



**SECRETARIADO PERMANENTE – COMITÉ CONFEDERAL**

**GUIÓN  
ASAMBLEA  
&  
HUELGA  
GENERAL  
20-J**

**Nº 73 JUNIO 2002**

**BOLETÍN**

**INFORMATIVO**

**2**  
**HACIA LA HUELGA GENERAL**  
**(ACUERDO XIV CONGRESO)**

**3**  
**NOS SOBRAN LOS MOTIVOS:**  
**¡ A LA HUELGA GENERAL !**

**6**  
**PRESUPUESTOS GENERALES**  
**DELESTADO 2002 Y EL GASTO SOCIAL**

**7**  
**LA REFORMA LABORAL 2001**

**10**  
**PACTO DE PENSIONES**

**14**  
**PACTO SOCIAL 2002**

**18**  
**LA LEY DE EXTRANJERÍA**

**19**  
**LA CGT RECHAZA LA LEY DE CALIDAD**  
**Y PROPONE MEDIDAS PARA REFORZAR**  
**LA ENSEÑANZA PÚBLICA**

**21**  
**FRENTE A LA UNIVERSIDAD DE LA LOU**

**21**  
**FP: AL SERVICIO DE LA PATRONAL**

**23**  
**EL PP LANZA UNA “CORTINA DE HUMO”**  
**EN LA PRIVATIZACIÓN**  
**DE LA SANIDAD PÚBLICA**

**24**  
**POR UNA NUEVA**  
**CULTURA DEL AGUA FRENTE**  
**AL PLAN HIDROLÓGICO NACIONAL**

**26**  
**REFORMA LABORAL**  
**Y SITUACIÓN DE LAS MUJERES**

**27**  
**SALUD Y SINIESTRALIDAD LABORAL**

**28**  
**ESTADÍSTICAS ECONÓMICAS 2002**

## HACIA LA HUELGA GENERAL (ACUERDO XIV CONGRESO)

- 1) Es acuerdo unánime de este XIV Congreso que la política económica y social del Gobierno del PP merece como respuesta necesaria y adecuada la convocatoria de una HUELGA GENERAL.
- 2) Es la respuesta que merecen el empeoramiento de la situación social, el impacto ecológico del PHN y de la política agro-alimentaria, la Ley de Extranjería, la precarización del mundo del trabajo, la previsible profundización del empeoramiento del sistema de pensiones y la reforma laboral impuesta por Decreto Ley.
- 3) Por ello, la CGT va a iniciar un trabajo de concienciación y divulgación de este objetivo dentro de nuestra afiliación y al conjunto de los/as trabajadores/as y ciudadanos/as del Estado Español.
- 4) También, la CGT propone a todas las organizaciones sindicales y sociales la necesidad de confluir en esa HUELGA GENERAL antes de fin del año 2001, para que este gobierno, y la clase económica a la que defiende, reciban la respuesta que merecen y que les haga cambiar su política contra las clases populares.
- 5) Los objetivos de esta convocatoria son:
  - La derogación de todas las medidas anti-sociales impuestas o acordadas por este gobierno contra los/as trabajadores/as y los/as ciudadanos/as.
  - Un cambio radical de la política económica desarrollada por el gobierno del PP que ha disparado la acumulación de capital en manos de unos/as pocos/as y el empobrecimiento de capas sociales cada vez más amplias.
  - Exigir la aplicación inmediata de medidas concretas que acaben con la precariedad laboral, con el paro, la temporalidad y la siniestralidad laboral.
- 6) CGT se compromete a confluir con todo aquél que de respuesta a esta necesidad de movilización, desarrollando cuantas iniciativas de lucha nos permitan avanzar en la consecución de estos objetivos.
- 7) El Comité Confederal de la CGT debatirá la evolución de esta situación para acordar en cada momento las acciones que sea posible realizar y acordar la fecha definitiva de esta HUELGA GENERAL

Valladolid, 6 de abril de 2001

## NOS SOBРАН LOS MOTIVOS... ¡ A LA HUELGA GENERAL !

Con el RD-L 5/2002 -“Reforma del sistema de protección por desempleo”- impuesto por el gobierno de manera autoritaria e intolerante, se consuma una nueva agresión contra la clase trabajadora en su conjunto y ,especialmente, contra los sectores más desfavorecidos: las personas desempleadas o con empleo precario. Con esta salvaje imposición y las próximas reformas ya anunciadas, **el PP avanza en una nueva precarización completa del trabajo:**

- ▶ **Obligando a aceptar cualquier puesto de trabajo**, acorde o no con la formación o vida laboral previa, sin posibilidad de elección por negativas que sean las condiciones del mismo, bajo amenaza de perder los ingresos de la prestación o subsidio por desempleo.
- ▶ **Incrementando la Movilidad Geográfica** de personas desempleadas, que son obligadas a aceptar puestos de trabajo hasta 30 Km. de distancia o 2 horas de su domicilio.
- ▶ **Avanzando en el DESPIDO GRATUITO** suprimiendo los salarios de tramitación que debe pagar el empresario en caso de un despido improcedente.
- ▶ **Acabando con la percepción del subsidio agrario (PER)** con el objetivo de eliminarlo a corto plazo.
- ▶ **Limitando la protección por desempleo** de contratos fijos discontinuos y emigrantes retornados.

- ▶ **Compatibilizando el cobro del paro con el trabajo** obligando, en determinados supuestos, a trabajar al tiempo que se cobra el subsidio por desempleo, ahorrándose el empresario esta parte del salario del trabajador.
- ▶ **Potenciando las fórmulas más precarias de contratación temporal.**

Nos encontramos ante la imposición del modelo económico y social puramente neoliberal, en el que la precariedad generalizada y la exclusión de sectores cada vez más amplios se ha convertido en norma. El gobierno legisla para las grandes empresas, a las que favorece para que incrementen sus beneficios mientras se empobrece a una gran mayoría social: trabajadores y trabajadoras, personas desempleadas o precarias, inmigrantes, jóvenes en busca de empleo, mujeres en la economía sumergida o a tiempo parcial, jornaleros y jornaleras del campo...

Para la CGT, detener esta nueva agresión es indispensable si no queremos que nuestros derechos sean pisoteados. Pero además, es necesario luchar contra otras agresiones que han quedado anteriormente sin la respuesta adecuada:

- ▶ **Reformas Laborales:** abaratamiento del despido hasta 33 días por año y máximo 24 mensualidades. Aumento de la eventualidad en la Administración. Flexibilidad del contrato a tiempo parcial....
- ▶ **Acuerdo de Pensiones:** pactado por la patronal, el gobierno y CCOO. Amplía los años cotizados para el cál-

culo de la base reguladora a la totalidad de la vida laboral y elimina la jubilación forzosa a los 65 años.

- ▶ **Ley de extranjería:** condena a miles de personas a una situación de máxima explotación y marginación al serles negados los más elementales Derechos Humanos (asociación, circulación, igualdad ante la ley...).
- ▶ **LOU, la Ley de Calidad y la Ley de FP:** convierten la enseñanza pública en subsidiaria de la privada, introduciendo criterios economicistas en detrimento de la calidad así como valores clasistas y reaccionarios.
- ▶ **Acuerdo Interconfederal 2002:** firmado por CCOO-UGT y el Gobierno. Impone la congelación salarial, la jornada en cómputo anual con distribución de horas en manos del empresario, la movilidad funcional y geográfica absoluta.
- ▶ **Privatizaciones de servicios públicos.** En los últimos años se ha desmantelado y privatizado la mayoría del sector público en beneficio de los amigos del gobierno de Aznar.
- ▶ **Recortes de las libertades públicas.** El gobierno del PP ha recortado o modificado muchas de las libertades públicas que se lograron tras la dictadura, reprimiendo con dureza toda contestación social de cualquier índole: trabajadores, estudiantes, pensionistas, movimientos sociales...
- ▶ **Agresiones al medio ambiente.** El Plan Hidrológico Nacional pretende ser aprobado pese a la oposición de cientos de miles de personas afectadas por el mismo.

## NO DEBEMOS OLVIDAR CUAL ES NUESTRA REALIDAD:

La política económica del gobierno, concretada en materia económica a través de unos Presupuestos Generales cada año más regresivos y una reforma fiscal al servicio de los intereses del capital, así como la complicidad mantenida por el modelo sindical de CCOO-UGT, ha supuesto que, en el estado español, los últimos años hayan sido de permanente retroceso:

***Constante pérdida de poder adquisitivo.** Una vez más el IPC previsto (2% para el 2002) es superado por el IPC real (2,1% en mayo) con una acumulada anual del 3'6 que supera en mucho el 2,9 pactado de media en los convenios. Una pérdida que se hace especialmente significativa para la Función Pública, para quienes cobran el salario mínimo (el menor de toda la UE) y para los salarios más bajos.*

***El índice de paro es el mayor de la UE, tenemos la mayor tasa de eventualidad (33%) en el empleo y en la contratación (92%). En el primer trimestre el paro ha aumentado en 189.300 personas, destruyéndose 65.000 empleos netos.***

***Cada día mueren cinco personas en accidente laboral. Se producen cinco mil accidentes diarios, treinta y tres de ellos graves. Tenemos el doble de accidentes que la media europea.***

***Contamos con el mayor porcentaje de acoso laboral en el trabajo sufrido mayoritariamente por las mujeres, la tasa de empleo femenino duplica la del masculino a pesar de que su tasa de "actividad" es la menor de toda la UE, el salario medio de la mujer es el 30% menor que el del hombre y su índice de eventualidad y empleos atípicos es mayor.***

Es posible y necesario dar la vuelta a esta situación y **la CGT apuesta por un proceso de movilización SOSTENIDO EN EL TIEMPO, en el que una huelga general de 24 horas no sea un hecho aislado.** Una movilización que abarque cada vez más sectores: trabajadoras y trabajadores, ecologistas, estudiantes, inmigrantes, parad@s... con el objetivo de organizar una respuesta social amplia, plural, profunda y continuada a las políticas neoliberales del PP.

### **UNA MOVILIZACIÓN CON OBJETIVOS CONCRETOS:**

- ▶ **Contra la reforma de la protección por desempleo.**
- ▶ **Por la protección social plena. Servicios públicos y prestaciones sociales suficientes. Sanidad y Enseñanza públicas y de calidad. Pensiones garantizadas. Salario Social para tod@s.**
- ▶ **Por los derechos laborales. 35 horas semanales por ley, empleo estable –ni ETT's ni subcontratación- condiciones de trabajo dignas. Papeles para todos y todas.**
- ▶ **En defensa de los servicios públicos. Sanidad Pública y Enseñanza gratuitas, públicas y universales. Ni LOU, ni ley de Calidad ni de FP.**
- ▶ **Por la equiparación real de la mujer.**
- ▶ **Por las libertades individuales y colectivas.**

**20 DE JUNIO  
HUELGA  
GENERAL**

## PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO 2002 Y EL GASTO SOCIAL

El total de gasto que gestionarán el año próximo el Estado y la Seguridad Social asciende a 212.846 millones de euros, con un descenso del 1.1% en relación al presupuesto inicial de 2001. Igual que ocurre con las partidas de ingresos, la comparación no es homogénea por efecto del nuevo sistema de financiación autonómica. En el caso de los gastos, la distorsión se presenta en las cifras del Ministerio de Sanidad.

### GASTO SOCIAL

El total alcanza los 110.313 millones de euros, con una caída del 6,5% respecto de un año antes, debido a las transferencias de sanidad y otras prestaciones sociales a las comunidades. Respecto del total, este gasto supone 51,8 pesetas de cada 100, que en su mayor parte corresponde a las pensiones (casi 30 pesetas de cada 100), con un total de 62.453 millones de euros. El fondo de reserva de las pensiones se dota este año con 1.051 millones de euros.

La Seguridad Social dispone de unos ingresos de 83.375 millones de euros, de los que 67.214 corresponden a cotizaciones. Con la diferencia resultante, el sistema público dispone para 2002 de un nuevo superávit, en concreto del 0,56% del producto interior bruto, y que el Gobierno ha utilizado para cuadrar el déficit cero en el conjunto de los presupuestos.

El Instituto Nacional de Empleo (Inem) prevé que la tasa de paro registrado se sitúe en 2002 en 81,1%, frente al 8,63% de agosto pasado. En la Encuesta de Población Activa (EPA) se estima la creación de 277.300 empleos desde el último dato conocido correspondiente al segundo trimestre de este año.

Las sucesivas correcciones aplicadas al crecimiento económico se han terminado por reflejar en los Presupuestos Generales del Estado (PGE) publicados. Del entorno de los 400.000 empleos que se pensaban crear durante este ejercicio, se ha pasado a una previsión de 325.000. La marca para 2002 es de 277.300.

En los PGE se contempla una partida de 5.163 millones de euros (859.071, 7 millones de pesetas) para el fomento del empleo. Esto supone un 4,3% más que en 2000. La partida más abultada (1.863, 14 millones de euros) se la llevan las bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por la contratación indefinida.

A la formación profesional ocupacional, el otro pilar de la estrategia gubernamental contra el desempleo, se destinan 1.521, 27 millones de euros.

Con los presupuestos del INEM de 2001 y 2002 culmina la degradación en la financiación de dicho Instituto que se inició en 1997. Si en 1995, el INEM percibió del Estado prácticamente 802.000 millones de pts., en 1997 (primeros presupuestos elaborados por el gobierno del PP) dicha aportación se redujo a 274.000 millones, cuantía que progresivamente se fue reduciendo hasta alcanzar las cero pesetas del presente año y del próximo.

Esta regresiva evolución de las aportaciones públicas a la financiación del INEM es todavía más criticable

El Estado no solo se margina de la financiación de la protección a los desempleados sino que, además, se aprovecha de los excedentes de cotizaciones por desempleo para financiar todas las políticas activas de fomento del empleo, entre las que se incluyen las bonificaciones a las empresas, y que en todos los países se financian con recursos provenientes de la fiscalidad general.

Aún con ese volumen de excedentes en cotizaciones, el Gobierno apuesta por racionalizar la protección por desempleo, lo cual no hace sino aumentar la vulnerabilidad de los trabajadores en un contexto de enormes incertidumbres sobre el crecimiento económico y el empleo. Lejos de corregir su política fiscal y de empleo, el Gobierno pretende cargar.

Lejos de reducir la protección por desempleo, a cuyos intentos nos opondremos con rotundidad, es preciso mejorar la cobertura y la intensidad protectora por desempleo, porque además de haber recursos suficientes la inestabilidad de la economía puede acentuar los actuales niveles de desprotección social.

Incorporar a las mismas el fomento del empleo a través de la reducción y reorganización del tiempo de trabajo. Porque los recursos públicos destinados a favorecer el empleo y las oportunidades de los desempleados se sitúan entre los menores de la Unión Europea (1,1% de gasto público frente al 0,7% en España) aún teniendo una tasa de paro que duplica la de ésta.

## LA REFORMA LABORAL 2001

### INTRODUCCIÓN

Tras un estéril proceso de negociación entre la CEOE y los sindicatos UGT y CCOO, se ha aprobado recientemente el RD Ley 5/2001 introduciendo medidas que afectan a las modalidades de contratación y a la duración de los contratos, a la contratación indefinida, y otras modificaciones de menor calado.

Las posiciones del Gobierno del PP, ahora en mayoría absoluta, eran coincidentes con las de la CEOE, la cual no ha querido consensuar un acuerdo con los sindicatos, porque sabía que el Gobierno iba a resolver las discrepancias a su favor, legislando sin ofrecer nada a cambio. Mediante la discutible técnica del denominado “decretazo” ha aprobado lo que vamos a analizar en este pequeño informe. Las organizaciones sindicales CCOO y UGT han asistido impotentes a este escenario, ofreciendo además reacciones distintas la una de la otra. Ahora tenemos al Gobierno refocilándose en su prepotencia, satisfecho de cómo ha “resuelto los problemas del país”, sin por ello perder la capacidad de atraer de nuevo a los “representantes de los trabajadores” al reclamo de la mal llamada negociación.

Con una tasa de paro que se mantiene aún, en los datos oficiales, en el 13,6% (2.300.000 trabajadores de una población activa de 16.900.000) y un índice porcentual de temporalidad del 31,6% (3.700.000 contratos temporales frente a 8.000.000 de fijos), más del doble que los países de la Unión europea (13,8% de media), es difícil entender cómo las medidas que vamos a exponer pueden significar algún “incremento del empleo y la mejora de su calidad”.

### MODALIDADES DE CONTRATACIÓN: FORMA Y DURACIÓN

- A) En cuanto a la forma de los contratos, sólo se ha modificado el art. 8.2 del ET tal como veremos.
- B) En cuanto a la duración, se producen tres modificaciones de mayor calado que afectan a la contratación temporal:
- 1.-Se amplían notable e inexplicablemente los colectivos susceptibles de ser contratados en la modalidad de formación, entre 6 meses y dos años, modificando el art. 12.2 a/ del ET, en el sentido de suprimir el límite de edad -que estaba en 21 años, y sólo era inaplicable para trabajadores minusválidos-, ahora también a extranjeros en los dos primeros años de permiso de trabajo, desempleados de larga duración (más de 3 años), desempleados en situación de “exclusión social”, o desempleados incorporados en Escuelas Taller, Casas de Oficios o

Talleres de Empleo (recordemos que estos últimos debían tener más de 25 años y estaban excluidos por ello de esta modalidad). La previsión originaria de esta modalidad como vía de incorporación al empleo de jóvenes sin titulación desaparece, generalizándose un mecanismo más de contratación caracterizado por su temporalidad y bajo coste pues, no sólo permite la reducción del tiempo de formación, normalmente ficticio, del importe de la retribución, sino que está excluido de la protección por desempleo.

Sin duda una medida de desaproximación al panorama de la Unión Europea, y de valoración social despreciativa para los colectivos afectados.

- 2.-Se reduce el tiempo máximo negociable por convenio para el contrato eventual, del máximo de 13,5 meses en un período de 18, a sólo 12 meses, y trasladando la limitación reglamentaria de una única prórroga, al nuevo art. 15.1 b/ del ET. Este es todo el avance conseguido en el ámbito de las reivindicaciones de control del encadenamiento de la contratación temporal, que puede calificarse de inexistente en la reforma dada la mera retórica del nuevo ap. 5 del art. 15 del ET que se limita a recordar que “por convenio supraempresarial se pueden establecer requisitos para prevenir el abuso en la utilización sucesiva de la contratación temporal”, recordatorio innecesario pues ya sabemos que ello es posible pero los responsables de aquella negociación no han avanzado en este terreno y, hacer estas declaraciones sin la adopción de la menor medida correctora, constituye una hipocresía a la vista de las denuncias reiteradas, doctrinales y jurisprudenciales sobre esta materia, máxime teniendo en cuenta que era una de las principales “reivindicaciones” de la plataforma sindical de UGT y CCOO.
- 3.-Para cerrar este panorama, se introduce un nuevo contrato temporal en las Administraciones Públicas, denominado de inserción, en el ap. d/ del art. 15.1 del ET, cuyo objeto es la realización de una “obra o servicio de interés general o social” en el ámbito de sus competencias y como medio de proporcionar experiencia laboral al desempleado que lo suscriba. Sólo se establece el límite de no poder repetir tan extraordinaria posibilidad de acceso al empleo hasta los tres años tras la finaliza-

ción, pero ni se define en modo alguno qué es la obra o servicio de interés, ni tampoco su duración, que habrá de entenderse es la de la obra en cuestión, propiciando el abuso de la temporalidad en la contratación por parte de las Administraciones Públicas. La exclusión de la exigua indemnización de 8 días para esta modalidad en el nuevo art. 49.1 c/ del ET, y la posibilidad de extinción objetiva de los contratos indefinidos por insuficiente consignación presupuestaria en la ejecución de planes y programas públicos.

- C) En el marco de la contratación lo más señalado es la nueva configuración del denominado contrato de trabajo a tiempo parcial. La manera de afrontar esta situación no ha sido otra que deshacer buena parte de las medidas de garantía que se habían alcanzado, empezando por una indefinición del propio contrato que permite su utilización siempre que el número de horas al día, a la semana, al mes o al año sea, sencillamente inferior a la “joranda de un trabajador a tiempo completo comparable”, entendiéndose por tal un trabajador de la misma empresa o centro de trabajo con el mismo tipo de contrato que realice un trabajo idéntico o similar. Es difícil conseguir mayor indefinición, con lo que no sólo se desnaturaliza el contrato a tiempo parcial, haciendo imposible la coordinación de este contrato con otros parciales en otras empresas, sino que permite la práctica reconducción de cualesquiera nuevos contratos a esta modalidad, con un gravísimo nivel de inseguridad respecto de la jornada y horario como componente nucleares de cualquier relación laboral. Sin duda en pocos años se apreciará el devastador efecto de esta medida y el Gobierno podrá esgrimir nuestra equiparación y previsible superación de las medidas estadísticas europeas sin que el coste social aparezca como relevante en modo alguno. Como contrato a tiempo parcial se mantiene el de los trabajadores fijos discontinuos cuyas fechas de inicio y finalización de campaña sean predeterminables y ciertas, mientras que aquellos que no se repitan en fechas ciertas se reconducen al nuevo apartado 8 del art. 15 del ET, con las exigencias de llamada en el orden y forma establecido en los convenios como fijos discontinuos propiamente dichos, pero añadiendo la nueva regulación que también podrán contratarse éstos a tiempo parcial siempre que se prevea en la negociación sectorial, propiciando así un previsible caos en la utilización de estas modalidades por la variedad potencial que puede llegar a producirse.
- D) Por último en este capítulo, se han añadido al art. 15 del ET. los apartados 6 y 7, referidos a la igualdad de trato y derechos de los trabajadores temporales cuya antigüedad deberá computarse sea cual sea su modalidad de contrato, e igualmente se impone a los empresarios la obligación de infor-

mar a los trabajadores temporales sobre las vacantes existentes, estableciéndose que los convenios prevean las facilidades de acceso de estos trabajadores a la formación profesional continua. Estas medidas eran obligadas por transposición de la Directiva comunitaria antes señalada, y la primera de ellas, relativa a la igualdad de los temporales, esperamos que contribuya definitivamente a erradicar las prácticas restrictivas de derechos respecto de interinos y otros colectivos.

## FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Se estabiliza el contrato de fomento de la contratación indefinida introducido transitoriamente por cuatro años en la Disp. Adic. 1ª de la Ley 63/97, generalizándose su posibilidad de utilización como una modalidad contractual más, sin límite temporal y ampliándose el colectivo sujeto a esta posibilidad, a la práctica totalidad de los trabajadores: jóvenes de 16 a 30 años, mayores de 45 años, parados inscritos al menos 6 meses como tales, mujeres en sectores con menor índice de empleo (conforme a la OMT 16 de septiembre de 1998) y minusválidos. También para la conversión de temporales y formativos celebrados antes de 31 de diciembre de 2003.

El Cap. II del RD Ley 5/2001 continúa la política de beneficios para el programa de fomento de empleo indefinido, con cargo a los presupuestos del INEM y por el procedimiento de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, conforme a los porcentajes y con las exigencias previstas en dicho Capítulo.

Sin embargo, no debe olvidarse que el régimen jurídico de la extinción de estos contratos por despido objetivo, cuando sea declarado improcedente, sigue siendo a tenor de la Disp. Adic. 1ª ap. 4 del RD Ley 5/2001, de 33 días de salario por año trabajado, por lo que la potenciación a través de bonificaciones de estos contratos, y su generalización a la práctica totalidad de la población activa, provoca una expansión del abaratamiento del despido por cuanto, si bien la indemnización de 33 días sólo es aplicable al despido objetivo del art. 52 del ET, no puede olvidarse que dicha modalidad comprende el mecanismo resolutorio ajeno a la voluntad del trabajador, más flexible de nuestro ordenamiento conforme a la redacción del ap. c/ del citado art. 52, por lo que parece inevitable la generalización de esta modalidad contractual con las consecuencias señaladas.

## OTRAS CUESTIONES

Como cierre de esta breve exposición cabe hacer una referencia al menos, a cuatro cuestiones adicionales:

- 1.- Además de la ampliación del ámbito personal de aplicación del despido objetivo abaratado que ya se ha señalado, también se amplían los supuestos en los que cabe utilizar el referido despido, incor-

porándose una letra e/ en el art. 52 del ET. para la resolución de contratos inicialmente concertados por tiempo indefinido, y concertados para ejecución de programas públicos sin dotación económica estable y financiados con consignaciones presupuestarias anuales, ante la eventualidad de una insuficiencia de dicha consignación para el mantenimiento del puesto de trabajo de que se trate.

Aún cuando esta modalidad parece referirse a una reconducción del abuso de los contratos de obra o servicio en entidades públicas a favor del contrato indefinido, es evidente la indefinición del concepto de “planes y programas públicos” así como la simplificación del mecanismo resolutorio por el cauce del despido objetivo que, de resultar improcedente pese a la facilidad y ambigüedad de la causa extintiva, estaría también afectado por la indemnización reducida de 33 días que antes se expuso. Esta causa de despido afectará incluso a contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del RD Ley 5/2001.

2.–No tendrá ese efecto sin embargo, parece querer decir respecto de contratos celebrados con anterioridad al 4 de marzo de 2001 conforme a la Transitoria Segunda del RDL 5/2001, la nueva indemnización establecida por finalización de contratos temporales, de 8 días de salario por año de servicio, introducida en el nuevo art. 49.1 ap. c/ del ET., y ceñida tan sólo a los contratos de obra y servicio, eventuales y de relevo, pero no a los de interinidad, inserción y formativos. Sin embargo, pese al tenor literal de la citada Transitoria, parece insostenible el blindaje de los contratos temporales citados ante la nueva regulación indemnizatoria establecida, por lo que su aplicabilidad a cualesquiera resoluciones de los contratos temporales afectados, a partir de la entrada en vigor del RD Ley, deberá imponerse en vía judicial. Lejos en todo caso de los 12 días que se reclamaba por las organizaciones sindicales, no parece que dicha medida genere por sí misma en modo alguno, el efecto pregonado de reducción de la temporalidad que, ilustrativamente en nuestro país, sólo entre los jóvenes hasta 30 años alcanza la alarmante cota del 73,1% frente al 36,6% en la Unión Europea.

3.–Sí constituye sin embargo una decisión legislativa importante la reforma del art. 42 del ET. en cuanto a la definitiva clarificación de que la responsabilidad solidaria del empresario principal, se extiende no sólo respecto del contratista, sino también en las subcontrataciones, lo que era pacífico en la jurisprudencia, es decir, que todas las sentencias estaban de acuerdo sobre esto, suprimiéndose también el límite hasta ahora existente de proyección de aquella responsabilidad sólo sobre obligaciones salariales y de Seguridad Social “hasta lo que correspondería si se hubiera tratado de su personal fijo en la misma categoría”. Ello, unido a las novedades introducidas en los apartados 3, 4 y 5 res-

pecto de las obligaciones empresariales de información a los propios trabajadores, a la Tesorería de la Seguridad Social, y a los representantes legales, mejora la regulación de una materia en la que el cúmulo de situaciones abusivas alcanzan cotas alarmantes, propiciadas además por una doble interpretación jurisprudencial, restrictiva del concepto de lo que se debe entender por “propia actividad” para que opere el mecanismo de responsabilidad solidaria por un lado, y calificando los salarios de tramitación en despido como indemnización, a efectos de su exclusión de aquella responsabilidad. Ninguna de estas cuestiones, ni la clarificación del concepto de “cesión ilegal” subyacente en estas actividades de la llamada descentralización productiva, se abordan en la reforma de este precepto.

4– Por último, se deroga sin advertencia alguna en la Exposición de Motivos ni en el articulado, la Disp. Adic. 10ª del ET. que, como es sabido, establecía la posibilidad de utilización de la jubilación forzosa como instrumento para realizar políticas de empleo, lo que había llevado paulatinamente a la admisión jurisprudencial de la validez de aquella utilización - tan frecuente que un importante sector de la población cree que la jubilación a los 65 años constituye una obligación, y no un derecho -, incluso cuando no se estableciera en los convenios la menor medida alternativa de generación de empleo. Parece que, a partir del 4 de marzo, se cierra aquella posibilidad, en congruencia con la nueva línea que se perfila ya en el acuerdo de reforma de pensiones entre el Gobierno y CCOO, de incentivar incluso el retraso en la salida de la vida activa tras los 65 años. Sin embargo no está claro el alcance de dicha derogación y habrá que esperar, bien la tramitación parlamentaria o el desarrollo reglamentario para determinar sus efectos, al menos en cuanto a futuros convenios que pretendan abordar las denominadas jubilaciones forzosas por edad.

En suma, y sin pretender ser exhaustivos- también se modifica el art. 8. c/ de la Ley 14/94 ampliando la exclusión de utilización de ETT y se regulan bonificaciones para los propios trabajadores/as en situación de descansos por maternidad, adopción y acogimiento - éstos son los perfiles básicos de la reforma, cuestionable no sólo por el procedimiento seguido sino, especialmente, por vulnerar el derecho al trabajo, recogido en la Constitución. La obligación de los poderes públicos es, conforme al art. 9.3 de la Constitución, remover los obstáculos que dificultan la libertad y la igualdad efectivas de los individuos y de los grupos en que se integran. La disposición legislativa que acabamos de comentar no solo no remueve obstáculos, sino que hace todo lo contrario.

# PACTO DE PENSIONES

## I.- INTRODUCCIÓN

Con fecha 9 de abril de este año se hizo público el Acuerdo alcanzado entre el Gobierno, la patronal CEOE y CCOO con el objetivo declarado de “consolidar el sistema de la Seguridad Social en aras a la pervivencia de su estabilidad, saneamiento y equilibrio”, a cuyo fin se pretende incidir en el fortalecimiento del actual sistema de pensiones público y de reparto con el apoyo esencial del crecimiento económico y la creación del empleo.

## II.- FINANCIACIÓN DEL SISTEMA

En la línea de fortalecimiento de la financiación del sistema se adoptan las siguientes medidas:

**1.-** En primer lugar se establece un plazo máximo para la separación de la fuentes de financiación, de 12 años, que significa sencillamente, la adquisición del compromiso por parte del Estado de efectuar las aportaciones presupuestarias necesarias para cubrir la acción protectora de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, que en la actualidad sigue financiándose en buena medida, contra la previsión del art. 86 de la LGSS, a través de la recaudación por cotizaciones, que debería destinarse exclusivamente a la cobertura del régimen de prestaciones contributivas, para evitar el desequilibrio que en un sistema de financiación por reparto y no de capitalización, supone la sangría anual de casi un billón de pesetas transferidas del régimen contributivo al asistencial.

En efecto, esta medida es de la máxima importancia porque la pretendida crisis del sistema financiero que ampara las sucesivas decisiones de endurecimiento de los requisitos de acceso y cálculo de pensiones contributivas (es decir, las generadas por la cotización durante la vida laboral), no ha venido contemplando la irregular transferencia de recursos del sistema de protección contributivo, destinados a la cobertura del régimen asistencial, entre el que se encuentra la universalización de la asistencia sanitaria, las pensiones no contributivas o los complementos por mínimos, que deberían financiarse por todos los españoles con cargo a Presupuestos Generales antes del actual ejercicio económico del 2000 conforme a la Transitoria 14ª LGSS. Sin embargo, todavía en el presente año, casi el

100% de los complementos por mínimos (654.000 millones de 670.000) se sigue financiando con cargo a los recursos del régimen contributivo, dificultando la estabilidad y consolidación de éste.

La progresiva asimilación por los Presupuestos Generales desde el Pacto de Toledo, en el que se clasificaron estos desajustes, de la protección de la asistencia sanitaria o de las asignaciones por hijo a cargo, así como el incremento del número de cotizantes ha mejorado la situación financiera del sistema contributivo, que actualmente tiene un superavit de 1,2 billones anuales, del que más del 50% se sigue destinando a la cobertura de los complementos por mínimos, que deberían estar ya financiados por los Presupuestos Generales del Estado y no por los de la Seguridad Social.

**2.-** Junto con el compromiso de separación de fuentes de financiación se asume también la constitución de un Fondo de Reserva que, en un sistema de reparto se hace imprescindible para afrontar desfases de tesorería en eventuales situaciones críticas de desajuste entre cotizaciones ingresadas y prestaciones asumidas. Este Fondo, que no debe magnificarse como única garantía del sistema, se considera que en el 2004 debe ascender a 800.000 millones, importe en que se calcula el abono de una mensualidad del total del pago de todas las prestaciones periódicas que abona, con prorrata de pagas, la Tesorería General. A dicho fin, los excedentes en las cotizaciones sociales se destinarán preferentemente para la constitución del Fondo y guardando el “necesario equilibrio entre mejora de prestaciones y reducción de cotizaciones sociales”, lo que se ha de poner en conexión con el superavit antes mencionado y con la dilatación del periodo de separación de fuentes, por lo que nos hallamos ante un objetivo perfectamente ejecutable que confiemos no se vea empañado por la reducción de cotizaciones patronales como compensación por la mejora de prestaciones contenida en el Acuerdo.

**3.-** También relacionado con la financiación, y a fin de evitar pérdidas de recaudación en el sistema, garantizando el acceso de los trabajadores a la integridad de sus prestaciones, se establece en el ap. XI una importante medida de control del cumplimiento empresarial de las obligaciones de cotización mediante el compromiso de remisión anual por la Tesorería General a todos los trabajadores de un documento-informe

expresivo de la cuantía y número de cotizaciones ingresadas por los empresarios a fin de verificar la corrección de las mismas y promover oportunamente en su caso, la actuación de la Inspección. Igualmente se contempla la competencia de las Entidades Gestoras para efectuar declaraciones de responsabilidad directa empresarial en materia de prestaciones por incumplimiento de obligaciones de alta y/o cotización, evitando la judicialización obligada hasta ahora en esta materia.

Por contra, se prevé una limitación del principio de automaticidad de prestaciones, en virtud del cual ante un incumplimiento empresarial abona la prestación la Entidad Gestora subrogándose en los derechos y acciones del trabajador frente al empresario, estableciéndose que dicho anticipo se limite hasta la cuantía de dos veces y media el SMI, por lo que en el diferencial superior que pudiera generarse se elimina el anticipo y no quedará más alternativa que promover la reclamación directa al empresario, que puede en no pocas ocasiones, resultar infructuosa. El conocimiento a través del informe anual antes mencionado, de la realidad y efectividad de las cotizaciones resulta así especialmente relevante para evitar sorpresas que pueden resolverse, antes del hecho causante de una prestación, a través de las oportunas denuncias a la Inspección de Trabajo.

### III.- JUBILACIÓN FLEXIBLE

La ampliación de las posibilidades de acceso a la jubilación anticipada se ha calificado por CCOO como el mayor logro sindical del Acuerdo.

1.- El punto IV del mismo contempla en primer lugar, un conjunto de medidas para promover la permanencia en la actividad laboral de los trabajadores con 65 años, tales como la modificación de la jubilación parcial, exoneración de cotizaciones a los mayores de 65 años, posibilidad incluso de incremento del porcentaje de jubilación por encima del 100% con más de 35 años de cotización, y modificación del subsidio para mayores de 52 años a fin de evitar su pérdida automática al alcanzar el trabajador los 60 o 65 años de edad. En suma, parece quererse potenciar el mantenimiento de la actividad profesional de los trabajadores con derecho a pensión de jubilación, en línea con la derogación de la Adicional Décima de la LET. que se contenía en el RD Ley 5/2001, y que difícilmente se compagina con una realidad social en la que se reduce de forma progresiva la oferta de mano de obra en especial en las actividades profesionales clásicas, sin que se produzca

una coherente reducción del tiempo de trabajo que reparta equitativa y adecuadamente el mismo. No parece pues que nos hallemos más que ante declaraciones de intención cuya plasmación, de limitarse a lo expuesto, en modo alguno alterarán la tendencia real a la extinción de los contratos, no ya a los 65 años sino con mucha anticipación a dicha fecha. La bonificación incluso de cotizaciones a trabajadores con 55 años y 5 de permanencia en la empresa, contemplada en el ap. XII del Acuerdo, contrasta notablemente con las sucesivas decisiones adoptadas por CCOO en numerosos expedientes de regulación, luego ratificados políticamente por la Autoridad laboral, de extinguir masivamente contratos de trabajadores sólo por el hecho de alcanzar esa edad, e incluso inferiores a fin de mejorar la cuenta de resultados de las empresas afectadas (el expediente de julio de 1999 en Telefónica, con más de 10.000 trabajadores afectados resulta ilustrativo al respecto).

2.- Pero, el éxito sindical al que alude CCOO se refiere a la posibilidad de jubilación anticipada, que pretende dar solución a la realidad social de la legión de trabajadores expulsados del mercado de trabajo precisamente a partir de los 55 años de edad como media. En efecto, la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada, aún con el efecto penalizador de un 8% de reducción por cada año que falte para los 65 de edad, y a partir de los 60, se halla restringida en la actualidad a los mutualistas antes de 1 de enero de 1967, lo que supone que apenas queden poco más de un millón de trabajadores que puedan acogerse a esta posibilidad. Con la Ley 24/97 de 15 de julio y el RD 1647/97 de 31 de octubre se mejoró la situación, reduciendo el coeficiente del 8% al 7%, pero sólo para quienes reunieran además la cifra de 40 años de cotización bajo presupuestos complementarios que hicieron irrelevante la medida.

Ahora se contempla el acceso a la jubilación anticipada, además de conforme a la legislación anterior, también para los trabajadores a partir de los 61 años cuando tengan 30 de cotización, el cese no sea imputable al trabajador y éste permanezca 6 meses inscrito como demandante de empleo, disminuyendo los coeficientes reductores de la pensión en función del número de años de cotización acreditados, de forma que con 30 años o menos se mantiene el 8%, entre 31 y 34 es el 7,5%, entre 35 y 37 el 7%, entre 38 y 39 el 6,5% y a partir de 40 años o más es del 6%.

Sin duda constituye una mejora del régimen precedente, que se acompaña de la obligación de incluir en los expedientes de regulación de empleo, acuerdos de financiación de convenios especiales para mantener el

nivel de las cotizaciones hasta los 65 años, con reparto del coste entre empresarios y trabajadores en la misma proporción que en activo (actualmente 23,6 y 4,7% para contingencias comunes).

UGT ha criticado este apartado por haber reducido la posibilidad de acceso a partir de los 61 años en lugar de los 60 como estaba previsto en la plataforma conjunta, y por no incluir el compromiso adicional de mejorar la base de cotización de los desempleados mayores de 52 años en activo a fin de evitar la reducción a mínimos que en las pensiones de jubilación sufren estos colectivos. En efecto, esta última medida, de indudable relevancia en la realidad social existente, no se contempla en el Acuerdo, que se limita a suprimir la extinción del subsidio por el acceso a la edad de jubilación contributiva pero sin alterar la protección mínima dispensada.

Ello, junto con el compromiso asumido por CCOO en el ap. V, de revisar a partir del año 2003 el sistema de cálculo de la base reguladora de las pensiones, para ampliar la misma de los 15 años previstos en dicha fecha, hasta la totalidad de la vida laboral del trabajador, con la consiguiente reducción de cuantías derivadas de la ampliación del periodo de cálculo y de la dificultad de contar con una estable y continuada vida de cotización, ha constituido el principal motivo de oposición de UGT al Acuerdo, por su incongruencia con la realidad de la situación financiera del sistema, no estabilizado por un retraso de la separación de fuentes sólo imputable a los propios poderes públicos.

#### IV.- MEJORA DE PRESTACIONES.

El ap. VI, así como también el VII y el VIII del Acuerdo abordan las principales medidas de mejora de prestaciones y que, bajo el principio de solidaridad, afectan a las siguientes:

**1.- Viudedad.-** Se contempla una mejora progresiva del porcentaje aplicable a la base reguladora, que pasará del 45% actual al 52%, e incluso al 70% en pensionistas con cargas familiares, estableciéndose la obligación de regular un nuevo marco de compatibilidades que por razones clientelistas de índole político nunca se ha abordado hasta el momento, y que posiblemente una vez regulado compense el coste efectivo de las mejoras previstas. Se prevé el mantenimiento de la pensión aunque se contraigan nuevas nupcias si se trata de personas mayores o discapacitadas (?), cuando la pensión sea la principal fuente de ingresos y se trate de personas con menores niveles de renta.

**2.- Orfandad.-** Se prevé la extensión de la edad para la percepción de la pensión hasta los 22 años con carácter general y 24 años si se es huérfano absoluto, siempre que, en todo caso el huérfano no trabaje o sus ingresos sean inferiores al 75% del SMI.

**3.- Pensiones mínimas.** También se contempla, sin concreción, el incremento de las pensiones mínimas de jubilación y de viudedad para menores de 65 años, que al parecer se elevarán hasta los mínimos establecidos para quienes han alcanzado esa edad, pasando por tanto de 54.905 y 64.850 ptas. a 62.455 y 73.550 ptas. mensuales. Igualmente se apunta la necesidad de incrementar las pensiones del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), como sistema residual que aún subsiste para quienes generaron su derecho exclusivamente con cotizaciones hasta 1966, y que constituyen uno de los mínimos del sistema actual, que al parecer pasarán de 44.145 ptas. a 54.905 ptas. conforme a los materiales de trabajo de CCOO pues, tampoco aquí se concretan cuantías.

En todo caso, el incremento de estas pensiones se hacía imprescindible conforme a todos los programas electorales del pasado año, y suponen una afectación de casi 4 millones de pensionistas, más de dos de viudedad, casi 260.000 de orfandad y más de un millón y medio en pensiones mínimas cuyo coste social no sólo es necesariamente asumible, sino también financieramente tal como se analizó por lo que resultaba incomprensible la falta de materialización de esta medida, dosificada con habilidad por el Gobierno en la actual coyuntura.

**4.-** También como mejora prestacional, se ha de situar la vieja reivindicación de acceso de los trabajadores autónomos, incluyendo a los trabajadores por cuenta propia de los regímenes agrario y del mar, a la pensión de incapacidad permanente total "cualificada", es decir, al incremento de la pensión del 55% al 75% cuando se alcancen los 55 años o más y no se ejerza una actividad ni se tenga la titularidad de un establecimiento mercantil o industrial. Hasta ahora dicha posibilidad está limitada a trabajadores por cuenta ajena, si bien eximidos del requisito de probar una dificultad de encontrar empleo al ser ello un hecho notorio (art. 6.2 del D. 1646/72 y Sentencia del T. Co. 137/87 que declaró no discriminatoria su inaplicación a los autónomos).

**5.-** Por último, el ap. VIII del Acuerdo contempla, como consecuencia del progresivo aumento de la esperanza de vida y de la necesidad de integración de las personas minusválidas, un compromiso de estudio de las medidas a adoptar para una adecuada atención a la dependencia de esos colectivos en el marco de un sis-

tema efectivo de protección social. Los trabajos deben estar finalizados antes del 30 de junio del año 2002 a fin de preparar los proyectos legislativos que, coordinando la actividad de todas las Administraciones, regulen los servicios necesarios para complementar la protección, promoción de la convivencia e integración social de las personas mayores y minusválidos.

## LA RESPUESTA NECESARIA

Ya han hecho la reforma laboral, luego han apretado más el tema de las pensiones, solo les queda la reforma de la Negociación Colectiva, para lo que ya han empezado a reunirse. A finales de este año 2001 supuestamente ya se habrán cargado todos los pequeños elementos que les molestaban y que estaban entre ellos y nosotros. Para seguir plantando cara tenemos la ocasión de la próxima huelga general. Y viene al caso citar los Acuerdos de nuestro Decimocuarto Congreso:

El valor que nosotros le damos a la movilización, a la confrontación social, sin la cual no podrían explicarse la mayoría de las conquistas del movimiento obrero, debe ser otra característica que nos identifique. La combinación entre movilización y negociación, de forma equilibrada ( no matar moscas a cañonazos ni tampoco lo contrario) ha de ser una constante en nuestra práctica. Con la movilización, desde la acción directa, nos ponemos en situación de igualdad ante los poderes para poder negociar. Nos ganamos su "respeto" y, por tanto aumentan las posibilidades de llegar a un acuerdo beneficioso para los trabajadores, a quienes todos sabemos que nadie regala nada.

Puede parecer una obsesión de nuestra organización pero la movilización y la dinámica movilizadora son imprescindibles para el desarrollo de una Acción Sindical que sea creíble y que tenga garantías de éxito. Hay que recuperar la capacidad de movilización y enfrentarse sin miedo antes de que perdamos la oportunidad de hacerlo. Por supuesto, sin asomo de aventurismo. No es esa la estrategia de CGT. Nosotros apostamos por alcanzar acuerdos que nos permitan superar los límites impuestos por patronal / gobierno / organizaciones sindicales, dentro de los procesos de negociación, tal y como lo definen nuestros acuerdos. Empresa por empresa, sector por sector, territorio por territorio, la movilización es un instrumento necesario para hacernos avanzar, imponiendo reivindicaciones y aglutinando descontentos.

Midiendo correctamente (posibilidades, fuerzas, tiempos, repercusiones, ...), cada convocatoria y aprovechando el potencial conjunto de la organización tanto

en lo más general (concertación social, pensiones, vivienda, medio ambiente, salario social, ...), como en lo más concreto (negociación colectiva, ERE's, privatizaciones, despidos, ...).

La situación socioeconómica del Estado español exige una acción contundente. Mientras en nuestro país sean millones las personas que carecen de un salario digno para vivir, o mientras todavía haya más de un millón de hogares sin ningún tipo de ingreso, o mientras más de la mitad de la población activa esté bajo las garras de la precariedad, o mientras millones de puestos de trabajo sean en realidad puestos de servidumbre y de esclavitud, mientras esto continúe así, la CGT está obligada a movilizarse, y ante esa perspectiva tenemos que plantearnos la posibilidad de convocar cualquier tipo de movilización, incluida la huelga general. Debemos estar preparados para realizarla.

Ya es hora de desarrollar de una manera medida y sistemática los métodos de lucha con los que contamos, desde las asambleas hasta la huelga general, pasando por las movilizaciones clásicas, por las marchas contra el paro, la resistencia no violenta, la recuperación del mitin público, el boicot y las posibilidades que nos abre la tecnología de la comunicación. Para llegar desde un trabajo progresivo y evaluable, a la huelga general, a la que habría que dar continuidad con nuevas movilizaciones.

## PACTO SOCIAL 2002

Desde la primera hasta la última línea recoge los contenidos de la reforma laboral del Gobierno y todas las pretensiones de la patronal para dotarse de mecanismos de flexibilidad laboral (tanto interna como externa), de precariedad laboral y de congelación salarial mientras que sus beneficios siguen creciendo:

- 1. CONGELACIÓN SALARIAL**, que en el acuerdo se denomina con el eufemismo "moderación salarial", fijando el tope máximo de subida en los convenios colectivos en el 2% IPC previsto con carácter estatal, limitando la aplicación del IPC autonómico.

Se establece la posibilidad de introducir una cláusula de revisión salarial en caso de desviación del IPC, eso siempre y cuando ésta vaya ligada al incremento de la productividad de las empresas. Si atendemos a la introducción del documento en la que se justifica el freno de la economía y las dificultades por las que pueden pasar las empresas, esta previsión de cláusula de revisión se quedará vacía de contenido aunque lo hayan vendido como un gran logro sindical.

- 2. FOMENTO DEL ESTABLECIMIENTO DE LA CLÁUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL:** esta cláusula viene formando parte de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, siempre y cuando se dé un supuesto de hecho perfectamente definido como es la inestabilidad económica de las empresas del sector, dado que estamos en presencia de una cláusula de carácter extraordinario.

En definitiva, el acuerdo no hace sino recoger de forma textual la regulación que de la inaplicación del régimen retributivo se efectúa en el Estatuto de los Trabajadores/as, lo que nos induce a pensar que la verdadera intención que subyace es forzar la inclusión de la cláusula.

- 3. MODIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA SALARIAL**, potenciando los conceptos variables. Será el aumento de la productividad la que determine la percepción de complementos salariales. Otra de las medidas que tanto UGT como CC.OO. consideran la panacea para remediar los males del empleo y los problemas de la economía de este país.

La modificación de la estructura salarial es algo que se ha ido incorporando en los últimos años a través de medidas tales como la desaparición de conceptos como la antigüedad, pluses de transporte o todos aquellos complementos ligados al puesto de trabajo; con esta previsión se pretende acentuar esta tendencia extendiéndola al mayor número de sectores posibles.

- 4. EL EMPLEO** es uno de los grandes capítulos en que se divide el Acuerdo. No contiene ninguna norma efectiva que nos permita vislumbrar un compromiso empresarial para la mejora de la precariedad contractual existente, mediante la conversión de contratos temporales en fijos. La única referencia al respecto es que la conversión de temporales en fijos "sería buena para la estabilidad".

No existe ninguna medida de incremento de contrataciones, y el documento se limita a recoger declaraciones programáticas sin aplicación práctica ni efectiva para los desempleados/as, ni para los millones de trabajadores/as que se encuentran en situación de precariedad laboral y contractual.

Si hay que salvaguardar la incertidumbre empresarial, ¿por qué no se ha salvaguardado la incertidumbre de los trabajadores/as que ven día a día cómo sus contratos laborales son más precarios y sus derechos laborales menores?.

Con las cifras recogidas al inicio de este documento hemos visto cómo, hasta la fecha, se han demostrado insuficientes e ineficaces las medidas de fomento del empleo surgidas de los pactos sociales y de las reformas laborales y que, aún siendo cons-

cientes del aumento del desempleo, no se establece ninguna medida que realmente facilite la creación de nuevos puestos de trabajo; muy al contrario, la indicación que se hace sobre las contrataciones laborales va a facilitar la rotación de los desempleados y la precarización de las contrataciones, sin que revierta en un aumento real de los puestos de trabajo.

Las declaraciones programáticas que contiene el documento en materia de empleo son:

- ❑ **MANTENER E INCREMENTAR EL EMPLEO, FOMENTAR SU ESTABILIDAD Y CONTRIBUIR A EVITAR AJUSTES TRAUMÁTICOS.**

Las medidas para conseguir esto son:

- I. Insistir en la Moderación Salarial.
- II. Aplicación del sistema de contratación temporal.
- III. Mecanismos de flexibilidad interna.

De estas medidas se desprende que seremos los trabajadores/as los que deberemos asumir la responsabilidad de incrementar el empleo y reducir las listas de desempleados/as; ello por la sencilla razón de que van a tener que renunciar a sus derechos económicos y van a padecerla flexibilización de su relación laboral con medidas como: reducción de jornada, movilidad funcional, modificación sustancial de condiciones de trabajo en su conjunto y expedientes de regulación de empleo temporales.

El acuerdo hace una descripción más que bondadosa de los beneficios de los contratos temporales, llegando incluso a afirmar que sería conveniente fomentar su utilización. Bastaría con analizar los resultados que han arrojado en el fomento de la contratación para concluir que no han cumplido ninguno de los objetivos para los que fueron introducidos en nuestro ordenamiento jurídico.

- ❑ **EQUILIBRIO ENTRE FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD PARA DEFENDER EL EMPLEO Y EVITAR AJUSTES TRAUMÁTICOS DEL MISMO.**

Con este eufemismo se recogen una serie de medidas en las que abiertamente se dan todo tipo de facilidades a los empresarios para reducir los derechos de los trabajadores/as en el marco de su relación laboral, prescindiendo del concepto de "estabilidad" laboral proclamado tanto por la Constitución como por el Estatuto de los Trabajadores/as.

Todo ello para, supuestamente, limitar los ajustes de empleo aunque sólo los definitivos ya que se establece la necesidad de incorporar ajustes de empleo temporales con medidas como:

- I. **MOVILIDAD FUNCIONAL / ESTRUCTURA PROFESIONAL:**

Se insta a favorecer el criterio de "grupo profesional", lo que favorece de forma incuestionable el Derecho de Movilidad funcional en manos de los empresarios, al no contar con límite alguno para su ejercicio dentro del grupo profesional; no se puede admitir la afirmación contenida en el acuerdo en la que se dice: "Contar con adecuadas estructuras profesionales y con mecanismos ágiles de movilidad funcional puede constituir una alternativa real a los ajustes de plantilla", pues inmediatamente nos preguntaríamos ¿a cambio de que tipo de renuncias de los trabajadores/as.?

A esto habría que añadir que los criterios para la definición de los grupos profesionales contenidos en el acuerdo no son precisos ni concretos, lo que puede agrupar a trabajadores/as de muy diversa índole funcional y poco relacionados entre sí.

- II. **GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, LA DURACIÓN Y REDISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA:** Se recoge la promoción en el ámbito de los convenios colectivos de cuantas medidas sean necesarias para

"favorecer" el poder del empresario para distribuir de forma irregular el tiempo de trabajo, dificultando el ejercicio de los derechos de los trabajadores/as.

En este sentido se insta a:

- Determinar la jornada en cómputo anual, con una distribución flexible de la misma y, en consecuencia, de los tiempos de descanso, dejando en manos de los empresarios los límites de la distribución.
- Limitar las horas extraordinarias a las "estrictamente necesarias"; sin embargo, no se recoge cuantas horas son estrictamente necesarias.

**III. ACUERDOS ALTERNATIVOS A LOS AJUSTES DE EMPLEO.** Bajo esta rúbrica se pueden estar recogiendo las previsiones que, en la actualidad, se vienen aplicando en las grandes empresas y que pretenden extender a todos los sectores, reconociendo de forma expresa que durante el próximo año van a existir serios ajustes de empleo. Dentro de estos acuerdos se podrán incluir medidas tales como:

- Modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- Contrataciones a cambio de jubilaciones incentivadas.
- Reducciones salariales para las nuevas contrataciones.
- Suspensiones temporales de los contratos, es decir: expedientes de regulación temporal.
- Reasignación de trabajadores/as.
- Modificación de las estructuras organizativas y de puesto de trabajo.
- Reducciones de jornada.

**5. INFORMACIÓN:** bajo este epígrafe se hace una declaración acerca de la importancia de la información en el ámbito del empleo.

Sin embargo, los derechos de los representantes de los trabajadores/as en materia de información son los que legalmente tienen concedidos en base al Estatuto de los Trabajadores/as.

La mayor novedad es la creación de los observatorios sectoriales estatales para el empleo y la competitividad, pero no se les otorga ninguna función concreta.

**6. EN MATERIA DE FORMACIÓN:** lo más destacable es el apoyo al Sistema Nacional de Cualificaciones a través del que se derivarán todas las acciones formativas, tanto ocupacionales como regladas y de formación continua.

En este sentido, hay que hacer constar que el ejecutivo ha aprobado un Proyecto de Ley sobre Formación Profesional, que supondrá una homologación de los tres tipos de formación: continua, reglada y ocupacional.

**7. CON RESPECTO AL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO ENTRE HOMBRES Y MUJERES,** no se incorpora ninguna novedad; el texto de nuevo se limita a realizar una declaración de intenciones y fomentar la idea de aplicar la Ley 30/1999 de Conciliación de la vida familiar y laboral.

Desde 1989, no se ha introducido en nuestro país ninguna medida novedosa que facilite el acceso de la mujer al mercado de trabajo, las únicas medidas que se han adoptado han ido encaminadas a la adaptación de los derechos derivados de la maternidad, adopción y acogimiento a los países de nuestro entorno.

**8. SALUD LABORAL:** a pesar del alto índice de siniestralidad que presenta nuestro mercado de trabajo, tampoco se ha conseguido arrancarn ningún compromiso por parte de los empresarios encaminado al estricto cumplimiento de las normas de seguridad y prevención de los riesgos

laborales. El acuerdo se limita a enumerar algunas previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales cuando la realidad y las muertes de tantos trabajadores/as nos demuestran que los empresarios incumplen sistemáticamente la normativa de salud laboral.

Pero sí se han preocupado de incluir medidas que podrían atentar contra la libertad sindical y los afiliados de las demás organizaciones sindicales al intentar, mediante la negociación colectiva, cambiar los mecanismos de elección y designación de los delegados de prevención. Por otro lado se oculta que alguna de esas medidas puede chocar frontalmente contra las previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

9. **ASEC:** Dentro de la articulación de la negociación colectiva se hace una referencia directa a la inclusión en el mayor número de sectores posibles del Segundo Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos.

Este sistema, diseñado para limitar la capacidad reivindicativa y movilizadora de los trabajadores/as, no ha sido favorable para los intereses de los mismos, pues supone una clara limitación de los derechos de conflicto colectivo así como una clara exclusión de los legítimos representantes de los trabajadores/as en dichas medidas, al supeditar todos los desacuerdos a un sistema arbitral que favorece la actuación de mala fe en muchos casos por parte de los empresarios.

## LA LEY DE EXTRANJERÍA

La Ley Orgánica 8/2000, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España, más conocida por la “Ley de Extranjería”, cumple en estas fechas un año de existencia. El 23 de enero del 2.001 entró en vigor la nueva ley de extranjería, con la que se produjo un enorme retroceso en los derechos y garantías de uno de los sectores de nuestra sociedad, las personas extranjeras que viven en el Estado español. Esta ley, al igual que sus predecesoras, la ley 4/2000 y la 7/85, conciben al inmigrante como mano de obra barata y a la inmigración como un problema, agravando aun más las circunstancias de marginación y exclusión social de la comunidad inmigrante consecuencia del tratamiento meramente policial dado por esta ley a toda la temática de la inmigración. La Ley de Extranjería ignora a los inmigrantes como personas, y como tales con derechos, y dificulta la integración de las personas venidas de fuera que viven y trabajan aquí, propiciando su superexplotación, su exclusión y su rechazo social.

Desde esa perspectiva, los y las trabajadoras extranjeras y sus familias son vistos fundamentalmente como individuos de segunda clase, cuyos derechos están sometidos al “interés nacional”, tratados como sospechosos y presuntos delincuentes a los que hay que dar un tratamiento policial, y expuesto impunemente a una situación de precariedad laboral y de indefensión ante la explotación de las mafias y de las empresas que los contratan, ignorando en la práctica cualquier actuación real y seria en el marco de la integración social y la igualdad de derechos.

Mientras vivimos en esta etapa globalizadora de liberalización del comercio sin igual, donde el capital y las mercancías ya no conocen fronteras en Europa, se obstaculiza la libre circulación de ciudadanos entre países pobres y ricos; se elimina la igualdad de derechos fundamentales entre ciudadanos e inmigrantes en situación de regularidad; se elimina para los “sin papeles” derechos fundamentales como los de reunión, asociación, manifestación, sindicación y huelga; se limitan los derechos de libre residencia y circulación; se obstaculiza a través de múltiples trabas la reagrupación familiar; se amplía hasta límites intolerables la discrecionalidad del Ministerio del Interior (se despoja a los inmigrantes de sus escasos derechos de asistencia letrada, intérprete o recurso a la justicia); se aumentan los supuestos de infracción y de sanciones de expulsión; se consagra los centros de internamiento –verda-

deras cárceles de inmigrantes, carentes de cualquier tipo de garantía jurídica- y se promueve la permanente precarización del trabajo de los y las inmigrantes, legalizando a su vez el traslado temporal de grupos de trabajadores extranjeros con billete de ida y vuelta, según sean las necesidades empresariales de los sectores productivos afectados.

La actual Ley de Extranjería está recurrida por inconstitucionalidad a través de varios parlamentos autonómicos, a pesar de la vergonzante actuación del Defensor del Pueblo, Sr. Enrique Múgica, en ese aspecto (ignorando la petición de más de 300 organizaciones sociales que le habían reclamado la interposición de este recurso de inconstitucionalidad a la ley, por entender que ésta es contraria al cumplimiento de la Carta Universal de los Derechos Humanos); a su vez, es una ley que fue aprobada con el rodillo de la mayoría absoluta que actualmente ejerce el PP en el Gobierno, sin ningún tipo de consenso con los agentes sociales.

Llamamos a la insumisión de la Ley de Extranjería, porque la consideramos una de las leyes más injustas y nefastas que existen en la legislación actual, porque no da soluciones a la inmigración, a la regularización de los “sin papeles” y a que se generen condiciones dignas y justas para el conjunto de la población que componemos este país.

## LA CGT RECHAZA LA LEY DE CALIDAD Y PROPONE MEDIDAS PARA REFORZAR LA ENSEÑANZA PÚBLICA

En la recién celebrada Conferencia Sindical celebrada en Almuñécar por la FEE de CGT hemos acordado una serie de medidas para mejorar la calidad de la Enseñanza Pública frente a las propuestas del Partido Popular en su Proyecto de Contrarreforma educativa.

- ✓ No a los conciertos ni convenios en ningún tramo educativo. No a la trampa que significa usar la expresión “centros sostenidos con fondos públicos” para camuflar la defensa de la privatización.
- ✓ Disminución de los ratios a números que hagan posible una enseñanza de calidad en todas las etapas educativas.
- ✓ Aumento y estabilidad de las plantillas docentes y de personal no docente. La precariedad dificulta el desarrollo de proyectos educativos a largo plazo, coherentes, evaluables y de calidad.
- ✓ Cuerpo único de enseñantes. Por una carrera docente que valore la implicación en proyectos educativos frente a la estratificación basada en requisitos administrativos. Formación universitaria de grado superior para todo el profesorado con especial incidencia en aspectos pedagógicos y didácticos.
- ✓ Acceso por concurso de méritos de los interinos a la función pública docente. Consolidación del empleo en precario favoreciendo a quienes ya desarrollan su tarea en la Educación Pública y que vienen demostrando capacidad para soportar en la actualidad los tramos más conflictivos de la misma.
- ✓ Universalización de toda la oferta educativa incluyendo las enseñanzas de carácter permanente. La educación pública debe responder al derecho de todos/as a una formación y reciclaje personal. La voluntariedad en determinadas etapas y estudios debe venir marcada por la decisión personal sin trabas ligadas a las ofertas. Refuerzo de la acción tutorial y de los equipos docentes con reducción de horarios lectivos, preeminencia de cara a la formación permanente y licencias por estudios, traslados, etc.
- ✓ Equipos directivos rotativos y de carácter voluntario. Incremento de las disminuciones horarias ligadas a proyectos educativos.
- ✓ No al cuerpo de Directores.
- ✓ Autogestión organizativa y pedagógica de los centros. No al control externo que desde el desconocimiento de la realidad socio-educativa de los centros y su entorno se reduce a trámites burocráticos.

Sí a evaluaciones desde la Comunidad Educativa. Defensa de los Consejos Escolares de Centro y de los Claustros frente a medidas que intentan imponer un control central de la Administración. A favor de la máxima participación en la gestión democrática de todos los sectores de la comunidad educativa.

- ✓ Potenciación de los Consejos Escolares Municipales en la toma de decisiones sobre las diferentes ofertas educativas y la matriculación por zonas en criterios de reparto igualitario de ratios.
- ✓ Rechazo al expediente académico como criterio para admisión en los centros. Por una distribución heterogénea y con garantías del alumnado en los procesos de matriculación.
- ✓ Frente al proyecto autoritario del PP abogamos por una resolución democrática de los conflictos con participación de todos los sectores de la comunidad educativa. Modificar el tipo de plantillas en los centros incluyendo trabajadores sociales, educadores de calle, trabajadores sanitarios... Convertir a los centros en un recurso de la comunidad social en la que están incluidos. Apertura de los centros públicos a su entorno social con horarios y funciones adaptadas a las necesidades del contexto socio-económico. No a la infrautilización de los centros.
- ✓ Rechazo a la vinculación directa y automática entre sistema educativo y mercado de trabajo.
- ✓ Rechazo a la nueva reconversión del profesorado que pretende la propuesta legislativa del PP y que profundiza en la llevada a cabo mediante la LOGSE. Rotundo rechazo a la existencia de cuerpos de seguridad en los centros educativos. Atención adecuada a la diversidad educativa a través de propuestas educativas adaptadas y con los recursos humanos y pedagógicos necesarios.
- ✓ Exigimos una financiación del sistema educativo público que se sitúe, al menos, en el 6% del PIB. Esta dotación económica si permitiría hablar seriamente de mejoras en la calidad de la educación.
- ✓ Establecimiento de una política educativa compensatoria de las desigualdades y que no opte por la discriminación de los colectivos socialmente marginados. Gratuidad de los libros de textos y restos de materiales educativos en la educación pública sin disminución de la calidad de los mismos.
- ✓ Rechazo a la permanencia de la asignatura de religión en el horario lectivo.

- ✓ El proyecto de contrarreforma del PP hace especial incidencia en la Educación Secundaria aunque plantea medidas que pueden afectar seriamente a la oferta pública en otras etapas.

Por ello, y ante las medidas concretas planteadas en su propuesta por la Ministra de Educación, desde CGT queremos hacer especial defensa de las siguientes posiciones:

### EDUCACIÓN INFANTIL

- ✓ Rechazo a cualquier modificación del currículum de carácter academicista Igual relevancia de todos los ámbitos, con independencia del número de horas. Preeminencia de esta etapa en la atención a las necesidades educativas especiales. Respeto al ritmo de desarrollo individual del niño o niña en la adquisición de objetivos de la etapa.

### EDUCACIÓN PRIMARIA

- ✓ Carácter propio de la etapa frente a la subsidiaridad con respecto a etapas posteriores. Rechazo a cualquier modificación del currículum de carácter academicista. Igual relevancia en todas las áreas, con independencia del número de horas. Creación de servicios de orientación.

### EDUCACIÓN SECUNDARIA

- ✓ Reivindicamos los grupos heterogéneos. Flexibilidad curricular y medidas de atención a la diversidad para superar las dificultades en toda la etapa.
- ✓ Rechazo a los itinerarios rígidos, excluyentes y no permeables que propone el documento del PP. En el caso de formalizar algún tipo de itinerarios exigimos que todos los centros impartan todos los itinerarios establecidos. Entendemos que la propuesta de itinerarios del PP contribuye a la selección y marginación del alumnado en función de las demandas del mercado de trabajo y a la jerarquización y estratificación profesional del profesorado.
- ✓ Potenciación del trabajo interdisciplinar.
- ✓ Mantenimiento de la estructura cíclica.
- ✓ Evaluación continua durante toda la etapa manteniendo la decisión colegiada en los casos de promoción.
- ✓ Centros educativos que hagan viable la convivencia y la coordinación en equipos frente a centros que por su estructura son auténticos focos de conflicto.
- ✓ No a la masificación.
- ✓ Oferta flexible de materias prácticas más instrumentales para el alumnado que rechaza la enseñanza académica y dentro de los propios centros con personal adecuado.

- ✓ Oferta de primer ciclo de la ESO en las zonas rurales con la existencia de IES en todas aquellas localidades que puedan tener, al menos, una línea.

### BACHILLERATOS Y CICLOS FORMATIVOS

- ✓ Rechazo a cualquier modificación de tipos e itinerarios que impliquen reducciones de plantillas.
- ✓ Rechazo a la PGB (reválida) por lo que supone de control de currículum, por aumento de la selección y por beneficiar a los centros privados.
- ✓ Rechazo al control exclusivo desde entidades sin supuesto “ánimo de lucro” (patronales, sindicatos, organismos ligados al gobierno y partidos políticos, iglesia, ministerio de defensa...).
- ✓ No al Proyecto de Ley de F. P.
- ✓ Mantenimiento de los centros de atención educativa preferente.
- ✓ Permeabilidad entre los bachilleratos y los ciclos formativos.
- ✓ Posibilidad de cursar el bachillerato en tres años.
- ✓ Equivalencia de títulos entre bachilleratos y ciclos formativos de grado medio a efectos de acceso a la Universidad. Control docente de las prácticas de empresa y remuneración de las mismas. Oferta suficiente en las Enseñanzas de Régimen Especial y en la Educación de Personas Adultas dentro de la red pública, favoreciendo su demanda sin criterios discriminatorios en la selección.
- ✓ Dotación suficiente y específica, según sus características, para los centros de Enseñanzas de Régimen Especial.
- ✓ No al currículum excesivamente formal en la Educación Permanente de Personas Adultas. Este modelo educativo debe responder a las necesidades de desarrollo personal y social de los colectivos frente al excesivo academicismo.
- ✓ Oferta presencial suficiente de la Titulación Básica en la Educación de Adultos que permita el reingreso en los diferentes ámbitos de la secundaria.
- ✓ No al progresivo desmantelamiento y privatización de la red pública de educación permanente mediante convenios con ayuntamientos, entidades sin “ánimo de lucro”, ...

**La CGT manifiesta su rechazo frontal al tratamiento que el Borrador de Contrarreforma del PP hace de la atención a la inmigración y reivindica el derecho universal a la educación sin ningún tipo de exclusión ni penalización implícita exigiendo la atención específica material y profesional como corresponde a cualquier alumnado que se encuentra escolarizado en nuestro Estado.**

## FRENTE A LA UNIVERSIDAD DE LA LOU

La Ley Orgánica de Universidades impuesta mediante su mayoría absoluta por el PP, y contestada en las calles por decenas de miles de personas, ya está en marcha. Sin embargo, su futuro es incierto, pues se han presentado recursos de inconstitucionalidad, y muchos de sus aspectos han de ser concretados para su aplicación por parte de las Comunidades Autónomas. Además, está por ver qué depara el proceso de elaboración de Estatutos en las distintas universidades.

Muchos de los dirigentes universitarios que hace unos meses clamaban contra la Ley, ahora se apresuran a convocar elecciones para los Claustros constituyentes en base a los nuevos Estatutos adaptados a la LOU. Lo chocante no es tanto que se acate una Ley con la que no se esté de acuerdo, sino que se muestre un extraordinario entusiasmo por su pronta aplicación y por poner las bases legales y normativas que apuntalen la nueva situación y, de paso, beneficie a sus grupos de influencia y les coloque en buena posición para el futuro .

La postura de CGT tras la a probación de la Ley de

Universidades ha sido clara: tenemos que seguir denunciando el modelo de universidad que promueve, utilizando para ello todos los mecanismos que estén a nuestro alcance, con el objetivo de generar debates y movilizaciones que vayan haciendo realidad el lema de las movilizaciones anti-LOU, en la que confluyamos con otros muchos colectivos: “Otra universidad es posible”.

Las elecciones a claustro están siendo una buena ocasión para tomar postura pública y colectiva ante la aplicación de la LOU. En coherencia con los acuerdos adoptados en el Pleno de secciones sindicales de universidad (Córdoba, 19-1-02), cada una ha valorado la estrategia más oportuna a seguir: desde el boicot activo a las elecciones, a la participación en plataformas alternativas y asamblearias, todo con los mismos objetivos: reforzar y extender foros de debate y acción “por otra universidad” formados por estudiantes, profesores y personal de administración y servicios, y ser portavoces de los acuerdos de estos foros en todos los ámbitos en los que participemos (sindicales, sociales, institucionales, etc.)

## FP: AL SERVICIO DE LA PATRONAL

En contra de lo sucedido con la LOU y de lo que se espera de cara a la Ley de calidad, en cuanto a respuesta social, el Gobierno ha llevado al Parlamento, casi sin que se entere la ciudadanía, la nueva Ley de la Formación Profesional. Esta situación se ha dado porque en líneas generales cuenta con el respaldo de los agentes sociales, sindicatos mayoritarios y patronal, y un ligero rechazo, más de formas que de fondo del PSOE, PNV y CiU. Para entender estas adhesiones y rechazo veamos cuales son los grandes objetivos de la ley de FP:

- Relacionar directamente la formación profesional con el empleo.
- Facilitar la movilidad de alumnos y trabajadores
- Facilitar una mayor oferta formativa a los colectivos con mayor dificultades de integración
- Integrar las tres modalidades de la FP: Inicial/Reglada (ciclos de grado medio y superior que se imparte en los institutos), la continua y la ocupacional. De modo que la formación superada en una modalidad será reconocida por las otras. Dicho de otra forma y para que se entienda por donde van las adhesiones, los cursos ocupacionales impartidos por patronales, sindicatos y fundaciones partidarias podrían tener validez académica.
- Facilitar una mayor oferta formativa a los colectivos con mayores dificultades para integrarse en el mundo laboral.
- Desarrollar un sistema NACIONAL de Cualificaciones profesionales, constituido sobre la base de las cualificaciones existentes en el sistema productivo y reflejadas en el Catálogo

Modular de la Formación Profesional. Todo esto coordinado por el Consejo General de la FP. Como órgano consultivo y participativo de sindicatos y patronales.

Podemos afirmar, que hasta aquí, es decir el fondo de la ley, todos de acuerdo (CCOO/UGT, patronal y partidos), claro que la ley contempla otras medidas más polémicas y difíciles de vender, aunque todos terminen aceptándolas: recorte de las competencias autonómicas, jerarquización de centros y financiación.

Y así la ley contempla:

La existencia de Centros Integrados de Referencia nacional, en los que se impartan las enseñanzas regladas, ocupacional y continua, con el mismo o diferente profesorado. La dirección de estos centros sería nombrada por la administración educativa. Que implica una jerarquización de los centros y una gestión de arriba debajo de los mismos, en la línea desarrollada en el documento de Bases para la Calidad de la Enseñanza.

La Regulación y Coordinación del Sistema nacional de FP y Cualificaciones corresponde a la Administración General del Estado. La habilitación del profesorado de FP y de profesionales cualificados y de profesorado de secundaria para impartir enseñanzas en los centros integrados.

## VALORACIONES

La ley es un instrumento claro de privatizar la FP y de trasladar inmensas cantidades de dinero de los Fondos Europeos de Formación al circuito privado de los cursos organizados por sindicatos, patronales y fundaciones partidarias.

La equivalencia académica que se le quiere dar a los cursos y cursillos organizados por instituciones privadas es un atentado frontal contra la enseñanza reglada y un vaciado de las competencias académicas del ministerio y consejerías de educación por lo que respecta a la homologación de títulos y diseños curriculares.

La equivalencia académica de las enseñanzas continua /ocupacional con la enseñanza reglada de FP (ciclos formativos) puede significar la desaparición de los ciclos formativos de Grado Medio (CFGM). De hecho en el DB sobre la ley de Calidad del CFGM sólo se dice que pertenecerá a la Enseñanza Secundaria.

Si por otra parte en la Ley de FP tampoco se dice casi nada de los ciclos reglados, la conclusión puede ser obvia: al PP no le interesa potenciar la enseñanza reglada y opta por potenciar los otros dos subsistemas el ocupacional y la formación continua, la más difícil de controlar y la que más privatizada está.

Desregularización de las condiciones de trabajo del profesorado que trabaje en la FP y en los centros integrados, facilitando el trabajo precario y temporal (mientras dure el cursillo) o dando horas extras al profesorado de FP o de secundaria para que imparta la enseñanza no reglada.

Supedita la enseñanza reglada a los intereses de del empresariado con el fin de que estos puedan disminuir sus costes de formación. La relación, necesaria, entre el mundo laboral y educativo que la ley de FP contemplaba, quedará adulterada si lo que se hace es simplemente adaptarse a las necesidades inmediatas de empresas y no con las necesidades formativas del alumnado.

Desde aquí apostamos por una Formación Profesional Pública, basada en la enseñanza reglada, con oferta suficiente en todas las familias profesionales de acuerdo con la demanda y necesidades del alumnado. Por una gestión democrática, participativa y transparente de los centros educativos.

## EI PP LANZA UNA “CORTINA DE HUMO” EN LA PRIVATIZACIÓN DE LA SANIDAD PÚBLICA

Recientemente, el Ministerio de Sanidad hizo pública su intención de no transformar los Centros Sanitarios del Insalud en Fundaciones y esperar a las transferencias para que cada Comunidad Autónoma “aplique el modelo de gestión de crea oportuno”.

Esta “ralentización” en el proceso privatizador, aún siendo una buena noticia, no es más que un cambio estratégico, pues no debemos olvidar que:

- La Ley 15/9 y el Decreto 29/00 que la desarrolla, que permiten la conversión de los actuales sanitarios en Fundaciones, Consorcios, Empresas Públicas, etc... siguen en vigor y pueden, por tanto, ser aplicados en cualquier momento.
- Las privatizaciones continúan, tanto en las Autonomías con la sanidad transferida (resonancias magnéticas en el País Vasco, Fundación de Arosa en Galicia,...), como en el ámbito Insalud (Fundación de Calahorra) y, al parecer, continuarán en el futuro (Fundaciones de Inca y Palma II, ¿Consorcio? En Fuenlabrada,...).
- Las modificaciones en las Fundaciones gallegas, anunciadas por Fraga, no suponen cambio alguno, sobre todo en lo referente al personal, que sigue siendo laboral, con peor salario y mayor jornada anual que en los centros públicos, ni en la posibilidad de seguir seleccionando a los a los pacientes rentables económicamente.
- Se continúa con la creación y apoyo decidido a las “Unidades Clínicas”, modelo por el que parece que apuesta el Gobierno, y que, de extenderse, estará sentando las bases para la futura ruptura y fragmentación de los actuales centros sanitarios en múltiples microempresas.

Durante los últimos años, en los que CGT ha venido denunciando, prácticamente en solitario, las últimas medidas aplicadas por los últimos gobiernos (PSOE y PP), dirigidas a provocar el deterioro de los Centros Sanitarios, para así justificar las medidas, privatizadoras, se nos ha acusado de alarmistas demagogos.

Ahora, algunos sindicatos mayoritarios, copiando nuestro discurso, se felicitan de haber parado las Fundaciones, cuando no hay que olvidar que en julio de 1999, las cúpulas de CCOO, SATSE, CSIF y SAE, apoyaron públicamente el Reglamento de Fundaciones.

No obstante, desde CGT continuamos advirtiendo a usuarios y trabajadores de que el proceso privatizador de la Sanidad Pública sigue en marcha.

Que no nos engañen y consigan relajarnos y desmovilizarnos (que es lo que pretenden). Cuando se produzcan las transferencias sanitarias nada cambiará en este sentido. Las Comunidades con competencias transferidas están privatizando la gestión de los centros (Empresas Públicas en Andalucía, Fundaciones en Galicia, Consorcios y Sociedades Anónimas en Catalunya, Concesiones Administrativas en el País Vasco,...) y las que se transfieran en el futuro irán por el mismo camino (posibles Unidades Clínicas en Asturias, apoyo a las “nuevas formas de gestión” en Madrid).

No podemos olvidar que, en Gran Bretaña, país donde se miran los gobiernos europeos para llevar a cabo las referidas reformas sanitarias, las consecuencias de la privatización (reconocidas por el propio parlamento) fueron nefastas:

- Aumentó el gasto.
- No mejoró la efectividad ni la calidad asistencial.
- Se cerraron hospitales por dificultades financieras (pérdidas de 250.000 camas)
- Se despidió a 50.000 enfermeros mientras se contrató a 20.000 cargos directivos.
- Aumentaron las reclamaciones por negligencias, debido a la escasez de plantillas (indemnizaciones: 22.000 millones pts/año).
- Crecimiento de las listas de espera.
- Aumentaron las muertes evitables por escasez de recursos (20.000 por epidemia de gripe en invierno de 1999).
- Aumento de las muertes por cáncer: no se aplican tratamiento efectivos pero costosos (pero puesto en Europa de supervivencia en cáncer de ovario, mama, pulmón y colon).

## POR UNA NUEVA CULTURA DEL AGUA FRENTE AL PLAN HIDROLÓGICO NACIONAL

Reivindicamos un Plan Hidrológico que supere la actual política hidrológica, gestione la demanda de este recurso crecientemente escaso y lo distribuya de forma sostenible en coherencia con la Directiva Marco de Aguas recientemente aprobada en la Unión Europea.

Desgraciadamente el PHN que nos ha impuesto el Partido Popular supone:

- 1) Una política basada en el crecimiento continuo de la oferta de agua, cuya consecuencia es una sobrexplotación de los ecosistemas hídricos auspiciada por intereses especulativos que se mueven impunemente en la ilegalidad.
- 2) La continuidad de un enfoque anticuado “de oferta” bajo masiva subvención pública, basado en la construcción de grandes obras hidráulicas: más de un centenar de nuevos grandes embalses, encauzamientos y trasvases que, como el injustificable trasvase del Ebro, tendrían graves impactos sociales, culturales y ambientales.
- 3) Ampliar las diferencias económicas y sociales entre distintas zonas, consolidando una ordenación del territorio cada vez más desequilibrada e injusta entre el interior y el litoral, entre la montaña y el llano, entre la ciudad y el medio rural.
- 4) Fomentar en áreas con una grave escasez de agua una demanda insaciable que no podrá satisfacerse, creando así problemas socioambientales a medio y largo plazo. Resulta inaceptable la justificación de tales demandas desde el llamamiento a una solidaridad interesada, por realizarse desde intereses especulativos y exigir sacrificios a los más desfavorecidos.
- 5) Profundizar el deterioro ambiental de ríos, lagos, deltas, humedales, bosques de ribera, montañas... sin tener en cuenta que el agua, además de su importante función económica, es la base de la vida de todos los ecosistemas y un elemento esencial de nuestra salud y bienestar.
- 6) Este Plan supone impulsar el mercadeo del agua como nueva clave de gestión, tal y como impusieron en la Reforma de la Ley de Aguas en la pasada legislatura PP y CIU. Desde nuestro punto de vista, el agua es y debe seguir siendo un recurso público del conjunto de la sociedad, gestionado sobre la base del interés general.

- 7) Se infravalora la creciente reducción de los recursos hídricos a consecuencia del cambio climático, eludiéndose la responsabilidad de diseñar un futuro de sostenibilidad desde la prudencia y el realismo.

A pesar de las masivas movilizaciones sociales que exigían la retirada de este Plan, el Gobierno con el apoyo de CiU y Coalición Canaria, ha impuesto el paseo militar anunciado, ignorando las críticas y alternativas propuestas desde amplios sectores sociales, políticos y de la comunidad científica.

La aprobación de este Plan supone por otro lado una grave irresponsabilidad política por cuanto intenta eludir, en el periodo de transición que la UE ofrece para transponer la nueva Directiva Marco de Aguas, la coherencia, los nuevos criterios de gestión y los objetivos que marca dicha Directiva. Por otro lado, el Gobierno, en su afán de imponer una apresurada política de hechos consumados, vulnera gravemente diversas Directivas ya vigentes desde hace años como la de Hábitats y la de Aves, ignorando por otro lado la inminente aprobación de la de Evaluación Ambiental Estratégica.

Ante esta situación es imprescindible abrir un amplio debate social con garantías de participación en plano de igualdad de todos los territorios y sectores afectados, impulsando la democratización real de los órganos de participación relacionados con la planificación y gestión del agua en España.

En la convicción de que, en una u otra medida este problema de democratización y participación ciudadana es general en Europa, y desde la convicción de que este Plan es irrealizable sin la masiva financiación que España espera obtener de los fondos europeos, lanzamos la iniciativa de MARCHAR DESDE EL DELTA DEL EBRO HASTA BRUSELAS en una MARCHA EUROPEA POR LA NUEVA CULTURA DEL AGUA en pro de un desarrollo positivo de la Directiva Marco que permita:

- 1) Una planificación del uso sostenible de los recursos de las diferentes cuencas, basada en el conocimiento exhaustivo de los consumos reales de cada actividad y en la gestión conjunta de los recursos superficiales y subterráneos.
- 2) Un uso racional del agua basado en el ahorro y la eficiencia, reduciendo las pérdidas en las redes de

distribución, fomentando el empleo de técnicas de riego más eficientes, la depuración y la reutilización de las aguas.

- 3) La implantación efectiva de la legalidad acabando con la sobreexplotación, los vertidos incontrolados, las captaciones, roturaciones y regadíos ilegales desde un renovado modelo de gestión pública de aguas que acabe con el desgobierno y la corrupción.
- 4) Una ordenación territorial que impulse un desarrollo sostenible, equilibrado y armónico basado en la utilización responsable y solidaria de los recursos existentes.
- 5) La recuperación y conservación de nuestros ecosistemas hídricos, que después de años de agresión y desidia se encuentran muy deteriorados, asegurando la reducción de la contaminación, la protección efectiva del dominio público hidráulico, la restauración hidrológico forestal y la conservación de nuestros acuíferos y ecosistemas de superficie, con especial atención hacia los últimos ríos y humedales bien conservados.
- 6) La planificación integrada entre España y Portugal de las cuencas compartidas tal y como exige la Directiva Marco.

Tal y como demuestran los estudios económicos de expertos independientes, los costes de este Plan superarían con mucho los beneficios anunciados, quebrantando la lógica económica defendida por la Directiva Marco Europea. Ello exige, como clave de ejecución, la masiva subvención europea. Tal subvención, no sólo impulsaría el mayor atentado ecológico jamás aprobado en España, sino que atentaría contra las leyes y políticas europeas en vigor, en beneficio, una vez más, de las empresas constructoras, las eléctricas y las multinacionales de gestión de aguas que, en este caso, a través de los mercados de aguas públicas subvencionadas de los trasvases, impulsarían los negocios especulativos que ampara el modelo de desarrollo insostenible promovido por el Gobierno.

Por todo ello las organizaciones convocantes de esta MARCHA EUROPEA nos proponemos:

- Bloquear los fondos europeos de los proyectos más impactantes que impone el PHN
- Fomentar la participación ciudadana y la educación por la NUEVA CULTURA DEL AGUA en Europa, democratizando la gestión de aguas en la perspectiva del Desarrollo Sostenible
- Desarrollar en toda su profundidad la Directiva Marco de Aguas en la UE, desde la estricta aplicación del principio de NO DETERIORO en el periodo de transposición.

## REFORMA LABORAL Y SITUACIÓN DE LAS MUJERES

Todas y todos a la Huelga General porque sobran los motivos y las mujeres por el doble de razones.

### ¿POR QUÉ?

- Porque tenemos el doble de tasa de paro y la mitad de tasa de "actividad" (la más alta y más baja de Europa respectivamente).
- Porque este trimestre último -según se refleja en la EPA- se ha expulsado del mercado laboral a casi 200000 personas, cerca del 80% de ellas son mujeres.
- Porque solamente el 40% de las personas paradas se benefician de algún tipo de prestación, de ellas el 79% son hombres y sólo el 19% son mujeres (el 2% restante no consta en las estadísticas), con este decretazo el porcentaje disminuirá aún más.
- Porque todavía no hemos logrado la ya clásica reivindicación de "a igual trabajo (o de similar valor) igual salario. Nuestro salario es aún más bajo que el de los hombres, un 30 %.
- Porque la extensión del abaratamiento del despido legalizada mediante el Decreto Ley 5/2001 afecta fundamentalmente a las mujeres y, en algunos casos, como en el de la contratación de mujeres en sectores donde estén subrepresentadas, afecta exclusivamente a las mujeres.
- Porque los contratos a tiempo parcial tienen nombre de mujer en un 75%. Su "flexibilización" decretada en la ley citada anteriormente supone una total disponibilidad horaria de la persona ¿contratada? para el trabajo, la consecuencia es la expulsión directa o indirecta de las mujeres del mercado de trabajo, especialmente aquéllas que están en edad reproductiva.
- Porque la ampliación de los contratos de formación a personas paradas de más de 3 años (caso de muchas mujeres) nos permitirá una vida digna con 35000 pesetas al mes.
- Porque es necesario que el Estado ofrezca más y mejores servicios sociales para que, en la realidad y no sólo en el papel, pueda existir una conciliación de la vida familiar y laboral para hombres y mujeres (el Estado Sueco garantiza puestos en guarderías para el 50% de los bebés mientras que el Estado Español garantiza sólo el 1%. En Suecia el número de empleos en servicios sociales representa el 23'4% mientras que en el Estado español solamente el 4'3%.
- Porque el Estado español es, con diferencia (1'8 puntos por debajo de la media europea), el país de toda la UE que menos recursos dedica a las asignaciones por hijo a cargo y por maternidad, y todavía algunos se preguntarán por qué nuestro país es el que tiene la tasa de natalidad más baja de Europa.
- Porque la pobreza también tiene nombre de mujer: un 33% de los hogares monoparentales con mujeres a la cabeza está por debajo del umbral de la pobreza, 8'5 millones de españolas ganan menos de 35000 pesetas al mes por pensiones de viudedad, no contributivas, después de haber pasado una buena parte de su vida trabajando en tareas llamadas no productivas, tareas de cuidado a la fuerza de trabajo presente, pasada y futura, es decir, parejas, niños, personas mayores y enfermas.
- Porque hay muchas mujeres asalariadas y que no están dentro del Régimen General de la Seguridad Social, sin derecho a paro y casi sin derecho a ponerse enfermas porque nadie les paga nada hasta el 29 día de baja, es el caso de las empleadas de hogar.
- Porque hay muchas mujeres que tienen un empleo que no les da derecho a nada, es más no consta en ningún sitio que lo tengan, es el caso de todas aquellas que trabajan en la economía sumergida. Evidentemente no se conocen cifras exactas pero ciertos estudios revelan que es un sector en auge que proporciona suculentos beneficios a unos pocos y jornadas interminables por salarios de miseria a muchos trabajadores, especialmente mujeres y además, muchas inmigrantes.

Todos estos motivos se podrían resumir en dos:

- 1) El empeoramiento general de las condiciones laborales de la clase trabajadora ha afectado más a las mujeres porque partíamos de una situación de una menor y peor inserción en el mercado de trabajo y porque crea mayores dificultades para conciliar la vida familiar y laboral.
- 2) El empeoramiento de la situación social y el deterioro de los servicios públicos afectan fundamentalmente a las mujeres porque la cobertura que no da el Estado la asume la mujer al precio que sea: su salud, su falta de tiempo...

## SALUD Y SINIESTRALIDAD LABORAL

### EL CONTEXTO ESPAÑOL:

- ✓ Somos el único país de la Unión Europea en el que siguen aumentando los índices de siniestralidad laboral, dentro de un contexto de precariedad y de resistencia a cumplir la normativa vigente por parte de la patronal.
- ✓ Más del 90% de las empresas españolas incumple sistemáticamente la normativa de la Ley de Prevención de Riesgos, que no es más que una ley de mínimos.
- ✓ Cada día mueren en el Estado Español más de cuatro personas por causas relacionadas con el trabajo. Uno de cada cinco accidentes mortales que se producen en la Unión Europea sucede en una empresa de nuestro país.
- ✓ Tenemos más de cinco mil accidentes diarios, treinta y tres de ellos graves.
- ✓ Acumulamos más del 20% del total de accidentes de la Unión Europea.
- ✓ El índice de incidencia de accidentes es el doble que en el resto de Europa.
- ✓ Más grave aún y, sobre todo, más silenciado es el problema de las enfermedades relacionadas con el trabajo –hay cinco veces más muertes que por accidentes laborales–, a pesar de que no se notifican todas las que hay y el listado de dichas enfermedades no se modifica desde 1978.
- ✓ Más de la mitad de la población trabajadora accidentada tiene contrato temporal.

### LA CGT DENUNCIA:

- ✓ El incumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral por parte del empresariado, con impunidad manifiesta.
- ✓ La escasa eficacia y coordinación en la actuación inspectora y sancionadora por parte de las Administraciones.
- ✓ La ausencia de voluntad y de sensibilidad por parte del gobierno que no sólo ha sido incapaz de establecer políticas preventivas eficaces sino que ha introducido graves medidas de flexibilización (somos el país europeo con mayor tasa de temporalidad), generando una continua degradación de las condiciones de trabajo, lo que constituye un atentado contra la salud y la seguridad de las personas.
- ✓ La nada casual paralización de la actualización del listado de enfermedades profesionales así como la sospechosa tardanza en transponer la directiva europea en materia de salud laboral, a pesar de la reiteradas recomendaciones de los expertos de la Unión Europea.

