrato subvencionado, incentivado y con menos costes, como es el de fomento de empleo (el de 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades), ampliando el universo de los colectivos los cuales pueden ser contratados. Y a la vez subiendo el coste de la indemnización de los contratos temporales (el 93% de todas las colocaciones que se realizan en el Estado Español), subiendo la indemnización de 8 días al doble, es decir 16 días, justamente la mitad que el contrato “indefinido” de fomento de empleo (**Coste del despido que es libre absolutamente, con excepción de aquellos que lesionan derechos fundamentales**).

Durante la permanencia del contrato, se asegurará que la unilateralidad en la gestión de la mano de obra (modificaciones sustanciales de trabajo —horarios, tiempo de trabajo, movilidad, etc.— se rijan por la flexibilidad la cual exige la disponibilidad de esa mano de obra en función de los requerimientos de la producción. Es decir, se tocará el tema de contratas y subcontratas en la medida que distorsione la organización empresarial, fomentando que no se mantenga un “ilegalismo” como el actual que pudiera ser causa de una quiebra social.

Cuando se pone como mejor modelo de relaciones laborales las ETT actuales –como proveedoras de mano de obra– que las contratas, se está diciendo que al menos se deben guardar las apariencias.

El aumento de la tasa de actividad por medio de mecanismos flexibles de empleo: jornadas de trabajo –tiempo parcial, conciliación vida familiar y laboral, etc.–, nuevas formas de trabajo –tele trabajo–, la inmigración para cubrir un segmento de puestos de trabajo necesarios en los servicios (construcción, campo, trabajos de cuidados a personas dependientes, hogar, etc.), es pensar y actuar bajo la estrategia marcada en Lisboa, es decir construir el camino para que la UE sea la economía “más competitiva y dinámica del mundo.

MERCADO DE TRABAJO (4º trimestre 2005 – en miles)

CONCEPTOS	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Población de 16 años y más.	36.652,1	17.941,6	18.710,5
Activos/as	21.155,5	12.370,8	8.784,8
Ocupados/as	19.314,3	11.549,6	7.764,7
Asalariados/as	15.841,6	9.184,9	6.564,0
Parados/as	1.841,3	821,2	1.020,1
Trabajadores/as con contrato indefinido		10.491,3	
Trabajadores/as con contrato temporal		5.350,4	

Algunas Conclusiones sobre magnitudes del mercado de trabajo:

. **La Tasa de actividad**, que es el cociente entre activos/as y la población de 16 y más años por 100, en los hombres era del 68,95% y en las mujeres del 46,95%, es decir 22 puntos menos en la mujer.

. **La Tasa de empleo**, que es el cociente entre ocupados/as y la población de 16 y más años por 100, en los hombres era del 64,6% y en las mujeres del 41,1%, es decir casi 24 puntos menos (al igual que en la tasa de actividad) en la mujer.

. **La Tasa de paro**, que es el cociente entre parados/as y activos/as por 100, en los hombres es del 6,5% y en las mujeres es del 11,2%, es decir 4,7 puntos más de tasa de paro en las mujeres.

. **La Tasa de asalarización**, que es el cociente entre asalariados/as y ocupados/as por 100, en los hombres es del 79,7% y en las mujeres 85,6%, es decir las mujeres soportan unas relaciones laborales dependientes mayores en casi 6 puntos que los hombres, cuando sus tasas de actividad, de empleo y paro son absolutamente desiguales y en consecuencia discriminatorias con respecto a los hombres.

. El índice de Temporalidad, que es el cociente entre asalariados/as con contrato temporal y total de asalariados por 100, en los hombres es del 32,6% y en las mujeres del 37,0%.

. La tasa de Temporalidad se sitúa en el 33,77%.

. Si comparamos las magnitudes de trabajadores/as con contrato indefinido y con contrato temporal, nos encontramos que las personas que soportan un contrato temporal ya son el 50% de los que soportan contrato indefinido.

4

“Acuerdo de formación profesional para el empleo”.

El 7 de febrero de 2006, Gobierno, CEOE y los sindicatos CC.OO + UGT, cierran el “Acuerdo de Formación profesional para el empleo”.

Este Acuerdo, se encuentra colgado del Diálogo Social 2004, es decir el “gran Pacto Social por la Competitividad” que suscribieron en octubre de 2004.

Tanto en su introducción como en los fines que se persiguen, así como en los principios generales en que sustentan el sistema de formación, siguen la lógica basada en una concepción del modelo social.

Este modelo de sociedad, es decir social, se vértebra en lo económico, donde el “mercado” es el único “ente” autónomo y libre, y alrededor de sus “decisiones” nos relacionamos personas, mercancías, derechos, comercio, etc. en este pacto seríamos las personas asalariadas, tanto ocupadas como desocupadas, quienes tenemos que formarnos y cualificarnos para el mercado de trabajo.

El empleo se constituye en el motivo central al igual que en todas las reformas laborales. Este crecimiento del empleo asalariado, se supedita a la creación de las condiciones del crecimiento económico y, a su vez, éste se sitúa en las condiciones que impone la nueva estructura internacional.

Así, nos encontramos que las retóricas van adaptándose a las necesidades que tiene el capitalismo según los momentos actuales de globalización y competitividad.

El Acuerdo aborda la *Formación-Cualificación* y establece los ejes y mecanismos financieros para adecuar los sistemas formativos a las demandas de los mercados de producción y trabajo y se impulsa las *políticas activas de empleo* (empleabilidad, solidaridad activa): reforma de los

sistemas de formación de los/as desempleados, el papel de los Servicios Públicos de Empleo así como las competencias de las CCAA, y la conexiones –sobre todo financieras– de las políticas europeas concretadas en la Estrategia de Lisboa y la sociedad del conocimiento con objetivo año 2010.

Formación Profesional, se ha acordado potenciar la F.P. (regulación e inversión económica). Con los siguientes criterios:

- . Avanzar en el desarrollo de un sistema integrado. Formación permanente; reconocimiento y validación de cualificaciones; revisión de los sistemas de continua y ocupacional. Se ha pactado un nuevo sistema de Formación Continua, para que empiece a funcionar en 2006.

- . Se establece un sistema de financiación basado en tres pilares: fondos estructurales UE, bonificación de cuotas en formación para las empresas que realicen formación para sus trabajadores/as y vía presupuestaria (PGE).

Des de las concepciones sindicales mayoritarias, las garantías de los/as trabajadores/as sólo pueden mantenerse en la medida en que no sean incompatibles con la condición de quien las hace posibles, la viabilidad económica de la empresa².

Este Acuerdo como los anteriores de Formación persiguen tres cosas muy sencillas:

- . facilitar una mano de obra cualificada y flexible a las empresas
- . financiar dicha formación – cualificación a través de fondos públicos, bien fondos de la UE, bien de Presupuestos Generales del Estado, y
- . financiar a las organizaciones sindicales firmantes (CC.OO + UGT)

El Acuerdo, por último, podría suavizar la posición de CC.OO en la Reforma Laboral, al estar “mosqueados” por el reparto del patrimonio histórico.

² “El empleo es la resultante de múltiples variables, entre ellas, una política económica que lo potencie, así como un marco adecuado de relaciones laborales que posibilite una mayor flexibilidad en el empleo de los trabajadores y empleados, contribuyendo así a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas” (Reforma Laboral 1997, CC.OO, UGT, CEOE y Gobierno).

La noción de empleabilidad se refiere a la necesaria flexibilidad de cualquier trabajador/a que tiene que emplearse en cualquier actividad y estar disponible para trabajar allí donde es necesario para la actividad económica.

5

Directiva Bolkestein

La estrategia de Lisboa (convertir a la UE hacia el 2010 en la economía *más competitiva y dinámica del mundo*), confiere a este objetivo la prioridad absoluta para crear las condiciones que sean indispensables para garantizar un “auténtico mercado de servicios”.

En el actual espacio europeo (UE-25) los servicios representan cerca del 70% de todo el PIB de la UE y así mismo se acercan mucho al 70% de la mano de obra asalariada.

Este objetivo prioritario y esencial, condiciona a los estados miembros a crear un **marco jurídico que suprima los obstáculos que se oponen a la libertad de establecimiento de los prestadores de servicios y a la libre circulación de los mismos** y que además garantice tanto a los prestadores como a los destinatarios, la seguridad jurídica necesaria para el ejercicio efectivo de estas dos libertades fundamentales del Tratado de la Unión.

Es decir, se considera que son libertades fundamentales: la libre circulación de los capitales y en consecuencia de sus portadores (empresas, empresarios) y la libertad de establecimiento.

Para este objetivo las medidas que suprimirán los obstáculos que se oponen a la “libertad de establecimiento” –ojo, libertad fundamental según la Constitución–, la propuesta de **Directiva Bolkestein** prevé:

. Medidas de simplificación administrativa con la creación de ventanillas únicas, donde los prestadores de servicios tengan todas las facilidades y medidas obligacionales a los estados para que los trámites puedan realizarse por vía electrónica.

. Prohibición de determinados requisitos jurídicos que se consideren restrictivos para el establecimiento de cualquier prestador de servicios, así como todos aquellos que restrinjan la libertad de circulación, debido a controles de supervisión o calidad.

Y con respecto a la eliminación de los obstáculos que se opongan a la “*libertad de circulación de los servicios*” –ojo, libertad fundamental, también–, la Directiva prevé:

. **El principio del país de origen:** dicho principio establece que el prestador de un servicio se encuentra sujeto únicamente a la ley del país en el que esté establecido y los Estados miembros no deben imponer restricciones.

. El derecho de los destinatarios a utilizar estos servicios sin que por parte de los Estados miembros pueda impedirse o acometer restricciones en su utilización, pues violaría los derechos fundamentales del consumidor de servicios.

El artículo 16 establece que los Estados Miembros deben garantizar que los *“proveedores están sometidos sólo a las normativas nacionales de su Estado Miembro de origen”*.

¿Que es el principio del país de origen?

En los años 80 el Tribunal de Justicia de Luxemburgo adopta el criterio del *“reconocimiento único”* por parte de todos los estados miembros, que quiere decir que los estados deberán tener la suficiente confianza política entre ellos para considerar que las mercancías están *“legalmente fabricadas y comercializadas en origen”* y de esta manera permitir la circulación en el mercado interior sin duplicidad de controles.

Este es el llamado *“principio del país de origen”* que se basa en someter la libre circulación de mercancías a la regulación del país de procedencia, sin más controles, ni en transito ni en destino.

Esto que se realiza en los años 80 con la libre circulación de mercancías, se intenta aplicar en los años 90 en los sectores de trabajadores, personas, capitales y servicios. Y es en la década del 2000, después del Consejo de Lisboa, cuando se le potencia y se empieza a discutir: LA LIBERALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS.

Al no encontrarnos con una armonización fiscal, ni una armonización de normas y derechos laborales, medioambientales, de calidad de productos, etc., es fácil deducir que gran parte de las empresas proveedoras de servicios, sean del estado que sean –más en una economía altamente globalizada y mundializada–, tenderán a fijar sus residencias sociales en aquellos estados miembros donde sus normativas nacionales les sean más favorables en todos y cada uno de los aspectos que componen el denominado *“coste de producción”* (salarios, condiciones laborales, impuestos, controles ambientales, de calidad, etc.).

La libre circulación de mercancías –considerando que el desplazamiento del trabajo humano, es decir la fuerza de trabajo, los y las trabajadores y trabajadoras, son una mercancía (*la directiva lo denomina desplazamiento de trabajadores entre los estados miembros*)–, y de capitales (en este caso prestado como servicios), gozan de la libertad absoluta ya que jurídicamente se les eleva al rango de derecho fundamental (Tratado de la Unión-Constitución Europea), es la garantía de la realización de los negocios y del Mercado.

De acuerdo con los artículos 24 y 25 (Desplazamiento de trabajadores, bien pertenecientes a la UE, bien a terceros países), la libertad de establecimiento conjuntamente con la ausencia de supervisión por el Estado miembro donde presta el servicio, permitirá contratar trabajadores (profesionales, especializados, sin especialización, etc.) allí donde puedan reducirse drásticamente los costes laborales. Las **Empresas de Trabajo Temporal**, la mayoría de las cuales operan sobre bases transfronterizas, se beneficiarán especialmente del principio del país de origen.

El artículo 16 al prohibir las previsiones relativas a los acuerdos contractuales entre el prestador de servicio y el receptor del mismo, no evita o restringe que este servicio sea prestado por "autónomos", es decir se da la cobertura legal suficiente para que se fomente los contratos de "falsos autónomos" y los salarios basura en las adjudicaciones de los contratos. Un ejemplo lo podríamos encontrar hoy en la construcción: empresario alemán con compañía "fantasma" en otro Estado miembro, contrata ingenieros, arquitectos y especialistas en dicho estado, obviando las escalas salariales del estado donde presta el servicio y pagando salarios hora muy inferiores a los salarios que se pagan en dicho estado.

¿Cómo nos afecta la directiva en nuestra vida cotidiana?:

la afectación en nuestras vidas es meridianamente clara. Nuestras necesidades individuales, las cuales son sociales, de educación, de cuidados por profesionales de la salud, de defensa ante eventos o circunstancias que perjudican derechos e intereses, de hábitat (vivienda), de la calidad de los alimentos que consumimos, del agua que utilizamos en nuestro quehacer cotidiano, del ambiente (aire contaminado o no), etc. son afectadas por la liberalización del mercado en general y en particular si se liberalizan los servicios incluidos los que nosotros denominamos públicos o derechos sociales.

De aplicarse en toda su extensión jurídica y formalmente nuestros salarios, nuestra seguridad social, el ambiente de nuestras ciudades, la calidad de los alimentos, las viviendas que necesitamos y habitamos, etc. etc. se verán precarizados como norma general.

6

La confederación europea sindical (ces) y su coherencia con las políticas de la UE.

Resulta interesante la contradicción en la cual se mueven los sindicatos CES, los cuales movilizaron en Bruselas miles de trabajadores/as el 19 de marzo 2005 (algo que sale de la Asamblea de MMSS del Foro Social Europeo de Londres) en contra de dos políticas concretas que emanan de la Comisión: la propuesta de directiva Bolkestein y niegan no sólo en sus manifestaciones, sino en sus políticas concretas, cualquier relación de esta Directiva con la Constitución Europea y con la Estrategia de la Cumbre de Lisboa, es decir con el modelo de construcción europea, al cual aplauden y ponen como modelo.

Los Sindicatos mayoritarios, aceptan que el capitalismo y la conformación de sus relaciones sociales, se convierten en una teología incuestionable, consolidando la organización social desde los y las asalariados, o dicho de otra forma, desde la relación de compra venta de fuerza de trabajo.

Esta contradicción es relativa (esta sólo se muestra en la exterioridad de la política, es decir lo que se comunica o vende electoralmente) pues la directiva al ser en un principio sancionada en la Constitución Europea, –la cual legitimaba no sólo la mercantilización de cualquier servicio (público o privado ... AGCS –dixit–), es un calco del concepto que se tiene por la CES de las políticas estratégicas emanadas de la cumbre de Lisboa, las cuales son aplicadas en los planes de empleo que en cada estado miembro consensuan.

La CES juega a un juego perverso basado en la centralidad del trabajo en la vida de sectores clientelistas (trabajadores/as estables de las grandes empresas multinacionales, su base..) a los cuales se les quiere fidelizar por medio de “pactos de estado” (ahora europeístas) cuando el mundo se derrumba a sus pies. Pactos de Estado (ejemplo es la alianza estratégica entre la Comisión Europea y la CES acerca de su posición ante la Constitución Europea) que les garantizan que se “apañará” la Directiva

El Pacto Social por la Competitividad, el Empleo estable y la Cohesión Social de 8 de Julio de 2004 firmado en el Estado Español por CC.OO, UGT, CEOE, CEPYME y Gobierno PSOE, tanto en su preámbulo, como en su exposición de motivos, asume íntegramente los objetivos de la competitividad.

susodicha para que pueda ser vendida a la ciudadanía y de esta forma aceptar la causa y el origen del problema: la liberalización de los servicios en su integridad y el imperio y gobierno de las transnacionales. El capital gana porque cada vez implica más a la CES y a millones de asalariados/as, desocupados/as, jóvenes, mujeres, etc. A los cuales se les impone este orden a fuerza de Reformas estructurales.

Un orden que sólo gira en torno a un concepto de democracia de mercado y cuya plasmación concreta en las políticas laborales y sociales, son condición necesaria de la “tasa de beneficios” del capital. Es decir la democracia de la sociedad, de las personas, de los pueblos y de los estados... ahora llegan a la conclusión que sólo el capital la garantiza y la otorga.

Esta lógica, prima el crecimiento por el crecimiento y el desarrollo para el cual le es necesario incrementos constantes de productividad (acumulación de beneficios). Estos incrementos constantes de productividad requieren de condiciones pragmáticas, llevando a las personas a identificar eficacia con algo que pertenece al mercado, a lo privado, a la empresa privada y gestionada por individuos que entran en una feroz competencia con el resto de individuos según las áreas económicas en las cuales operen. Y su contrario, “lo público es ineficaz, mal gestionado y fuente de corruptelas”.

La vivienda para todos y todas, las pensiones suficientes para las personas mayores, la política de cuidados a las personas dependientes que se resuelven fuera del mercado³; La educación, la erradicación de la exclusión social, la pobreza... son puestos en manos del mercado libre, conllevando una clara apuesta por su recorte y transformando su naturaleza: DE NECESIDADES SOCIALES –LAS CUALES HAY QUE CUBRIR UNIVERSAL Y SUFICIENTEMENTE–, PASAMOS A SERVICIOS Y QUIEN LOS USA DEBE TENER CAPACIDAD ECONÓMICA PARA SUFRAGARLOS.

El reclamar una Europa Social y al mismo tiempo un mercado interior no sólo competitivo, sino el más competitivo del mundo, es compartir las actuales políticas sociales que niegan nuestros derechos, convirtiéndolas en retórica. La declaración final de la cumbre de Bruselas de marzo de 2005 y sus posteriores reuniones y cumbres bajo la presidencia de Londres, vuelven a enfatizar en la liberalización del mercado de servicios para fomentar el crecimiento y el empleo y para reforzar la competitividad, el mercado interior de los servicios deberá ser plenamente operativo.

³ Estas políticas no corrigen el tema de los cuidados los cuales no fueron constitucionalizados (en el estado español) desde un principio, al revés agravan las consecuencias, fundamentalmente para las mujeres, porque se transfieren a la “esfera privada” ante necesidades en crecimiento. Los cuidados debieran de ser un derecho universal, es decir un derecho social de todos los ciudadanos y ciudadanas.

7

Las políticas concretas: los despidos, los eres, las deslocalizaciones.

Las tres vías empleadas históricamente para lanzar gente a la calle y atacar los derechos laborales y sociales: el despido individual, los EREs y las reconversiones - reestructuraciones y deslocalizaciones.

La primera, la individual se convierte en el mecanismo principal de regulación de plantillas en el contexto de la reordenación económica. La importancia numérica es muy superior a cualquiera de las otras dos vías. De este modo, se da la paradoja (social-política) que el procedimiento que más ha contribuido a desarticular la estabilidad en el empleo, ha resultado desde el punto de vista social el más pacífico.

La utilización de esta vía (donde la indemnización en todas sus formas: despidos individuales, bajas incentivadas, retiros obreros adelantados, prejubilaciones a la carta, etc.), implica la disolución de la dimensión colectiva del conflicto.

La segunda vía, los EREs, permite la regulación, con fondos públicos, del aparato productivo empresarial, bien sea este de propiedad (capital) público o privado. Esta vía ha afectado y afecta, —desde un punto de vista cuantitativo—, más o menos a un tercio de las que afectó y afecta la vía individual (judicial). El expediente de crisis supone un planteamiento colectivo del conflicto y abre, en consecuencia una mayor posibilidad de resistencia y enfrentamiento.

La tercera vía, de desestabilización del empleo estable, la constituye la aplicación de las Leyes de Reconversión Industrial.

Desde el punto de vista numérico su importancia es muy reducida, pero su importancia desde el punto de vista político-organizativo ha sido y es —como sucedió en el caso de Astilleros IZAR—, la más significativa. ¿Por qué? Porque ha afectado y afecta a los núcleos más organizados de la clase obrera y que además tiene una gran incidencia sobre el entorno económico social en el cual se llevan a efecto (el sector más afectado en la actualidad es el de automoción y componentes de automóvil), lo que provocó y provoca el mayor nivel de conflictividad. Es decir, creó y sigue creando un problema político.

Cronológicamente ni las distintas vías se aplican a un mismo tiempo ni cada una de ellas ha afectado al mismo tiempo al mismo número de trabajadores/as. Si establecemos una secuencia temporal la

vía individual-judicial comienza a aplicarse a partir de 1974, en el 77 adquiere un volumen importante y se duplica a partir de 1980. La reconversión Industrial comienza a aplicarse a partir de 1980, pero cuando ésta se hace las otras dos vías (individual y EREs) ya habían desestabilizado gran parte del empleo fijo.

Esto explica que a pesar de la radicalidad y duración de los conflictos (reconversiones) éstos no encuentran la solidaridad necesaria, no se coordinan los conflictos ni se apuesta por movilizaciones generales que requerían dichos conflictos. Además, el otro factor que actúa a la contra, es el escalonamiento de la aplicación de las reconversiones, las reestructuraciones y en expresión más "moderna", las deslocalizaciones, lo que agrava la dispersión.

DESLOCALIZACIONES EN EL ESTADO ESPAÑOL

EMPRESA	SITUACIÓN	NUEVO DESTINO	AFFECTADOS/AS	AÑO
Samsung	Barcelona	Eslovaquia / R.P. China	434	2004
Phillips	Barcelona	Polonia	100	2004
Hasbro	Valencia	R.P. China	515	2003
Lear	Lleida	Polonia	1280	2002
Valeo	Barcelona	Marruecos / Túnez	400	2003
Valeo	Madrid	República Checa	173 (ERE)	2004
Valeo	Barcelona	Jaen	260	2003
Yakazi Monel ⁴	Segovia	Marruecos	190	2001
H.P.	Barcelona	Singapur	200	2002
Autotex	Barcelona	República Checa	170	2004
Quijano	Cantabria		247	2004
Bayer ⁵	Barcelona	Externalización	230	2002
Fontaneda ⁶	Palencia	Venta	211	2002
Alfacel	Palencia		233	2001
Cellophan	Burgos		263	2001
Delphi	Soria	Marruecos / Rumania	560	2001
Gates Vulca	Barcelona		235	2003
Ericsson	Vizcaya		105	2003
Panasonic	Girona	Malasia / R.P. China	105	2002
Siemens	Madrid		250	2001
Lucent ⁷	Madrid		1000	2001
Actaris	Barcelona	Hungria / Portugal	140	2002
Poliseda	Madrid		146	2002
Piaggio	Madrid		100	2003
Puignero	Barcelona		1595	2003
Galler	Barcelona		316	2004

Nissan	Madrid	Barcelona	550	2003
MCC (Mondragón)	Pais Vasco	R.P. China / otros países	0	2004/2008
Majorica	Mallorca	R.P. China	272	2004
Levi Strauss	Girona y Soria	Ese europeo	453	2004
CONCENTRACIONES INTERNAS				
Altadis	A Coruña, Alicante, Santander, Valencia, Málaga, Madrid, San Sebastián		2000	2001/2002
Altadis	Sevilla, Cádiz, Tarragona		743	2003
Ebro Puleva	Salamanca y Cádiz		500	2001/2002
CONCENTRACIONES INTERNAS				
New Poll ⁶	Barcelona		2000	2001/2002
Sisipe ⁹	Barcelona		422	2004
TOTAL DE TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS				

AÑOS	TOTAL	
	EXPEDIENTES	TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS
1995	7.611	194.250
1996	6.196	166.038
1997	5.610	187.633
1998	4.379	86.713
1999	4.412	87.675
2000	4.380	72.614
2001	4.884	132.313
2002	4.819	86.510
2003	4.698	97.885
2004	4.801	78.235
2005	3.713	68.160

Nota: Los datos referidos a 2005 son de enero a noviembre, por lo tanto el ERE pactado y autorizado de SEAT el 19 de diciembre 2005, con 660 trabajadores/as despedidos/as forzosos no contabiliza.

⁴ 50 recolocados

⁵ 128 recolocados

⁶ Recolocados en el grupo Siro

⁷ Recolocados en BP

⁸ Pendiente de negociación.

Algunas Conclusiones sobre los datos estadísticos de los EREs 1995/2005:

- . En el período de 10 años (95/05) se han producido 55.503 Expedientes de Regulación de Empleo, afectando a un total de 1.258.026 personas asalariadas.
- . Los EREs autorizados, es decir los aprobados por resolución administrativa han sido un total de 50.811 que suponen el 91,53% de todos los Expedientes en este período.
- . De todos los expedientes autorizados 50.811 que afectaron a 1.105.760 trabajadores/as, los pactados representan el 70,2% (38.969 y un total de 808.254 trabajadores/as) y los no pactados el 21,33% (11.842 y un total de 297.506 trabajadores/as).
- . Solamente no han sido autorizados o desistidos de todos los expedientes el 8,47% y un total de 152.266 trabajadores/as.

La dinámica de reestructuraciones en la Unión Europea, a partir de la década de los 90, por medio de reestructuraciones internas en cada uno de los estados miembros; las fusiones y absorciones de empresas; la expansión del negocio; las deslocalizaciones; la externalización a países asiáticos y la reubicación de los negocios, tiene consecuencias muy serias en la estructura social del mercado de trabajo con pérdidas de empleo importantes.

En el período 2003-2005 según el Observatorio de Reestructuraciones en Europa (ERM) se han recogido un total de 3.500 casos de reestructuración con importantes repercusiones en el empleo: se pierden un total de 1.551.828 puestos de trabajo y solamente se crean 474.807 puestos nuevos.

8

La salud laboral—siniestralidad

La siniestralidad no es sino uno de los elementos que componen la salud laboral, el más “asesino” claro está, pero no el único. Las condiciones de trabajo y entre ellas y en especial la organización del trabajo (que tipo de contrato, que formación, que seguridad, que libertad, que derechos laborales y sociales, etc.), influyen en que al final podamos decir que las personas asalariadas tenemos “buena o mala salud”, no que crezcan o disminuyan los siniestros.

ACCIDENTES DE TRABAJO IN ITINERE

Años	2002	2003	2004	2005 ⁹
Totales	79.000	77.276	84.644	75.819
Graves	2.480	2.434	2.540	1.954
Mortales	446	452	488	379

Comparado el mismo período Enero – Octubre 2004 con respecto al período Enero – Octubre 2005, nos encontramos que:

Años	2004	2005	% +/-
Totales	68.981	75.819	9,9%
Graves	2.131	1.954	(8,3%)
Mortales	425	329	(22,58%)

Nota importante: En los datos de accidentes “in itinere” correspondientes a 2004 se encuentran incluidos los accidentados/as como consecuencia de los atentados del 11 de marzo de 2004.

⁹ Los datos de 2005 abarcan desde Enero a Octubre en el total de accidentes y en los graves, no así en los mortales que son cifras a diciembre 2005.

<i>ACCIDENTES MORTALES (Evolución anual)</i>						
Años	En jornada	%	"In itinere"	%	Totales	%
1994 ¹⁰	1.026	100	330	100	1.356	100
1995	1.008	98,24	341	103,33	1.349	99,48
1996	982	95,71	322	97,57	1.304	96,16
1997 ¹¹	1.070	104,28	384	116,36	1.454	107,22
1998	1.071	104,38	420	127,27	1.491	109,95
1999	1.110	108,18	462	140	1.572	115,92
2000	1.130	110,13	445	134,84	1.575	116,15
2001	1.021	99,5	447	135,45	1.468	108,25
Total muertos en 8 años	En jornada			"In itinere"		
	8.418			3.151		
2002	176			669		
2003	1033	100,6	452	136,96	1.485	109,5
2004	955	93,07	458	138,78	1.413	104,2
2005 ¹²	500 personas, que por sectores con respecto al mismo semestre del año anterior, suponen las siguientes variaciones: A) AGRARIO -5,6%. B) INDUSTRIA 15,7%. C) CONSTRUCCION 24,2%. D) SERVICIOS -3,8%					

Con fecha de 8 de febrero 2006, el MTAS avanza los datos correspondientes al 2005, suponiendo un total de 990 durante la jornada laboral y 379 "in itinere".

Como se ve, la siniestralidad y más específicamente la morbilidad, es decir las personas que por el obligado hecho de tener que vender su fuerza de trabajo (es decir, trabajar como comúnmente se conoce), mueren, no han bajado en términos porcentuales desde el año 1997 de más del 104%, es decir siempre de 5 a 6 puntos (porcentualmente hablando) por encima de la base de inicio que hemos considerado (100) en el año 1994.

Si por factores que influyen, se estuviera hablando de las causas, éstas son muy concretas: en la misma medida que el contrato de trabajo pierde seguridad jurídica y estabilidad temporal y salarial, los y las trabajadores/as se ven

¹⁰ Tomamos el año 1994 como base 100 a la hora de los porcentajes ya que en este año se lleva a efecto una de las mayores desregulaciones del mercado de trabajo con la publicación de la tercera Reforma del Mercado Laboral y la publicación de la Ley de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Y en 1995, se publica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¹¹ En 1997 los sindicatos CC.OO y UGT, conjuntamente con la CEOE, llegan a un acuerdo interconfederal para reformar el mercado de trabajo, creando una nueva figura de despido y un nuevo contrato estable, de fomento de empleo. Se precariza por consenso nuevamente el mercado de trabajo.

¹² Los datos corresponden al primer semestre, es decir hasta 30 de junio y solamente se encuentran contabilizados los muertos producidos en el puesto de trabajo.

obligados a rebajar condiciones laborales, es decir hoy existe una conciencia, no falsa, sino real, de que el trabajo nos mata pero que no podemos hacer “nada” porque de oponernos a la organización del trabajo actual (en manos de los empresarios, sus directivos concretos), “nos quedamos sin trabajo”.

Las medidas legales en prevención no valen absolutamente para nada, –bueno, sí valen para hacer muchos “tecnopreventivos” “especialistaspreventivos” “aristócrataspreventivos”...–, si se siguen adoptando **medidas legales que precarizan el trabajo, es decir crean inseguridad y vulnerabilidad y eliminan derechos de los trabajadores.**

Controlar la organización del trabajo tiene que ver con oponerse a los contratos temporales, a la organización del tiempo de trabajo flexible, a las modificaciones unilaterales de nuestras condiciones de trabajo (sistemas de remuneración, sistemas de turnos, sistemas de jornada, sistemas de clasificación y funcionalidad, etc.). No firmar EREs que sustituyen trabajo estable y con derechos por empleos baratos, flexibles y sin derechos. Oponerse a las dobles escalas salariales, a las discriminaciones tanto en origen de la relación laboral, como durante la permanencia, etc.

Y cuando hagamos análisis de riesgos laborales, introducir lo más esencial: el mayor riesgo de cualquier puesto de trabajo –individual o en equipo o en cadena– es la organización del trabajo, y ahí meter medidas concretas.

Lo decimos de otra forma, o se cambian las reglas de juego, es decir el trabajo se organiza pensando en las personas, en sus formas de vida, en sus tiempos de vida no ligados a la producción, en sus necesidades de juntarse con otros y otras, de cuidarse, de cuidar, de afectividad, de conocimiento, de respeto con el entorno... o seguimos siendo muertos y muertas y cada día más enfermos biológica y socialmente.

9

Seguridad social – pensiones

La argumentación que se maneja EN LA MESA DE REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, se sustenta en la misma retórica que se viene desarrollando desde la primera gran contra-reforma de la Seguridad Social (en su capítulo más sensible, las pensiones) en 1985, impuesta por el entonces gobierno PSOE de Felipe González: la viabilidad/inviabilidad de nuestro sistema de Seguridad Social el cual se ve influenciado por distintos factores:

- . Crecimiento de la población a proteger, debido a una menor tasa de mortalidad y un alargamiento de la edad en que se es beneficiario de alguna prestación.
- . Disminución de la población cotizante y envejecimiento de la población, debido a la baja tasa de actividad laboral salarizada –sobre todo de las mujeres– y una gran cantidad de recursos sin utilizar, debido a la edad tipo de jubilación real –61,4 años– que la gente deja de estar en activo (relación salarial), lo cual hace aumentar la relación de dependencia o dicho de otra manera, el número de personas que sostiene cada activo ocupado, así como la relación de la población cotizante respecto a la población beneficiaria.

Llueve sobre mojado y esto cada vez se convierte en una ciénaga más insoportable.

La apuesta por la reducción de los déficit fiscales de los estados, es decir las políticas “catastrofistas” orquestadas por BM, FMI e instituciones financieras, presiden todas las políticas de gasto social: “*nuestro sistema va a la bancarrota... más allá del 2010 no habrá dinero suficiente...*”. Estas argumentaciones aparecen nítidamente en el Pacto de Toledo del 95 y en su posterior revisión en el 2003; se insiste que “*para conseguir... mejorar la sostenibilidad futura del sistema... hay que buscar el equilibrio entre lo que se aporta y lo que se recibe... y tener en cuenta el peso de las pensiones en el PIB...*”, es decir, que en los Presupuestos Generales del Estado se debe controlar la partida del gasto social, como así se ha venido aplicando en el estado español desde el Pacto de Estabilidad de la UE de 1997, con su política de déficit cero.

Resulta escandaloso que el ejercicio 2005 se presente como un “hito” en la historia de la economía española (se refieren a los beneficios empresariales), pues por primera vez, se consigue un “superávit” del 1%. Con pensiones mínimas que no llegan al SMI, con más de 8,5 millones de personas en los umbrales de pobreza, con unas tasas de temporalidad del 33,2%, con más del 50% de la población activa precarizada laboral y socialmente, etc.

De que van en esta Reforma:

Se propone cuatro grandes capítulos de reforma, con medidas concretas en cada uno de ellos:

- I. Las Prestaciones o la acción protectora en el segmento NO CONTRIBUTIVO.
- II. Las Prestaciones o la acción protectora en el segmento CONTRIBUTIVO.
- III. JUBILACIÓN: edad de jubilación.
- IV. Reformas en la estructura del Sistema.

Las medidas propuestas en la mesa de diálogo de Reforma de la Seguridad Social, dimanaban todas ellas –con mayor o menor virulencia–, del Pacto de Toledo 1995 y su reforma en el 2003, así como del Informe de la Comisión Europea de junio de 2003 y del Informe de Estrategia del Estado Español que en relación con el futuro del sistema de pensiones, presentó ante el Comité de Protección Social de la UE en junio de 2005.

Desde el Pacto de Toledo (renovado y desarrollado en el 2003), su lógica recorre la siguiente “coherencia”... *“la disminución de la contribución patronal”* –reducción de cuotas patronales pactándose en estos momentos en la mesa de Reforma Laboral–, y el aumento del número de años para el cálculo de la pensión, tiene dos efectos inducidos: **la persona trabajadora retrasa su edad de jubilación y la prestación final disminuye...** el trabajador/a de forma indirecta se ve inducido a suscribir fondos de ahorro privados (fondos de pensiones) que complementen la **disminución** que la reforma del sistema le produce...

La filosofía política en la cual las personas asalariadas se desenvuelven es perversa. Se acepta como un hecho “natural e inevitable” que el sistema no puede garantizar y cubrir las necesidades sociales y en consecuencia **retrasando su edad de jubilación –prolongación de la vida laboral más allá de la edad ordinaria–, aportará más al sistema, generará capacidad de ahorro y generará un menor gasto al “estado”, al disminuir su tiempo de permanencia como receptor de prestaciones públicas.**

En el anterior sentido van las medidas del aumento del número mínimo de años de cotización (15 años reales), endurecimiento de las condiciones de accesibilidad a las jubilaciones anticipadas (retraso a los 61 años) y reforma de los coeficientes reductores (incentivando la prolongación de la vida laboral).

La pensión futura aumenta o disminuye según lo haga la Base Reguladora. Con los actuales salarios y los períodos de cotización atemporales –alta rotación del mercado de trabajo–, la tendencia es a la disminución.

Al alargar la vida laboral, incentivando y penalizando por anticipación o retraso en la jubilación, la pensión aumenta en el caso de los incentivos y disminuye en el de las penalizaciones. El sistema global reconocerá menos pensiones y sus gastos disminuirán. Las carreras laborales más largas aumentan los recursos del sistema¹³.

El gobierno PSOE, al igual que el anterior del PP y de todas las fuerzas políticas sindicales, como las financieras y empresariales, asustan con la “*imposibilidad técnica de la financiación pública del sistema, de no acometerse reformas*”.

Las pensiones son la “cabeza de turco” y así, establecen en el Informe de Estrategia presentado en junio 2005, que el número de pensionistas aumentará en 1,3 millones en diez años, es decir el 2015 y en el 2040 nos vaticinan que el número a sumar a las actuales (8 millones), es de 5,3 millones de nuevas pensiones.

El gasto en pensiones que actualmente representa el 7,7% del PIB, se doblaría, es decir llegaría hasta el 14,51% del PIB en el 2050.

Negociar sin fuerzas sociales, es reformar en un sentido determinado, el del mercado financiero y el de los negocios privados.

El debate sobre el futuro de las pensiones, la viabilidad de los sistemas públicos de prestaciones, es un debate interesado. Este debate solía moverse en torno a los defensores de los sistemas públicos de reparto, donde se defiende el sistema de solidaridad para cubrir necesidades sociales y quienes encuentran ventajas y tablas de salvación en los sistemas privados de capitalización, sin renunciar a unos mínimos vitales para toda la población.

Hoy, con la gente desmovilizada, interiorizando y admitiendo que si quieres tener una pensión “decente” tienes que hacerte un plan de pensiones, el debate sólo se mueve en que parte de porción de lo público dedicamos a la asistencialización, vamos, lo que en otros tiempo se conocía como la beneficencia.

La política institucional, venga de la Comisión Europea, de los gobiernos de los distintos países de la UE, o de los “agentes sociales”, sigue ajena a la búsqueda de otras soluciones que coloquen el acento en las personas y no en el mercado.

¹³ Recomendación Décima del pacto de Toledo: “*La edad de jubilación debe ser flexible y dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad. De igual modo el acceso a la pensión de jubilación no debe impedir una presencia social activa del pensionista. En tal sentido y sin perjuicio de mantener la edad ordinaria de jubilación a los 65 años, resulta muy aconsejable, en términos financieros y sociales, facilitar la prolongación voluntaria de la vida activa de quienes libremente lo deseen. A tal efecto, cave regular la exoneración total o parcial, en función de la jornada, de la obligación de cotizar en aquellos supuestos que el trabajador opte por permanecer en activo con suspensión proporcional del percibo de la pensión. ...*”

10

Inmigración

Si bien el principal enemigo de los cientos de miles de trabajadores/as sin papeles son las políticas migratorias, expresadas en leyes excepcionales y reglamentos, la **desinformación de sus derechos, de sus posibilidades, se convierte en un enemigo silencioso que cierra el ciclo de la inseguridad y la parálisis:** los/as trabajadores/as abocados por la necesidad, trabajan en cualquier condición; consideran que el no tener papeles es condición de su silencio; el silencio, —su no existencia—, les impide conocer sus derechos y así, llegamos al origen del problema, trabajar en cualquier condición.

Sin derechos no existe sujeto, no existen personas políticas. Si es el mercado y sus representantes genuinos, los empresarios, quien marca las políticas de inmigración, las leyes y sus reglamentos se convierten en una **mercancía política** que lo único que aporta es “ruido electoralista” que impide escuchar la verdadera realidad de millones de personas las cuales son acosadas administrativamente, policialmente y jurídicamente.

Dejar al mercado que sea quien marque las reglas de juego, es decir quien establezca las necesidades de mano de obra y esa sea la condición de ser considerado “regular” (regularización) —NO OTRA COSA SE HA HECHO CON EL REGLAMENTO QUE POSIBILITABA LA “NORMALIZACIÓN” de hasta ahora unas 635.000 personas, con contratos temporales todas ellas—, es **aplicar una política de “apartheid”** o como resumía el Alcalde de la “florecente población de El Ejido” —la cual debe su florecimiento económico a la explotación miserable de miles de inmigrantes—, J. Enciso... *“a las siete de la mañana todos los inmigrantes son pocos; a las siete de la tarde todos sobran”*. Este es el modelo PSOE y de todos quienes han suscrito este “Pacto de Estado” sobre la inmigración.

Nuestro ordenamiento jurídico laboral mantiene aún, un sistema de protección de la parte más débil en la relación salarial (el/la trabajador/a) y obliga a las partes a respetar el imperio de la ley. Si existen empresarios es porque existen trabajadores/as, los cuales

tienen que suscribir contratos de prestación de relación laboral y a partir de este momento nacen una serie de obligaciones para las partes, salariales y fiscales, entre otras. Así mismo, el ordenamiento jurídico obliga al cumplimiento de la ley –imperativo de la ley–.

La manera bidimensional de abordar la inmigración desde la seguridad y desde el mercado, confiere a la policía (la encargada de ejecutar y reprimir) las funciones de blindaje de las fronteras sur y este y la expulsión de quienes dejan o distorsionan los mercados de trabajo. El empresario es quien dicta y ejecuta la cuantía de los flujos migratorios.

La lógica es muy transparente: si el migrante es fuerza de trabajo, sólo los empresarios (no la política ni la planificación de la misma) deciden quien, como y donde y hasta cuando, puede estar en el mercado.

La visión empresarial, la visión política y la visión sindical coinciden en la utilidad o desutilidad que la fuerza de trabajo inmigrante tiene en cada momento socio histórico en un estado o en una Unión Europea o en EE.UU. Esta utilización hunde sus raíces en el mero cálculo económico y en una concepción “racista” en el sentido que Paul Nivel le da a este término:...*“una distribución injusta y desequilibrada del poder, de los privilegios, de la tierra y los bienes materiales”*. Se hace negocio con las diferencias, se realiza una transacción social ventajosa.

La Población “extranjera” empadronada¹⁴ a 1 de enero de 2005 (Inmigrantes tanto asalariados/as, con papeles o sin papeles, como refugiados/as, residentes y otros supuestos), era de 3.730.610, lo que supone el 8,5% del total de empadronados/as.

¹⁴ Según definición que da el INE

11

Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva (ainc) y negociación colectiva

Uno de los elementos que no sólo condiciona, sino que orienta y determina la propia Negociación Colectiva es la concertación social y específicamente el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva –AINC–, firmado por la CEOE y CC.OO + UGT.

Costes Laborales, Salarios y Beneficios empresariales:

La prórroga del ACUERDO INTERCONFEDERAL sobre Negociación Colectiva (AINC), reitera la moderación salarial y la Encuesta de Costes Laborales constata una **significativa contención del crecimiento de los costes laborales en el 2004 en relación al 2003.**

La remuneración media por asalariado/a en el 2004, muestra la **desaceleración respecto al 2003.** Si en el 2003 esta variable aumentó un 4,3, en el 2004 solamente lo hizo en un 4%, y eso a pesar del incremento de un 2% en el número de asalariados/as, con lo cual las pérdidas absolutas son aún mayores que las dos décimas porcentuales.

Si medimos en función de las cuentas de la renta (remuneración de salarios y rentas brutas de explotación –beneficios en bruto de empresarios–), vemos gráficamente las pérdidas mencionadas con anterioridad:

	2003		2004	
PIB coste de factores	667.086,0	6,1 %	711.497,0	6,7 %
Remuneración Asalariados/as	370.923,0	6,7 %	393.850,0	6,2 %
Excedente bruto de explotación	296.163,8	5,4 %	317.647,0	7,3 %

INE: Contabilidad Nacional

En la siguiente tabla se muestra la remuneración de asalariados/as por sectores en el 2004:

SECTORES	REMUNERACION POR ASALARIADO	
	Euros	% Variación
Agraria y pesquero	11.050,0	2,3 %
Energéticas	46.480,5	5,3 %
Industria	29.124,3	3,7 %
Construcción	25.226,8	4,3 %
Servicios	27.797,9	4,3 %
Servicios de mercado	28.302,3	2,9 %
Servicios de no mercado	26.938,8	6,6 %
TOTAL	27.376,7	4,0 %

INE: Contabilidad Nacional

. Los costes laborales unitarios en términos reales, descendieron en el conjunto de la economía casi un punto, siendo la agricultura, la industria y las ramas energéticas los sectores que sufrieron mayores descensos.

. coste laboral promedio por trabajador/a y mes, ascendió en el 2004 a 2.051,6 €, es decir un 3,0% más que en el 2003.

. El 74,1% de este coste laboral, es decir 1.520,9 €, corresponden a pagos salariales, los cuales crecen moderadamente en el 2004, es decir un 2,8%, una tasa aún menor (2,1%) si contempláramos solamente los pagos salariales ordinarios.

Beneficios empresariales: si como resultado de la negociación colectiva, decrece el factor trabajo, aumenta el capital. Lo que ha sucedido en el 2004 como resultado de la NC entre otros factores (ajustes de los mercados de producción y distribución, liberalización, deslocalizaciones, externalización, etc.), es que la actividad productiva ha tenido un buen comportamiento al igual que la moderación salarial, es decir que nos han vuelto a “ganar” en el reparto de los costes, con la conclusión sencilla: notable aumento de la cuenta de resultados (beneficios).

. La actividad empresarial, medida en términos de valor añadido bruto creció en el 2004 de forma muy significativa, nada menos que un 6,1%, haciéndolo en casi 2 puntos más que en el 2003 y la más alta que se haya registrado desde el año 2000.

. Los gastos de personal crecieron a una tasa del 2,9% un punto inferior al año 2003.

. El excedente bruto de las empresas (beneficios) aumentó un 8,6% en el 2004, prácticamente el doble que en el 2003.

INDICADORES SOBRE SALARIOS MEDIOS

EUROS POR TRABAJADOR/A AÑO	CANTIDAD	VARIACIÓN respecto al salario medio anual general (%)
GENERAL	19.802,5	12 %
Varones	22.169,2	5,3 %
Mujeres	15.767,6	- 20,4 %
Licenciados universitarios	32.997,5	66,6 %
Sin estudios	12.903,3	- 34,8 %
Con contrato duración indefinida	22.088,7	11,5 %
Con contrato duración temporal	13.404,4	- 32,3 %
Con tareas de supervisión	28.511,4	44 %
Sin tareas de supervisión	16.810,4	- 15,1 %
Directores de empresas	54.649,0	176 %

INE: Contabilidad Nacional

La distribución de los salarios por sexos: *El salario medio anual femenino es un 29% inferior al masculino.*

. El 10% de los asalariados/as con mayor remuneración, acumula más del 26% de la masa salarial, mientras que el 20% de trabajadores/as con salarios más bajos, solamente dispone del 8% de la misma.

. La composición del salario bruto mensual se reparte de la siguiente manera: el 60,2% corresponde al Salario base, el 32,2% a Complementos salariales, el 5,9% a pagos extraordinarios y el 0,7% a horas extras.

. En la UE-15, el estado Español es el país donde menos se gana al año, precedido de Dinamarca y Grecia.

. En todos los países de la UE-25, las mujeres perciben una ganancia media anual inferior a la de los hombres. Las mayores diferencias salariales entre sexos, en términos absolutos, se dan en Reino Unido y Alemania.

. Las personas con contratos temporales tienen un salario medio anual inferior en un 40% al de las personas con contratos indefinidos.

Marco reivindicativo para la negociación colectiva

Frente al Pacto Social y el AINC, desde CGT nos posicionamos con políticas activas de movilización.

Como marco reivindicativo de cara a la negociación colectiva para el año 2006 nos planteamos la siguiente relación de contenidos:

. **Garantía de Empleo y control sindical de la organización del trabajo:** renuncia a firmar Expedientes de Regulación de Empleo en empresas con beneficios y viables, tanto sean con capital público como privado. Jubilaciones anticipadas siempre que sean sustituidos los trabajadores/as por otros en puestos equivalentes y a precios acordados con el nivel salarial profesional que se ocupa y no transferencia de costes a las arcas públicas. Prioridad de contratación a colectivos con especiales dificultades en el acceso al empleo. Negociación a través de Comisiones paritarias en las contrataciones, las cuales tienen que regirse por el principio de causalidad: contrato fijo y directo para aquellos puestos estables y sólo contratos temporales y directos cuando la actividad se demuestre temporal. Freno a las subcontrataciones por medio de exigir empleos directos y cualificados. Subrogaciones en las personas de todos los contratos de las empresas auxiliares. Prohibición de las ETT.

. **No discriminación por razón de sexo, género, edad, ideología, etnia, etc.** No a las dobles escalas salariales. No a la discriminación en el acceso al empleo y las calificaciones por razón de edad, sexo, etnia. Persecución del acoso moral y sexual. No a los pactos que entregan salarios y tiempo de vida (aumentando jornadas) por el mantenimiento de empleo y a las no deslocalizaciones. No a los pactos por competitividad con otros trabajadores/as de otros países.

. **Responsabilidad en las tareas de cuidados:** rebajas de jornadas de trabajo (tiempo de trabajo) en el y ella, sin reducciones salariales. Las empresas tienen que asumir sus responsabilidades sociales en la reproducción. Derecho a cambios de centros de trabajo, de movilidad geográfica, de guarda del puesto de trabajo por necesidades demostradas de cuidados a personas familiares, siendo el vínculo familiar el afectivo y no sólo el biológico.

. **Garantía de no-modificación de condiciones de trabajo si no son por acuerdo colectivo:** la jornada, el tiempo de trabajo, los turnos, los sistemas de remuneración, etc. una vez pactados no pueden ser modificados unilateralmente por el empresario. Se hace necesario sobrepasar el Estatuto de los Trabajadores que organiza y normativiza el trabajo desde la flexibilidad absoluta, posibilitando ordenar el tiempo de trabajo, como mejor resulte a la productividad y a la competitividad empresarial.

. **Mantenimiento y recuperación del poder adquisitivo:** reducción del abanico salarial. Subidas ligadas al salario y no a las productividades individualizadas o por grupos profesionales o por empresas. Cláusulas de no aplicación de los descuelgues salariales de ciertas empresas.

. **Tiempo de Trabajo (jornada/s):** reducción del tiempo de trabajo ordinario (35 horas), tendiendo a las 32 horas, y prohibición del tiempo de trabajo extraordinario. Reducción de tiempo de trabajo sin reducción salarial para asumir tareas de cuidados. Prohibición absoluta de trabajo diario de más de 9 horas. Cómputo de jornada diaria y nunca anual. Introducir cláusulas de salvaguardia en los convenios de sectores con jornadas especiales: cómputos máximos de cuatro semanas; reducción significativa del tiempo nocturno, turnos.

. **Salud Laboral:** control de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores (directos y de empresas auxiliares), dotando de capacidad de intervención real en las condiciones de trabajo a los delegados/as de prevención. Establecer por convenio la necesidad de contar con un mapa de los riesgos laborales de todos y cada uno de los puestos de trabajo. Capacidad de paralización de procesos productivos que se presuman peligrosos para la salud. Mapa de riesgos contaminantes en el medio laboral. Estudios y análisis independientes de las Mutuas que garanticen la autogestión de la salud laboral por parte de los trabajadores/as. Considerar el acoso laboral como accidente de trabajo, con penalizaciones laborales a los directivos. Horas sindicales complementarias para los delegados/as de prevención. Comités de Salud paritarios por centros y cualquier trabajador/a puede ser delegado de prevención y/o miembro de los Comités de Salud. La renuncia, por parte de las empresas, a la colaboración con las mutuas de la cobertura de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes. Inclusión en las Evaluaciones de Riesgo, comenzando por las iniciales, de los riesgos **psicosociales**.

12

Servicios públicos (SSPP)

Las políticas sostenidas por la UE y por cada uno de los estados miembros, se rigen por **la lógica privada**. El capitalismo, ese sistema de acumulación de capital, logra imponer globalmente a las sociedades sus objetivos de rentabilidad, eficacia y competitividad. Sus objetivos buscan intereses individuales y desprecian lo público, lo de todos y todas.

En estas políticas son atacados principios esenciales desde nuestra concepción social: la solidaridad, el reparto, la igualdad. El producto social se redistribuye de forma inversa a las necesidades. Los derechos sociales básicos, las empresas públicas, los servicios públicos, no sólo son desmantelados sino que se generan las condiciones políticas y jurídicas, para que las personas nos veamos obligadas a funcionar y actuar con esa lógica privada.

Dentro de esta lógica hay que señalar que el proyecto político de la Unión Europea, –ahora constitucionalizado [Proyecto de Constitución Europea]–, no hace un reconocimiento claro de **los servicios de interés general no comerciales**. Es decir, el derecho a los servicios públicos fundamentales: pensiones, sanidad, protección ante contingencias de desempleo, dependencia, educación, propiedad intelectual, patentes, agua, políticas contra la pobreza y la exclusión, etc., ya no son **derechos sociales**.

Hoy estos servicios públicos fundamentales se encuentran seriamente amenazados por el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS) que la UE en su versión, articula como Directiva de Servicios para el mercado interior europeo (**Directiva Bolkestein**). El propósito de unos Acuerdos y de la Directiva es el mismo “liberalizar progresivamente el comercio de servicios”.

El proceso de la liberalización económica, **la privatización del sector público**, **los cambios constitucionales a favor del capital**, y la desregularización de las economías, están siendo institucionalizadas a través de estos acuerdos comerciales, en particular los que emanan de la Organización Mundial del Comercio (OMC).

La apropiación general de los espacios públicos, del territorio, del medio, de bienes esenciales (agua, educación, pensiones, salud, vivienda...), se materializa en:

La privatización que se ejerce en las calles y en los últimos espacios verdes de la ciudad: los centros comerciales se apropian de zonas de espacio público y se constituyen en áreas privadas, para que el ciudadano/a ejerza su única libertad, la de comprar y consumir.

Las megas estructuras urbanas (autovías, túneles, aparcamientos), los megaproyectos residenciales, las torres comerciales, la recuperación de las zonas céntricas por el capital privado para la especulación urbanística, han contribuido a la fragmentación social, a la exclusión del patrimonio colectivo, a la imposición de una nueva cultura. La ciudad se estructura desde la competitividad.

El crecimiento del automóvil, como factor decisorio en el diseño de la vialidad con el deterioro del transporte público, la fragmentación del ferrocarril, el abandono de este transporte fuera de los mercados altamente competitivos (alta velocidad, mercancías, etc.), fragmentan la ciudad, aíslan el entorno urbano, haciendo más difícil la vida cotidiana de los habitantes, en particular de los que viven del sector informal de la economía, de los pobres de los precarios y de esta manera se amplía la brecha entre ricos y pobres, en la ciudad y en el campo.

Las ciudades se fragmentan, entre usuarios y no, consumidores y no, integrados y excluidos. Los barrios se han disueltos, no hay más identidad barrial, se han distanciado los unos de los otros, no hay solidaridad barrial y el uso del espacio urbano se hace más impersonal, individual, como si la ciudad no fuera de todos y todas, a todas horas: hoy la ciudad se consume por horarios diferentes, con usuarios/as diferentes y con consumidores/as diferentes.

La vivienda solo para quien pueda pagarla y desterritorializada, desgajada de la vida diaria de las personas, cada vez más alejadas de sus trabajos, de sus actividades sociales.

La filosofía de poner recursos públicos en manos privadas, lo encontramos en el **mercado del Agua** basado en transacciones entre particulares. Se desatienden aquellos aspectos de la gestión del dominio público hidráulico sin rentabilidad económica, como el control de los vertidos, la mejora ambiental de márgenes y riberas, etc. Estos son justamente los aspectos de mayor contenido ambiental.

Estas políticas introducen desequilibrios territoriales en función del valor añadido que genera el agua en cada región. Las zonas de agricultura y ganadería extensiva, las más necesitadas de consolidar su población rural, estarán a la cola en la lista de prioridades de las obras hidráulicas.

La vida entendida de forma colectiva es una cuestión de solidaridad entre grupos sociales, territorios y generaciones. Quien no entiende la solidaridad bajo estos parámetros, confunde intencionadamente, el bienestar social de todos, con el bienestar privado que cada cual pueda pagarse.

13

Mujer

En las sociedades capitalistas occidentales como la del estado español, la igualdad formal ente mujeres y hombres ya está lograda. Pero esto no se ha traducido en igualdad real. Es una sociedad basada en el desigual reparto de los trabajos y las riquezas, donde, si queremos hablar de redistribución y justicia social, entre otras cosas debemos hablar de todos los trabajos, los que se pagan y se ven y también los que no se pagan y no se ven, el empleo y los trabajos gratuitos de cuidados.

Las desigualdades en el mercado y en lo doméstico se retroalimentan, por eso cuestiones como los actuales problemas de “conciliación de la vida laboral y familiar” o la situación de vulnerabilidad de las personas en situación de “dependencia” no son meros desajustes que puedan solucionarse con parches. Por el contrario, son fisuras que ponen en tela de juicio toda una estructura socioeconómica organizada en torno a los mercados capitalistas que desprecia el cuidado de la vida y que hace que quienes asumen la responsabilidad de cuidar y sostener la vida estén en situaciones de alta precariedad vital.

Vivimos en un sistema económico que, en lugar de atender a los procesos de sostenibilidad de la vida y satisfacción de necesidades, prioriza la lógica mercantil de acumulación.

Los mercados capitalistas se han situado en el epicentro de la organización socioeconómica, con lo que la vida queda sometida a amenaza constante. La “resolución” de este conflicto de lógicas (las necesidades de la vida frente a la del beneficio) pasa por relegar el cuidado de la vida a las esferas invisibles de la economía. Por tanto, es un sistema en el que la existencia de trabajos invisibles es necesaria para ocultar el conflicto, impedir que adquiera legitimidad social. El reparto de los trabajos en este sistema inherentemente jerárquico se da por ejes de poder (de género, de etnia, de nacionalidad, de clase...).

Estamos siendo protagonistas de un momento histórico de crisis de los cuidados en el que el sistema socioeconómico se está reorganizando y está dejando entrever ese conflicto de lógicas sociales. Es un momento que debemos aprovechar para hacer críticas profundas, interrelacionando nuestra crítica feminista y anticapitalista.

Ante la crisis, se ha desarrollado toda una parafernalia bajo el nombre de **CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**. Normativa dictada al respecto y que se repite en todos los protocolos a los que se han apuntado ya muchas empresas, en las que se declara la desaparición de todo comportamiento discriminatorio por sexo y toda penalización por maternidad y excedencias por cuidados, mientras se favorece la coparticipación de los padres en las tareas de cuidados, especialmente en el caso de hijos e hijas.

Pero una cosa es la teoría y otra la práctica, ya que en cuanto pisamos la realidad cotidiana nos encontramos con las limitaciones que impone la **LÓGICA DEL MÁXIMO BENEFICIO**, centro de la vida pública y que está asumida por todos y todas. ¿Cómo asumir la responsabilidad social de los cuidados —sería la lógica de la vida— cuando se sigue la lógica del máximo beneficio? El conflicto entre ambas se va mostrando en la vida diaria, aunque quieren hacernos creer que son compatibles. ¿Qué mayor ejemplo que los despidos de mujeres en SEAT? ¿El gobierno y las empresas como SEAT promueven la conciliación? ¿La conciliación de quién, de las despedidas?

LA RESPONSABILIDAD DE LA VIDA Y POR TANTO DE LOS CUIDADOS CORRESPONDE A LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO. No debe ser asignada exclusivamente a ningún ser individual ni a un colectivo específico, ni siquiera al Estado. ¿Queremos un estado que cuide para poder estar cien por cien disponibles para vender nuestra mano de obra en el mercado? ¿O queremos que el mercado y el estado se adapten a las exigencias y necesidades de la vida? La CGT es partidaria de la responsabilidad colectiva, la cual puede materializarse en cualquier tipo de agrupación en la que las personas decidan estructurarse, formándose así los núcleos de responsabilidad autogestionados de los que hablamos.

Esto no significa liberar al estado de las responsabilidades que le corresponden. Debe existir un **SISTEMA PÚBLICO Y UNIVERSAL** que garantice el derecho a recibir cuidados y el derecho a no cuidar. Rechazamos los términos del anteproyecto de ley de promoción de la autonomía personal en la medida en que fomenta los servicios privados, limita la universalidad de los derechos al establecer el copago y sigue basándose en la figura de las cuidadoras familiares.

14

Derechos sociales: ciudadanía y el derecho a tener derechos

El capitalismo globalizado, las multinacionales y transnacionales, los estados y sus gobiernos formalmente democráticos llevan tiempo “revisando” los derechos y libertades que las sociedades, los trabajadores y las trabajadoras, consiguieron conquistar mediante feroces luchas sociales durante casi un siglo.

Esta “revisión” promueve la única libertad que da sentido al capitalismo real: la libertad irrestricta y sin control del mercado. Los derechos de las personas deben estar supeditados, limitados, controlados en función de esta única libertad de movimiento para capitales, bienes y servicios.

Cada derecho es colocado en el supermercado mundial de la compra-venta de todo lo que puede generar rendimientos. Si un país, un pueblo, una comunidad, una persona juega a someterse a la sagrada ley de la oferta y la demanda, ganará derechos... siempre y cuando consiga aumentar o mantener su nivel adquisitivo. Perderá sus derechos en la medida que su poder adquisitivo disminuya o no se muestre dócil a las reglas que sostienen la propiedad privada.

La primera y fundamental lucha por los derechos es postular un conflicto de ideas contra los privilegios patrimoniales cuyo único fin es la acumulación permanente de riquezas. Frente a estos privilegios debemos abogar por la satisfacción plena de las necesidades humanas, que sostienen la vida, su reproducción y desarrollo. Sostener la vida es cuidarla, construirla en paz, con libertad de movimientos, proyectos, realizaciones, individual y colectivamente, autogestionarla.

Ser capaces de autogestionar nuestras vidas en sociedad es sin duda dignificarla, hacerla digna de ser humanamente vivida. Y ello no puede ser posible si no reclamamos para todas y todos por igual el derecho a tener derechos. Para el capitalismo este derecho sólo se adquiere por nuestra obediencia ciega al propio mercado del que se nutre. Pero si cedemos a este chantaje entonces hemos perdido nuestra capacidad de exigir y ejercer el derecho a tener

derechos. Y si permitimos que otros puedan no gozar de ese derecho, seremos cómplices por omisión o acción de un sistema que clasifica, jerarquiza y discrimina a los seres humanos según su capacidad de comprar y vender sus derechos.

De la creciente precarización de la vida humana que todas y todos, en mayor o menor medida, padecemos saben mucho las mujeres, las personas inmigrantes, o con discapacidad, o con opciones e identidades sexuales o de género diferentes y, en general, todas y todos que nos vemos sometidos a la tiranía de vender nuestro tiempo y nuestro trabajo por un salario. Por ello debemos ejercer nuestro derecho a tener derechos, es decir, a reclamar que los derechos nos pertenecen, que no son posesiones de los estados o de las corporaciones empresariales, que pueden conceder o no según su arbitrio o interés. Son de todas y de todos y de cada cual.

Más allá del concepto de ciudadanía, siempre definida en relación con quien no la posee, es urgente y necesario imaginar, elaborar y vindicar una concepción planetaria de la dignidad humana, que ponga como centro de la atención pública los cuidados sin los cuales la vida no puede darse. Cuidados siempre invisibles por suponerse que son propios de la vida privada, cotidiana, doméstica de las personas, mayoritaria e históricamente realizado por mujeres.

Los cuidados, como responsabilidad social, son la base de cualquier reivindicación de derechos sociales. Es por ello que frente a la excluyente ciudadanía reclamemos la CUIDADANÍA como una forma de reivindicarnos sujetos en una sociedad basada en la sostenibilidad de la vida, como un modo de pensar y hacer colectivo centrado en las necesidades de las personas, como una apuesta por el cuidado mutuo no jerárquico y sin privilegios, como una plataforma distinta desde la que reivindicar viejos y nuevos derechos.

Si el capital y el estado pretenden recortar los derechos sociales ganados hasta el punto de que se conviertan en privilegios de unos pocos, deberemos luchar de nuevo y siempre, pero no por mantener los viejos derechos antaño conquistados, si no por ir más allá y reclamar nuevos y más profundos derechos, que desborden y amplifiquen aquellos derechos.

Los nuevos derechos que reclamamos habrán de tener dos condiciones básicas: **su reconocimiento debe ser universal e igualitario para todas las personas**, es decir, independientemente de su origen, etnia, cultura, sexo, orientación sexual, edad, identidad de género, renta o formación; y su ejercicio **no puede estar condicionado al mercado, al salario, a la producción, o a los intereses geopolíticos de los estados**. Este es nuestro reto.

La CGT, tanto en las empresas como en la sociedad y en sus instituciones, lucha por el derecho a cuidar y ser cuidado (donde hombres y mujeres se corresponsabilizan por igual, y la sociedad se hace cargo), por

el derecho a vivir y sostener un medio ambiente sano y respetuoso con los demás seres vivos, por el derecho a una vida digna (en vivienda, salud, transporte, alimentación), por el derecho a unas condiciones humanas de trabajo (salario, seguridad, salud, jornada, libertad de expresión, sindicación, huelga), por el derecho al disfrute libre de los bienes culturales, por el derecho a la autogestión social de los derechos (democracia y acción directas).

Los derechos deben ser el instrumento reivindicativo de nuestra actuación social y sindical, y por ello es importante adaptarlos e incorporarlos en nuestras tablas reivindicativas y en la negociación colectiva.

15

Problemática de sectores: automoción, Seat, Telefónica-Atento

Automoción

La nueva etapa en el sector de automoción: La UE de los 25 y la competitividad.

En el sector de la automoción, la integración en la Unión Europea, de los últimos diez países, ha tenido como resultado un aumento de la competitividad, al incrementarse la presión para recortar costes.

En este sector, la tendencia dominante es hacia la mundialización —más que la «europeización»—, la integración europea está haciendo que la competitividad sea más intensa, lo que aumenta la presión por reducir los costes.

El impacto de estas tendencias en los procesos de las relaciones laborales varía de unos sectores a otros. En la fabricación de automóviles, las comparaciones entre países en cuanto a los costes y las condiciones son ya una consideración de importancia en las negociaciones que tienen lugar entre la dirección y los sindicatos, así como en las decisiones en materia de inversión.

Cuanto más “anima” la dirección de estas grandes compañías a los empleados a que compitan por la inversión en el mercado interior de la empresa (planes industriales por la competitividad, aceptación de nuevos métodos de trabajo y producción, etc.), más centrarán su atención los representantes de los empleados en las condiciones del empleo en otros países, siendo el ejemplo más evidente de ello la jornada de trabajo semanal, los costes de producción y las oportunidades de inversión.

Tendencias organizativas en el sector de la autoomoción

El sector de la autornoción en España se ha visto afectado por un proceso de reajuste y de cambios estructurales, como consecuencia de los cuales la industria automovilística, actualmente, se nos presenta completamente multinacionalizada y plenamente integrada en las estrategias de competencia internacional, si bien con una elevada dependencia tecnológica.

Este sector ha sido uno de los más dinámicos en la incorporación de nuevos modelos organizativos.

Algunas de las ideas que se han impulsado han incidido en tres niveles diferenciados, aunque complementarios, de la empresa: la organización de la producción, la organización del trabajo y las relaciones laborales.

1. **Producir o comprar lo necesario, en la cantidad justa y en el momento oportuno.** Con lo cual se utiliza el “pull system” y la producción en función de la demanda real.
2. **Se mejora la competitividad mediante la diversidad y la flexibilidad.** Así pues, el precio de venta no se fija estrictamente en función de los costes, se producen pequeños lotes de cada producto y se establecen centros de trabajo polivalentes.
3. **Se eliminan todos los costes innecesarios.** Este sistema considera que los stocks no son necesarios, se propone la preparación de la producción instantánea, la mejora constante de la calidad, la minimización de los transportes internos, la minimización de fallos e incidencias en el funcionamiento de los equipos y la reducción de los tiempos de mano de obra.
4. **Se busca la máxima eficiencia, flexibilidad, calidad y productividad del proceso productivo.**
5. **La simplificación de los sistemas de información.**
6. **Aumentar la relevancia de la incidencia del elemento humano en el funcionamiento del proceso productivo.** Así, se procede a formar y motivar al personal, se utiliza personal calificado y polivalente y se definen las tareas de forma que el trabajo se convierta en “enriquecedor” para el operario.

7. Se establecen relaciones de cooperación con proveedores y clientes. Lo que comporta:

- . La selección de pocos (en el límite sólo uno) proveedores para cada elemento a comprar, en base a la garantía de calidad de sus productos y a su capacidad de suministro.
- . Se establecen relaciones contractuales (de colaboración e incluso de compromiso de compra) a largo plazo con los proveedores.
- . Los lotes de compras son pequeños y con envíos frecuentes.
- . Se reduce la inspección de compras. Se pretende eliminar el control de recepción, por la garantía de calidad de los proveedores.
- . Se colabora con los clientes con el objetivo de lograr un flujo de pedidos lo más regular posible.

El mercado único europeo, el plan de estabilidad y crecimiento, la ampliación de la UE.

La nueva organización del proceso productivo y de distribución, tienen en la *productividad y la modernización* su sello de garantía. El objetivo central de las políticas empresariales desde el Tratado de Maastricht, pasa a ser la competitividad.

Las razones empresariales: ante mercados liberalizados y producción/distribución de mercancías cada vez más globales, se hace necesario ganar cuotas de estos mercados donde la competencia cada vez es más desigual.

El Informe de la Comisión Europea de mayo de 2003 insta a los gobiernos de la UE a acometer profundas reformas en los mercados de trabajo siguiendo la lógica del capital la cual determina el cómo se produce, obligando a adoptar las condiciones sociales y laborales para que los costes sean los adecuados a un mercado global cada vez más competitivo.

Para ganar cuota de competitividad e incrementar el margen de beneficios, la reorganización de las empresas conlleva "necesaria e inevitablemente", reducción de costes. La salida masiva de trabajadores/as estables, los cuales imputan costes salariales y sociales muy altos, posibilita la libertad de movimientos del capital al flexibilizar las condiciones de trabajo, terminando de esta manera con la barrera de la rigidez de mercados cerrados¹⁵.

¹⁵ *Mercados cerrados*: Conjunto de operaciones comerciales que afectan a un determinado sector de bienes las cuales se realizan sin competencia o competencia muy limitada. Si aplicamos esta definición a las condiciones de empleo: estabilidad, precio de mano de obra, garantías jurídicas de protección, cualificaciones, condiciones de trabajo, etc., nos encontramos con las señas de identidad de lo que los empresarios denominan "rigideces de los mercados de trabajo cerrados".

Mercados abiertos: se rompen los monopolios en casi todos los sectores de bienes y servicios y los mercados se rigen por la "libre competencia" (Ejemplos: eléctrico, telecomunicaciones, energía, etc.). Las rigideces laborales "desaparecen" pues las condiciones de producción de esos bienes y servicios, vienen determinadas por las bajas cualificaciones, las jornadas flexibles, la inestabilidad del empleo, etc.

Las consecuencias son dobles. Por una parte de orden interno, sustitución de empleo fijo y con derechos por empleo precario y vulnerable y, por otra, se externalizan parte de los costes a los sistemas públicos de prestaciones (desempleo contributivo y asistencial).

<i>CGT en los EREs en ambos sectores</i>				
Empresa	Multinacional	Año	ERE	Deslocalización
Sanmina-SCI (Toledo)	Americana	2003	130	Hungría y R.P. China
Sanmina-SCI (Toledo)	Americana	2005	480 (cierre)	Hungría y R.P. China
Valeo (Villaverde-Madrid)	Francesa	2004	173	Francia y Países del Este
General Motors [OPEL] (Zaragoza)	Americana	2004	503	Ahorro de costes + incremento tasa de ganancia
Gearbox (Barcelona)	Alemana	2005	222	Costes. Producen más barato otras empresas del consorcio WV. Costes. Externalización
Delphi (Puerto Real-Cádiz)	Americana	2005	400	Costes. Externalización
Renault V.I. (Villaverde-Madrid)	Sueca	2005	547 (cierre)	A otros países de la UE
Seat - VW	Alemana	2005	660 obligados/as + 230 "voluntarios/as"	Ahorro de costes + incremento tasa de ganancia

Nota: hemos intervenido en otras empresas pero no hemos llegado a presentar informes de Oposición. Bien ha consistido en valoraciones, bien en ideas.

Seat-VW: Multinacional alemana perteneciente al Consorcio VW alemán, que cuenta con unas plantillas de 16.200 personas repartidas entre la Fábrica de Martorell, Zona Franca y otros centros menores.

La política del consorcio VW, pasa por ganar cuota de mercado mundial en el sector de automoción, donde la competencia de los países asiáticos y los menores costes de producción en los 10 países incorporados a la UE, reduce sus tasas de ganancia y de ésta manera, lleva a efecto un plan de **reducción de costes de producción que se concreta en el despido de más de 10.700 trabajadores/as en Europa y la deslocalización de algunos modelos de producción a estos países.**

Proteger el centro de la multinacional (eje estratégico donde se adoptan las decisiones) en Alemania, se sustenta en dos ejes vertebrales:

La reducción de costes se logra por distintas vías. La vía de reordenación que se utiliza de forma "más eficaz", es la de los despidos. Despidos que pueden ser individuales, colectivos o bien los EREs.: ante mercados liberalizados y producción/distribución de mercancías cada vez más globales, se hace necesario ganar cuotas de estos mercados donde la competencia cada vez es más desigual.

- a) Modelo de gestión flexible
- b) Cogestión con el gran sindicato alemán IG del metal que asume la lógica planteada: reducción salarial y aumento del tiempo de trabajo organizado éste de manera flexible.

En su filial SEAT, con beneficios y alto valor añadido desde la gran “crisis” y reestructuración del 93 que lanzó a la calle 6.000 trabajadores/as, se le especializa en una gama alta de producción de vehículos que reporta royaltis al centro a lo largo de todo el período, se introducen los modelos flexibles de gestión de la mano de obra, se firman Planes Industriales con el chantaje continuo y permanente de deslocalización y, aún así, en el reparto europeo de ahorro de costes, VW considera que le siguen sobrando 2.000 trabajadores/as de su estructura.

En diciembre, con la participación consciente de los sindicatos CC.OO y UGT y el gobierno catalán (PSOE + IV + ERC), se limpian de forma obligada (ERE) 660 y de forma voluntaria (prejubilaciones) unos 230. Al día siguiente de firmar los despidos el Presidente de SEAT insiste en que no van a parar aquí, necesitan llegar a los 2.000.

TELEFONICA – ATENTO: Historia De la degradación de las condiciones del trabajo y el empleo en la “sociedades de la información”: De Telefónica (1003) pasando por Estratatel hasta llegar a ATENTO¹⁶ un holding que gestiona información, empleo temporal, consultorías, etc.

Juan Villalonga llega a la presidencia de Telefónica en 1996. Por aquel entonces Telefónica cuenta con una plantilla de 67.000 trabajadores/as.

Desde la llegada de Villalonga, Telefónica comienza una reordenación de la Empresa en sucesivas oleadas de segregaciones, reestructuraciones y filialización.

En julio de 1999 gran Expediente de Regulación de Empleo y “trágala” por parte de los sindicatos mayoritarios, con grandes ventajas para la cúpula directiva que se multiplica por cuatro.

A principios del 2001, la previsión era contar con solamente 40.000 trabajadores/as, dejando en el camino 27.000 puestos de trabajo.

¹⁶ La compañía Atento Teleservicios España, SAU (anteriormente Atento Telecomunicaciones España, SAU y Estrategias telefónicas, SAU-ESTRATEL-), fue constituida por tiempo indefinido el 4 de Febrero de 1988.

En el 2003 otro ERE prescinde de 15.000 empleos más que de forma progresiva irán desapareciendo.

En 1998 los servicios de Información de Telefónica, el 1003, dan empleo directo a 3200 trabajadores/as. Villalonga considera que a finales del 2000, el servicio debe quedar solamente con 147. Con anterioridad se crea ESTRATEL, la cual es dirigida por altos "directivos" de Telefónica que a diciembre del mismo año 1998 absorbía entre un 30% a 60% de las llamadas al 1003.

La diferencia es sustancial: el modelo de relaciones laborales de Telefónica (convenio, sindicalización, derechos, etc.), no tiene nada que ver con la inmensa mayoría de los contratos precarios y temporales (a tiempo parcial) que rigen las relaciones laborales de ESTRATEL:

Este modelo de relaciones laborales se sustenta en:

- . Desregulación laboral
- . Contratos precarios (de días, de horas...)
- . Disciplina férrea en la organización del trabajo: control por ordenador, control de la actividad, falta de formación y menos comprensión sobre los problemas que se plantean en un trabajo de información sobre necesidades.
- . Salarios disminuidos
- . Inseguridad jurídica

Telefónica aplica con mano de hierro las nuevas formas de gestión de la mano de obra y de los procesos productivos, procediendo a una descentralización de una parte muy importante de su actividad: la información. Telefónica se desprende los "riesgos y venturas" pertinentes a su condición de dueño y señor empresario.

Se desvincula jurídica y laboralmente de más de 15.000 empleos (medias) anuales que realiza ATENTO (antes Estratel).

ATENTO se expande a donde llega Telefónica: Marruecos, América del Sur: Venezuela, Chile, Colombia, Perú, México, Brasil, Argentina, Puerto Rico, etc.

Sobre el Informe de Gestión de ATENTO 2004

Algunas Variables fáciles de analizar:

AÑOS	2003	2004	%
PLANTILLAS	8.419	10.429	23,8%
GASTOS DE PERSONAL (*)	130.000	154.968	19,20%
INGRESOS NETOS del Negocio (*)	175.828,00	203.934,00	15,98%
BENEFICIOS (*)	1.729,00	7.906,00	457,25%

(*) En miles de Euros

COMENTARIOS:

El crecimiento de las plantillas (23,8%) no responde sino, a los crecimientos espectaculares en la cartera de clientes, bien medidos por empresas, bien medidos por millones de llamadas, así como el crecimiento del mercado en el cual opera ATENTO y todas sus participadas.

Las Plantillas en su estructura es como sigue:

AÑOS	TOTAL	FIJOS	% s/t	NO FIJOS	% s/t
2003	8.419	2.561	30,41%	5.8558	69,58%
2004	10.429	2.254	21,61%	8.175	78,38%
Incr/Dis	23,8	88,01%	(9,8)	139,55	8,8

. De lo que se deduce que el aumento de personal tiene como consecuencia una disminución del empleo fijo, el cual cae en 9,8 puntos de un año a otro y el porcentaje de contratos temporales por el contrario aumenta en 8,8 puntos.

. Si además establecemos la relación que genera con respecto a los gastos de personal concluimos que con cada aumento de plantilla pagan menos por cada trabajador y que éste cada vez está peor pagado y con menor estabilidad en el empleo.

En la partida de **Gastos de Personal**, podemos analizar realmente el incremento de los costes de personal, referidos a los dos ejercicios 2003 y 2004:

CONCEPTOS	2003	PLANTILLA	2004	PLANTILLA	% Crecimiento 03/04
Sueldos y salarios asimilados	93.844		115.446		23,01%
Cargas sociales	29.913		37.616		25,75%
Indemnizaciones	5.802		1.414		(75,62%)
Otros gastos sociales	441		492		11,56%
TOTALES	130.00	8.419	154.968	10.429	

. Si contemplamos aisladamente las dos partidas relativas a los salarios directos e indirectos (sueldos + cargas sociales), estas han experimentado unos incrementos –media–, del 24,38%. Lo que pudiera hacernos pensar que los salarios de los trabajadores/as han crecido como los beneficios brutos de las grandes empresas del Bies 35, cuatro veces por encima de la inflación media. Pero las cosas son menos “contables” y las relaciones sociales siguen siendo igual de desiguales. La explicación la encontramos en los aumentos de plantillas (cantidades) significativos que se producen en el 2004 con respecto al 2003.

. Las plantillas crecieron el 23,8%, luego los gastos de personal lo hacen en la misma proporción. Es decir, los y las trabajadores/as de ATENTO, prácticamente tuvieron congelados sus salarios o bien, las plantillas aumentadas en 2.010 personas que entran a prestar servicios en el ejercicio 2004, percibirían salarios de acuerdo a las categorías peor pagadas del convenio del sector.

. Los costes salariales (gastos de personal) para ATENTO, disminuyen en el ejercicio 2004, ya que la partida de indemnizaciones (despidos) se reduce en un 75,62% (esto expresa que las salidas de los empleos fueron bastante menos conflictivas que en el año anterior o bien que en el 2003 se produjo alguna reestructuración encubierta o despidos objetivos con indemnizaciones relativamente por encima de los 20 días año).

. Si reelaboráramos el epígrafe de los Gastos de Personal del 2004 e hiciéramos un ejercicio de “contabilidad creativa” –a la cual las empresas son tan dadas–, nos encontraríamos que los gastos de personal deberían haber aumentado en un 20,1% (media de sueldos + cargas sociales + otros gastos sociales), resultando que dichos gastos supondrían en el ejercicio 2004: (Gastos de personal totales 2003 – Indemnizaciones) / plantilla 2003 = (gasto unitario * 20,1%) * plantilla 2004 = 184.772 miles de euros.

EMPRESAS PARTICIPADAS POR ATENTO:

EMPRESA	ACTIVIDAD	% participación	PATRIMONIO NETO	BENEFICIOS 2004
TEMPOTEL, SAU	ETT	100%	1.302	(45)
ATENTO SERVICIOS TECNICOS y CONSULTORIA, S.L.U.	Servicios relacionados con sistemas de información, consultoría, asistencia técnica y asesoramiento de empresas	100%	489	339
SERVICIOS INTEGRALES DE ASISTENCIA Y ATENCIÓN, S.L.U.	Gestión de Centros Especiales de Empleo, para promoción laboral de trabajadores minusválidos	100%	266	264
LEADER LINE, S.A.U.	El 20 de febrero de 2004 se produce una fusión de empresas (fusión por absorción de Leader Line por Atento)			

anexo

Directiva Bolkestein: En qué situación se encuentra

El Parlamento europeo adoptó en primera lectura y votación la propuesta de Directiva relativa a los servicios en el mercado interior.

El texto modificado y aceptado –insisto, en primera instancia– responde a un pacto político entre el Partido Popular Europeo y el Partido Socialista europeo.

Ahora, el texto se verá en la reunión del Consejo a celebrar bajo la presidencia de turno (Austria) y con posterioridad a la discusión (resulta de interés que van a opinar los franceses, cuando Chirac mantuvo que esta directiva bajo ningún concepto saldría adelante mientras mantuviera alguna “duda” acerca del tratamiento de los servicios públicos y las deslocalizaciones), volverá al Parlamento para una segunda lectura y votación.

No conocemos el texto en español y son cerca de 365 páginas y en consecuencia debemos mantener que la actual propuesta (con sus modificaciones) sigue siendo la propuesta más desreguladora de todos los servicios, incluidos los públicos, con excepción de aquellos que ya se encontraban liberalizados como los servicios postales, los transportes, las telecomunicaciones y la energía: electricidad y gas.

Nuestra posición es y será: Fuera Directiva Bolkestein y es la única manera de ser consecuentes contra la lógica de la competitividad establecida por la Comisión y concretada en la estrategia de Lisboa.

En cuanto a las modificaciones concretas que tanto se airean: retirada del Principio del país de Origen (PPO), el sacar a los Servicios Públicos (SSPP) del ámbito de la Directiva y el respeto por los derechos laborales, fiscales y medioambientales, desde la lectura (no en castellano y con los problemas que eso supone, más cuando nos encontramos ante interpretaciones jurídicas y competenciales) rápida que hemos realizado decir:

1. Sobre el Principio de Origen: Desaparece la expresión y se remodela el artículo por el de “*Libre prestación de servicios*”. Así se garantiza que los “*Estados miembros respetan el derecho*

de los prestadores de servicios de proporcionar un servicio en un Estado miembro distinto de aquel en el que están establecidos. El estado miembro en el que se proporciona el servicio garantiza el libre acceso a la actividad del servicio así como el libre ejercicio en su territorio”.

El problema es serio, pues el artículo 43 del Tratado de la Unión señala que la libertad de establecimiento se efectúan en “*condiciones definidas por la legislación del país de establecimiento para sus propios residentes*” y en su artículo 50 señala que “*el prestatario puede, para realizar su prestación, ejercer, a título temporal, su actividad en el país en el que se hace la prestación en las mismas condiciones que las que el país impone a sus propios residentes*”.

Como vemos esto es una pura contradicción y al final quien resuelve es el Tribunal de Estrasburgo que para mayores complicaciones la propia directiva vuelve a señalar en su artículo 3.2 que se “*aplica sin perjuicio del derecho internacional privado, en especial el derecho internacional privado que rige los lazos de obligación contractuales y no contractuales (Roma I y Roma II)*”.

Detenernos en esto no es sólo un ejercicio retórico de reglas de juego, sino la esencia del capitalismo mercantil, pues el derecho internacional privado se aplica en las relaciones entre empresas y entre éstas y los consumidores.

En este caso concreto, la directiva (la actual propuesta, después de la modificación) señala que es el derecho del país del consumidor el que se aplica (Ver lo contado más arriba), ahora bien en el caso de contratos entre empresas, el derecho internacional privado deja la libre opción del derecho a las partes contratantes. Y, qué sucede -y aquí se encuentra la esencia de la libre prestación de servicios-, que EN AUSENCIA DE OPCION EXPLÍCITA SE APLICA EL DERECHO DEL PAIS DE ORIGEN ENTRE LA EMPRESA PRESTADORA Y SU CLIENTE.

Esto se denomina inseguridad jurídica la cual propicia cientos de conflictos ante el Tribunal de Justicia y este Tribunal sentencia en un solo sentido: el de la libre competencia.

1. Los Servicios Públicos: Aquí el cachondeo es mayúsculo pues separan o definen lo que son Servicios de Interés General (SIG) los cuales no son definidos sino que dejan la libertad de definir a cada estado miembro cuales son (imaginemos listas contrapuestas en función de intereses de estado...y no hace falta echarle mucha imaginación, pues si los polacos o austriacos consideran que la sanidad debe ser privada no constará como SIG, etc.) y los Servicios de Interés Económico General (SIEG), es decir aquellos servicios “

que corresponden a una actividad económica y que están abiertos a la competencia” (considerando 8bis).

El Tribunal de Justicia en sentencia en los asuntos C-180-184/98 sí definió lo que constituye una actividad económica: “cualquier actividad que ofrece bienes y servicios en un mercado determinado”. Esta interpretación considera que todas las actividades –con excepción de las actividades estatales– pueden y deben estar sometidas a las reglas de la competencia. Luego, ¿qué servicios públicos estamos diciendo que se excluyen? *iiii*.

Algunas conclusiones muy provisionales:

- a) Si es verdad que se eliminan del texto los aspectos menos presentables, pero la posibilidad de que el derecho del trabajo sea burlado es un hecho no solo cierto sino sujeto a las reglas de la competencia.
- b) No se garantiza el control de las empresas y el derecho que se aplique a la prestación de servicios no se encuentra definido con claridad con lo cual, inseguridad jurídica, lío, Tribunal....
- c) De garantizar los Servicios Públicos depende de lo que cada estado diga sobre que son SIG, luego el mercado manda.
- d) Hay un considerando nuevo que ha introducido la Directiva que es peligrosísimo –aún más–, el 21bis que dice “*las disposiciones en materia de procedimientos administrativos no apuntan a la armonización de estas últimas, sino que tienen como objetivo suprimir los regímenes de autorización, los procedimientos y las formalidades*” Conclusión de armonización de normas laborales, fiscales y medioambientales, nada de nada, luego las deslocalizaciones serán la gran lacra de esta nueva década, pues las empresas ahora desarrollan la productividad en cualquier parte del planeta.