

En enero: Huelga General

TRES MESES HACIENDO PROPUESTAS PARA UNA SALIDA DE LA CRISIS FAVORABLE A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Tras un largo período de reuniones, en el que CC.OO. y U.G.T. han intentado llegar a un auténtico ACUERDO POR EL EMPLEO, la opinión pública, los trabajadores y trabajadoras, han podido constatar que esta voluntad, inequívoca y tenaz, no ha encontrado eco alguno en la actitud mantenida por el Gobierno y la patronal. Nuestras principales propuestas han sido:

UN MAYOR CRECIMIENTO ECONÓMICO

Este crecimiento se apoyará en un incremento de la demanda y el mantenimiento de la protección social.

REDUCCIÓN DE LOS TIPOS DE INTERÉS

Situarlos en un nivel no superior a 3 puntos por encima de la inflación. Asegurar para la inversión productiva, generadora de empleo, un coste del dinero como máximo superior en dos puntos al tipo de interés, a través de un compromiso del sistema financiero.

UN GRAN ESFUERZO INVERSOR

Inversión pública que alcance el 5% del PIB con grandes programas de infraestructura, vivienda, desarrollo industrial y medio ambiente.

UN PLAN DE VIVIENDAS

Plan plurianual de viviendas y construcción de un parque de viviendas públicas en régimen de alquiler.

POLÍTICA INDUSTRIAL ACTIVA

Reindustrialización activa, orientada a la extensión de la base industrial, la difusión tecnológica y la modernización sectorial y su especialización.

MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD

Desarrollo de la reforma de la F. P. y del acuerdo de formación continua de los trabajadores en la empresa. Equiparación de los recursos en I+D a la media comunitaria. Mejora de la estabilidad en el empleo y la participación de los trabajadores.

MODERACIÓN Y EQUILIBRIO DE LAS RENTAS PARA EL EMPLEO

Moderación salarial sostenida destinada a la inversión para convertir en empleo los incrementos de productividad. Constitución de fondos de inversión para asegurar el destino de una parte de los beneficios. Tratamiento equivalente de todas las rentas, acompasando su evolución moderada.

FOMENTO Y REPARTO DEL EMPLEO

Supresión de horas extraordinarias; jubilaciones anticipadas con relevo; contratos para jóvenes con plenos derechos laborales y sindicales; programas específicos para parados de larga duración.

CONTROL DE PRECIOS

Reformas estructurales del sector servicios, limitación del crecimiento de los precios autorizados, tasas, tarifas y alquileres, y actuaciones sobre los costes no salariales como los energéticos, transportes y comunicaciones.

CONTENCIÓN DEL DÉFICIT PÚBLICO

Acompañar esta contención con una evolución del gasto que garantice la recuperación económica y salvaguarde la cohesión social. Fiscalidad que grave el capital improductivo, luche decididamente contra el fraude fiscal y actúe con rigor en los gastos fiscales.

LAS AGRESIONES DEL GOBIERNO

La respuesta del Gobierno ha sido la aplicación unilateral de todas las medidas antisociales que previamente habían decidido, rebasando, con mucho, las expectativas más pesimistas de los trabajadores y sus organizaciones.

La posterior "suavización" de las medidas gubernamentales no cambia lo esencial de su contenido, pero supone una primera rectificación, confirmando que la convocatoria de

huelga empieza a surtir efectos. De su éxito depende que consigamos frenar las medidas antisociales del Gobierno que a continuación se resumen.

DESEMPLEO

- Recorte de 260.000 millones de pesetas.
- Afecta a más de 1.000.000 de trabajadores.
- Los parados tendrán que pagar Seguridad Social e IRPF.
- Recorte del tope mínimo de la prestación: 75% del salario mínimo interprofesional.

PENSIONES

- Pérdida del poder adquisitivo que supone un promedio de 8.000 pesetas menos.

EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES DEPENDIENTES DE LOS PGE

Congelación salarial para el 94, que se une al recorte del poder adquisitivo durante el año 93. Aplicación de unas "Medidas en Materia de Función Pública" que permiten al Gobierno reducir efectivos, mediante el paso de los funcionarios a la situación de excedencia forzosa y, posteriormente, la pérdida de la condición de funcionario si éste no acepta cualquier destino que se le asigne en cualquier lugar del Estado.

DESPIDO LIBRE

- Introducción del DESPIDO COLECTIVO por causas "organizativas y de producción", lo que da un absoluto poder al empresario.
- Si afecta a menos del 10% de los trabajadores de una empresa ni siquiera se considera despido colectivo y carece de cualquier tipo de control o traba administrativa. Se establecen umbrales tan amplios para el despido colectivo, sin autorización administrativa previa, que permiten que el empresario disponga, sin cortapisa alguna, del empleo de la mayoría de los trabajadores, con la posibilidad de chantajear al comité en la negociación colectiva proponiendo duras condiciones laborales a cambio de no realizar despidos.

MERCADO DE TRABAJO

- Introducción del contrato de "aprendizaje" (bautizado en la prensa como "contrato basura"), consistente en la posibilidad de emplear, trabajadores sin titulación hasta los 25 años, ganando 39.000 pesetas, sin garantía formativa alguna. Sólo tendría cobertura

para accidente de trabajo y enfermedad profesional, jubilación, FOGASA (Fondo de Garantía Salarial destinado al pago de salarios en caso de quiebra de la empresa) y asistencia sanitaria, excluyéndoseles de las contingencias comunes (no se cobra estando de baja, sea por enfermedad, maternidad o cualquier otra causa) y del derecho al desempleo. Duración mínima de seis meses y máxima de tres años, por lo que se podría estar en esa situación hasta los 28 años de edad. El hecho de que este contrato sea para "no titulados", no es sino una consideración teórica; sabiendo que para encontrar un "empleo" de estas características se debe cumplir esa condición, es obvio que ningún joven desempleado esgrimiría su título si pretende obtener un contrato de aprendizaje. Contrato de prácticas para titulados universitarios, de FP2 o equivalentes, a realizar durante los cuatro años siguientes a la obtención del título, con una duración mínima de 6 meses y máxima de dos años. Durante el primer año se percibiría el 60% del salario de los trabajadores que realizan el mismo trabajo, y durante el segundo año el 75%.

Tendría cobertura de Seguridad Social y desempleo. Contrato de formación para menores de 25 años, con titulación de graduado en educación secundaria. Duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años. Retribución establecida según un porcentaje respecto al salario mínimo en función del número de horas de trabajo efectivo. Sin derecho a desempleo.

La jornada de menos de 16 horas semanales no se cataloga ni como contrato a tiempo parcial, por lo que se considerará trabajo marginal y no contará con cobertura de Seguridad Social en contingencias comunes (pago de los períodos de baja laboral y cobertura del desempleo y derecho a pensión).

Abaratamiento de las horas-extra. A partir de ahora se podrán pagar, salvo que se consiga lo contrario en convenio colectivo, según el salario-hora normal, con lo que se fomenta que el empresario recurra a este mecanismo en vez de a la creación de empleo.