

CONFERENCIA SINDICAL

CGT

Confederación General del Trabajo

BILBAO, 28 y 29 de febrero;
1 y 2 de marzo de 2008

ACUERDOS

Índice

Acuerdos Conferencia Sindical:

Punto 1.	Elecciones Sindicales. a) Informes de resultados del último proceso b) Alianzas, coaliciones, candidaturas conjuntas... Análisis de situaciones y posibilidades	7
Punto 2.	Acción Sindical Sectorial.....	13
Punto 3.	Aplicación de la Directiva Bolkestein. Defensa de los Servicios Públicos.....	23
Punto 5.	I.L.P. sobre los artículos 52 y 56 del Estatuto de los Trabajadores	41

Resoluciones Conferencial Sindical:

Primera	En defensa del carácter y titularidad pública de los centros escolares, la educación laica y el respeto de las ratios escolares	51
Segunda	Sobre la ofensiva paramilitar contra las comunidades indígenas zapatistas en Chiapas y el incremento de la represión sobre los movimientos populares en el conjunto de México	52
Tercera	Por una Palestina Libre	54
Cuarta	Una campaña contra la carestía de la vida	55
Quinta	Contra los planes internacionales del capitalismo europeo	57
Sexta	Militantes de la FL de CGT Valladolid, en petición de solidaridad con “Luisito”	60
Séptima	Erradiquemos el lenguaje sexista en la CGT.....	62

Edita: Secretaría de Organización
Secretariado Permanente del Comité Confederal CGT
C/ Sagunto, 15 - 28010 - Madrid

Impreso en Queimada
Calle Salitre, 15 - 28012 - Madrid
Teléfono y Fax: 91 530 52 11 y 650 616 416
www.queimada.net
queimada@queimada.net

Acuerdos
Conferencia Sindical

PUNTO 1:

ELECCIONES SINDICALES

- a) Informes de los resultados del último proceso y conclusiones
- b) Alianzas, coaliciones, candidaturas conjuntas...
Análisis de situaciones y posibilidades

Resulta difícil realizar en estos momentos una valoración exacta del último proceso de elecciones sindicales, dado que por un lado no contamos con la valoración completa de cada una de las Federaciones Sectoriales y de cada una de las Confederaciones Territoriales. Pero dado que en esta Conferencia estamos avanzando debates con respecto al Congreso que celebraremos el próximo año, avancemos pues.

1.A VALORACIÓN DEL PROCESO 2006/2007

De forma muy sintetizada y con datos numéricos pendientes de contrastar (nos siguen faltando delegados en varias comunidades: Baleares, Andalucía, Castilla y León,...), planteamos la siguiente serie de conclusiones iniciales:

1º/ Todas las Federaciones Sectoriales, salvo la Federación de Sanidad, han incrementado el número de representantes electos. Esta valoración debe ser contrastada por las propias Federaciones en sus valoraciones.

2º/ Todas las Confederaciones Territoriales han incrementado el número de representantes electos. Esta valoración debe ser contrastada por las propias Confederaciones.

3º/ Este proceso ha implicado la incorporación de más trabajadores/as a nuestra organización y la incorporación de algunos colectivos sindicales previamente existentes (SDI en Gas Natural, STMM en el mar, I.A. en Valeo Zaragoza,...).

4º/ En sectores y en empresas concretas nos han afectado los cierres y las reestructuraciones de las empresas, viéndose reducido el número de nuestra

representación por reducción de los representantes elegidos (BSCH,...) o directamente por la desaparición de comités (Microser,...).

5º/ Algunos conflictos de carácter interno que hemos vivido en CGT a lo largo de los últimos años, también han provocado la pérdida de representación y afectado fundamentalmente a empresas y localidades muy concretas. Nos referimos en el ámbito estatal a: Banco de Sabadell, Banesto y la mencionada Federación de Sanidad, y en el ámbito local hablamos de: Administración Pública de Valencia y Función Pública de Sevilla.

6º/ La reestructuración que se está produciendo en el campo del sindicalismo alternativo a UGT-CC.OO., con la aparición de nuevas siglas (en una profusión que nos recuerda la de los años 70) y de nuevos proyectos de Confederaciones Sindicales alternativas, también influye para difuminar la incorporación a CGT que se estaba produciendo de forma natural de trabajadores/as desencantados/as con el modelo de UGT-CC.OO.

7º/ Este proceso de elecciones sindicales consolida la presencia de CGT en prácticamente la totalidad de las mesas de negociación en las que estábamos presentes (con ligeras variaciones arriba o abajo en el porcentaje de representatividad: Telefónica, Iberdrola, Renfe) e incorpora a la CGT a muchas nuevas mesas de negociación (Iberia, Alsina, Comes, Gas Natural,...).

8º/ En este proceso se ha convertido en algo habitual obtener resultados en pequeñas, medianas o grandes (General Motors, Telemadrid, Metro y Autobuses de Barcelona, Limpieza Metro de Madrid,...) empresas que sitúan a la CGT como primera o segunda fuerza sindical, e incluso que en pequeñas y medianas nos otorgan la mayoría absoluta (Remasa,...). Lo que conlleva un considerable incremento de nuestra responsabilidad ante los centros de trabajo.

9º/ Este proceso impulsa nuestra implantación territorial, consolidando en la práctica la totalidad de los núcleos provinciales (como especial referencia citaremos a Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria, donde se abre la posibilidad de constituir una nueva Confederación, pero también hay que citar Orense, Logroño, Ciudad Real, Toledo, Cáceres, Soria, Ávila, Teruel,...).

10º/ El resultado de este proceso nos permite contar con un tejido más complejo de presencia sectorial / territorial, con la incorporación de nuevas Secciones Sindicales correspondientes a empresas de Contratas y Subcontratas o de parques de proveedores, junto a las Secciones de las empresas matrices. Este hecho nos permite presentar una realidad tangible en sectores / subsectores, más allá del ámbito de empresa.

Sobre esta valoración inicial, nos debemos plantear algunos pasos a dar.

- a) Dado que para nosotros/as las elecciones sindicales son un medio y no un fin, nuestra actividad inmediata estará enfocada a potenciar la toma

de conciencia de los/as trabajadores/as sobre el conjunto de situaciones que les afectan, aprovechando nuestro incremento en presencia y credibilidad.

- b) Es necesaria la coordinación de las secciones sindicales estatales y los sindicatos federales con los sindicatos de ámbito local para la elaboración de candidaturas, con el fin de evitar el descontrol de los electos y situaciones que menoscaben el prestigio de la CGT entre los trabajadores.
- c) Es necesario que los Secretarios de Acción Sindical y/o de Organización, confeccionen un mapa sindical que recoja nuestra presencia (territorios / sectores / empresas) al completo, y un mapa de representatividad para ser presentado al próximo Congreso. Lógicamente, cada ente es responsable de confeccionar el correspondiente a su ámbito de responsabilidad.
- d) La incorporación constante de nueva militancia nos obliga a potenciar los programas de formación (centralizados, descentralizados, territoriales, sectoriales,...). La responsabilidad es compartida por todos/as.
- e) Hay que incorporar a los programas de formación una línea formativa enfocada específicamente a quienes están directamente participando en mesas de negociación colectiva. Esta línea formativa se concretaría por ámbitos de responsabilidad.
- f) Se hace necesario dibujar con claridad los contenidos de nuestra propuesta –sindical, social y organizativa– ante los/as trabajadores/as para que el confusiónismo provocado por el actual fraccionamiento del espacio sindical no nos impida hacer llegar con claridad nuestros mensajes.

1.B ALIANZAS, COALICIONES, CANDIDATURAS CONJUNTAS

La CGT se ha construido a lo largo de los últimos 24 años a través de distintos procesos de proposición y movilización. El trabajo desarrollado a nivel territorial y sectorial ha sido intenso, extenso y sobre todo ha sido difícil o muy difícil.

Enfrentados al estado y a sus distintas administraciones, a las empresas y a la represión, a los sindicatos del sistema y en muchas ocasiones a las denominadas izquierdas sindicales que no concebían que pudiera desarrollarse un proyecto sindical al margen de CC.OO. y de carácter autónomo, solidario y combativo; a nuestros antiguos compañeros anarcosindicalistas en sus variadas fracciones; a nosotros mismos y a nuestras contradicciones,... enfrentándonos en definitiva al abismo de nuestras propias imposibilidades.

Y sin embargo, poco a poco y cada vez con mayor visibilidad, desde la convicción absoluta de que “avanzar es preciso”, hemos ido creando en cada momento las condiciones para un mañana más creíble y más sólido.

En este proceso no son pocos los aciertos, como no son pocos los debates encendidos y los tropezones; pero por encima de todo, hemos demostrado que somos un proyecto vivo y coherente, abierto a todos/as en función del respeto a los acuerdos colectivos. En ello estamos y en ello vamos a seguir.

En estos 23 años de proyecto han surgido todo tipo de debates y hemos desarrollado en cada momento la línea de actuación más adecuada, debatiendo en los momentos de duda, corrigiéndonos unos/as a otros/as y apoyándonos desde un criterio básico de coherencia, organización y solidaridad.

Con respecto a las alianzas, coaliciones y candidaturas conjuntas, nuestros últimos acuerdos datan del XII Congreso, celebrado en San Fernando (Madrid) en 1993, y de la IV Conferencia Sindical de Sevilla de 1994. El Pleno Confederal celebrado en el 2006 mandató abrir un debate al respecto y en eso estamos.

Este debate surge ahora a raíz del problema generado por el Sindicato de Administración Pública de Valencia cuando decide no acatar un acuerdo adoptado por la Federación de Administración Pública en primer lugar y otro acuerdo adoptado en el mismo sentido por la Confederación del País Valencià y Murcia en segundo lugar. La solicitud de ambos entes en plena coincidencia al Comité Confederal, hizo que éste adoptara las medidas que se consideraron oportunas en ese momento, y la Plenaria Confederal en primera instancia y el Pleno Confederal después, ambos por unanimidad, resolvieron la situación de la mejor manera que se pudo ante el chantaje que siempre representa la imposición unilateral de hechos consumados.

Sin embargo, y a pesar de que este es el origen del debate, consideramos oportuno revisar y actualizar nuestros acuerdos, teniendo en cuenta que gran parte de la militancia actual no participó en la adopción de dichos acuerdos, siendo conveniente valorar las cosas a medida que pasa el tiempo.

Vayamos concretando algunos criterios:

- 1º/ Las iniciativas de los diferentes entes que configuran la CGT deben ir encaminadas a la presentación de listas propias (Comités y Juntas) y de candidatos/as propios/as (Delegados de Personal).
- 2º/ Ante situaciones de extremada complicación (especialmente donde la represión de las empresas: despidos, sanciones,... puede cebarse en nuestros militantes) el ente correspondiente adoptará aquellas medidas de precaución que considere oportunas (no presentar la candidatura hasta el último minuto, no formalizar la sección hasta no tener lista presentada, formar coaliciones, incluir militantes aislados en sus centros de trabajo o en listas bajo otras siglas para darles cobertura con garantías sindicales,...).
- 3º/ Este tipo de actuaciones atípicas deberán decidirse en el ámbito territorial y sectorial afectado por dicha actuación.

- 4º/ El ámbito de una empresa “local” es “local”, salvo que afecte a la representatividad en un marco de negociación más amplio (la lógica indica si las cosas son posibles o no para todos/as de la misma manera).
- 5º/ En casos en los que la decisión afecta a algún ámbito de mayor alcance (acuerdo electoral de un sindicato local, provincial o comarcal), debemos partir de las opiniones de cada Confederación Territorial y de cada Federación Sectorial con informe de la Federación local, provincial o comarcal correspondiente.
- 6º/ En caso de conflicto por diferencias de criterio entre una Confederación Territorial y una Federación Sectorial ante una determinada situación, tendrá que ser el Comité Confederal, o un Pleno o Conferencia si la importancia del pacto así lo aconsejase, los que finalmente, en cada caso, dictaminen.
- 7º/ Cuando no se trate de situaciones de dificultad (represión, imposibilidad de cubrir una lista,...) sino de otro tipo de objetivos: sumar apoyos, alcanzar determinados niveles de representatividad,... y se estén barajando soluciones del tipo: coaliciones, presentación con otras siglas,... las decisiones se adoptarán de la misma manera, siendo el Comité Confederal quien debe resolver en caso de desacuerdo claro entre distintos entes confederales (Confederaciones y Federaciones Sectoriales).

- En caso de acuerdo electoral de ámbito inferior al sindicato local, provincial o comarcal, debe ser autorizado por el sindicato correspondiente

- En el caso de acuerdo electoral de un sindicato local, provincial o comarcal, debe ser autorizado por la confederación territorial, con informe de la federación local, provincial o comarcal correspondiente, si la hubiese.

- En cualquier otro caso, el acuerdo deberá estar autorizado por la CGT, bien a través de la resolución del Comité Confederal o bien a través de la celebración de un Pleno o Conferencia, si la importancia del pacto así lo aconsejase.

Hemos hablado de “la lógica” y puede ser que a cada uno/a de nosotros/as la lógica le diga una cosa diferente; sin embargo parece razonable que se intente montar siempre candidaturas de CGT, que se preserven las garantías de los/as militantes que no pueden presentarse solos/as a través de otro tipo de listas, que NO se formen coaliciones que no tengan un profundo sentido reivindicativo, que SÍ se formen coaliciones para acceder a las mesas de negociación colectiva cuando no sea posible en solitario, que aunque se concurra bajo siglas diferentes siempre se preserve la actuación sindical propia y sobre todo nuestros contenidos sindicales, que sumemos en vez de restar y que potenciemos el proyecto común de CGT.

Igualmente nos parece que la lógica indica que las cosas se conozcan por todas las partes implicadas y que se dialogue con normalidad y sin apriorismos sobre

las diferentes situaciones y las diferentes actuaciones. Igualmente nos parece que una Sección Sindical no puede romper una decisión de su Sindicato.

Que un Sindicato no puede actuar contra un acuerdo de su Federación Local, de su Confederación Territorial o de su Federación Sectorial. Y que no pasa “nada” si el Comité Confederal tiene que resolver las diferencias entre entes que lo componen (Confederaciones y Federaciones Sectoriales).

Lo que no parece razonable es que unos/as den la cara por nuestra organización y otros/as de manera “caprichosa” no lo hagan, o que una parte de la organización desarrolle una línea de actuación y otra parte desarrolle otra.

O que no circule la información. O que no se debata. O que se consientan imposiciones.

Este tema, como todo, deberá volver a ser revisado en un futuro a raíz de nuevas circunstancias y experiencias.

PUNTO 2:

ACCIÓN SINDICAL SECTORIAL

INTRODUCCIÓN

En los últimos años estamos viviendo una situación laboral caracterizada por una modificación del mundo laboral en el que las antiguas reglas de juego se han vuelto inservibles. Parece que la lucha obrera y la organización de los trabajadores no fueran ya capaces de responder a un mundo laboral en el que la fragmentación de los trabajadores se enfrenta a una unidad patronal que se levanta como un muro infranqueable.

Los trabajadores nos hemos organizado tradicionalmente en el interior de nuestras empresas, pero cada vez más nos encontramos con que la empresa ha dejado de ser una unidad estable, y quienes están a nuestro alrededor se convierten en una realidad inestable: han dejado de compartir con nosotros las condiciones laborales, han sido contratados a través de ETT's o dependen de una contrata o subcontrata, y si las condiciones son diferentes, los objetivos, aspiraciones y reivindicaciones acaban percibiéndose también como diferentes, pero no lo son. El espacio en que nos desenvolvemos y luchamos se ha vuelto movedizo.

Además, esta realidad está cambiando a partir de los procesos de liberalización, de forma que lo que antes eran empresas integradas de carácter a menudo monopolístico, ahora no sólo están viendo cómo llega la competencia, y con ella nuevas empresas en las que los trabajadores tienen unas condiciones diferentes o muy diferentes, en cualquier caso inferiores, sino que esas mismas empresas se están fragmentando, a lo que hay que añadir el incremento constante de las contratas y subcontratas. De este modo nos podemos encontrar con la existencia en un mismo sector de varios Sindicatos Federales, bastantes Secciones Sindicales estatales y un número importante de Secciones con ámbito local.

Frente a una situación de dispersión de los sectores y de desregulación permanente de las condiciones laborales no podemos quedarnos encastillados en nuestras secciones sindicales esperando a la siguiente agresión de una patronal que sí actúa coordinada

en la búsqueda del abaratamiento y la flexibilización del trabajo y en la destrucción de los derechos y garantías sociales.

Las empresas cambian de nombre y de lugar, sufren segregaciones, externalizan y subcontratan actividades (generalmente tras una drástica disminución de plantilla a través de un ERE), se privatizan las que eran públicas y abren su actividad a la competencia. Compartimos centro de trabajo con otros trabajadores con los que no coincidimos ni en contrato, ni en condiciones laborales ni en derechos.

1.- Una primera reflexión. El modelo de empresa: La fábrica abandonada

En expresión y explicación del conocido libro del movimiento antiglobalización “No Logo”. En 1980, tras años de recesión, algunas de las fábricas más poderosas del mundo comenzaron a tambalearse. La “economía” llegó a la conclusión de que la causa era el tamaño. Estas empresas eran tan grandes y tenían tantas propiedades y empleados que estaban atadas a demasiadas cosas. Se extendió la idea de que el proceso de producción que implicaba gobernar fábricas gigantescas y responsabilizarse de la suerte de decenas de miles de empleados fijos y a tiempo completo no era la ruta del éxito sino un estorbo.

Paralelamente, apareció un nuevo tipo de organización que disputaba sin demasiado esfuerzo importantes cuotas de mercado a las grandes compañías estadounidenses: empresas del tipo Nike o Microsoft, o más tarde las del tipo Tommy Hilfiger o Intel. Empresas que se guiaban por el planteamiento de que la producción de bienes es un aspecto secundario, y que gracias a la liberalización del comercio y las reformas laborales, podían fabricar sus productos por medio de contratistas. Lo principal, decían, no era producir cosas sino crear imágenes de sus marcas. Utilizando la publicidad como vehículo, estas empresas dedicaban el grueso del dinero a crearse una imagen de marca, por cierto, no asociándola a productos sino ligándola a experiencias, emociones y formas de vida.

Era el pistoletazo de salida para la primacía de la publicidad con el objetivo de crear la imagen de marca y, paralelamente, el de subcontratación en masa para despojarse del pesado peso de fabricar productos. Después de construir el “alma” de la empresa, las marcas debían deshacerse de sus incómodos “cuerpos”.

En palabras del presidente de Nike, Phil Knight, *“Ya no vale la pena hacer cosas. Lo que añade valor es la investigación cuidadosa, la innovación y el marketing”*. O el de Adidas que con orgullo manifestaba: *“Hemos cerrado todo. Solo mantenemos una fábrica pequeña, que es nuestro centro mundial de tecnología y que manufactura alrededor del 1% de la producción total”*.

Hoy, para los inversores en bolsa y directivos de empresas, los despidos masivos ya no son una lamentable necesidad provocada por el bajo rendimiento de las empresas, sino acertadas modificaciones en la estrategia comercial.

Hallándose tan devaluado el proceso actual de producción, no sorprende que las personas que realizan el trabajo productivo en esa nueva empresa en red que controla trabajadores pero no los contrata, sean tratados como basura. Un modelo que aunque inicialmente se aplicó a la fabricación de cosas se ha extendido y se aplica también a las empresas de servicios y hasta el desempeño de las funciones del estado.

A modo de una primera conclusión: la gran empresa en la que el grueso de trabajadores estaban contratados directamente por ella misma, en la que resultaba efectiva una acción sindical en ese ámbito y conseguía ponerla contra las cuerdas mediante una acción directa de sus trabajadores “directos” ha desaparecido o esta en vías de extinción. En el modelo de empresa en red, estructurada en un entramado de contrata y subcontratas, hay que reinventar una acción sindical que aglutine a empresas matrices y subcontratas para ser realmente efectivos. Más allá de la supuesta independencia jurídica formal que las empresas se esfuerzan en vendernos, debemos crear ámbitos permanentes de organización y acción sindical para unir lo que las empresas se esfuerzan en desvincular y aislar.

2.- Segunda reflexión: La división social que ha propiciado y reforzado la subcontratación en masa y ha precarizado las condiciones laborales de *todos*.

En este sentido es útil el ya clásico estudio aportado por James Petras; sociólogo al que el gobierno socialista de Felipe González encargó un informe que debería haber puesto en valor “la importante labor socialista” y que por el contrario demostró que nos introdujo de lleno en el liberalismo y que destruyó la conciencia obrera mantenida en la transición y las expectativas de una realidad diferente.

Citando textualmente algunas partes del conocido estudio:

- * *“La clase trabajadora española está profundamente dividida entre una menguante minoría de trabajadores fijos y sindicados, con un salario llevadero y beneficios complementarios, y una masa creciente de trabajadores eventuales que trabajan por el mínimo (o por debajo del salario mínimo) con horarios irregulares (que oscilan de unas pocas horas a la semana a cincuenta o más), sin beneficios complementarios y totalmente sujetos a los dictados del empresario. Esta división social corresponde en gran parte a una diferencia generacional, que a su vez coincide con los cambios en las estrategias económicas globales. La mano de obra fija y mejor pagada son normalmente los “padres” o las “madres” que entraron en el mercado laboral a finales de los 60 y a principios de los 70, durante la estrategia de industrialización nacional del tardofranquismo. La mano de obra eventual son los “hijos” e “hijas” que entraron en el mercado laboral a finales de los 80 y principios de los 90, en plena aplicación a gran escala, por parte del régimen socialista, de una estrategia económica neoliberal.”*

“Para la nueva generación, el empleo es el problema número uno. No hay prácticamente empleos estables, la mayoría son eventuales, sin porvenir y mal pagados, “bajo mano”. Jóvenes treinteañeros acaban viviendo en casa con sus hermanos adolescentes.”

* *“La “generación mayor”- aquellos que entraron en el mercado de trabajo entre mediados de los 60 y mediados de los 70- está marcada por varias experiencias importantes. Lo primero y crucial: Era un tiempo de expansión capitalista, rápida industrialización y fuerte demanda de trabajo. En segundo lugar, era una época en la que el Estatuto de los Trabajadores estipulaba un empleo prácticamente de por vida, siempre que uno acatara el régimen político. En tercer lugar, era una época donde los sindicatos autónomos se estaban organizando, muy subordinados a la militancia de base, con una marcada orientación de clase y un mínimo de funcionarios “a tiempo completo”. En cuarto lugar, las luchas en el lugar de trabajo estaban ligadas a las luchas de la dictadura.”*

* *Los jóvenes trabajadores temporales de hoy están atomizados y son vulnerables a los dictados del empresario, que tienen el sostén legal del estado, el cual apoya sus arbitrarias acciones. (...) Pocos trabajadores temporales expresan sentimientos de solidaridad con sus colegas. Entre los eventuales hay un sentido de competencia y desconfianza, condicionado por las escasas posibilidades de un empleo “permanente”. En relación con los trabajadores fijos mayores, hay una mezcla de envidia y resentimiento a partir del hecho de que “se ocupan de sus propios intereses” y tienen el empleo protegido.*

Debido al miedo profundo a que cualquier expresión de solidaridad pudiera contrariar a los empresarios, la mayoría de los trabajadores temporales evitan unirse a ninguno de los sindicatos (o se unirán al sindicato “colaboracionista”) o, si de veras se “afilian”, ocultan su pertenencia. [...] Fundamentalmente la estrategia es aparecer como un empleado súper trabajador y “con un espíritu de empresa”, dispuesto a trabajar fuera de horas y a evitar relaciones conflictivas con el empresario.”

“Hay un sentimiento general de miedo entre los trabajadores jóvenes y mayores, entre los fijos como entre los temporales. El miedo ha reducido la disposición de muchos trabajadores fijos a comprometerse en huelgas a favor de mejoras. En la mayoría de los casos, la huelgas tienen lugar contra nuevas pérdidas salariales, protección del empleo o cierres patronales. Las luchas son a la defensiva. La mayoría de los sindicatos y partidos políticos de izquierda ya no ofrecen una visión de una sociedad alternativa a la pesadilla neoliberal. A lo sumo, intentan atenuar los golpes: privatizaciones graduales, menos pérdidas de empleo, mayores indemnizaciones a los trabajadores despedidos, etc.

Un texto importante y esclarecedor en muchas cuestiones. Una conclusión que queremos resaltar del mismo es la lamentable separación laboral en “castas” de trabajadores, que ha cuajado en toda la sociedad y que hasta se escucha y asume por no pocos compañeros dentro del sindicato, y como esa división alimenta la misma precariedad; amenazando a unos, los trabajadores de las empresas matrices que se encuentran acosados y a la defensiva, y atenuando a otros, los precarios que en el circuito de la precariedad

–los “nómadas precarios”- aspiran al trabajo de los primeros y que una vez conseguido se olvidan de todo. Una separación que hay que romper por principio y por eficacia. Un sindicato de clase y solidario como la CGT no puede seguir desarrollando (en la práctica casi en exclusiva) una acción sindical de empresa (la matriz), aislada y al margen de todo ese entorno de subcontratas que constituye la “empresa real”.

3.- Tercera reflexión: La precarización de los sectores desde la subcontratación

Uno de los elementos que más están incidiendo en la precarización en los sectores es la subcontratación. Todas las formas de organizar y subcontratar trabajos esconden una relación laboral por cuenta ajena, y muestra la violencia y la miseria del capitalismo que reduce derechos salariales, laborales, sociales y formales de cada vez más gente. Y lo hacen sustituyendo, por un lado, el vínculo jurídico de la relaciones laborales de una plantilla única, por un vínculo jurídico-mercantil inter-empresas que neutraliza las leyes que regulan y protegen el trabajo asalariado, y por otro, intentando eliminar la organización y el desarrollo de la actividad sindical, a través de ese miedo generado por la propia situación de precariedad.

Con estas prácticas las empresas trabajan además para aumentar la flexibilidad en sus distintas formas:

- a) En la producción: Al dividir y repartir la actividad de la empresa entre las contratas y éstas, a su vez, en las subcontratas.
- b) En la plantilla: adaptando el número de trabajadores en función de las necesidades de la empresa, haciendo uso y abuso de los contratos temporales o contratando a través de ETT's, complementado a veces con el “trabajo negro” y el “trabajo clandestino”.
- c) En los salarios: la excusa que emplean los empresarios es la de adaptar las retribuciones a la productividad y a los cambios de actividad. Pero la realidad es que mientras los ritmos de trabajo aumentan por la presión de las subcontratas, los salarios no aumentan proporcionalmente, incluso se reducen desviando ese beneficio a los empresarios. Consiguen establecer diferencias salariales respecto a la empresa matriz. Actualmente es fácil encontrar en un mismo centro de trabajo al trabajador fijo en la plantilla de la empresa matriz junto a trabajadores de otras empresas con menores derechos y salarios, mayor ritmo productivo y, en ocasiones, compitiendo por el mismo trabajo.
- d) En el tiempo de trabajo: en función de la evolución de la producción modifican el número de horas de la jornada (bolsa de horas) acumulando horas extras a costa de menos contrataciones.

- e) En la movilidad geográfica: pudiendo desplazar a conveniencia de unos centros de trabajo a otros.
- f) En la movilidad funcional: Tanto con la intención de la especialización, como para variar y/o aumentar los tipos de trabajo a desarrollar.
- g) En la aplicación de normativas de seguridad, procesos formativos y prevención de riesgos laborales y, por ende, a la modernización y adecuación de maquinaria, tecnología y locales.

La subcontratación favorece formas extremas de inseguridad en las relaciones laborales en las que el contrato, principal garante de nuestros derechos, brilla por su ausencia.

La carencia de contrato afecta a l@s trabajador@s, que aceptan una relación salarial de palabra con quién le emplea y, por tanto, sin los derechos laborales y sociales que conlleva el contrato legal y sin los derechos y beneficios sociales correspondientes –trabajo “negro” u oculto-. El caso de la explotación ilegal es el más grave entre personas inmigrantes sin papeles que, por ser injustamente consideradas personas ilegales por el Estado, no pueden ni siquiera reclamar un contrato legal, careciendo de cualquier tipo de derechos –trabajo clandestino-.

Las empresas subcontratadas:

- Crean estrategias para evadirse de toda responsabilidad jurídica. Muchas carecen de estructura, aparecen y desaparecen o cambian constantemente de nombre, dificultando encontrar un interlocutor y responsable válido para actuar sindical y judicialmente sobre ellas.
- Ahondan en la violación de los derechos fundamentales de organización y sindicación, -particularmente en la creación de representación de comités de empresa-, y movilización mediante la huelga.
- Son instrumento en multitud de ocasiones de las empresas contratistas, al ser utilizadas como modelo y tapadera de explotación, manteniendo la capacidad organizativa y el control sobre el personal contratado –cesión ilegal-.
- Despidiendo de forma arbitraria. Usando el contrato fin de obra, y/o la acumulación de tareas de un único cliente para poder deshacerse de l@s trabajador@s.
- El encadenamiento ilegal de contratos, mediante despidos, y posteriores contrataciones, es también una actitud habitual.
- De la misma forma hay que añadir el uso, abusivo y frecuentemente infundado, del contrato fijo-discontinuo.

4.- Conclusiones: La necesidad de poner en práctica un modelo de acción sindical para la empresa global y en red.

Hemos expresado varias razones que justifican una renovación en el cambio de enfoque y de práctica en la Acción Sindical de las Secciones Sindicales y de los Sindicatos Federales o Secciones Estatales. Nos sobran los motivos:

- Porque el capital ha inventado la subcontratación y la deslocalización para romper luchas, dividir artificialmente a los trabajadores, y desvincularse jurídica y socialmente de sus consecuencias. Un nuevo concepto de empresa en la que una cosa es la “empresa legal”, la de la imagen de marca, y otra la “empresa real”, la que en la práctica funciona y les da beneficios, la que incluye a las filiales y subcontratas que son los “nuevos peones” en su particular tablero, pero que al tiempo repudian para no verse involucrados en los conflictos y problemas sociales que generan.
- Porque seguir anclados en el concepto de “empresa legal” que nos venden como ámbito para la actuación sindical, en un momento en que las empresas se están deshaciendo de sus plantillas directas y subcontratando todo, es una torpeza sindical que supone asumir los límites que al capital le interesan y nos condena al aislamiento y la irrelevancia sindical crecientes. El funcionamiento de las secciones sindicales (de las empresas matrices o de las propias subcontratas) como si el resto de “partes” de la empresa no existieran puede ser más cómodo, es lo que conocemos y por repetitivo ya estamos acostumbrados, pero nos impide ver lo que ocurre realmente en la empresa, nos reduce el campo de acción, y en definitiva no tiene futuro.
- Las mayores posibilidades de acción sindical eficaz sobre la empresa se encuentran en la “empresa real”, la que forma la unidad de negocio matriz-subcontratas; la que buscan mantener en grupos de trabajadores enfrentados, la que necesita un discurso y una acción sindical unificadoras que rompan los intereses aparentemente separados, la que en un momento dado puede paralizar el proceso productivo y tiene mayor repercusión mediática.
- Por coherencia y principios, porque difícilmente será creíble que somos un sindicato de clase y solidario si actuamos en la práctica de forma aislada en el ámbito de cada empresa matriz o cada subcontrata. No basta con un apoyo entre secciones sindicales y sindicatos en las movilizaciones o situaciones de crisis. Debemos romper los límites y la división de trabajadores en “castas” que nos ha impuesto el capital, lo que supone conocer y dar a conocer lo que sucede, además de elaborar planes de acción sindical confluentes y coordinados en el ámbito de la “empresa total”.
- Por estrategia, porque las subcontratas son el campo de pruebas sociolaborales y judiciales que de funcionar se extienden a todos –en las subcontratas se

libran auténticas batallas encarnizadas por la “interpretación” de derechos laborales y sindicales que no se quieren plantear en las matrices- y entre todos las debemos parar. Nuestra mejor defensa es la unidad

- Por necesidad y cercanía, porque las subcontratas son el cauce natural para expandirse y crecer sindicalmente aprovechando los medios que ahora tenemos en las grandes empresas; una cuestión que tiene más que ver con un apoyo mutuo entre trabajadores que con el oportunismo. Como se decía en el informe sociológico citado, detrás de la división sociolaboral matrices-subcontratas, que es hasta generacional, hay “culturas laborales y sindicales” que responden a “experiencias vitales muy distintas” que es imprescindible que se complementen para adquirir dinamismo y fuerzas renovadas sin esperar a que mueran por inanición en unos, y para adquirir estabilidad y perspectiva desde la experiencia en los otros. La experiencia hasta la fecha da la prueba de que es una colaboración enriquecedora y que potencia a la CGT.

Frente a esta situación no basta el discurso, es necesario actuar y organizarse, creando las estructuras de coordinación que nos permitan afrontar las consecuencias de la sustitución de las empresas por sectores y subsectores de actividad. Cada vez son más frecuentes los ámbitos de negociación sectoriales, y tenemos la obligación de armarnos con la capacidad de incidir en dichos ámbitos.

Para poder enfrentarnos con garantías a esta realidad cambiante debemos dotarnos de la elasticidad necesaria en nuestras formas de organizarnos en la acción sindical. Los Sindicatos Federales y las Secciones Sindicales estatales empiezan a perder peso conforme avanzan la liberalización, las privatizaciones y las segregaciones, es decir, los sectores ganan terreno a costa de la reducción de las grandes empresas.

Muchas Federaciones Sectoriales estatales se han visto forzadas a organizarse de hecho internamente en subsectores, como única forma de poder enfrentarse a una realidad evidente: las empresas de un mismo subsector actúan de forma coordinada, los trabajadores ven cómo, frente a la supuesta “equidad” que suponen los convenios de sector, la realidad es que estos convenios de mínimos sirven para destruir los derechos de los trabajadores que contaban con mayores garantías, igualando “a la baja”.

No se trata de ser posibilistas, ni de cambiar nuestra organización por “imperativo real”, ni de renunciar a nuestras esencias ni a nuestras señas de identidad; nuestra organización tiene que seguir siendo la misma, las decisiones deben tomarse de la misma manera, los fundamentos organizativos han de mantenerse. No se trata de cambiar nosotros por no vernos capaces de cambiar la realidad, sino de dotarnos de las herramientas que nos permitan seguir luchando por ese cambio de una manera efectiva, porque si volvemos la espalda a la realidad corremos el riesgo de disolvernarnos en nuestras buenas intenciones.

Nuestra organización siempre ha sido capaz de asumir el reto de la lucha creando nuevas armas para enfrentarnos a nuevas amenazas. Ante las nuevas realidades que afectan a los trabajadores debemos seguir construyéndonos como instrumento sindical combativo, transparente, participativo y solidario como hemos venido desarrollando hasta ahora, tratando de que sea útil a un espectro mucho más amplio de trabajadores. Debemos ajustarnos a los imperativos de la realidad y desarrollarnos como CGT en nuestros sectores más allá de nuestras propias empresas.

Nuestro objetivo debe ser la construcción de una coordinación sectorial entre las Secciones Sindicales que facilite, además de unificar criterios de actuación, de reivindicación y de respuesta a las agresiones, establecer un espacio representativo y de ámbito de negociación mucho más amplio que ya es imprescindible en numerosos casos.

Numerosas actividades auxiliares y anexas a las de un sector, que eran realizadas antes por las propias empresas, han sido externalizadas, de forma que los trabajadores a menudo comparten espacios con condiciones laborales diferentes. Es necesario establecer mecanismos de coordinación entre las diferentes Federaciones Sectoriales al compartir actividades profesionales en los mismos lugares de trabajo.

El desarrollo de la acción sindical sectorial no es tan sólo una situación de hecho en numerosas Federaciones de Rama que responde a la necesidad de enfrentarse a una situación real, sino de una apuesta consciente de nuestra organización que responde a los criterios de solidaridad y a la decisión de luchar contra la precariedad, lo que constituye no sólo una apuesta estratégica o táctica sino también profundamente ideológica.

En el Pleno Confederal Ordinario de noviembre de 2006 ya se constataba que “la acción sindical sectorial no termina de desarrollarse y consolidarse con la suficiente coordinación y empuje, para conseguir mayores cuotas de apoyo mutuo y solidaridad entre empresas del mismo sector”, y se acordaba “incrementar los niveles de coordinación en la Acción Sindical sectorial”, así como “reforzar la acción sindical en contratas y subcontratas”.

Las implicaciones de estos cambios en la acción sindical, la forma de hacerlo y hasta donde tenemos que llegar, entendemos que deberá ser la organización en su conjunto quien en su desarrollo las vaya definiendo en base a la práctica.

Las secciones y sindicatos de CGT debemos tener ya entre nuestro objetivos inmediatos la elaboración del mapa de la “empresa real” (subcontratas que operan en las empresas, peso que tienen en las empresas, número de trabajadores, condiciones de trabajo, problemas, afiliados que tenemos, ...), e incluso determinar las personas y medios sindicales que van a destinar a este fin, y elaborar planes de trabajo con la pretensión, no tanto de cubrir el expediente, sino de tomar la iniciativa y avanzar en este objetivo, preferentemente de cara a la expansión sindical. Debemos tener en mente la constitución y/o funcionamiento efectivo de Coordinaciones Sectoriales, que más allá del ámbito de empresa, permitan un desarrollo sectorial. Coordinaciones

que pueden ser como la de Telemarketing, que comparten un convenio en común; la del Auto, que comparten una misma actividad laboral o las del sector del transporte (ferroviario, aéreo, transporte por carretera, ...). Debemos reforzar nuestra dimensión internacionalista desde esta perspectiva de la empresa global (contratas-subcontratas del primer mundo y del tercero).

Hablamos sobre todo de solidaridad. Hablamos de extender la coordinación, de extender las posibilidades de las Secciones consolidadas para dar cobertura a quienes empiezan, de extender las garantías de las empresas matrices a las contratas, subcontratas, proveedores..., de articular respuestas de conjunto a problemas comunes, de reforzar con garantías sindicales a quienes se tienen que organizar en la clandestinidad, de acercar nuestra organización al último rincón de la escala de la precariedad, de unir reivindicativamente a quienes se les divide para mantenerlos en la debilidad, de denunciar colectivamente en nombre de quienes no lo pueden hacer de manera individual, de respaldar con efectividad a quienes más lo necesitan,...

La misma Organización que lo dio todo durante décadas apostando por un sindicalismo de lucha contra el pacto social permanente, que entendió que había que confluir desde nuestra acción sindical con los movimientos sociales, que ha dado en todo momento la batalla contra la Europa del Capital, que apoyó sin condiciones la lucha desesperada de los inmigrantes sin papeles, que ha plantado cara sin descanso a los despidos masivos, a las deslocalizaciones, a las reformas laborales y a la lógica competitiva e inhumana del capital, que ha alimentado durante décadas las respuestas sociales contra la globalización capitalista, que convocó la Huelga General contra la guerra, que ha protagonizado tantas y tantas luchas sin buscar mayor rentabilidad que nuestra propia coherencia, es la que debe generar instrumentos para combatir eficazmente la nueva realidad de la precariedad.

PUNTO 3:

APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA BOLKESTEIN. DEFENSA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

En diciembre de 2006, el Parlamento Europeo y el Consejo aprobaron la Directiva 2006/123/CE relativa a los servicios en el mercado interior, conocida como Directiva Bolkestein, que plantea liberalizar el “mercado” de servicios abriéndolo a la competencia. En estos momentos se encuentra pendiente de legislar por cada uno de los estados miembros, que deberán hacerlo antes del 28 de diciembre de 2009.

Es por lo tanto el año próximo cuando hay que dar una batalla importante ya que existe el riesgo de una ley especialmente precarizadora por parte del gobierno español que veía con buenos ojos el principio del “país de origen” (trabajadores de otros países realizando el trabajo en el ámbito de los servicios públicos y de intervención social de acuerdo a la legislación de sus países de origen).

La Directiva Bolkestein representa la voluntad decidida de completar la **privatización y desmantelamiento del sector público**, convirtiendo los **Servicios Públicos** en un ámbito más para **desarrollar los criterios de competitividad y beneficio económico empresarial**.

Se impulsa la gestión privada de los servicios públicos y **se sustituye** la búsqueda de unos **servicios públicos universales y de calidad** por una gestión encaminada a la **obtención de beneficios económicos para sectores privados**, incluyendo el progresivo **deterioro de los servicios públicos**, la introducción de todos los formatos posibles de **externalización y subcontratación** y, por supuesto, la implantación de un deterioro progresivo de las **condiciones laborales** para los trabajadores.

La cadena empezaría en los procesos de liberalización, continuaría por las privatizaciones, las segregaciones, las licitaciones, las gestiones mixtas, las gestiones privadas con “dinero público” y continúa por la subcontratación, la temporalidad, el despido fácil y la indefensión de los/as trabajadores/as del sector.

Todo ello en un marco de desmovilización total y de pérdida de conciencia sobre los propios intereses por parte de una clase obrera fragmentada, sin señas de identidad y enormemente individualizada y manipulada por los resortes comunicativos y consumistas del propio sistema neoliberal.

Esta situación que se impulsa con la Directiva Bolkestein y que se concretará en cada país con el establecimiento de las correspondientes disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que determinen su aplicación concreta, hay que enmarcarla dentro del proceso de construcción de la Europa del capital, proceso en el que debemos referirnos a tres aspectos concretos de recientísima puesta en marcha:

- **Libro Verde.** Con el título “modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI”, sienta las bases del proceso de ajuste de la política comunitaria al imperativo de la competitividad, incidiendo en los factores que la determinan: costes de producción y distribución y gasto social. Se trata de una apuesta por homogeneizar a la baja las condiciones de trabajo.
- **Nuevo Tratado de la UE.** Conocido como Tratado de Lisboa, es la versión abreviada de la rechazada Constitución Europea y reforma el anterior Tratado. Aprobado por los Jefes de Estado o de Gobierno de los 27 estados miembros el 13 de diciembre de 2007, los Gobiernos se disponen a ratificarlo país por país.
- **Acuerdo sobre Flexiseguridad,** la CES, Confederación Europea de Sindicatos (en el estado español UGT-CC.OO.) y la patronal han llegado ya a un principio de acuerdo, con el respaldo de la Comisión Europea, que comienza a concretar las tesis del Libro Verde, proponiendo flexibilizar aún más el empleo en beneficio de la competitividad. Precarización de las condiciones de trabajo y eliminación de cotizaciones sociales de las empresas para incrementar sus beneficios.

Las privatizaciones avanzan, pronto se legislará en el estado español la aplicación de la Directiva Bolkestein y los gobiernos de la Unión Europea mantienen su ritmo progresivo de subordinación de la vida (pública, laboral, personal,...) al servicio del capital y de sus criterios economicistas con el apoyo de la Confederación Europea de Sindicatos (UGT-CC.OO. y quienes comparten su modelo de sindicalismo de acompañamiento).

En función de esta situación y de nuestro compromiso en defensa del Sector Público nos debemos plantear un trabajo continuado y sostenido que recorre necesariamente la acción sindical, la acción social y el trabajo internacional, y que debe estar presente en la totalidad de iniciativas que el conjunto de la CGT desarrolle en los próximos meses.

A modo de guión, y dado que esta aportación no pretende repetir lo que ya está dicho en Informes, Boletines y Comunicados, sino apuntar un plan de trabajo, vamos a recoger algunas líneas de actuación a seguir:

- Mantener en todo momento el discurso de **defensa de unos servicios públicos** universales y de calidad con gestión pública y desarrollado por trabajadores/as con derechos reconocidos y garantizados. Estamos en contra y denunciaremos

públicamente la gestión autoritaria, tecnocrática, oscurantista, demagógica, dilapidadora y corrupta de parcelas enteras de los servicios públicos.

1 bis. Combatimos y denunciamos el carácter burgués del estado y los gobiernos que hoy tienen la titularidad de los servicios públicos y los degradan, a la vez que los privatizan o pasan a gestión indirecta. Defendemos la titularidad y gestión pública para garantizar unos servicios que son de todos, pero para conseguir que sean eficientes y de calidad defendemos que el control esté en manos de trabajadores/as y usuarios/as.

- La **defensa de los servicios públicos** formará parte de todas las acciones que desarrolle la CGT. **Toda la CGT, de manera coordinada y con planes globales actuará para preservar, ampliar y mejorar los servicios públicos.** Se convocará a nivel de plenaria confederal a todas las federaciones de sindicatos con secciones sindicales en el sector público en un sentido amplio para proponer un plan, que se concretará en cada CCAA. En cada Federación local o comarcal, los sindicatos con secciones sindicales en el sector público se dotarán de objetivos estratégicos y acciones compartidas, sumado las fuerzas de afiliados/as y delegados/as para todos y cada uno de los casos de los casos privatizaciones, liberalizaciones y desmantelamientos de servicios públicos. Se convocarán unas Jornadas de debate sobre el Sector Público para presentar los contenidos de las propuestas de CGT.
- La aplicación que en su momento se haga en el estado español de la **Directiva Bolkestein** será contestada por la CGT con todas nuestras posibilidades, desde la Acción Sindical de los entes plenamente afectados con el respaldo del conjunto de la Organización a nivel confederal.
- Para luchar por la defensa de los Servicios Públicos se buscará y promoverá desde CGT el contacto y la colaboración con cuantos **movimientos sociales y ciudadanos** coincidan en nuestros objetivos.
- Debemos avanzar en la **coordinación del conjunto del área pública de la CGT.** Más allá de lo que cada Sección Sindical o cada Sindicato o cada Federación hay que establecer un espacio claro de encuentro para el debate y la planificación de la defensa de los servicios públicos, desde la coordinación de la Acción Sindical.
- **Encuentros, debates y campañas conjuntas** del área pública de la CGT deben permitirnos avanzar en la efectividad de nuestro trabajo en defensa de los servicios públicos, desde una actuación sindical coordinada.
- El impulso a nuestra presencia en el sector público pasa también por impulsar nuestra presencia en **las actividades ya privatizadas, liberalizadas, externalizadas y subcontratadas**, sin olvidar la reivindicación permanente de la recuperación de actividades y plantillas precarizadas por parte de las entidades públicas.

- Se convocará ya, por las Federaciones Sectoriales afectadas y la Secretaría de Acción Sindical del Comité Confederal, un primer encuentro de las Secciones Sindicales incluidas en el Convenio Colectivo de **“Empresas de Intervención Social”**, para debatir y coordinar acciones.
- La lucha por los **derechos sociales** va vinculada directamente a la existencia de unos servicios públicos gestionados con criterios sociales y a su defensa activa. **Estamos en contra de la disminución del gasto público y a favor de su aumento significativo.** Nuestras propuestas señalarán absurdos como que los gastos militares sean de más del doble de los Fondos Europeos anualmente traspasados al estado español mientras la mitad de las pensiones no llegan al salario mínimo.
- La defensa de la **escuela pública y laica** será parte de nuestra labor en defensa de los Servicios Públicos y de los derechos sociales.
- El trabajo a realizar abarca la introducción de la defensa del sector público en los ámbitos de **coordinación internacional**, especialmente en lo que respecta al ámbito europeo.
- La defensa de lo público pasa por el mantenimiento de la dinámica de contestación y respuesta a la implantación de la **Europa del Capital.**
- Hay que exigir la aplicación de los criterios de **rentabilidad social** y de **inversión social.**
- En la propaganda, **combatir las falacias neoliberales** a favor del desmantelamiento y la privatización de los servicios públicos. Denunciar cada paso privatizador, movilizar y usar esta movilización de propaganda hacia los trabajadores receptores de los servicios y, si se consuma, seguir denunciando la degradación laboral y las del servicio. **Diferenciar nuestra propaganda para las plantillas afectadas de la propaganda para los trabajadores y trabajadoras receptores de los servicios. Los sindicatos, afiliados y delegados de sectores no públicos participarán en sus ámbitos en la extensión de las campañas a favor de los servicios públicos, que son el salario indirecto y diferido de todos y todas.**

Entre todos/as a lo largo del 2008/2009 debemos dar forma y concretar estas líneas de actuación para intentar llegar a nuestro **próximo Congreso Confederal** ordinario (mediados de 2009) con un bagaje sobre el que poder valorar.

ANEXO.

LA DIRECTIVA BOLKESTEIN

Introducción

Con la publicación en enero de 2004 de su propuesta de directiva sobre servicios en el Mercado Interior, la Comisión Europea (CE) lanzó su ataque contra el estado del bienestar de la Unión Europea (UE). La propuesta proviene de la Dirección General de Mercado Interior encabezada por el Comisario Fritz Bolkestein, y abarca esencialmente todos los servicios. Los únicos servicios excluidos de su ámbito son los suministrados por los Estados en cumplimiento de sus obligaciones sociales, culturales, educativas y judiciales en los casos en que “no haya remuneración”. Pero, dado que el acceso a un gran número de servicios públicos exige el pago de tasas, la mayoría de estas actividades cae dentro del ámbito de la directiva.

La directiva trata de alcanzar su objetivo de desregulación eliminando gradualmente las restricciones nacionales y socavando sistemáticamente las leyes nacionales por medio del así llamado principio del “país de origen”. Una vez adoptada la directiva, las empresas de servicios en la UE tendrán que obedecer solamente a los requisitos del país de origen donde radique su sede social. A los otros Estados Miembros (EM), en los que actúen o suministren servicios, no se les permitirá imponer restricciones o controles de ningún tipo. La Comisión pretende eliminar incluso el registro obligatorio en caso de que una empresa abra su negocio en otro EM. Consecuencia de todo ello es que el principio de país de origen elimina cualquier supervisión efectiva de la actividad empresarial en la UE. En el futuro, cualquier empresa podrá evitar pesadas restricciones nacionales, reinstalando su oficina registrada o estableciendo simplemente una oficina fantasma en otro Estado Miembro. De este modo se podrán sortear fácilmente y sin costos los convenios colectivos locales relativos al sueldo, los requisitos relativos a las calificaciones y las normas de protección del medio ambiente o del consumidor.

Como coronación de su propuesta de directiva, la Comisión somete a los Estados Miembros a su tutela. No sólo tendrán que eliminar numerosos requisitos, sino que tendrán que lograr el asentimiento de los burócratas de la CE antes de adoptar cualquier tipo de nuevas medidas. Toda medida legal o administrativa que pretendan instaurar deberá someterse a Bruselas: “En el plazo de 3 meses desde la fecha de notificación, la CE examinará la compatibilidad con la ley comunitaria de cualquier nuevo requisito

y, en su caso, adoptará una decisión relativa al EM en cuestión para que no la adopte o para que la derogue” . Las prohibiciones introducidas por la Directiva atañen a todos los niveles administrativos (locales, regionales, estatales) y, en consecuencia, violan el principio de subsidiariedad arraigado en el derecho Comunitario. De este modo, la Directiva no sólo está perfeccionando el mercado interior, sino que está completando también el desmantelamiento de la democracia y de los logros sociales y democráticos conseguidos durante los últimos 200 años. Esto es la forma en que la CE, cuya legitimidad democrática es prácticamente inexistente, desafía el poder discrecional de las administraciones de los EM, instituciones democráticamente elegidas y controladas.

Con esta directiva y otras similares, la CE está estableciendo las bases jurídicas para desmantelar el estado social a lo largo y ancho de la Unión Europea, convirtiendo sus políticas de privatización en Directivas de Bruselas. E incluso han logrado instaurar oficialmente su política neoliberal en la Constitución Europea que ahora debe ser ratificada.

Pese a todo lo anterior, la Directiva Bolkestein todavía no ha sido aprobada. Los sindicatos belgas están en la vanguardia de la lucha contra ella. También en otros países crece la indignación contra este gigantesco proyecto de desregulación. Incluso algunos representantes de los Gobiernos se muestran refractarios y querrían excluir numerosos sectores específicos e introducir matizaciones generales. No obstante no se oponen a la Directiva como tal, que se enmarca en los objetivos de la Cumbre de Lisboa según los cuales la Unión Europea debe convertirse en la “economía más competitiva y dinámica del mundo, basada en el conocimiento, antes del 2010”. Nadie menciona el precio que habrá que pagar para lograr ese objetivo: la desregulación total.

II. **Ámbito de la directiva**

Puesto que el sector de servicios supone ahora alrededor del 70% del Producto Nacional Bruto y del empleo en la mayoría de los EM de la UE, la abolición de los obstáculos legales existentes a la libertad de establecimiento y a la libertad de la circulación de servicios entre los EM forma el núcleo de la propuesta, . Como dijo Bolkestein, “Algunas de las restricciones nacionales son arcaicas, abiertamente engorrosas y violan la legislación de la UE. Simplemente tienen que desaparecer”; aunque esos “obstáculos” sean a menudo las disposiciones que las autoridades públicas adoptan para garantizar que se mantiene o consigue: un mejor suministro de servicios desde el punto de vista de la mejor administración del dinero público, el acceso universal a los servicios , la garantía de calidad de los servicios suministrados, leyes laborales y relativas a los honorarios, regulación de las comunicaciones comerciales, etc, a fin de que la enorme industria de los servicios no se convierta en una jungla en la que la competitividad más despiadada se enseñoree de ella. El ámbito de la Directiva

Bolkestein abarca todos los servicios considerados “actividades económicas”. El criterio esencial para una actividad económica es el de que “normalmente se haga a cambio de una remuneración”, aunque dicha remuneración no la deba pagar necesariamente el destinatario del servicio, pudiendo ser el Estado quien la pague mediante la forma de subvención.

Un memorando de la Comisión emitido sólo en inglés, establece una lista no exhaustiva de los servicios que contiene la directiva, que van desde los legales hasta profesiones como fontanería y carpintería, construcción, distribución, turismo, transporte, sanidad, cobertura sanitaria, medioambiente, arquitectura, cultura y cazatalentos. De acuerdo con la directiva, sólo las actividades específicas en los ámbitos de los servicios financieros, de las comunicaciones electrónicas y de los servicios de transportes están explícitamente excluidas, porque ya habían sido desreguladas por otros instrumentos de la UE, aunque las normativas de esta directiva se acumularán a las ya existentes, haciéndolas aún más rígidas. Tampoco se libran los servicios de interés general ni otras funciones soberanas, y ello pese a que el criterio de provisión de servicio “a cambio de remuneración” establecido por el enunciado sugiere lo contrario, puesto que el acceso a una amplia variedad de servicios públicos requiere el pago de alguna contribución o tasa y lo mismo se aplica a las instituciones que trabajan por el bien común, desde los suministradores de servicios voluntarios de bienestar social a los organismos de inspección técnica. Las únicas actividades que pueden excluirse con cierta certeza son las que carecen totalmente de remuneración (por ejemplo los servicios suministrados gratuitamente por asociaciones que están financiadas por suscripciones y donaciones de los miembros).

Además, la Comisión está ignorando el debate que se desarrolla en paralelo sobre servicios de interés general en la UE, que se inició con el Libro Verde. Algunos sindicatos y el Comité Económico y Social Europeo han estado invocando un acuerdo marco que excluya en lo posible ciertos servicios de interés general de la normativa europea de la competencia. En consecuencia, mientras que la disputa sobre los servicios de interés general está todavía lejos de resolverse, la Comisión intenta por una vía paralela que se apruebe la directiva Bolkestein, y que, sobre la base del criterio de remuneración, todos los servicios de interés general pudieran ser incluidos por la fuerza en el ámbito del mercado interior, incluso la altamente controvertida cuestión del suministro de agua (para la cual la Directiva prevé únicamente la derogación del principio del país de origen y no la excluye de su ámbito).

Como consecuencia de lo anterior, los EM (en una reunión de mayo del 2004) han solicitado que queden al margen de la Directiva Bolkestein un gran número de sectores específicos (desde los servicios sanitarios hasta la energía nuclear), lo que demuestra la incidencia de la Directiva en los sistemas económicos y sociales de los EM, y justifica también por qué, hasta la fecha, la propuesta de Directiva ha sido discutida únicamente a puerta cerrada.

III. Libertad de establecimiento

Con el objetivo de facilitar la libertad de establecimiento, los Estados restringirán las condiciones de autorización exigidas para la prestación de los servicios y solamente en ciertas circunstancias se podrán pedir autorizaciones, siempre que no sean discriminatorias, estén justificadas objetivamente por razones de interés general y sean proporcionadas(no se puede pedir una autorización si el objetivo puede lograrse mediante una “medida menos restrictiva”; por ejemplo mediante controles a “posteriori”). Además deben ser, específicas y no ambiguas, objetivas, y dadas a conocer con la suficiente antelación. Los suministradores privados podrán recurrir legalmente si las autoridades públicas no respetan las restricciones fijadas para las condiciones de establecimiento.

Requisitos prohibidos

Los Estados ya no tendrán capacidad de formular las siguientes requisitos, que quedarían prohibidos:

- de nacionalidad para los prestadores, sus empleados, las personas que posean el capital y los miembros de la dirección y control.
- el que estas personas establezcan su residencia donde la compañía tiene su sede.
- subordinación de la autorización de establecimiento a la prueba de que existe una necesidad económica o una demanda del mercado del servicio en cuestión.
- subordinación de la autorización de establecimiento a la evaluación de los efectos económicos potenciales de la actividad en cuestión.
- subordinación de la autorización de establecimiento a la adecuación de la actividad de que se trata a los objetivos económicos de las autoridades públicas.
- que se constituya o se participe en una garantía financiera o que se suscriba un seguro por el prestador o por una agencia suya establecida en el territorio nacional en el que se realiza el servicio.
- certificado de haber realizado la actividad durante un período mínimo de tiempo o de haberse registrado como empresa; pedir un establecimiento principal en lugar de una filial o delegación en su territorio.
- prohibir a los proveedores de servicios que tengan un establecimiento o que estén registrados en más de un EM.

Sólo con estas medidas se producirá probablemente una avalancha de reinstalaciones en la UE. Las pequeñas y medianas empresas se unirán al éxodo masivo encabezado

por las grandes compañías hacia las localizaciones más favorables con las exigencias menos exigentes, para beneficiarse de los distintos niveles de regulación existentes en la UE. Aunque hasta ahora la principal razón de esta iniciativa era la evasión fiscal, la Directiva Bolkestein crea gran número de otros motivos, por ejemplo eludir estándares de medio ambiente, laborales, de salud y seguridad, así como requisitos relativos a las calificaciones y acuerdos salariales colectivos para la actividad empresarial en cuestión.

Evaluación mutua de requisitos

Además de la lista de requisitos prohibidos, la directiva incluye otro abanico de medidas extremadamente delicadas que los EM deben someter a una rígida evaluación mutua, y que si se consideran inapropiadas, deben cambiarse o ser derogadas:

- *limitaciones cuantitativas o territoriales basadas en la población o en una distancia geográfica mínima.*
- *obligación de establecerse según determinada forma legal (persona jurídica, empresa personal, entidad sin ánimo de lucro, empresas de propiedad exclusiva de personas físicas).*
- *requisitos relativos a la propiedad de capital.*
- *obligación para determinadas actividades de poseer un capital mínimo.*
- *disponer de una calificación personal para tener capital social o dirigir determinadas empresas.*
- *obligación de un número mínimo de empleados.*
- *prohibiciones y obligaciones relativas a la venta por debajo del coste y a las rebajas.*
- *obligación para un prestador de permitir el acceso a determinados servicios proporcionados por otro prestador.*
- *obligación para el prestador de proporcionar otros servicios específicos.*
- *fixar tarifas máximas y/o mínimas a las que debe adaptarse el suministrador.*

Los EM deben incluir todas estas medidas en un informe de evaluación y verificar que satisfagan tres condiciones:

- **No-discriminación** (por razones de nacionalidad o de establecimiento de la oficina registrada de la compañía).
- **Necesidad** (“objetivamente justificada por una razón primordial relacionada con el interés común”).
- **Proporcionalidad** (“imposibilidad de reemplazar estas exigencias por otras medidas menos restrictivas tendentes al mismo resultado”).

La Comisión enviará los informes a los otros EM , que dispondrán entonces de seis meses para expresar sus opiniones, dictando finalmente (durante 2008) la CE que medidas deben ser derogadas, privando así a las autoridades públicas de su derecho a decidir la actividad económica, el desarrollo y la expansión que quieran conseguir.

Objeto de gran especulación puede ser cuáles de las restricciones en aras del bien común sobrevivirán a dicha evaluación mutua, así como el exorbitante costo de este procedimiento y lo qué sucederá a las medidas cuya responsabilidad esté en manos de autoridades regionales o municipales. Esto ilustra también la falta de voluntad política para establecer un plan de fiscalidad empresarial uniforme para toda la UE.

Las restricciones cuantitativas o territoriales afectan al máximo número de licencias que pueden otorgarse en una región, para evitar una excesiva cantidad en ciertas áreas - garantizando así la viabilidad económica de los suministradores de servicios activos en el mercado- o, por el contrario, prevenir una escasez de suministros en zonas más desfavorecidas. En la esfera de la atención sanitaria, la autorización controlada de los suministradores de servicios médicos, cuyo costo es reembolsado por los presupuestos de la seguridad social, ayuda a evitar una tendencia al alza en los pagos. Un cambio de los actuales mecanismos de control cuantitativo y territorial en beneficio de las fuerzas puramente de mercado provocaría costos sociales imprevisibles.

Esto es particularmente cierto en relación con el plan de derogar precios mínimos fijados y prohibiciones de venta por debajo del coste. Eso comportaría no sólo una presión en las escalas salariales sino también sobre las prohibiciones del “dumping” de precios establecidas por el derecho de la competencia. La otra cara de la moneda de tan radicales guerras de precios sería la disminución de las condiciones laborales, los sueldos y la calidad de los productos, abriendo la puerta a prácticas fraudulentas (subvenciones cruzadas) de las transnacionales instaladas en la UE. Adicionalmente, la intención de la directiva de someter a la competencia de la UE las exigencias a las sociedades relativas a la selección de su forma jurídica, socava todo tipo de supervisión de actividades de servicios. Al abandonar el requisito de que ciertas actividades económicas pueden ser desempeñadas sólo por “personas jurídicas, la directiva apoya la tendencia de forzar a los empleados y a los no empleados hacia formas de mini-auto-empleo que son apenas económicamente viables. La inclusión de organizaciones sin ánimo de lucro acarrea consigo el que los proveedores comerciales podrían plantear acciones legales pidiendo un tratamiento igualitario, sobre la base de los privilegios de los que disfrutaban actualmente estas organizaciones. Cualquier restricción sobre la elección de la organización jurídica de la compañía probablemente causaría también problemas en el futuro. Entorpecería considerablemente el incipiente proceso visible en varios países donde las privatizaciones que han fracasado están siendo eliminadas, y en las que se están creando nuevas cooperativas y empresas no lucrativas, como en el caso del Reino Unido.

Como la directiva también arremete contra los requisitos mínimos relativos a las contribuciones de capital, podemos legítimamente temer que estarán amenazados los requisitos de garantías para ciertos servicios públicos. La posible admisión de

proveedores con poca cobertura de capital socavarán sin duda el requisito de continuidad en el suministro de servicios.

Cualquier nueva iniciativa que pudiera adoptar un EM para mejorar la situación, quedaría no obstante en punto muerto por la moratoria estipulada en la Directiva que establece que sólo pueden introducirse nuevos requisitos si son no-discriminatorios, necesarios, proporcionados y si “las circunstancias que los exigen son nuevas”. Además, cualquier ley o disposición administrativa nueva debe ser notificada a la Comisión, la cual comunicará subsecuentemente esas medidas a los otros EM y, en un periodo de tres meses desde la fecha de notificación, adoptará una decisión para pedir al Estado Miembro en cuestión que se abstenga de adoptarla, o bien la derogue.

IV. Libre circulación de servicios

Principio del país de origen

El “*principio del país de origen*” radicaliza la normativa relativa a la libertad de establecimiento descrita anteriormente, poniendo en juego un nuevo tipo de desregulación. De acuerdo con este principio, los EM deben garantizar que los “proveedores están sometidos solamente a las normativas nacionales de su EM de origen”. Consecuentemente, las autoridades del país donde se proveen los servicios no pueden en ningún caso aplicar supervisión alguna: sólo lo puede hacer el país de origen. También se establece que el “EM de origen será responsable de supervisar al suministrador y los servicios que provea, incluidos los servicios suministrados en otro EM” y que el EM de origen deberá comunicar al EM de acogida las condiciones de empleo y trabajo del personal desplazado, para que éste pueda actuar contra el prestador del servicio en caso de incumplimiento de las mismas.

¿Pero por qué el país de origen puede tener el menor interés en supervisar las actividades empresariales en el extranjero de compañías registradas en ese país? ¿Por qué poner trabas a sus oportunidades de hacer negocios si éstos incrementarán su balanza comercial? ¿Disponen realmente las autoridades de los recursos financieros y humanos necesarios para realizar estas tareas adicionales? Y, por último, pero no en importancia, ¿cómo puede haber una supervisión eficiente si el país de origen carece de potestad para realizar controles “in situ” en el país donde se suministran los servicios?. Así, los estándares del país donde se ejercen las actividades se aplicarían sólo a las empresas locales y ya no a todas las otras que tienen oficinas registradas en otros Estados Miembros o que las han trasladado para burlar severos requisitos locales, y el derecho aplicable variaría según la persona o la empresa, dependiendo de qué país procediese el suministrador de servicios. De este modo los sistemas jurídicos nacionales de cada Estado Miembro entrarían en competencia directa unos con otros. En consecuencia, el principio del país de origen provocaría una implacable espiral descendente en relación con los estándares y las normas.

Calidad de los servicios

Mientras que la Comisión está contribuyendo por una parte a erosionar la calidad de los estándares “obligatorios” (garantizados por organismos públicos) está promoviendo por otra parte, procedimientos “voluntarios”, alentando a los suministradores de servicios a que “actúen sobre una base voluntaria para garantizar la calidad del suministro de servicios”. El Comisario Bolkestein está haciendo en consecuencia todo lo que puede para erradicar los criterios de calidad obligatoria y dar a las empresas el derecho de decidir sus propios estándares, basados en certificaciones de organismos privados y códigos de conducta propios de la empresa.

Salarios basura y fraude a la seguridad social

Las posteriores prohibiciones que se desprenden del principio del país de origen hacen que la identificación de los prestadores de servicios que están operando en determinado país sea prácticamente imposible. El resultado de ello es que cualquier empresa que tenga un domicilio registrado oficialmente fuera del país en el que proporciona el servicio pueda actuar sin supervisión alguna. No tendrá que acatar la legalidad del país en el que proporciona el servicio, ni siquiera la normativa que regula el empleo, abarcando tanto al reclutamiento de los mandos en el país de acogida como al de los trabajadores de otros EM o de terceros países. Estos últimos podrán ser desplazados a otros EM sin ningún tipo de control preventivo, comprometiéndose únicamente el país de origen a readmitirlos posteriormente.

El objetivo de la Comisión es reducir drásticamente los costes laborales, y al prohibir las provisiones relativas a acuerdos contractuales entre el prestador del servicio y el receptor del mismo que eviten o restrinjan que este servicio sea prestado por autónomos, allana el camino a las “aparentes” formas de trabajo autónomo y salarios basura en la adjudicación de contratos, obviando la escala salarial. Así, la Comisión pone en bandeja las cosas a los empresarios que hacen dinero mediante fraudes a la seguridad social, al prohibir al país en donde se proporciona el servicio mantener y conservar documentos laborales. Como no se puede solicitar estos importantes documentos en el país en donde se ejerce la actividad, y ante las dificultades de supervisión del país de origen, los empresarios pueden actuar durante largos periodos sin abonar las contribuciones a la seguridad social.

Métodos de liberalización del mercado interior

La comparación con otros posibles métodos de liberalización clarifica la reducción en la calidad que acompaña el principio del país de origen. Se considera la armonización como el método más difícil, tradicionalmente, de conseguir la liberalización transfronteriza, porque requiere que los países implicados hagan enmiendas a sus

leyes, regulaciones, estándares y normas de modo que puedan alcanzar acuerdos los Estados. La armonización es indudablemente un proceso tedioso, y puede necesitar determinado grado de legitimación democrática puesto que cada enmienda legislativa debe completar el procedimiento legislativo previsto. Ya en 1985, la Comisión promovía un método de liberalización menos engorroso llamado reconocimiento mutuo. Al garantizar el mutuo reconocimiento, los países aceptaban los respectivos estándares y normas de los otros a condición de que estimaran que esencialmente eran como los suyos propios, evitando así la necesidad de cambiar las leyes nacionales.

Sin embargo, el principio del país de origen va más allá del reconocimiento mutuo, puesto que puede asumir la forma de un acuerdo de reconocimiento mutuo o de una prohibición sobre determinados requisitos nacionales, con un menor grado de legitimación democrática. Al contrario del reconocimiento mutuo, que asume un proceso que implica negociaciones y acuerdos de aceptación mutua de la legislación nacional, las prohibiciones establecidas en la directiva Bolkestein significan el refuerzo de la aceptación de los estándares del país de origen.

Para entender este drástico cambio, es necesario considerar la entrada de diez nuevos Estados miembros cuya legislación social, fiscal y medioambiental no es tan rigurosa como en la UE de los 15. Cuando sea favorable a los intereses de la empresa privada, la directiva propone sustituir armonización por “el principio del país de origen”. De hecho, esto es una incitación a la relocalización de negocios en países cuyos estándares legales sociales, fiscales y medioambientales sean lo más laxos posible. El resultado de ello será una nueva ley en Europa, un fenómeno masivo, que ejercerá una presión considerable a la baja sobre los Estados que mejor protección dan con sus leyes sociales, fiscales y medioambientales.

Es muy posible, además, que el principio del país de origen en su forma más radical contradiga el artículo 50 del tratado de la UE, que establece que, mientras un prestador de servicio puede temporalmente realizar actividades en otro Estado, sólo puede prestarlo según las condiciones que impone el Estado a sus propios residentes.

Agresión a los sistemas de atención sanitaria

Aunque el Tratado de la UE confirma que las acciones comunitarias deben respetar por completo las competencias de los Estados miembros para la organización y dispensación de servicios sanitarios, los proyectos centrales ideados para poner en práctica la libertad del mercado único (libertad de movimientos de bienes y servicios, de establecimiento y de personas) significan en el sector sanitario:

- a) La utilización de servicios médicos fronterizos.*
- b) La libertad de movimiento de personal médico y paramédico.*
- c) El establecimiento de un mercado europeo para productos farmacéuticos.*

Incluso aunque ninguna categoría específica de servicios está sometida a provisiones especiales, la Directiva propuesta afecta concretamente al hecho de asumir los costes sanitarios, ya que si un prestador de servicios de sanidad del EM de origen quiere establecer su negocio en otro EM de acogida, este último no puede someter la autorización para establecerse a la asunción de los costos sanitarios por el prestador del estado de origen, de acuerdo con el sistema sanitario del estado de acogida. Un prestador de sanidad que está establecido en determinado país no está obligado a acatar el sistema de la seguridad social (por ejemplo, el sistema nacional de salud) del país en el que se ha instalado. Esto es un intento deliberado de la CE de privar a los Estados de cualquier forma de control de la política sanitaria. Con ello, la Comisión viola el principio de subsidiariedad del Tratado de la UE mencionado anteriormente, siendo otro intento de modificar el Tratado mediante una Directiva que forma parte del secreto plan para expandir la influencia de la CE en los sistemas de salud.

En años recientes, el Tribunal de Justicia europeo ha elaborado un número de reglas relativas al reembolso de los costes sanitarios de la seguridad social que se hubieran producido en otro EM, pero que requieren autorización previa por la seguridad social de ese país, en el caso de atención hospitalaria, con el fin de mantener bajo control los altos costes hospitalarios. Pero la frontera entre atención hospitalaria y no hospitalaria sigue siendo controvertida puesto que debe ser fluida y puede variar de un país a otro, una situación que abre la puerta a los abusos. La Directiva Bolkestein quiere establecer unos pocos parámetros que definan el término “asistencia hospitalaria” y definir las condiciones para el reembolso de los costes no hospitalarios y hospitalarios. Por ejemplo, se establece que el nivel de los costes de salud proporcionados en un EM por otros EM no pueden ser menores que los que proporciona la seguridad social del país en cuestión en su territorio para una asistencia sanitaria similar.

Esto da lugar a dos problemas. **Primero**, la Comisión se arroga a sí misma más poder regulador en los sistemas de seguridad social. **Segundo**, estableciendo un sistema de reembolso de costes reforzará la tendencia hacia un servicio de salud de dos niveles. Además, varias disposiciones de la Directiva afectan a la organización del sistema de seguridad social:

- *Las restricciones sobre mecanismos de control cuantitativo afectan al máximo número de cirujanos y farmacéuticos que deben ser autorizados.*
- *Las restricciones sobre establecimiento de tarifas mínimas y/o máximas afectan a la escala de sueldos acordados entre los médicos y la seguridad social o al precio de los productos farmacéuticos.*
- *Finalmente, debido a la ausencia de supervisión para el ejercicio de una actividad, se impide cualquier forma de planificación o control y la puesta en práctica de estándares relativos a calidad y calificación profesional.*

Además, se promueve solamente la movilidad de los pacientes en lo que respecta al reembolso de costes, pero la cantidad de estos costes y las implicaciones de la seguridad social no aparecen, y la diferencia entre el coste del tratamiento en el extranjero y la cantidad reembolsada por la seguridad social nacional puede ser enorme, favoreciendo esto a los prestadores de servicios y perjudicando a los enfermos menos solventes.

V. Impacto de la directiva

Las disposiciones de la directiva Bolkestein sobre libertad de establecimiento y de circulación de los servicios desencadenarán una espiral de recortes de la protección social y en los estándares de calidad. Las disposiciones que no puedan ser reducidas por evaluación mutua serán socavadas por la entrada de empresas fantasma. Aumentará la aplicación de los estándares más bajos en toda la UE.

La competencia feroz será una regla en todas partes. Los servicios públicos y los de interés general sufrirán cada vez más presión para someterse a las reglas de la competencia y ser privatizados- al quedar los Estados privados del derecho a tomar decisiones políticas relativas a la educación, sanidad, cultura, y al derecho de libre acceso universal a los servicios - salvándose únicamente los que estén proporcionados directamente y libres de cargas por las autoridades públicas. Si los sistemas de seguridad social se modifican con esta directiva, los mecanismos de redistribución social centrales sufrirán una grave crisis.

El principio del país de origen provocará la desvertebración y el desmantelamiento del mercado laboral: así, si una empresa polaca decide despedir en Francia a trabajadores polacos (o de otro EM, o incluso de fuera de la UE, contratados en Polonia), por ejemplo, no tendrá que solicitar el visto bueno de las autoridades francesas, puesto que las autoridades polacas lo autorizan y esos trabajadores se regulan por la legislación de Polonia, siendo además los salarios y las condiciones de trabajo los del país de origen.

VI. Relación entre la directiva Bolkestein y el Acuerdo General de Comercio de Servicios (AGCS)

Igual que con el AGCS de la OMC, la propuesta de directiva se aplica a las cuatro modalidades de suministro de servicios, definidas como sigue:

- **Modo 1.** Servicios transfronterizos: los que se originan en el territorio de un EM y se prestan en otro. Por ejemplo, proporcionar consulta legal vía correo electrónico del país A al país B (sin implicar movimiento físico alguno por ninguna de las partes).

- **Modo 2.** Consumo en el extranjero: Por ejemplo, cuando un turista de un EM alquila un coche en otro EM.
- **Modo 3.** Establecimiento comercial de un suministrador de servicio originario de un EM en otro EM: Por ejemplo, apertura de un hospital maltés en España.
- **Modo 4.** Traslado temporal de personas: Por ejemplo cuando trabajadores de la construcción de un tercer país (no necesariamente de la UE) trabajan temporalmente en un EM, bajo contrato de una compañía de otro EM.

El AGCS concierne a cualquier servicio en cualquier sector prestado por un país integrado en la OMC en cualquier país de la misma, exceptuando los servicios públicos definidos como “los que se prestan en el ejercicio de la autoridad gubernamental”, pero bajo la condición de que no se presten sobre bases comerciales (deben ser libres de cargas) y no entren en competencia con uno o más prestadores de servicios. De modo similar, la Directiva afectará a cualquier servicio suministrado a empresas o consumidores dentro de la UE por empresas establecidas en la UE (tanto nacionales como sucursales de terceros países establecidas de acuerdo con la legislación comunitaria), excepto en los servicios proporcionados directa y gratuitamente por las autoridades públicas.

La Directiva y el AGCS se basan en principios comunes:

Transparencia. Obligación de proporcionar información específica relativa a los servicios.

Acceso al mercado. Significa que los EM abren su mercado a empresas nacionales o de cualesquiera EM y permiten la prestación de servicios dentro de su territorio nacional.

Tratamiento nacional. Un EM debe tratar a los prestadores extranjeros igual que a los nacionales excepto en que, según los términos de la Directiva que empeora lo que estipula el AGCS, un EM no puede aplicar su legislación a los prestadores extranjeros.

Mientras que en el marco del AGCS, estos principios se aplican tan sólo a los servicios comprometidos en cada sector y existe la posibilidad de aplicar limitaciones temporales, mediante un proceso de liberalización gradual a través de negociaciones sucesivas, no ocurre lo mismo con la directiva, que se aplicara de manera simultánea a todos los servicios y donde el proceso de liberalización será inmediato, sin un proceso gradual de negociaciones, al establecerse que los EM no pueden subordinar el acceso o el suministro de determinado servicio a un esquema de autorización a menos que se den las condiciones de no-discriminación, necesidad objetiva y proporcionalidad . Además, en lo que concierne al desplazamiento temporal de trabajadores, la directiva configura un escenario peor que el AGCS, al poderse aplicar a personal tanto calificado como no, la duración es indefinida y se aplican las condiciones del país de origen.

La propuesta de directiva se presenta por la CE como lo que es: una transposición de un marco incluso más neoliberal que el AGCS a la legislación de la UE. En nombre de la coherencia con las demás políticas de la UE, la propuesta indica claramente que las negociaciones del AGCS “refuerzan la necesidad para la UE de establecer con rapidez un genuino mercado interior de servicios que garantice la competitividad de los negocios europeos y fortalezca la posición negociadora de la UE”. Lo que significa que si la UE privatiza por completo los servicios en su espacio interno, Europa negociará desde una posición de fuerza para requerir la privatización de los servicios en otros países, dentro de la estructura de las negociaciones del AGCS.

VII. Fechas críticas

La Comisión ha optado por una directiva que, para adquirir fuerza de ley, debe ser adoptada conjuntamente por el Parlamento Europeo y el Consejo, en consonancia con lo que se conoce como el procedimiento de codecisión. Según el programa de la Comisión, el Parlamento Europeo y el Consejo adoptarán la propuesta el año 2005. La puesta en práctica gradual (período de transposición para eliminación de requisitos prohibidos y evaluación mutua de legislaciones nacionales) empezará ese mismo año y habrá de concluir antes del 31 /12/ 2008, siendo el punto culminante de la liberalización el 1 de enero de 2010, de acuerdo con los objetivos de la Cumbre de Lisboa.

Si la aprueba el Parlamento europeo, la directiva se aplicará en los 25 países que forman la UE. Sería, pues, inocente creer que sea pura coincidencia el hecho de que la ampliación de la UE y el registro de esta propuesta se den simultáneamente. En cuanto que la ampliación crea dos espacios distintos dentro de Europa (incluyendo el primero a los 15 países cuya legislación todavía se aplica en la esfera social y fiscal, aunque no se sabe por cuánto tiempo, y el segundo por los 10 nuevos, en los que se reformará según los principios neoliberales antes de su admisión en la UE, como resultado de la presión intensa que ejerce el FMI, el BERD y la UE) aplicar el principio del país de origen resulta muy valioso para ejercer políticas de “dumping” fiscal, aprovechando este desfase.

Todavía hay tiempo para detener este plan tan radical, siendo la medida más importante el exigir la creación de transparencia: las negociaciones deben llevarse fuera de las salas de conferencia, de los grupos de presión y de los burócratas y hacerse a la luz del debate público. Los afectados en cada rama, empleados y consumidores, deben tener la oportunidad de que sus protestas sean escuchadas. El tremendo número de víctimas potenciales de la propuesta debería ser suficiente para conseguir que las negociaciones fueran a un punto muerto. La Directiva Bolkestein debería sufrir la misma suerte que el Acuerdo Multilateral de Inversiones sufrió en 1998, retirado ante la fuerte oposición pública y de los representantes políticos europeos.

PUNTO 5:

I.L.P. SOBRE LOS ARTÍCULOS 52 Y 56 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El objetivo de esta iniciativa es la derogación completa de los artículos 52 y 56 del *Estatuto de los Trabajadores*.

La idea en la que se basa este planteamiento de trabajo, que deberá realizarse por el conjunto de la Confederación, reside en el hecho claramente constatado, de que las mencionadas disposiciones legales están siendo utilizadas por empresarios, empresas y estados, bien nacionales, bien supranacionales para reordenar, reestructurar los mercados de producción y distribución, por medio de mecanismos legales, leyes, que garanticen la salida masiva de asalariados/as de sus empleos, **despidos**, desprotegiendo el contrato de trabajo y desregulando el mismo, para de esta manera garantizar el beneficio empresarial.

A lo largo de los últimos 30 años, los modelos de relaciones laborales consensuados y concertados, han influenciado directamente en las condiciones de empleo o trabajo, y en especial, han servido como elementos de disciplina en las clases asalariadas.

La debilidad en la protección frente al despido ha sido y es el elemento central que doblega la conciencia y dificulta la ruptura con el sistema actual de “dictadura contractual del empresario”. El chantaje al cual se somete a los trabajadores sobre el mantenimiento del empleo, limita la posibilidad de acción, tanto en la defensa de sus condiciones de trabajo, como en la exigencia de los derechos laborales y sociales.

A la vez, miles de personas trabajadoras son despedidas por el simple hecho de estar enfermas. Situaciones de baja laboral, generadas por el proceso productivo y la organización del trabajo, avaladas por los profesionales del sistema sanitario público, son justificación suficiente para su despido objetivo al permitir el sistema normativo al empresario la causalización del mismo basado en la no productividad de ese trabajador concreto.

El Siglo XXI, consagra la flexibilidad como una necesidad objetiva por causa de la competitividad internacional y las transformaciones tecnológicas.

La competitividad no sólo conlleva un desmantelamiento social, es decir, la privatización de servicios esenciales para las poblaciones, sino que al mismo tiempo obliga a la reducción de los costes del trabajo, a través o por medio de **políticas que incrementen la flexibilidad, la movilidad de la fuerza de trabajo y la capacidad de ajuste.**

Las sucesivas y reiteradas reformas de la legislación laboral del contrato, han llevado a la implantación de la contratación coyuntural como la forma más extendida de empleo. **Se rompe y se destroza de esta manera el contenido esencial del derecho constitucional al trabajo, el cual contiene la exigencia de despido causal.**

Combinados los dos elementos desreguladores: desprotección frente al despido y precarización del empleo¹, sólo queda como principio de organización laboral y social, la libertad de empresa constitucionalmente recogida en el artículo 38 CE, la cual sale reforzada en todo su contenido esencial del derecho constitucional hasta consagrarla como el “único derecho fundamental realmente existente”.

El proceso de desregularización desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980, hasta la Reforma Laboral (Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo), ha normalizado e instaurado una ideología de que en España el empleo tiene pocos derechos.

El Estatuto de los Trabajadores, otorgó al empresario la facultad discrecional de elegir entre la readmisión del trabajador despedido injustamente o el abono de una indemnización tasada (art.56.1 ET).

Las reglas, las normas, no han impedido y, probablemente no puedan, suspender la desigualdad y la explotación que los intercambios sociales dominantes han venido reproduciendo en diferentes modos y con distintos grados.

Son precisamente las “normas” las institucionales, las culturales, las cuales, al ser formalizadas y codificadas, posibilitan que los marcos laborales y sociales se amplíen a ámbitos más amplios: empresas, universidades, instituciones europeas, gobiernos, etc. para de esta manera servir a dichos intercambios.

El actual estado de cosas puede definirse de **desmantelamiento del estado de derecho social** y muestran la gravedad de unas políticas que, en nombre de la competitividad y el mercado libre, están destruyendo las relaciones sociales basadas en el respeto por la democracia, en el respeto por los derechos colectivos y la libertad.

Este escenario social y laboral, nos sitúa en un terreno **de despido libre**, y poco costoso al empresariado, pues gran parte de los costes de despido son subvencionados por el erario público, bien a través de las subvenciones directas por fomento de

¹ Sin la protección (fuerte) frente al despido, los restantes derechos laborales: jornadas, negociación colectiva, salarios, salud, etc., son muy difíciles de ejercer y por eso la contratación temporal, precaria, o de “interinidad permanente”, somete a todas las personas asalariadas a esa dictadura contractual empresarial la cual no encuentra límites, pues su sola voluntad de despidos o deslocalización de su actividad, invocando el imperativo de la competitividad internacional, se hace cierta.

empleo, bien a través de los sistemas de prestaciones públicas (desempleo y convenios especiales con la seguridad social).

Para nosotros, C.G.T., la reforma laboral con contenido social que los trabajadores realmente necesitamos para poder tener garantizados unos derechos básicos, debe comenzar por la eliminación de los artículos y apartados del Estatuto de los Trabajadores inicialmente mencionados.

La lectura de los citados artículos del Estatuto nos disipará cualquier duda al respecto que pudiéramos albergar sobre la necesidad de lo aquí planteado.

Art. 52). "Extinción del contrato por causas objetivas: El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

*b) **Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo**, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.*

*c) **Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada** de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo. A tal efecto, **el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda**, a través de una mejor organización de los recursos. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.*

*d) **Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses**, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos,*

ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. (Texto actualizado)

El apartado c) de este artículo está siendo aprovechado por las empresas para efectuar despidos en términos similares a los realizados por la aplicación del artículo 51, con la ventaja de evitar el conflicto que supone un ERE o la vía de extinción, aún más grave por medio de la Ley Concursal.

El apartado d) está sirviendo a los empresarios para dejar en la calle a los trabajadores que por sus problemáticas de salud, las cuales son inherentes al proceso productivo y responsabilidad directa del mismo, dejan de ser productivos y fácilmente sustituibles por trabajadores/as cualificados y disciplinados.

La aplicación de este artículo es por tanto, una de las expresiones más crudas del actual contexto de relaciones laborales, donde las personas sólo tienen valor en la medida que pueden ser utilizadas sus capacidades y sus saberes en la entrega de su tiempo pleno a la explotación.

Por ello, la lucha contra este apartado del artículo 52 que permite la expulsión de las empresas de las personas asalariadas enfermas por el proceso productivo, debe adquirir especial trascendencia y situarse al mismo nivel que la pelea por la erradicación de otros artículos del *Estatuto de los Trabajadores* que son objeto de este trabajo, pese a que estos cuantitativamente propician un volumen de despidos mucho mayor.

El artículo 52 d) ha sido aplicado en empresas como VW-NA, G.M., GEARBOX, SEAT, FORD, etc. En el caso de la fábrica de Pamplona, originó en los últimos meses, el despido de 40 trabajadores, despidos que incluso fueron avalados por UGT y CCOO a través de un vergonzoso acuerdo que regula como aplicar tan infame artículo en el empresa.

Art. 56). “Despido improcedente.- Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador..., o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:

a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

El artículo 56, es una de las mayores vergüenzas del *Estatuto de los trabajadores*, pues pone en manos del empresario una decisión tan trascendental como la readmisión de un trabajador cuyo despido ha sido declarado judicialmente como improcedente.

Esta circunstancia tan irracional, injusta y arbitraria, no tiene parangón en el resto de los estados de nuestro entorno europeo, donde el despido improcedente puede

provocar si el trabajador afectado lo desea su inmediata reincorporación a su puesto de trabajo y, además sustenta y “legaliza” el **despido libre**.

Es decir, si el despido no es causal al reconocer la improcedencia del mismo en la misma carta de despido, quiere decir que el empresario reconoce que ha cometido un delito (actuar a sabiendas de la injusticia que se comete), pero el SISTEMA NORMATIVO (legislativo-político), le otorga facultades sólo reservadas al órgano judicial (dicta sentencia y fija la remisión de la pena), contradiciendo de esta manera el principio de separación de poderes e independencia de los mismos².

Una vez expuesta la imperiosa necesidad que tenemos las personas asalariadas de eliminar del *Estatuto de los Trabajadores* todos los artículos y apartados referidos, queremos explicar el por qué planteamos intentar conseguirlo mediante una Iniciativa Legislativa Popular, y no mediante medios más propios de la actividad sindical y la tradición libertaria como la Huelga General, la movilización, etc.

Lo ideal y lo deseable sería que en la C.G.T. dispusiéramos de la correlación de fuerzas y la capacidad necesaria para poder utilizar todas las formas de lucha que definen la acción sindical, pero en estos momentos, dada la adversa correlación de fuerzas sindicales existente en todo el estado y el escaso nivel de conciencia de una parte considerable de los trabajadores, activar este tipo de acciones de lucha supondría estrellarnos contra un muro.

Las huelgas y las movilizaciones que en muchos casos estamos emprendiendo, incluso en solitario, y que nos están permitiendo un grado de incidencia en el devenir de la negociación colectiva, considerablemente superior a nuestra representatividad, en los Comités de Empresa no nos valen para este caso, al consistir nuestro objetivo en una modificación sustancial del vigente *Estatuto de los trabajadores*, tarea esta, que va mucho más allá de la acción sindical de empresa, centro de trabajo, ramo o sector.

Sin embargo creemos que esta notable dificultad que nos encontramos por el camino no nos tiene que impedir luchar por un objetivo tan loable e imprescindible desde una perspectiva de justicia social.

La ILP puede ser un medio apropiado para ello, al ser más acorde a las posibilidades reales de la Confederación, y por tanto, más fácilmente asumible por el conjunto de la organización. Lo cual no quiere decir que sea una tarea cómoda ni mucho menos, ya que para llegar a las 500.000 firmas necesarias, en la C.G.T. **tendremos que desarrollar un importante esfuerzo colectivo** tanto por parte de las secciones sindicales, como por los sindicatos, las federaciones locales, organismos de representación del sindicato, etc. Por tanto, este esfuerzo conjunto tendrá que estar bien organizado y coordinado en el ámbito interno, y paralelamente habrá que conseguir el apoyo de otras organizaciones que compartan nuestro objetivo.

² Hay Juristas y Jueces que consideran que este artículo es inconstitucional.

En el ámbito interno de nuestra organización, es trascendental que la necesidad de emprender esta ILP sea comprendida y asumida por todos los entes de la Confederación; no puede ser exclusivamente una tarea sólo de las secciones sindicales y los militantes implicados diariamente en el movimiento obrero. Para ello, se debe desarrollar una campaña de concienciación previa muy completa, concretada en distintos aspectos, como por ejemplo, que la prensa y publicaciones confederales tienen que darle una amplia difusión, además de un llamamiento a la acción desde las federaciones locales, que deberán dirigirse a todos los afiliados de forma personalizada como otro ejemplo.

Esta ILP tiene que ser un trabajo en el que participen activamente también todos aquellos militantes de la organización cuyo espacio de compromiso con la C.G.T. encuentra habitualmente su espacio en el terreno de lo social. Su aportación es imprescindible para que esta iniciativa salga de los centros de trabajo y llegue a muchos trabajadores en cuyo ámbito laboral la C.G.T., por desgracia, no tiene presencia todavía. Para ello hay que hacer un trabajo de calle similar al que se desarrolla por parte de algunos movimientos sociales alternativos, y por nuestra propia organización en muchas ocasiones, con la intención de llegar al conjunto de los ciudadanos, algo en lo que estos compañeros ya tienen una amplia experiencia.

Esta iniciativa es un proyecto que surge desde el mundo laboral debido a sus objetivos, pero que tiene que extenderse a todas las esferas de lo social para conectar, no solamente con los trabajadores más concienciados y el conjunto de los trabajadores que ya han padecido en carne propia las susodichas disposiciones legales del *Estatuto de los trabajadores*, sino también, con todas aquellas personas de conciencia libre y solidaria.

En el campo externo hay que contactar, para recabar su apoyo e implicación en esta iniciativa, con todas aquellas organizaciones que cuestionen las políticas laborales y económicas neoliberales en el terreno práctico, más allá del testimonialismo.

Así será necesario contar con todas aquellas organizaciones que se reclamen libertarias y también, paralelamente, con otras muchas que aún no siéndolo, compartan con nosotros la filosofía de nuestro proyecto de ILP, siempre y cuando no traten de instrumentalizarlo o condicionar su apoyo a un recorte de los objetivos reivindicativos que nos hemos marcado.

En el terreno sindical sería conveniente intentar conseguir la colaboración de la CNT, Solidaridad Obrera, sindicatos de demarcación territorial como ELA, LAB, ESK, CIGA, CUT, etc., sindicatos de ámbito de empresa o sector situados a la izquierda de UGT y CCOO, como STEE, etc., y secciones sindicales de CCOO “díscolas”, es decir, críticas desde la izquierda con su aparato oficial.

La base de nuestro trabajo sindical es y tiene que seguir siendo nuestra actividad en los centros y sectores laborales, complementada con el trabajo en los movimientos sociales, aunque en ambos casos este tipo de trabajo adolece en ocasiones de un excesivo localismo producto de nuestra limitada fuerza. Por ello, la ILP que

proponemos podría ser una oportunidad factible de enriquecer nuestra habitual actividad transformadora de la realidad, mediante una iniciativa de carácter global que comprendería todo el territorio del estado español y que nos acercaría a muchos más trabajadores y ciudadanos.

Y todo esto lo podemos hacer intentando solucionar problemáticas laborales y sociales que están padeciendo en estos momentos los trabajadores como consecuencia de los artículos del *Estatuto de los trabajadores* aludidos en este documento. El reto es difícil, aunque nuestra obligación como anarcosindicalistas es intentar hacer posible lo necesario, y en estos momentos, esto pasa por eliminar y modificar determinada realidad laboral, irracional, pero legal. Por lo tanto esperamos que así se comprenda para que podamos poner en marcha esta iniciativa y todo el trabajo que conlleva.

Por último, se emplaza al Gabinete Jurídico Confederal a que elabore un estudio y un posterior informe sobre la inconstitucionalidad de los artículos del Estatuto de los Trabajadores puestos a debate.

Resoluciones de la Conferencia Sindical

1. En defensa del carácter y titularidad pública de los centros escolares, la educación laica y el respeto de las ratios escolares.
2. Sobre la ofensiva paramilitar contra las comunidades indígenas zapatistas en Chiapas y el incremento de la represión sobre los movimientos populares en el conjunto de México.
3. Por una Palestina libre.
4. Una Campaña contra la carestía de la vida.
5. Contra los planes internacionales del capitalismo europeo.
6. En petición de solidaridad con Luis Marcos Rivera.
7. Contra la utilización de insultos que coartan la libertad de las mujeres.

1

En defensa del carácter y titularidad pública de los centros escolares, la educación laica y el respeto de las ratios escolares

La confluencia de la defensa de lo público y el carácter laico de la educación, permiten a CGT actuar en la escolarización que se inicia para el próximo curso 2008-2009.

Es el momento de que todos los entes confederados conozcan la campaña “Defiende lo público” que en esta ocasión se concreta “Opta por la Escuela Pública”.

Esta Federación denuncia la existencia de ratios (nº de alumnos por aula) ILEGALES, así como los conciertos escolares a centros privados y las privatizaciones puras y duras. También denuncia la discriminación de alumnas y alumnos que no optan por recibir enseñanzas religiosas.

Es este un momento especial para contar con todos y todas los/las afiliados/as que estén directamente afectados en calidad de padres/madres/tutores/as de niñas y niños en edad escolar.

Por ello esta Federación, a través de sus entes a ella federados, o en su defecto por cualquier ente de CGT, se pone en disposición de entrar en confrontación con cualquier administración educativa del Estado Español en defensa del carácter y titularidad pública de los centros escolares, la educación laica y el respeto de las ratios escolares (máximo veinticinco alumnos en primaria y treinta en secundaria).

2

Sobre la ofensiva paramilitar contra las comunidades indígenas zapatistas en Chiapas y el incremento de la represión sobre los movimientos populares en el conjunto de México

Los sindicatos reunidos en el Congreso Extraordinario los días 28, 29 de febrero y 1 y 2 de marzo, resolvemos:

Rechazar la actual ofensiva paramilitar contra las comunidades indígenas zapatistas en Chiapas y el incremento de la represión sobre los movimientos populares en el conjunto de México.

Rechazar la política decidida de usurpación y despojo de las tierras pertenecientes a las comunidades indígenas para su explotación por parte del capitalismo local y multinacional.

Exigir a los organismos internacionales una rápida actuación que garantice el cumplimiento de los derechos humanos y la vida de las personas directa o indirectamente amenazadas.

Exigir el esclarecimiento de lo ocurrido en todas y cada una de las agresiones a civiles perpetradas en el estado de México, incluyendo las torturas y violaciones sufridas por observadores y observadoras internacionales.

Exigir la puesta en libertad inmediata de todas las personas detenidas y encarceladas en el desarrollo de los operativos destinados a reprimir las expresiones del descontento popular.

Ratificar nuestro hermanamiento con quienes sufren la explotación, la represión y el acoso sobre su dignidad, sus derechos y sus libertades; comprometiéndonos como Organización a desarrollar cuantas iniciativas nos sean posibles para incidir en el final de las acciones represivas.

Desarrollar los acuerdos ya adoptados en los últimos meses por CGT, para iniciar una campaña de apoyo y solidaridad; con la cual dejar claro ante el gobierno español y ante las autoridades mexicanas, nuestro rechazo a estas agresiones. Del mismo modo dar a conocer a la opinión pública en su conjunto la realidad de lo ocurrido en tierras mexicanas, así como nuestros deseos de justicia y nuestro llamado a la solidaridad activa.

Entre todos y todas, paremos la guerra desatada en México contra las comunidades indígenas y los movimientos populares.

3

Por una Palestina libre

Compañeras y compañeros,

El genocidio cotidiano al que se están viendo sometidos palestinos y palestinas en la Franja y Cisjordania está llegando a niveles atroces.

En los últimos días, la agresión del Estado terrorista de Israel contra los habitantes de la Franja de Gaza, pueblo palestino, está provocando decenas y decenas de muertos. Sólo ayer fallecieron más de 60 personas víctimas de la maquinaria de guerra israelí, sus aviones y sus misiles; y en los últimos 4 días las cifras ascienden a 87 asesinados y a más de 150 heridos.

Como organización anarcosindicalista que defiende el apoyo mutuo entre los pueblos y se solidariza con aquellas situaciones de expolio y opresión, como organización internacionalista, tenemos un compromiso de denuncia de la agresión sionista a los habitantes de pueblo palestino. No podemos ser cómplices de la comunidad internacional que deniega los derechos básicos humanos.

Por ello, desde CGT rechazamos las agresiones cometidas por el Estado de Israel, reconocemos el derecho del pueblo palestino a la autodeterminación y llamamos a participar en aquellas movilizaciones en solidaridad y apoyo con la libertad del pueblo palestino.

CGT por una Palestina Libre.

4

Una campaña contra la carestía de la vida

El mes de diciembre de 2007 nos dejó como resultado una subida del IPC de un 4,2%. Este Índice de Precios al Consumo no es un valor que haya sido discutido en una mesa de negociación, sino un índice de la evolución de los precios de bienes y servicios de consumo de un país, el cual se obtiene haciendo una comparación entre el precio de determinados productos en un momento dado y su precio en una muestra hecha anteriormente. Sin embargo, en esta comparación no se incluye ni la subida de las hipotecas, ni de los hidrocarburos, ni de los servicios básicos como gas, luz, agua, etc., que también y, fundamentalmente, conforman la inflación en este país.

La subida de los precios de los productos de primera necesidad están muy por encima de ese 4,2% que supone la subida para el año 2007. Las hipotecas se han encarecido en más de un 5%, las legumbres y hortalizas un 7,6%, otros productos lácteos un 10%, la fruta un 7,8%, y así podríamos seguir... Esto que pueden parecer sólo porcentajes sin importancia tienen una repercusión directa sobre nuestra nómina. Baste decir para entenderlo que, según la patronal del sector de la panadería, en el 2007, cada ciudadano gastó 60 euros más que el año anterior por la subida del pan.

Mientras tanto, los responsables de esta situación miran hacia otro lado, o hacen propuestas que no satisfacen al conjunto de las y los trabajadores:

a) El gobierno Zapatero propone el salario mínimo de 800 euros al final de la próxima legislatura, o sea, dentro de 4 años, algo que es, a todas luces, insuficiente, ya que la Unión Europea recomienda que debe fijarse en 1200 euros.

b) Por su parte, la patronal, consiguiendo niveles de beneficios históricos con el capital financiero en bolsa, siguen deslocalizando, destruyendo puestos de trabajo y haciendo propuestas para que se abarate aún más el despido, acortándolo a 20 días el pago por despido improcedente. Una verdadera vergüenza.

c) Los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT negocian listas electorales con el gobierno, o firman reformas laborales y convenios colectivos que lo único que traen de nuevo es el recorte de derechos a todas y todos los trabajadores. Estas organizaciones, lideradas por burócratas que sólo piensan en ellos y hace años que no pisan los centros de trabajo, ya no son alternativa para negociar, ni pelear por mejorar nuestras condiciones, las de la clase trabajadora.

Como ya se empezó a coordinar una campaña contra la carestía de la vida en Madrid (en la que CGT participa con otras organizaciones), y desde el sector de Telemárketing de Sevilla se llevó la propuesta al SP de Transportes de Sevilla, para que se ponga en marcha una campaña en la que la CGT Estatal sea el motor de un gran movimiento de trabajadoras y trabajadores, vengan de donde vengan, contra la carestía de la vida.

Es necesario que denunciemos la situación a la que nos han llevado las políticas de los gobiernos del pasado y del presente, la patronal con sus ansias de ganar cada día más y más a costa de nuestro trabajo y nuestros bajos salarios, y a la dirección de los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT por las traición continua y descarada, así como el silencio cómplice en la pérdida de nuestros derechos.

Para poner en marcha este gran movimiento, se tendrán en cuenta todas las propuestas que se presenten, tales como apoyo a las manifestaciones a favor de una vivienda digna, charlas, debates, concentraciones, manifestaciones, etc...

Los cuatro puntos fundamentales de la campaña serían:

- Por un salario mínimo de 1200 euros, tal como la UE recomienda.
- Que cada despido improcedente sea considerado nulo, e inmediatamente el y la trabajadora sea reincorporada a su puesto de trabajo, como marcaba la ley de 1976.
- Que se congelen las hipotecas, y que se fije por ley que no puedan sobrepasar el 15% del salario.
- Que se congelen inmediatamente los precios de los productos básicos.

5

Contra los planes internacionales del capitalismo europeo

CGT expresa su profunda preocupación y rechazo ante las negociaciones de la Unión Europea (UE) de cinco nuevos tratados de libre comercio (TLCs) con India, Corea del Sur, ASEAN, América Central y los Países Andinos (CAN). La UE busca con ello extender el dominio de sus transnacionales como ya lo ha hecho en los mercados de América del Sur.

Todos los acuerdos comerciales internacionales bajo el régimen de la globalización capitalista, tanto bilaterales como birregionales, llámense Tratados de Libre Comercio, Acuerdos de Asociación o Acuerdos bilaterales económicos, comparten la misma naturaleza. Estos acuerdos suponen un saqueo de los recursos naturales, la explotación laboral, la concentración de poder y la acumulación constante de beneficios en manos de una minoría social para mantener el crecimiento económico. No son acuerdos de entre iguales, sino acuerdos de saqueo económico.

Punta de lanza de la ofensiva neoliberal de la UE es la estrategia que impulsan y promueven el gran capital (productivo y financiero) y los gobiernos europeos, reflejados en un primer momento en el ‘Tratado Constitucional de la UE’ – derrotado en 2005 como resultado de los referéndum en Francia y Holanda – y concretada ahora en el proyecto de ‘Tratado de Reforma de la Unión Europea’ (Tratado de Lisboa), y las orientaciones planteadas en la ‘Agenda de Lisboa’ (2000). Esto se expresa también en la Estrategia de la UE llamada ‘Europa Global: compitiendo en el mundo’, documento en el que confluye la agresiva agenda comercial exterior y la ofensiva del mercado interior, todo ello para ‘mejorar la competitividad’ de las corporaciones europeas a costa de los pueblos y el medio ambiente en Europa y el Sur global.

Consideramos que la estrategia de UE ‘Europa Global: compitiendo en el mundo’, que respalda los mandatos para los nuevos TLCs, constituye una grave amenaza a la justicia social, los derechos laborales, la igualdad de género y la protección del medioambiente, tanto dentro como fuera de la UE. En particular vemos que:

La agresiva agenda de ‘apertura de mercados exteriores’ vulnera el Derecho a la Alimentación, genera enormes pérdidas de empleos y aumenta la precariedad;

Es una amenaza para el acceso universal a los servicios públicos y para alcanzar los derechos sociales (por ejemplo el Derecho a una vivienda digna o los Derechos de ciudadanía, a cuidar y ser cuidado);

Contravienen nuestras reivindicaciones históricas, tales como el reparto de la riqueza, la democracia participativa, la autogestión, la autonomía y una Carta de los Derechos Sociales en la que todo derecho reconocido debe defenderse y salvaguardarse frente a la prioridad de la competitividad, frente a la búsqueda exclusiva de la productividad, frente al criterio de la máxima rentabilidad, frente a la continua deslocalización y segregación de las actividades productivas, frente a los expedientes de regulación de empleo, frente a la privatización de los servicios sociales, frente a la creciente y constante precarización de la vida humana.

La **limitación del derecho de huelga**, por parte del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, cuando a través de su ejercicio se pretende impedir que una empresa se deslocalice con la única pretensión de pagar menores salarios y empeorar las condiciones de trabajo, avalando jurídicamente el dumping social, dando por bueno la libertad de establecimiento de empresas independientemente del país de origen de las mismas y de las condiciones laborales y de empleo.

Frente a esa ofensiva los movimientos sociales y organizaciones han organizado formas variadas de resistencia como lo muestran las luchas contra la así llamada Directiva Bolkestein, particularmente peligrosa para los servicios públicos y derechos laborales, las luchas contra la guerra, el crecimiento del militarismo, la Europa Fortaleza que busca cerrar la puerta a los inmigrantes y, al mismo tiempo, explotarlos laboralmente, o el cambio climático. Mención especial merecen las movilizaciones contra la precariedad en el trabajo y la exclusión social que han seguido aumentando en toda Europa.

Para combatir la plaga del neoliberalismo y esta nueva mercantilización del planeta, nos comprometemos a actuar juntos para:

- Movilizar a la CGT y a la sociedad en general acerca de los peligros que representan los acuerdos de libre comercio ya firmados y aquellos en fase de negociación;
-
- Organizar colectivamente, y en cada región, un movimiento de resistencia, trabajando con las organizaciones y movimientos sociales afines.

- Luchar para que el derecho al trabajo devenga un derecho inalienable que permita a cada persona en el mundo vivir dignamente.

Exigimos al próximo Gobierno español que no firme estos acuerdos y al futuro Congreso de los Diputados que no los ratifique. Es urgente modificar las políticas comerciales internacionales si realmente queremos afrontar la lucha contra las causas de la pobreza y el Cambio Climático.

Por ello, durante los próximos meses, CGT estará presente en las distintas convocatorias de movilización contra estos planes del capitalismo europeo.

6

Militantes de la F. L. de CGT Valladolid, en petición de solidaridad con “LUISITO”

Todos conocéis a Luís Marcos Rivera ‘Luisito’. Y si no, os aclaramos que Luisito es un compañero del Sindicato de Limpiezas de la FL de Valladolid, que como ya sabréis por la campaña que se ha llevado a cabo por el Confederal, va a ser juzgado en Madrid por el único ‘delito’ de ejercer la solidaridad con un sector precarizado por la alianza de la patronal con los sindicatos mayoritarios y corporativistas, auténticas lacras para los derechos de los y trabajadores.

Por aclarar el asunto, explicaros que en el transcurso de una concentración a las puertas de la empresa Airtel, en Alcobendas (Madrid), en una carga policial fue duramente apaleado. Luisito fue agredido cuando no estaba ni siquiera en la concentración, pues se incorporaba a ésta cuando se cruzó en el camino de una estampida policial, impropia de este estado en los tiempos que vivimos.

A Luisito, después de ser apaleado, pasar varias horas en el calabozo, y varios días de baja, el fiscal le pide una condena de 7 años y medio por agresión a la autoridad.

Como todos recordaréis, en fechas recientes el juicio de Luisito fue suspendido por la ausencia de otro imputado, después de que la CGT realizase una concentración frente a los juzgados de Madrid.

Desde Valladolid agradecemos el esfuerzo realizado por muchos compañeros que han acudido a esa concentración.

El juicio de Luisito ya tiene fecha. Está programado para los días 1, 2, 3 y 4 de abril. Uno de estos días, está aún por determinar, es posible que se realice otra concentración en Madrid, para demostrar nuestro apoyo y solidaridad con nuestro compañero Luisito. Sabemos que contamos con el apoyo de la organización, y

esperamos que en ese día seamos muchos compañeros y compañeras los que estemos allí.

De todas formas os mantendremos informados de estas cuestiones.

Antes de acabar queremos reiterar nuestro agradecimiento y el del compañero Luisito a las personas que acudieron a Madrid.

Salud y acierto.

7

Erradiquemos el lenguaje sexista en la CGT

Llamar zorra o puta a una mujer, continúa siendo hoy en día un insulto que funciona como mecanismo de control de las mujeres*. Porque aunque nos cueste reconocerlo, en algunos sectores de la sociedad, en su imaginario colectivo, continúan operando dos modelos opuestos de mujer, como bien dice Dolores Juliano, la “Eva tentadora” y la “Virgen María”. Obviamente esta división obedece a un sistema patriarcal, aún no desaparecido, en el que ser “buena mujer” implica no salirse de las normas sociales patriarcales establecidas que no sólo pasan por ser madre o virgen y entregarse a un solo hombre, sino que pasan por continuar subordinadas al poder de la hegemonía masculina, en diferentes ámbitos de la vida, desde el familiar, el laboral, el social... y ser “mala mujer” no es sólo la que opta por tener diferentes fuentes afectivo-sexuales, sino que es en definitiva aquella que es dueña de su cuerpo, la que dice lo que piensa, la que actúa según sus deseos, la que no se subordina al poder masculino, estando al margen de las normas patriarcales impuestas... En definitiva ser una “mala mujer” es ser una mujer libre.

Por eso y aunque a veces no seamos conscientes, utilizar el insulto de puta o zorra, no tiene otra finalidad que la de intentar controlar nuestra libertad, intentando coartar nuestro pensamiento, nuestras acciones, nuestros deseos...

Cómo nos nombramos, cómo nombramos las cosas, contribuye a elaborar nuestro mundo y a perpetuar o no situaciones de dominación y poder.

Generalmente hay dos formas diferentes de denominar la anarquía: una es “un modelo social de personas libres, autogestionadas, soberanas y no sujetas a poder alguno”. Otra es por el contrario “el caos más absoluto”. No es gratuito quién y cómo nos nombramos.

Existe una responsabilidad, y por eso nos continúa sorprendiendo la utilización de estas palabras cuando muchos y muchas de nosotras creemos en un mundo

donde la libertad, la autonomía, la solidaridad, el apoyo mutuo son nuestro guión de vida.

En nuestra casa, en la CGT, en este sindicato anarcosindicalista que pretende la transformación social, no caben estos insultos. El respeto que nos debemos los unos a los otros, nos hacen rechazar de pleno todo tipo de actitudes que limitan nuestra libertad y nuestra autonomía, porque sí, porque continuamos creyendo que llevamos un mundo nuevo en nuestros corazones.

