

# AVALIACIÓN DO PACTO SOCIAL



ACUERDO  
SOCIAL Y  
ECONÓMICO

**Un pacto  
contra os  
intereses da  
clase traballadora**



**CIG**

Confederación Intersindical Galega

[www.galizacig.com](http://www.galizacig.com)



---

# Avaliación do pacto social

**Un pacto  
contra os  
intereses da  
clase traballadora**



Confederación Intersindical Galega

[www.galizacig.com](http://www.galizacig.com)

---



# Un pacto a favor do neoliberalismo e da desmobilización social

O pasado día 2 de febreiro, CCOO e UGT asinaban, conxuntamente co Goberno Español e a CEOE, o chamado “Acordo Social e Económico para o crecemento, o emprego e a garantía das pensións” (ASE), un novo exemplo da súa xa coñecida práctica sindical de Pacto Social que tan negativas consecuencias tivo sempre para a clase traballadora do Estado español e que resulta especialmente negativa nestes momentos de crise económica e de recortes de dereitos e de calidade de vida para os traballadores e traballadoras.

O dito ACORDO (ASE) é todo un exercicio de cinismo, manipulación e submisión destas dúas centrais sindicais ao poder económico e político e un engano e traizón á clase traballadora. O que se vende como un gran pacto polo crecemento, o emprego e as pensións, non deixa de ser simplemente un mero envoltorio para xustificar a aceptación, por parte do sindicalismo españolista, das propostas do Goberno e a banca, en materia de reforma das pensións. O que ata daquela eran liñas vermellas que non estaban dispostos a cruzar, de repente, convertéronse en liñas verdes que se podían cruzar sen risco ningún. Este “sorprendente” cambio, por parte das direccións de CCOO e UGT, cabería preguntarse se é froito dun daltonismo sobrevido durante a negociación co Goberno, como consecuencia de ter inxerido algún elixir maligno, ou obedece a razóns máis materiais e científicas? Todo indica que ten máis que ver con isto último.

Estas dúas centrais sindicais levan, dende a chamada transición democrática, con algunha que outra paréntese circunstancial, facendo da política de pacto social o centro fundamental da súa acción sindical. Esta práctica tense acentuado nos últimos anos, acompañada dun forte proceso de burocratización, sindicalismo de cúpulas e abandono da mobilización como forma de presión, participación e concienciación da clase obreira, na defensa dos seus dereitos e na conquista dunhas condicións de traballo e de vida dignas. Sirva como un exemplo disto os anteriores Pactos Sociais ou os Acordos Estatais de Negociación Colectiva, asinados nestes últimos anos.

Unha práctica sindical que garda relación cunha forte deriva e dereitización ideolóxica, por parte da dirección destas organizacións, coa renuncia clara a manter unha práctica e a facer unha interpretación marxista da realidade social e económica, aceptando o actual sistema como o mellor dos mundos posíbeis e renunciando na práctica a loita de clases, no seu sentido máis profundo. Convertéronse así nunha especie de sindicatos oficiais do poder (político e económico), que se necesitan e retroalimentan mutuamente, perdendo mesmo a autonomía económica necesaria para facer un sindicalismo de confronto co poder.

O momento en que se asina o ASE, e o seu contido, é un claro exemplo de todo isto. Só baixo estes presupostos se pode entender que, en plena crise económica, cun ataque brutal á clase traballadora de recorte de dereitos e de precarización das súas condicións laborais, se poida pactar un ACORDO no que, no fundamental, e deixando á marxe a literatura e declaracións de boas intencións, só se tratan aqueles temas que lle interesa ao poder e que van no camiño de recorte de dereitos (reforma das pensións), de proporcionar man de obra barata e subvencionada á patronal (contratos a tempo parcial bonificados), ao tempo que se mantén o recorte dos salarios vía negociación colectiva (referencia ao AENC 2010-12) ou se acaba eludindo a reforma laboral que motivou a folga xeral do 29 de setembro.

Resulta sorprendente que un acordo que se vende como un gran pacto social para a saída da crise, non contemple os motivos que motivaron a mesma e en coherencia con iso tampouco se adoptan ningún tipo de medida que vaia en contra de quen a provocou, a oligarquía financeira, nin se formulen políticas estruturais que senten as bases para un cambio de modelo económico. No dito acordo nada se fala de mudar as políticas fiscais para incrementar os ingresos do Estado e combater o déficit público pola vía de incrementar os impostos ás rendas máis altas e o capital, recuperar o imposto de patrimonio, combater a fraude fiscal ou promover a desapari-

ción dos paraísos fiscais. Non se toca para nada o control dos sistema financeiro e dos movementos especulativos de capital, o rexeitamento a privatización das caixas de aforros ou a necesidade da creación dunha banca pública que canalice recursos cara ao tecido produtivo e ás familias. Tampouco se toca nada relativo á mellora dos servizos sociais, do investimento público produtivo ou da oposición á política de privatizacións das empresas e servizos públicos, é dicir, un pacto no que se sacrifican os intereses da clase traballadora, se consolida o modelo neoliberal e nada se lle esixe ao capital financeiro. Parece que non resulta pois excesivo cualificar este acordo de traizón á clase traballadora.

Está pendente outro dos grandes acordos que forman parte desta política de recortes e de esixencias da patronal e do capital financeiro europeo; estoume a referir ao acordo en materia de negociación colectiva, do que xa se adianta algo no ASE. Este pacto en materia de negociación colectiva, que se presenta de cara aos traballadores como un intento de vertebrar e racionalizar os convenios colectivos, no fondo o que busca é pechar o círculo de concentración do poder, nos seus tres principais piares, económico, político e sociolaboral. O económico xa se está a facer vía privatizacións caixas de aforros, empresas e servizos públicos ou reformas laborais ou das pensións. O político a través de leis que baleiren de contido as competencias autonómicas. O sociolaboral búscase logralo a través dunha maior centralización da negociación colectiva, potenciando os convenios marco estatais, negociados polas cúpulas sindicais de CCOO/UGT e practicamente sen control nin participación dos propios traballadores e traballadoras afectados, eliminando ou baleirando de contido os convenios sectoriais provinciais que son os que reúnen, como norma xeral, masa crítica suficiente, posibilidades de participación e de mobilización da clase traballadora e, a maiores, e nisto está unha das claves, participamos e temos un peso importante nestes convenios outras forzas sindicais que non compartimos o seu modelo sindical. En definitiva, control absoluto de todo o relativo á fixación das condicións laborais por parte das cúpulas de CCOO/UGT e intento de eliminación dos seus competidores no campo sindical. Nesta estratexia hai intereses comúns entre patronal e sindicatos estatais; a patronal porque sabe que este modelo de negociación vai contribuír a unha deterioración nas condicións laborais e sala-

riais, co conseguinte aumento dos seus beneficios e debilitamento da clase obreira, e estas centrais sindicais porque así verían reforzado o seu poder e control sobre unha arma que é fundamental para a mobilización, presión e mellora das condicións laborais da clase traballadora.

Estamos, pois, ante un Acordo (Pacto Social), que ten unha grande transcendencia para o movemento obreiro, superior a pactos sociais anteriores, por como e cando se dá. Estamos a falar dun pacto que se fai en plena crise económica, que non cuestiona o modelo neoliberal, que acepta recortes importantísimos en materia de dereitos laborais e que se asina despois de realizar unha folga xeral. É un acto de entrega, de submisión ao poder, de renuncia ao debate ideolóxico por parte do sindicalismo estatal. Un gran pacto a favor da desmobilización e a desideoloxización da clase obreira. Un gran pacto que contribúe a debilitar as tres grandes armas do movemento obreiro para confrontarse co capital, organización, mobilización e ideoloxía, na procura da conquista dun modelo económico e social máis xusto, solidario e democrático que contribúa á súa liberación como clase. Un gran pacto que deixa a esquerda española en terra de ninguén, coa contradición de ter que rexeitar este pacto ao tempo que evita criticar as organizacións sindicais que o asinan e actúan como os colaboradores necesarios do neoliberalismo.

Afortunadamente para a clase traballadora de Galiza e Euscadi, e para as forzas políticas da esquerda nacionalista actúantes nelas, estamos implantadas, con peso e capacidade mobilizadora, centrais sindicais cunha práctica claramente contraria a esta política de pacto social, que buscamos a través da participación, da mobilización, do combate ideolóxico e da autonomía financeira, facer das nosas organizacións sindicais ferramentas útiles para a clase traballadora, no seu confronto co poder, na defensa dos seus intereses de clase, dos que forma parte, sen dúbida, o recoñecemento do carácter plurinacional do Estado español e o dereito a decidir por nós mesmos, nun contexto de plena soberanía política das nosas respectivas nacións.

Ante esta crise, ante este ataque tan descarado e brutal contra os nosos dereitos e intereses como clase, temos que tomar conciencia de que os fundamentalistas do neoliberalismo, tanto no eido económico como político, non só non van renunciar ao seu modelo económico senón que buscan

afondar nel a custo de debilitar a clase traballadora e aos Estados. Temos que mentalizarnos de que estamos nunha loita de poder, cun forte contido de clase, unha loita na que está en xogo cal vai ser o modelo económico e social que se impoña de cara ao futuro, ou o actual modelo capitalista neoliberal, profundamente inxusto e antidemocrático, ou un novo modelo de organización social e económica favorábel aos intereses da maioría social, que sexa garante dun reparto igualitario da riqueza e do goce en condicións dignas de dereitos fundamentais

da poboación (traballo, ensino, saúde, pensións, vivenda, enerxía, etc.). Ese cambio de modelo só o poderemos conquistar desde a organización, a mobilización social e o debate ideolóxico, do que debe formar parte tamén a participación dos traballadores e traballadoras nos procesos electorais, dándolle a importancia que realmente ten ao noso voto, apostando por aquelas forzas políticas sensíbeis ás nosas reivindicacións como clase e que están do noso lado nesta loita contra o neoliberalismo e o capital financeiro

Compostela, febreiro de 2011

*Suso Seixo*  
*Secretario Xeral da CIG*





# Acordo para a reforma das pensións

**O** 2 de xaneiro asinouse o chamado Acordo Social e Económico (AES), o mesmo día que se daban a coñecer as cifras de paro, as máis altas da historia.

Con este Acordo, os sindicatos españois CCOO e UGT volven traizoar, como xa fixeran outras veces, todos os argumentos utilizados por eles mesmos contra a reforma das pensións e contra a reforma laboral para faceren fronte común e seren cómplices necesarios das políticas ultraliberais.

Con este acordo, que para nada aborda nin fala da reforma do sistema financeiro, cúlpase á clase traballadora e aos dereitos sociais porque só na súa diminución atopan os asinantes a solución á crise, faise dogma da mentira e consagran a inxustiza e a insolidariedade como necesaria e imprescindible, cando precisamente é a desigualdade social a que está no cerne desta crise.

E agora, durante moitos días, semanas e meses, teremos que soportar o bombardeo sistemático dos medios de comunicación ao servizo do capital, para convencernos así das virtualidades dun acordo que concreta en detalle como baleirar o peto dos e das traballadoras e deixa para unha nova edición do “Diálogo Social” o desenvolvemento doutros temas, como por exemplo a negociación colectiva, o desenvolvemento das políticas activas ou do Estatuto do Empregado Público. ou sexa, que aínda ameazan con máis acordos. Corpo a terra, que veñen a por nós!

A seguir, presentamos unha análise crítica acerca do recorte de pensións, que é realmente o contido principal deste Acordo Social e Económico. Un acordo que segundo os seus asinantes “vai a devolver a confianza dos mercados no país” e que de forma inmediata foi avalado por Angela Merkel e Sarkozy, os que máis mandan na Europa liberal. Pero antes, hai que ter en conta algúns datos básicos sobre este tema.

As pensións no Estado español son moi baixas e representan ao redor do 70% da media da UE-15. O 77% das persoas que cobran pensión non chegan a mileuristas. O gasto en pensións en proporción do PIB é dos menores da UE-15, dun 9% fronte ao 12% de media na UE e mesmo dando por boas as proxeccións demográficas máis sinistras, no 2030 aínda estaríamos un punto por debaixo da media. A taxa de substitución (relación entre o importe da pensión e os salarios en activo) é no Estado español do 65% fronte a unha taxa na UE do 68%.

Pero Galiza, como sabemos, está na cola neste aspecto, o que significa que todos os parámetros considerados aínda son aquí máis baixos, de forma que, si temos en conta o conxunto de todas as pensións, o 80% das nosas persoas pensionistas non chegan aos 641,40 do SMI.

O que, como imos ver, é un recorte das pensións é presentado como unha reforma para a actualización e o fortalecemento do sistema público de pensións e responde basicamente a dous criterios esenciais: o demográfico e o contributivo.

## **A) Aumento da idade de xubilación e restrición das xubilacións anticipadas**

Desde hai moitos anos vense insistindo en que o aumento da esperanza de vida e a baixa natalidade xunto co aumento correspondente da taxa de dependencia (poboación xubilada en relación á poboación en idade laboral) poñen en cuestión a sustentabilidade do sistema de pensións. A CIG tamén ten explicado, por activa e por pasiva, que

non é unha cuestión de aritmética demográfica, como interesadamente nos queren facer ver. Por unha parte, pódese incidir en aspectos como a natalidade, con políticas ao respecto, así como na regulación da inmigración, antes de dar a batalla por perdida e, por outra parte, o principal problema de futuro do sistema público de pensión é a falla de

ingresos, debido ao desemprego, á mala calidade do emprego e aos baixos salarios, empezando polo SMI, sen falar xa da economía somerxida ou da fraude fiscal. Ninguén se atreve a dicir agora que nos próximos 20 ou 25 anos pode haber un problema de creba do sistema público. Habería tempo, polo tanto, para desenvolver políticas que cambien as cousas, que incidan no patrón de crecemento, no aumento da produtividade, no aumento da taxa de actividade feminina e na creación de emprego estábel e de calidade. O “pensionazo” non é máis que unha reforma apresurada ao ditado dos mercados, demostrando así que quen realmente goberna é a ditadura do gran capital transnacional.

Noutra orde de cousas, hai que lembrar que o Estado só financia unha parte dos complementos a mínimos e que se seguen a subvencionar as empresas por determinadas contratacións a cargo da Seguridade Social. Hai uns días un medio de comunicación cifraba en 120.000 millóns de euros a débeda histórica do Estado coa Seguridade Social, case o duplo do que ten acumulado o Fondo de Reserva.

O atraso na idade de xubilación, con carácter obrigatorio, é unha enorme inxustiza que castiga con maior dano a quen realiza traballos máis duros física e psiquicamente e que a unha determinada idade non está en condicións de traballar adecuadamente ou ben é expulsado do emprego cun despedimento doado e barato. Hai que ter en conta que a taxa de ocupación de persoas maiores de 55 anos é moi baixa, do 18%, e a perda de emprego afecta en grande medida ás persoas con menor cualificación que realizan traballos máis duros e con menos protección.

Neste aspecto, as medidas establecidas no ASESon:

## **1ª Aumento da idade legal de xubilación**

Con carácter xeral a idade de xubilación pasará a ser aos 67 anos. Aplicarase progresivamente no período comprendido entre 2013 e 2027, cun ritmo de 1 mes por ano ata o 2018 e de dous meses por ano desde 2019 a 2027.

Con carácter especial aquelas persoas que teñan cotizado 38 anos e seis meses ao cumprir 65 anos, poderanse xubilar a esa idade.

Evidentemente este aumento da idade de xubilación é unha medida para recortar o gasto, xa que haberá que traballar máis tempo para poder xubilarse, o que vai supor unha redución media da pensión total de entre un doce e un quince por cento no caso das mulleres e entre un 18 e un 20% no caso dos homes. E ollo, que o propio acordo prevé que se a esperanza de vida segue aumentando se revisen este e outros parámetros cada cinco anos, utilizando as previsións realizadas polos organismos oficiais.

Ao traballar dous anos máis péchase o paso á mocidade que ten necesidade de traballar. Calcúlase que para manter o nivel de ocupación actual, que xa é baixísima por mor da crise, habería que crear, a maiores, 35.000 postos de traballo na nosa Terra.

## **2ª Obstáculos á xubilación anticipada**

Suprímese a xubilación especial aos 64 anos. Como norma xeral poderán xubilarse voluntariamente as persoas asalariadas a partir dos 63 anos, cun mínimo de 33 anos de cotización e cunha penalización do 7,5% por ano de anticipo. Pero tamén se establece que o acceso anticipado neste caso non poderá xerar complemento por mínimos na pensión obtida, agás a xubilación anticipada en situacións de crise.

Auméntase en dous anos os requisitos de idade actuais, fixados en 61 anos, e auméntase en 3 anos a cotización necesaria, actualmente 30 anos. No que respecta á penalización, actualmente oscilaba entre o 6 e o 7,5% en función dos anos cotizados. Agora, en todos os casos establécese o coeficiente redutor maior, ou sexa, o 7,5%. Tamén se reincorpora un requisito especialmente restritivo como é a non aplicación, de ser o caso, dos complementos a mínimos.

Configúrase unha xubilación particular para situacións de crise, onde a idade mínima de 63 anos pode ser reducida a 61, manténdose os demais requisitos de cotización e penalización.

Permanecen as condicións de acceso á xubilación anticipada previas ás persoas con relación laboral suspendida ou extinguida, como consecuencia de compromisos adoptados en EREs ou convenios colectivos e/ou acordos colectivos de empresa aprobados ou subscritos con anterioridade ao asinamento do ASES.

Mantense tamén a xubilación parcial aos 61 anos, se ben a cotización será íntegra tanto para relevista como para relevado. Este incremento da cotización realizarase progresivamente nun período de 15 anos desde a entrada en vigor da reforma.

Estas medidas están en relación coa anterior, de aumento da idade da xubilación ordinaria, rexidas por un criterio estritamente económico. As xubilacións anticipadas voluntarias son rendíbeis para a Seguridade Social, xa que suporían unha redución do 30% da pensión ao anticipar en catro anos a idade de xubilación. Desde hai uns anos xa hai estudos actuariais feitos que demostran que a penalización da xubilación anticipada non ten efectos neutros para a Seguridade Social senón que é un negocio. Agora serao moito máis se temos en conta que se esixe acreditar unha maior cotización. Pero o certo é que moitas persoas á idade de 63 ou máis anos estarán abocados irremediabelmente, en función das súas condicións de traballo e o seu estado físico e psíquico, a solicitar a anticipación da súa xubilación cun intolerábel custo económico.

Porén -e este é un aspecto de notábel gravidade-, aquelas persoas pensionistas que en función da súa base reguladora, e da porcentaxe aplicada polos anos cotizados, teñan como resultado unha pensión por debaixo da mínima establecida, serán penalizadas dobremente, xa que ata chegar á idade de 67 anos cobrarán por debaixo da pensión mínima. Pensemos, para pór un exemplo elemental, nunha persoa que queda sen traballo aos 61 anos e ten dereito a 18 meses de prestación contributiva de desemprego e despois pasa ao subsidio de desemprego. Calcula que cando teña 67 anos vai cobrar unha pensión de 800€, despois de traballar toda a vida, e decide solicitar a pensión anticipada ao rematar o período de paro e ter cumpridos 63 anos, porque aínda que lle van reducir para sempre a pensión, a verdade é que cos complementos a mínimos a perda non é moi grande. Pois ben, agora cobraría, con cónxuxe a cargo 695,40€ ata os 65 anos e despois dos 65 anos 742€. Coa aplicación do acordo cobraría 560€ ata a idade de 67 anos e despois os 742€. Desta forma estanse a rexeitar na práctica todas aquelas xubilacións anticipadas que non supoñan un negocio para a Seguridade Social, que son precisamente aquelas que corresponden a persoas con salarios, e polo tanto con bases de

cotización, máis baixos, ou sexa, á maioría da poboación traballadora.

É ben salientar que teoricamente se mantén a xubilación parcial, aínda que con dobre cotización para un mesmo posto de traballo, ocupado alternativamente por relevista e relevado; algo inédito e sorprendente. A patronal xa nas súas propostas fronte á recente reforma laboral insistía na permanencia da xubilación parcial e o contrato de relevo porque entendía que é un mecanismo esencial para renovar os cadros de persoal e negociar ERES en situacións de crise. Na práctica a supresión da xubilación parcial e do correspondente contrato de relevo tería grandes efectos negativos na xestión da crise nas empresas e na solución negociada dos expedientes de regulación de emprego. Para o Goberno é difícil de xustificar que con todas as medidas restritivas e de recorte que se adoptan permanecese precisamente esa, que supón un custo considerábel para a Seguridade Social. A solución de compromiso adoptada é realmente peculiar e significativa, xa que na práctica só se van acoller a esta medida as grandes empresas inmersas en procesos de reestruturación industrial, que poden soportar o custo a maiores que supón a dobre cotización. Pero nas pequenas e medianas empresas a cousa é ben distinta. Tendo en conta que a xubilación parcial require o acordo empresarial, coa penalización na cotización que agora se establece a posibilidade de xubilación parcial non vai ser viábel na maioría dos casos ante a negativa do pequeno empresario a soportar máis gastos, a menos que a propia persoa relevada acabe pagando do seu peto a cotización empresarial íntegra, o que seguramente sucederá nalgúns casos tal e como está o panorama de futuro. Por outra parte, a dobre cotización afecta non só á empresa senón tamén á persoa que se xubila parcialmente, que aínda que traballe o 25% da xornada terá que cotizar polo 100% e, literalmente, tamén lle ocorrería o mesmo ao titular do contrato de relevo, que se traballa o 75% da xornada terá que cotizar como se traballase o 100%. Estamos ante unha penalización absurda e inadmisíbel.

Outro tanto debemos dicir da xubilación especial aos 61 anos para os casos de crise. Imos ver como se regula a situación de crise empresarial, pero ten toda a pinta de que é outra disposición á medida das grandes empresas.

Desde a reforma de 1985 veñen insistindo na necesidade de avanzar nunha relación máis estrita entre contribución e pensión. Na reforma de 1997, previo acordo cos sindicatos españois, xa se concreta este criterio cun recorte das pensións, especialmente daquelas persoas que tivesen menos de 25 anos cotizados. Os argumentos e os efectos eran os mesmos que agora. Hai que aproximar o sistema ás regras de capitalización privada, de forma que gañe máis o que máis paga, abandonando os criterios de redistribución e solidariedade que segundo eles poden pór en perigo o futuro do sistema público. O argumento de que non pode cobrar practicamente o mesmo unha persoa que ten 25 anos cotizados que unha que ten 40 repítese unha e outra vez e ten calado na xente. Porén, ese argumento non serviu nunca para aumentar as pensións dos que teñen moitos anos cotizados ou para adiantar a súa xubilación, senón que sempre se aplica para reducir as pensións, especialmente dos que menos anos teñen cotizados, como ocorre hoxe en día co colectivo de mulleres e ocorrerá no futuro coas persoas que hoxe son mozas. En calquera caso non podemos esquecer que a precariedade laboral e os baixos salarios non son unha elección das persoas e que a redistribución e a solidariedade son elementos esenciais para asegurar un nivel minimamente digno na velez, que para iso se creou o sistema público.

O ASE reforza o carácter contributivo e insolidario do sistema con varias medidas de recorte:

## 1ª Período de cómputo

O período de cálculo da base reguladora da pensión pasará, progresivamente, de 15 a 25 anos a razón de 1 ano desde 2013 a 2022.

Este aumento do período de cálculo representa, segundo informes técnicos actuariais, unha diminución da pensión media nun 6% a un 8%. Ou sexa, no mellor dos casos, unha perda de 60 euros nunha pensión de 1.000 euros.

Dise que esta medida favorece a aquelas persoas que a partir dunha certa idade quedan sen traballo, e non conseguen volver colocarse, erosionando

considerabelmente a súa base de cotización. Pero entón deberíase propor que teñan dereito nestes casos a escoller os 15 mellores anos de cotización, pero está claro que ese non era o obxectivo senón o de rebaixar a pensión de máis do 70% dos futuros pensionistas, sen solucionar tampouco o problema das persoas desempregadas que con máis de 52 anos quedan sometidos a un itinerario infernal, condenados a unha pensión mínima a pesar de acreditar longas carreiras de cotización.

Por outra parte, faise referencia no ASE á integración das lagoas de cotización dentro do período de cómputo, no caso que as houbera, do seguinte xeito:

- As correspondentes aos primeiros 24 meses coa base mínima de cotización e as que excedan de 24 meses co 50% da mesma.
- Adicionalmente, a Seguridade Social arbitrará fórmulas que recoñezan os períodos cotizados dos 24 meses anteriores ao de cómputo para cubrir as lagoas de cotización, nos termos e coas condicións que regulamentariamente se determinen.

Este tema, aínda que pode afectar a todo o mundo, ten especial importancia hoxe no caso das mulleres e, se as cousas non cambian aceleradamente a prol da igualdade de xénero, tamén será así no futuro.

Considerado o período de cómputo, que será de 25 anos a partir do 2022 (ou o que lle toque a cada un durante o período transitorio), se as lagoas de cotización corresponden aos anos nº 25 e/ou 24, cubríranse coa base mínima de cotización, pero se exceden deses dous anos, só se computarán polo 50%. Actualmente as lagoas existentes compútanse pola base mínima de cotización e coa entrada en vigor da próxima lei o tempo que exceda de 2 anos só se vai computar pola metade, coa perda económica que iso implica no cálculo da base reguladora. Perda que hoxe por hoxe afectará en maior medida á muller, que habitualmente ten máis lagoas de cotización e de maior duración polo seu rol de xénero, como coidadora da familia.

Adicionalmente, está previsto no Acordo o recoñecemento dos períodos cotizados antes do ano nº

25, nos termos e condicións que regulamentariamente se determinen. Xa veremos cal son os termos e condicións. En calquera caso, está claro que só se van recoñecer 24 meses e non máis como, con toda seguridade, sería necesario se se quere resolver o endémico problema das lagoas de cotización por parte daquelas mulleres que durante longos períodos de tempo foron condenadas a deixar o seu traballo. Por outra parte, parece lóxico pensar que como ese recoñecemento ten un carácter extraordinario, que se vai aplicar a aquelas persoas despedidas que poidan escoller un período máis amplo dos 25 anos, seguramente se considerará o 50% da base mínima de cotización.

## **2ª Modificación progresiva da escala de cálculo para acceder ao 100% da base reguladora**

A escala evolucionará desde o 50% da base reguladora aos 15 anos ata o 100% da base reguladora aos 37 anos, cunha estrutura totalmente regular e proporcional.

Ata o de agora a escala era maior, concretamente do 3%, nos 10 primeiros anos cotizados a partir dos 15 e despois, dos 25 os 35 anos cotizados, a escala era menor, concretamente do 2%. Pero ao modificar a escala para que sexa regular e proporcional recórtase a pensión, especialmente a daquelas persoas que teñan 25 anos ou menos. Por exemplo, a unha persoa que se xubile agora con 25 anos cotizados e unha base reguladora de 1000 euros corresponderíalle unha pensión de 800 euros. A partir da entrada en vigor da lei, prevista para o 2013, esa cantidade reducirase progresivamente. Finalmente, para aquelas persoas que con esa cotización acaden a xubilación aos 67 anos a partir do 2027, cobrarían 728 euros, ou sexa, un 9% menos. E unha persoa coa mesma base reguladora e 30 anos cotizados hoxe cobraría o 90%, que son 900 euros mensuais. Porén, unha vez finalizado o proceso transitorio no ano 2027 só cobraría 842 euros, ou sexa, un 6,4% menos. Polo tanto esta tamén é unha medida destinada a rebaixar notabelmente a pensión media a partir do 2013, con plenos efectos no ano 2027, prexudicando proporcionalmente máis a quen menos anos de cotización teña. Velái o carácter contributivo que

tanto se defende. Non se lle sobe a ninguén, agás a aquelas persoas que sigan a traballar despois da idade de xubilación, e báixaselle a pensión a todas, pero máis a quen menos ten.

Pero todo iso non só afecta á pensión de xubilación senón tamén ás pensións de incapacidade permanente, porque a porcentaxe a aplicar á base reguladora desta incapacidade calcúlase de forma semellante á da xubilación. Vén sendo así desde a lei 40/2007 que foi froito do Acordo de Pensión de 2006, asinado polos mesmos que agora. Aplícase a porcentaxe, segundo a escala prevista para a xubilación, considerándose para tal efecto como cotizados os anos que lle resten á persoa inválida desde a data do feito causante ata a idade de 65 anos (agora 67 ou 65 se a esa idade tivese segundo a ficción legal 38,5 anos cotizados). Polo tanto, tamén no caso de invalidez permanente corresponde a mesma valoración, ou sexa, que se prexudica a todo o mundo pero especialmente a aquelas persoas que sufran unha invalidez permanente con poucos anos cotizados. Por outra parte, é lóxico pensar que co aumento da idade de xubilación aumentarán as incapacidades a partir de certa idade, sobre todo cando na práctica se impide a xubilación a tempo parcial.

## **3ª Aumento dos anos de cotización para ter dereito a unha pensión completa**

Para cobrar a pensión completa, do 100% da base reguladora, pasarase dos 35 anos actuais a 37 anos. Requírese polo tanto un maior esforzo contributivo para acceder a unha pensión do 100% aos 67 anos. Esta medida por si soa, sen aumentar a idade da xubilación ordinaria, xa serviría para aumentar realmente a permanencia no traballo ata máis alá dos 65 anos.

Debemos salientar que a precariedade laboral, o fenómeno da rotación, a facilidade de despedimento, o escandaloso e dramático desemprego en épocas de crise, son características do noso panorama laboral. Esta identidade, reforzada pola recente reforma laboral, fará que para unha grande cantidade de persoas sexa totalmente inalcanzábel a cota de 37 anos e que como consecuencia diso vexan reducida a súa pensión.



## Medidas “correctoras”

O Acordo de pensións xira, como antes se comentaba, arredor deses dous presupostos básicos: a aritmética demográfica e o fortalecemento do carácter contributivo do sistema de pensións. A aplicación de ambos os criterios supón o maior recorte das pensións ata o de agora. A diminución da pensión afecta a todas as persoas pero o dano non é para todos igual. Á parte da variada casuística que pode darse en función da idade e do período de cómputo, en relación co período transitorio, existen colectivos que van ser máis prexudicados: mulleres, mocidade e persoas en idade avanzada que quedaron en desemprego. Os asinantes do acordo non son ignorantes destes efectos e trataron de establecer algúns coidados paliativos que, con todo, como imos ver agora, son absolutamente insuficientes e non fan máis que corroborar a desfeita que provocaron.

### 1º Mulleres

Como as consecuencias dos recortes non son neutras e afectan desigualmente a homes e mulleres, o acordo introduce algunhas matizacións:

- As mulleres que interrompesen a súa vida laboral por nacemento ou adopción poderán adiantar antes dos 67 anos a idade de xubilación en 9 meses por cada fillo, cun máximo de 2 anos, sempre que con ese período adicional dispoñan dunha carreira de cotización suficiente para a xubilación plena entre os 65 (con 38 anos e seis meses de cotización) ou aos 67 anos (con 37 anos de cotización).
- Ampliase a tres anos o período cotizado por excedencia para coidado de fillos.

Ou sexa, que o período de 9 meses por fillo ou filla, cun máximo de 2 anos, só se vai contabilizar se fai falla para a xubilación plena, pero non a outros efectos como, por exemplo, na carencia necesaria para ter dereito a unha pensión de xubilación (15 anos) ou na escala de cálculo que determina o montante económico da pensión que corresponda. Con esta previsión restritiva a moi poucas mulleres se lles

vai aplicar a medida. Soamente a aquelas que para chegar aos 37 anos cotizados ou, de ser o caso, aos 38 e seis meses, necesitasen dese tempo e, como todo o mundo sabe, son poucas as mulleres que, obrigadas a interromper a súa vida laboral por mor da descendencia, teñan máis de 35 anos cotizados para estar nesa situación. A medida “véndese” ben pero a súa eficacia, polo menos a curto e medio prazo, é mínima e o seu custo barato.

Tamén hai que ter en conta que a literalidade do Acordo fai referencia a aquelas mulleres que interrompesen a súa vida laboral. Imos ver que é o que se quere dicir coa verba interromper. Igual quérese dicir que as mulleres que estean no paro e teñan un fillo non van ter esa posibilidade de adianto da idade de xubilación, e tampouco entón aquelas que despois do permiso de maternidade se reincorporen ao traballo. Así, o que se incentiva é que a muller abandone o traballo por períodos longos de tempo.

Pero tamén hai unha cuestión de futuro que temos que ter en conta. Ata o de agora para moitas mulleres a interrupción da vida laboral por nacemento ou adopción era normal. Pero, por que se pensa sempre que os homes non van interromper a súa vida laboral polos mesmos motivos? En congruencia coa lei de igualdade, a medida ten que ser válida tamén para os homes que acrediten ese suposto. Esta claro que os asinantes do ASE pensan que a situación de discriminación da muller será permanente cando menos neste aspecto esencial dos coidados familiares.

Polo que respecta á ampliación do período cotizado por excedencia para coidado das crianzas, é claramente unha medida positiva. Agora mesmo xa existen dous anos con carácter xeral, que pasa a ser de 30 meses no caso de familia numerosa e a tres anos no caso de familia numerosa especial. O acordo establece tres anos en todos os casos só para mulleres. Unha excedencia de tres anos é un período moi longo que ten efectos notábeis na carreira profesional dunha persoa; por que só se pensa na excedencia das mulleres? A orientación de xénero é evidente.

## 2º **Mocidade**

---

Evidentemente o panorama de futuro que proxecta o “pensionazo” ten un impacto maior na mocidade, que é colocada ante a imposibilidade de acadar unha carreira laboral completa, de 38 anos e medio de cotización para xubilarse aos 65 ou de 37 para xubilarse aos 67 anos, coa conseguinte perda na súa futura pensión. O acordo introduce dúas medidas “correctoras” de escasísima incidencia:

- Por unha parte, a previsión de que os programas formativos, de formación profesional ou universitarios, gozarán da mesma protección que os contratos formativos e os entes e empresas que os financien deberán cotizar á Seg. Social.
- Por outra parte, dise que se permitirá o pagamento de cotizacións, por unha única vez e por un prazo non superior a dous anos, polas situacións nas que existe obriga de cotizar na actualidade, e nas que no período de catro anos previos á promulgación da lei, ao non existir, provocou unha ampla lagoa de cotización nos anos iniciais da vida laboral das persoas afectadas.

Coa primeira cuestión trátase de normalizar a irregular situación das persoas que inician a súa vida laboral como “bolseiras”. A medida era necesaria, afecte a quen afecte, aínda que sabemos que son minoría aquelas persoas que inician a súa vida laboral por esta vía. A segunda cuestión, o pagamento único por un prazo máximo de dous anos con carácter retroactivo a 4 anos desde a promulgación da lei, afectará a poucas persoas e tampouco se di nin quen vai cotizar nin por que importe.

## 3ª **Persoas asalariadas que son despedidas deica o final da súa vida laboral**

---

O aumento do período de cómputo de 15 a 25 anos tampouco soluciona, como tanto se anunciou, o problema das persoas que ao final da súa carreira profesional foron despedidas e non atoparon traballo. Por iso o acordo di que:

- Poderán aplicarse períodos de cómputo máis amplos para evitar os danos producidos pola redución das súas bases de cotización ao final da súa vida laboral.

Literalmente propónse que poidan aplicarse períodos de cómputo máis amplos, o que nos levaría máis

alá dos 25 anos, ou máis alá do que corresponda a cada quen no período transitorio. Pero esa sería unha solución un tanto rara, porque para o cómputo da base reguladora se contempla 25 anos. Haberá que entender que o que se permite é coller os 25 anos que sexan máis favorábeis. Só así sería unha medida correctora aceptábel, porque aínda que evidentemente canto máis atrás vaiamos para escoller os 25 anos toparemos con bases de cotización máis baixas, poden ser mellores que as bases de cotización do subsidio de desemprego de maiores de 52 ou 55 anos.

## 4ª **Coefficientes redutores**

---

O AES establece o compromiso de culminar, en paralelo á tramitación do proxecto de lei, a elaboración do decreto sobre o procedemento xeral de aprobación de coeficientes redutores da idade de xubilación. Un compromiso semellante deuse no 2006 e del nunca máis se soubo.

O texto de tal decreto conterá un primeiro catálogo de profesións que estude a aplicación de coeficientes redutores, por cumprir as condicións de maior risco de accidentes entre seus traballadores de maior idade que a media da profesión e do sistema.

Con iso, din os sindicatos asinantes que se pretende abrir unha vía para suavizar a ampliación da idade de xubilación nalgúns casos. Este tipo de compromisos en ningún caso xustifica nin lexítima a ampliación da idade de xubilación. Era tan necesario antes como agora e foi unha permanente reivindicación da CIG.

En calquera caso, o realmente importante é que o texto do “Pacto de Toledo” aprobado o día 25 de xaneiro de 2011 no Congreso dos Deputados, fala, na súa recomendación nº 12, de aplicar coeficientes redutores naquelas profesións de especial risco que acusen “elevados índices de morbilidade ou mortalidade, cando de forma xeneralizada e apreciable supoña unha redución da súa esperanza de vida”. Como as recomendacións do Pacto de Toledo son as que dan cobertura política a todas as medidas previstas no apartado de pensións, pouco podemos esperar dun catálogo de profesións que vai elaborar a Administración do Estado seguindo esas instrucións tan extremas. Queda suficientemente claro que este tema dos coeficientes redutores nada ten que ver con suavizar a ampliación da xubilación.

## 1ª Incentivos á prolongación voluntaria da vida laboral

---

Amplíanse os incentivos para o alongamento da vida laboral. Para aquelas persoas que teñan cotizado menos de 25 anos ao chegar aos 67 anos, o coeficiente será do 2% anual a partir desa idade. Para as carreiras de cotización comprendidas entre 25 e 37 anos, o incentivo á extensión voluntaria da vida laboral será do 2,75% anual a partir dos 67 anos. E o incentivo será do 4% anual pra as persoas que teñan á carreira laboral completa, a partir dos 65 anos (con 38,5 cotizados) ou dos 67 (con 37 anos cotizados).

Imputáselle a estes mecanismos de “xubilación flexíbel” o feito de que en cinco anos a idade de xubilación real pasase de 62,87 anos a 63,27. Parece que economicamente hai marxe para este tipo de operacións, xa que se atrasa o cobro da pensión e a persoa segue a cotizar. Parece lóxico que se determinadas persoas despois desas idades queren traballar porque lles interesa e poden, deben de facelo. Na maioría dos casos serán persoas que están ben de saúde, teñen un traballo axeitado e gañen moito máis en activo que coa pensión, ou sexa, unha minoría moi minoritaria.

Pero estes estímulo hai que poñelos en relación co que antes dicíamos da xubilación voluntaria anticipada, onde o Acordo é tremendamente avarento e tamén coa necesidade de revisar á baixa os coeficientes redutores para traballos penosos, tóxicos ou perigosos. O problema de todo iso é que só se acollen os criterios estritamente económicos e non se ten en conta a situación real das persoas que maioritariamente a partir dos 60 anos lles vai ser moi gravoso permanecer no traballo e están abocados a xubilarse anticipadamente e a percibir unha pensión mínima despois de ter cotizado 35 anos ou máis. Neses casos si que non se contempla o famoso carácter contributivo do sistema. Pensemos tamén que a partir dos 60 anos todos son achaques e aumentan as baixas médicas prolongadas, tanto que mesmo poden ser obxecto de despedimento obxectivo, facilitado tamén na última reforma laboral. Entón

a situación aínda é peor. Polo tanto, se por razóns de equilibrio e de xustiza si se fomenta e incentiva o alongamento da vida laboral tamén habería que posibilitar ás xubilacións anticipadas, a aplicación de coeficientes redutores e tamén o control e penalización das expulsións por razón de idade que as grandes empresas de sempre van seguir facendo. Pero iso non interesa.

## 2ª Mutuas de accidentes de traballo

---

Establece o Acordo que durante o período de cinco anos se vai proceder a unha avaliación anual dos custos das prestacións así como dos custos de xestión de forma que iso propicie o axuste das cotizacións profesionais nun contexto compatíbel cos necesidades da conxuntura económica.

Ou sexa, que se estudará se é posíbel baixar as cotizacións por accidentes laborais e enfermidades profesionais. Por unha parte non parece lóxico que os excedentes das mutuas se utilicen para pagar pensións (incrementan o Fondo de Reserva da Seguridade Social) e por outro é necesario que as empresas que invisten realmente en prevención de riscos con bos resultados poidan solicitar unha redución das cotizacións por ese concepto. No Acordo estase a prever iso, pero con todo non se prevé que unha vez superada a crise se suban as cotizacións á Seguridade Social por continxencias comúns se fose necesario. Quero dicir que as reducións sempre caen do mesmo lado.

Por outra parte apélase a unha maior colaboración entre as mutuas e o INSS para controlar eficazmente os custos empresariais derivados dos procesos de IT de duración inferior aos 15 días. Estamos no de sempre; a priori a culpábel é a persoa que traballa e que cae enferma.

Por último, nos órganos directivos terán, segundo o Acordo, máis peso as empresas que teñan maior número de persoas mutualizadas, ou sexa, as grandes empresas, que van ter así máis facilidades para impor os seus criterios na actividade das mutuas.



### **3ª Integración de réximes**

---

Dispónse que as persoas asalariadas do réxime especial agrario se integren e equiparen en prestacións no réxime xeral, habilitándose un período transitorio de evolución das cotizacións. Non se establece prazo nin nada se apunta sobre o período transitorio. En todo caso, iso si é urxente porque a discriminación que están a sufrir as persoas que traballan por conta allea no campo é sangrante.

Durante o proceso de tramitación parlamentaria da reforma da Seguridade Social procederase á revisión da situación do Réxime Especial de Empregados do Fogar, para os efectos da súa integración no Réxime Xeral da Seguridade Social. Cantos anos levamos con iso? A ver se desta se fai de verdade. En calquera caso hai que ver o proxecto en concreto, porque o borrador que se nos presentou hai xa catro anos era inadmisíbel.

### **4ª Autónomos**

---

O ASE ten unha mención especial para as traballadoras e traballadores autónomos. Dise que para converxer en canto a protección cos traballadores por conta allea, as bases medias de cotización do RETA experimentarán un crecemento semellante ao das medias do Réxime Xeral. En todo caso, a suba anual non superará o crecemento das do Réxime Xeral en máis dun punto porcentual, discutirase con carácter previo no marco do diálogo social e non será aplicábel naqueles anos en que as crises económicas teñan como efectos a perda de rendas ou emprego deste colectivo. É de salientar a sensibilidade e coidado co que se trata a suba de cotizacións do traballo autónomo fronte á contundencia coa que se recortan os dereitos do persoal asalariado.

## En conclusión:

### **Recórtanse as pensións por varios camiños:**

- Ampliando o período de cómputo para o cálculo da base reguladora.
- Modificando a escala porcentual a aplicar a esa base para o cálculo da pensión.
- Modificando os criterios para a integración das lagoas de cotización.
- Negando a aplicación de complementos a mínimos na xubilación anticipada voluntaria e penalizándoa en todos os casos cun 7,5% anual.
- Facendo cotizar á persoa que se xubila parcialmente como se estivese traballando a xornada completa.

**Atrásase a idade da xubilación ordinaria e tamén da xubilación anticipada voluntaria, pechando a porta a miles e miles de mozos e mozas que verán diminuídas as súas posibilidades de traballar.**

**Amplíanse os anos para ter dereito a unha pensión do 100% da base reguladora, o que por si só xa provocaría un aumento da idade de xubilación.**

**Prexudícase tamén a aquelas persoas que sufran unha incapacidade permanente, especialmente se teñen menos anos cotizados.**

Todas estas medidas responden ao criterio ideolóxico de recortar gastos sen incidir sobre os ingresos, de reforzar o carácter contributivo e o equilibrio financeiro do sistema a costa da solidariedade e da rebaixa das pensións da cidadanía. Abónase así o campo ideolóxico para os sistemas de capitalización.

Os recortes, por unha e outra vía, afectan negativamente a toda a cidadanía nas súas expectativas de xubilación e supoñen unha rebaixa considerábel da pensión media, agás a aquelas persoas que estean moi próximas a idade de 65 anos e teñan 38 ou máis anos cotizados. Pero de novo, como xa ocorrera no acordo do 1996 baixo o goberno de Aznar, afecta en maior medida a aquelas persoas que se vaian xubilación con poucos anos cotizados. E a maioría das persoas que ao chegar á súa idade se xubilan con cotizacións entre 15 e 25 anos son mulleres.

As mulleres hoxe teñen maioritariamente vocación de poder traballar e cando teñen un emprego atrasan o máis posíbel a opción de ter descendencia. Para unha muller que interrompa a súa vida laboral é moi difícil a partir de certa idade atopar un traballo estábel e de calidade. Por outra parte a precariedade afínase especialmente nos homes e mulleres novas que se incorporan ao traballo cun itinerario altamente precario, con moitas rotacións, emprego descontinuo e a tempo parcial, mal pagos e con baixas cotizacións. Velaí os que van perder máis no futuro, condenados a pensións

mínimas, sobre todo cando falamos de man de obra con pouca ou ningunha cualificación, que representa a grande maioría do emprego ofertado neste país.

Aquelas persoas de alta cualificación e especialización que empecen a traballar, por exemplo, aos trinta anos, que teñan traballo estábel nunha ou en varias empresas ao longo da súa vida, poden xubilarse aos 67 anos cunha pensión máxima ou elevada. Aínda así terán que traballar dous anos máis para cobrar o mesmo. Pero para a maioría, a grande maioría das persoas, que empecen a traballar aos 20, 22 ou 24 anos, con emprego precario e diferentes períodos de inactividade, as expectativas son ben distintas e por variadas causas dificilmente van chegar en activo a esa idade de 67 anos, condenadas a unha pensión de miseria despois de ter máis de 35 anos cotizados.

A medio e longo prazo as consecuencias desta reforma serán unha segmentación notábel no sociedade, de forma que as pensións públicas se aproximarán ás non contributivas, o que de feito será un incentivo para a fraude, ou sexa, existirá unha presión obxectiva para non declarar todas as rendas ingresadas, sobre todo porque tamén interesa á patronal para cotizar menos. A mesma presión que xa se está dando e que se dará en maior medida para que aquelas persoas que poidan se esforcen en aforrar e busquen sistemas alternativos, ou sexa, a capitalización privada no mercado financeiro. Esa era a verdadeira urxencia e o verdadeiro interese da reforma das pensións.

# Acordo sobre políticas activas de emprego

O acordo consiste en declarar que se vai facer unha reforma das políticas activas de emprego de carácter estrutural –que queda pendente aínda que se apuntan as consabidas liñas estratéxicas– e ao mesmo tempo en dar o visto e prace ao plan de choque do Goberno que terá aplicación inmediata.

## A) Plan de choque

---

O Plan de choque contén as seguintes medidas:

### 1ª Programa excepcional para a transición deica a contratación estábel

---

Está dirixido a persoas de ata 30 e a persoas desempregadas de longa duración. Consiste en bonificar as empresas que creen novos postos de traballo a tempo parcial cunha xornada que oscile entre o cincuenta por cento e o setenta e cinco por cento da considerada habitual.

As empresas terán dereito, durante os doce meses seguintes á contratación, a unha redución do 100% en todas as cotas empresariais á Seguridade Social, se o contrato se realizase por empresas cun cadro de persoal inferior a 250 e do 75% no suposto de que a empresa contratante teña un cadro de persoal igual ou superior a esa cifra. Pero non só se subvencionan os contratos indefinidos a tempo parcial senón tamén os temporais, de calquera modalidade agás interinidade e relevo, sempre que a súa duración inicial sexa superior a seis meses.

As empresas poderán, despois de transcorrido un ano de aplicación da redución de cotizacións, acollerse á bonificación de cotas prevista pola contratación indefinida. Igualmente, cando as empresas contraten de forma temporal desde o inicio, e antes de transcorrido un ano os convertan en indefinidos, poderán acollerse ás bonificacións legais (lei 35/2010) previstas por ese concepto.

No prazo de seis meses, as organizacións asiantes e o Goberno procederán á avaliación do impacto da mesma e ao estudo da regulación a tempo parcial.

O primeiro que hai que preguntarse é quen vai pagar esas reducións de cotas, a Seguridade Social? En calquera caso, o fondo da cuestión é que se están a utilizar cartos públicos para impulsar unha contratación a tempo parcial, que na absoluta maioría dos supostos será sen dúbida temporal. E esta contratación temporal e a tempo parcial que se potencia nada ten que ver có tránsito á contratación estábel -estamos ante un puro eufemismo-, senón máis ben o contrario, coa substitución de persoas con antigüidade na empresa por xente nova en condicións precarias.

En situación de crise séguese a insistir na cultura da temporalidade e precariedade laboral, especialmente para a mocidade e persoas que levan en desemprego longo tempo. Teoricamente intentaron convencernos de que o problema do emprego estaba na dificultade e carestía do despedimento. A reforma laboral facilitou e abaratou o despedimento e consagrou como contrato tipo o de fomento da contratación indefinida. O tempo está a demostrar que todo era unha grande mentira e que a reforma laboral tivo precisamente o efecto de aumentar o desemprego vía despedimentos. E agora volvemos ao de sempre, a facilitar contratacións vía subvencións, para que as empresas poidan seguir despedindo e non renovando contratos ante a expectativa de substituír a ese persoal con novas contratacións

temporais moito máis baratas e acollerse despois, se é o caso, ás subvencións pola conversión no contrato de fomento da contratación indefinida.

Se iso é así, a avaliación que se prevé dentro de seis meses debería ser feita por técnicos independentes e non polos propios asinantes, que se resistirán a admitir os seus verdadeiros propósitos. En calquera caso o máis interesante sería establecer un programa específico de control por parte da Inspección de Traballo sobre este tipo de contratación, porque xa sabemos como funciona o tempo parcial na práctica, que a persoa contratada acaba traballando toda a xornada, ben por aplicación das horas complementarias ou ben simplemente porque o traballo complementario non se declara.

Por outra parte, establécese no acordo a constitución de un grupo de traballo que propoña, sen prazo determinado nin indicativo, unha nova regulación do tempo parcial. Evidentemente a regulación actual é irreal, complicada, distante das necesidades prácticas e por iso necesita cambios substanciais. Non hai que obsesionarse con potenciar nin subvencionar a contratación a tempo parcial, senón adoptar unha regulación que sexa real en función das necesidades das actividades produtivas e de servizos. Hoxe hai pouco traballo a tempo parcial declarado, pero moito na economía somerxida, moito traballo a tempo parcial no sector servizos e no emprego do fogar, por exemplo. E o que hai declarado normalmente é irregular e non se corresponde coa xornada que habitualmente se fai. Cantas persoas, especialmente mulleres, teñen un contrato de 3 ou catro horas e realmente traballan o dobre?. Pero iso é outra historia e xa veremos se esa regulación futura non será un novo “parto dos montes” que contente tanto á CEOE como aos seus cómplices sindicais.

## **2ª Programa de recualificación profesional das persoas que esgotasen a protección por desemprego**

Este é un programa destinado a combinar políticas activas con axudas económicas de acompañamento, cunha duración de só seis meses, destinado a persoas desempregadas por extinción da súa relación laboral que, a partir do 16 de febreiro de 2011, esgotasen a súa protección por desemprego, incluído o subsidio. Non poderán acollerse as persoas que teñan dereito de acceso á Renda Activa de Inserción nin tampouco

as que finalizasen esa prestación, nin as que tivesen percibido a prestación extraordinaria do programa temporal de protección por desemprego (os famosos 420 euros mensuais). O campo de actuación deste programa extraordinario é, polo tanto, ben cativo, ademais de ser claramente regresivo respecto do que xa había. Suprímese unha axuda que tiña carácter xeralista, para todos os traballadores e traballadoras que rematasen a protección por desemprego, e agora límitase a aqueles que estean a facer algún curso de formación e sempre e cando o Servizo Estatal Público de Emprego dispoña de recursos orzamentarios suficientes.

As posíbeis persoas beneficiarias deste programa extraordinario terán dereito a:

- Realizar un itinerario personalizado de inserción.
- Participar en medidas de política activa de emprego encamiñadas á recualificación e inserción profesional.
- Recibir unha axuda económica de acompañamento do 75% do IPREM (399,38 euros) ata un máximo de seis meses, sempre que a persoa beneficiaria careza de rendas superiores ao 75% do SMI (481€). Se a persoa beneficiaria está a cobrar renda mínima de inserción ou salario social concedidas polas CCAA por importe maior desa cantidade non tería dereito a ningunha axuda. No caso de que fose menor, a suma das dúas axudas non poderá superar os 481 euros, polo que cobraría a cantidade total que lle correspondía da Comunidade Autónoma e o resto, ata acadar o 75% do SMI, do Estado.

A prestación básica do RISGA xa é do 75% do IPREM e ademais dáse un complemento familiar por cada membro a cargo e un complemento de inserción, o que fai que na maioría dos casos se supere o 75% do salario mínimo, polo que as persoas beneficiarias non terían motivación ningunha para apuntarse a este programa extraordinario.

A xestión deste programa en canto a orientadores e promotores de emprego e organización das accións de formación, corresponderá aos servizos públicos de emprego das CCAA e o pagamento das prestacións á Administración central.

Ou sexa, que unha vez máis o Goberno decide pór en marcha un programa que compromete a actuación das CCAA, sen destinar medios humanos e materiais para levalo a cabo, e reservándose a xestión do pagamento de prestacións.

Como xa dixemos cando foi do programa dos 420 euros, o máis doado sería modificar a Renda Activa de Inserción (80% do IPREM), para que acolese a todas as persoas maiores de 18 anos e non só ás maiores de 45 anos, en vez de este tipo de inventos de carácter temporal. Por outra parte, unha vez máis debemos insistir na necesidade de vincular as políticas activas, competencia das CCAA, coas prestacións económicas, o que require a completa transferencia a Galiza nesta materia.

### **3ª Reordenación do orzamento das actuais políticas activas de emprego**

Segundo os asinantes trátase de revisar as medidas de políticas activas que se veñen aplicando para reforzar a súa eficiencia e eficacia no curto prazo. Para iso débese reordenar con carácter transitorio o orzamento co fin de responder mellor ás necesidades de inserción laboral das persoas desempregadas, especialmente daquelas procedentes de sectores que non acadarán as cotas de crecemento de anos anteriores.

Aínda que non concretan nada, haberá que entender que o orzamento previsto se vai reordenar para destinar máis á formación ocupacional para persoas en paro e menos á formación continua. E ademais destinaranse recursos formativos especialmente para persoas en paro procedentes da construción e sectores afíns. Pero non sabemos o alcance desta

reordenación e a afectación que polo menos durante este ano 2011 vai ter a formación continua. Tanto a CEOE como CCOO e UGT seguramente si que o saben porque non esquezamos que son parte esencial do sistema estatal de formación continua e teñen enormes recursos destinados a impartir cursos formativos, mentres se marxina o sindicalismo nacionalista.

### **4ª Accións de mellora para atopar emprego que combinen actuacións de orientación e formación**

O Acordo establece e ordena aos servizos públicos de emprego das CCAA que poñan en marcha itinerarios individuais e personalizados dirixidos á mocidade, maiores de 45 anos en desemprego de longa duración, persoas procedentes do sectores da construción e outros sectores afectados pola crise que, dentro destes colectivos, teñan baixa cualificación.

A aplicación deste Acordo, que en principio hai que considerala positiva, recae no noso caso no Servizo Galego de Colocación. A atención personalizada é unha das materias pendentes do sistema desde fai moitos anos, con crise e sen ela. Imos ver como se fai agora para pór en marcha de forma inmediata todo iso, sobre todo se a Administración central non achega recursos extraordinarios. Se o programa de choque ten un ano de duración xa veremos dentro de seis meses que é o que se fixo nesta dirección, que probabelmente sexa nada ou ben pouco.

## **A) Medidas estruturais**

As medidas estruturais que se apuntan teñen diferente natureza e alcance, pero en calquera caso ningunha se concreta e hai que pensar que esa concreción corresponderá a unha negociación posterior nalgún caso e á correspondente presentación dun proxecto de lei en outros. Imos facer unha avaliación desas medidas xenéricas que se apuntan:

### **1ª Medidas que necesitan modificacións na Lei de Emprego (L 56/2003 de 16 de decembro)**

Enúncianse no acordo algunhas medidas que requiren ser presentadas como un proxecto de reforma da lei de emprego. Cremos que a dirección de todas elas é a mesma e supoñen unha centralización das competencias por parte da Administración central, convertendo as CCAA en obedientes xestoras das directrices estatais.

Así, cando se fala de **fortalecer os Servizos Públicos de Emprego** estase pensando en afianzar o Sistema Nacional de Emprego e os órganos que reforcen a coordinación para asegurar que as medidas que se acorden a nivel estatal sexan aplicadas fielmente en todos os lugares. Cando propoñen elaborar unha **Estratexia Española de Emprego**, coordinada polo Goberno, están a falar do establecemento de criterios para varios anos de carácter uniforme en todo o Estado e da súa concreción no “Plan Nacional de Reformas” ou nun programa específico anual, que determine os colectivos de atención preferente, os obxectivos cuantitativos a acadar e a súa especificación en cada Comunidade, xunto aos recursos que se destinarán para a súa realización. Ou sexa, decidir a nivel central absolutamente todo e converter as competencias de Galiza en materia de emprego e políticas activas en mero papel mollado. Exactamente o mesmo hai que dicir da referencia ao **catálogo de servizos básicos á cidadanía**, común para todos os servizos públicos de emprego das CCAA.

Dá a impresión de que, ademais do recorte das pensións e da cobertura do plan de choque do Goberno, había que falar de algo en relación co emprego e como era imposible chegar a acordos concretos o Ministerio aceptou trasladar ao papel a base de consenso ideolóxica dos chamados axentes sociais, que non é outra que a recentralización das políticas de emprego e a súa participación nese proceso. Efectivamente, imponse a participación da CEOE e de CCOO e UGT neste temas de políticas activas xunto á colaboración das CCAA na comisión sectorial correspondente. Precisamente quen ten competencias en materia de políticas activas queda relegada a un papel subalterno na definición das medidas de carácter estrutural que se pretenden, e que por certo non sabemos en que van consistir.

## **2ª Medidas a negociar directamente coas organizacións sindicais e empresariais españolas asinantes do Acordo**

Establécense tres eidos diferentes de negociación coas organizacións empresariais e sindicais asinantes de diferente alcance e significado:

- Máis e mellor formación para a mocidade, prevéndose o incremento de prazas de formación profesional regrada e o recoñecemento das competencias profesionais adquiridas a través da experiencia laboral, algo do que se leva falando desde hai máis de cinco anos; realización dun estudo para identificar os sectores con maiores posibilidades de crecemento do emprego, enténdese que a nivel estatal, como se as posibilidades de emprego tivesen que ver exclusivamente cos sectores e non cos territorios; análise das infraestruturas, formadores e recursos económicos dos que se dispón co fin de optimizar a súa utilización, supoñemos que para integrar e reforzar as estruturas das propias organizacións asinantes; e por último potenciar as plataformas on-line e ampliar a oferta de ciclos a impartir nesa modalidade.
- Estratexia global para o emprego dos traballadores de máis idade, que o Goberno, previa negociación cos asinantes, debe ter preparada antes do 30 de setembro de 2011, que inclúa medidas en materia de emprego, formación e condicións de traballo para a reincorporación ao mercado laboral daquelas persoas que perden o seu emprego nos últimos anos da súa vida laboral.
- Modificación dos actuais programas de políticas activas de emprego, dos que non se cuestiona a súa obsolescencia e desfase práctico, senón que se pretende fixar contidos comúns das accións en relación á orientación profesional, á promoción do emprego, á formación, etc., correspondendo ás CCAA a súa execución.

O contido destes tres apartados teñen un carácter claramente centralista, xa que en todos eles as competencias autonómicas son exclusivas ou concorrentes. Por outra parte, non se contempla a participación dos sindicatos máis representativos como a CIG ou a central sindical vasca ELA vulnerando a Lei de Liberdade Sindical en materia de participación institucional.

# Acordo sobre desenvolvemento da reforma laboral

Malia as interesadas expectativas abertas a través dos medios de comunicación e das propias organizacións sindicais asinantes, o certo é que nada concreto se prevé no Acordo. Por unha parte, o Goberno xa ten ultimado o seu proxecto de regulamento dos procedementos de regulación de emprego (EREs) e de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, as partes asinantes o que fan é acordar trasladar e abordar todas as cuestións referidas ao mesmo durante a tramitación do decreto.

En referencia ao Fondo de Capitalización previsto na reforma (aplicación do chamado modelo austríaco) para os supostos de despedimento, mobilidade xeográfica, formación ou xubilación, acórdase crear un grupo de expertos integrado por seis membros consensuado polos asinantes. Está claro que o mandato que as partes asinantes farán chegar ao grupo de expertos non pode cuestionar os obxectivos e instrumentos do Fondo establecidos na reforma laboral, ou sexa, que o Fondo será

de capitalización e non levará consigo incremento de cotizacións empresariais. Non sería de estrañar que ao final o importante para eles fose como participan na xestión dese fondo e que tallada poden sacar.

Estes son os dous únicos aspectos aos que se fai referencia, respecto da ampla reforma laboral promovida polo Goberno e aprobada no Parlamento. O que se fai no fondo con este acordo é terminar dando por boa a reforma laboral, como punto de partida, tirando así por terra o enorme esforzo que fixeron moitos miles de traballadores e traballadoras coa súa participación nas folgas xerais do 29 de xuño, en Euscadi, e do 29 de setembro de 2010 no resto das nacións do Estado Español. Unha reforma laboral que, entre outras cousas, facilita e abarata o despedimento, facilita o incumprimento por parte das empresas das cláusulas salariais, amplía o campo de actuación de ETTs e legaliza as axencias privadas de colocación con ánimo de lucro.

# Acordo sobre política industrial, política enerxética e política de innovación

Como tiñan a necesidade de falar de algo máis que do recorte das pensións e do plan de choque que o Goberno tiña preparado, para revestir o acordo traen a este apartado toda unha diversidade de cuestións, tratadas como lugares comúns e sen ningún acordo concreto de interese real.

## A) Política industrial

---

Non hai aquí ningunha novidade nin deseño ningún de política industrial. Os 16 parágrafos que conforman o texto conteñen unha sucesión de declaración de intencións que se veñen repetindo en todos os foros sen resultado ningún. Constatase no texto un acordo de criterios baseado na necesidade de que o sector industrial teñan máis peso na economía e apúntanse unha serie de cuestións a desenvolver, entre as que podemos salientar as seguintes:

- **Reforzar o traballo dos Observatorios Industriais existentes**, xa que ata o de agora, deseñados como un foro de debate (Administración, CEOE, CCOO e UGT) a partir da declaración para o diálogo social de 2004, nin serviron para nada nin teñen un funcionamento transparente. Proponse que teñan un papel central na avaliación, seguimento e formulación da política industrial no seu ámbito sectorial así como a reformulación da súa estrutura e ámbitos de cobertura sectorial. Xa hai dez constituídos desde 2009 e se cadra pretenden crear máis.
- **Crear un foro de encontro composto polo Goberno, as organizacións empresariais e sindicatos**, que contará coa presenza das CCAA, para analizar a normativa estatal e autonómica e propor solucións, dado que están convencidos que é un obstáculo ao desenvolvemento industrial a existencia das competencias autonómicas e queren unificar as normativas. Para iso non se reúnen coas CCAA, senón que as chaman a ese foro onde o núcleo duro do centralismo está representado polas organizacións asinantes do Acordo.

- **Reformar o ICEX** (Instituto español de Comercio Exterior), reforzando a súa capacidade financeira e dos instrumentos que permiten acompañar ás empresas nos seus plans de apertura ao exterior.
- **Definir os criterios e a cualificación dos sectores industriais que se van considerar estratéxicos**, suponse que para que teñan maior apoio e prioridade nas axudas.

O problema de todo iso é que a política industrial é competencia exclusiva de Galiza (artigos 30 e 27 do Estatuto de Autonomía) e todo comportamento como o que se pretende vai contra a lei orgánica 1/1981 que aproba ese Estatuto. Se a Administración central realmente estivese interesada en facer unha política industrial que abranguese todo o Estado tería que pñerse de acordo con Galiza e con outras Comunidades e, conforme ás necesidades e deseño propio de cada unha, establecer os instrumentos e o financiamento necesario para iso. O demais non é máis que unha saída pola porta de atrás para interferir nas competencias autonómicas e apoiar a aqueles sectores que segundo o criterio centralista son determinantes para o desenvolvemento futuro, de quen? O panorama industrial en todo o territorio estatal e a análise de puntos débiles e fortes non se albisca desde unha óptica só sectorial, sen ter en conta os territorios. A consecuencia de cualificar como prioritarios determinados sectores a nivel estatal levará consigo maiores desequilibrios territoriais. A política industrial é competencia das CCAA e as declaracións que se fan no Acordo sobre a centralización de instrumentos desa política atenta contra as súas competencias, ademais de non servir para nada.



Galiza ten competencias de desenvolvemento lexislativo e execución do réxime mineiro e enerxético e competencias exclusivas en medio ambiente e aproveitamentos hidráulicos. A definición dun modelo enerxético cos denominados axentes sociais, á marxe das CCAA, é unha auténtica tolería que responde a un afán centralista intolerábel. Pensar que o modelo enerxético o poden definir con carácter exclusivista os asinantes deste Acordo no “Grupo de Traballo da Industria e Enerxía para o Diálogo Social Reforzado” é algo totalmente fóra da realidade.

Pero ademais tal modelo está baseado na supervivencia, polo menos ata o 2035, das enerxías sucias e perigosas. Utilízase como válido o mix de referencia para o 2020, co obxectivo de acadar o 20% de enerxías renovábeis e de modo específico o 10% no transporte. Na práctica e tendo en conta as expectativas do coche eléctrico este obxectivo supón unha marxinación das enerxías renovábeis -que por outra parte son as que máis emprego crean- e unha prórroga tácita para as centrais nucleares en funcionamento, ao estilo do que xa fixo Angela Merkel en Alemaña. O obxectivo do 20% de enerxías renovábeis xa o impuxo a UE no 2008, pero tamén impuxo unha redución do 20% na emisión de gases contaminantes e o 20% da mellora na eficiencia enerxética e nin sequera se empezou a falar do tema, nin nada se di ao respecto no Acordo.

Os tres obxectivos que sinala, de seguridade na subministración, competitividade e sustentabilidade ambiental, son os que xa recollía hai tempo a UE, de tal que xeito que mesmo foron introducidos no Tratado de Lisboa, no seu artigo 194. Ora ben, a estes 3 obxectivos debía sumarse un outro: a eficiencia enerxética e a redución do consumo. A produción e o consumo de enerxía producen o 80% das emisións contaminantes, e ocasionan boa parte dos problemas ambientais globais (cambio climático, perda de biodiversidade...). Para evitar isto cómpre que os procesos produtivos, o transporte e o consumo doméstico reduzan de forma drástica as súas taxas de consumo, e que paralelamente se incremente a utilización de fontes enerxéticas renovábeis.

Para lograr todos estes obxectivos precísase dunha política enerxética ambiciosa, de fondo calado e a longo prazo. En parte o Acordo aposta por

iso, pero queda só en declaración de intencións. A eficiencia enerxética pasa pola innovación nos procesos produtivos (a eficiencia equivale a aforro económico, a competitividade, a mellores condicións de traballo), no deseño de novos produtos eficientes, e na promoción da rehabilitación e a bioconstrución. Neste senso, rematado o paradigma da construción salvaxe, a única saída á crise neste sector ten que vir pola recuperación do patrimonio arquitectónico existente, e en novas construcións que insiran, dende o comezo, as técnicas bioclimáticas.

Pola contra, no Acordo recóllese que o Plan de acción da eficiencia enerxética se vai basear en novas campañas de concienciación cidadá. E está demostrado que isto non funciona, e que é unha forma de tirar os recursos públicos.

O Acordo tampouco define como será o mix eléctrico, e non clarexa se as nucleares van estar mellor representadas, como seguro que vai ser. As grandes compañías eléctricas están detrás deste asunto, só buscan maximizar os seus beneficios e o resto é superfluo. Debería definirse un mix no que as renovábeis tivesen moita máis presenza, e aí Galiza tería moito que dicir, polas súas potencialidades por mor do vento, das ondas e mareas, da biomasa... Este tipo de enerxía tamén son moito máis locais e de menor escala. Necesitan moita máis man de obra, que por exemplo a enerxía nuclear, e a súa implicación na economía local tamén é máis notábel. Por iso a Galiza lle interesan este tipo de enerxías, en contra dos intereses dos grandes grupos eléctricos, que só xeran beneficios fóra da nosa Terra, en Madrid, Barcelona ou noutras capitais europeas.

En relación ao mantemento do liderado tecnolóxico, cómpre sinalar que non é tanto como pretendem, xa que boa parte da enxeñaría das renovábeis vén doutros países europeos, e aquí dedicámonos a desenvolve-la. En todo caso, estase vendo como empresas do sector eólico están pechando e marchando de Galiza, por mor da falta de apoio político da Xunta de Galiza, e porque en moitos casos só se instalaron aquí en busca de mercado. Outras empresas, como Navantia, de natureza pública e dependente das decisións políticas que toma o Goberno do Estado, viron nos últimos anos como

se perdía o mercado que tiñan en turbinas eólicas, produtos de alta tecnoloxía, porque os xestores da SEPI non quixeron seguir nese sector.

Por último, a referencia do Acordo ao sector transporte é moi reducida, en comparación coa importancia que tería que ter. O transporte é o gran demandante de petróleo, e produtor dunha parte fundamental dos problemas ambientais, e mesmo sociopolíticos, do planeta. Unha política enerxética sustentábel terá que definir un sector do transporte moito máis eficiente e ecolóxico. Nos vindeiros anos cómpre mudar os motores de combustión de derivados do petróleo por outros que empreguen combustíbeis verdes. E iso significa mudar de industria automobilística, e innovar. Pero non abonda só con iso. É preciso deseñar políticas de mobilidade sustentábel. Hai que evitar que os vehículos particulares enchan as cidades e vías urbanas. Deseñar

redes eficaces de transporte público resolve moitos problemas de conxestión, de contaminación, melloira a saúde dos condutores e redúcense os riscos, reduce os gastos familiares, etc., e ademais xera moitos máis empregos.

O emprego, que é a base do sostemento do sistema de pensións, non se albisca nas poucas ideas expostas neste apartado. E as políticas de eficiencia enerxética e a implantación de modelos locais de produción, distribución e consumo de enerxías renovábeis deberían ser o cerne dunha política enerxética pensada en parámetros sustentábeis nos eidos económico, social e ambiental. Neste Acordo non hai nada disto, e si moito continuísmo cun sistema enerxético, e por extensión económico, que demostrou a súa incapacidade e que xerou unha fonda crise que acaban pagando a clase traballadora e os colectivos de ingresos reducidos.



## Política de innovación

Neste eido tampouco nos encontramos con medidas concretas de consecuencias avaliábeis no presente, senón que o texto parte de lexitimar o Plan Nacional de I+D+I e a Estratexia estatal de Innovación ao tempo que avala o esforzo inversor realizado, para apuntar unha serie de actuacións, algunhas que xa se están levando a cabo, e outras de futuro que, en xeral, son brindes ao sol. De todas as formas, comentaremos algunhas desas declaracións de futuro que poden ter a súa importancia se se concretan.

- **Impulsar o emprego estábel**, cunha carreira profesional definida, de todas aquelas persoas empregadas públicas da Administración Xeral do Estado e dos seus Organismos Públicos que realicen a súa actividade laboral no ámbito da I+D+I. Así formulado, o obxectivo é positivo, xa que a situación actual da maioría destas persoas que se dedican á investigación é insostíbel. Xa veremos se se fai e de que forma.
- **Lanzamento dun novo Fondo de Capital Risco**, que contará cunha dotación pública e prevé unha captación adicional de recursos privados en réxime de co-investimento

maioritario, contemplando investimentos directos en fondos especialistas e empresas de alto contido tecnolóxico. Efectivamente este é un déficit histórico da nosa economía, que non se soluciona coa creación dun novo Fondo de capital risco a nivel central. Para a creación de empresas viábeis, que impliquen a contratación de persoal cualificado e investimento internacional noutros países utilízase un criterio territorial. Por exemplo, nos EEUU, aplícase o criterio das 30 millas, ou sexa, que a sede destes fondos ten que estar próxima, con intervención directa no territorio industrial. Múltiples directrices e recomendacións da UE fan referencia a que as políticas de emprego e asesoramento empresarial teñen que estar incardinadas no territorio. Porén, o déficit histórico “español” soluciónase coa creación dun novo Fondo centralizado, ou sexa, en Madrid, en lugar de contemplar unha serie de Fondos localizados territorialmente e próximos ás zonas de actuación.

- **Impulsar a cooperación entre organismos de investigación e empresas para a reali-**

**zación conxunta de proxectos de I+D+I**, co obxectivo de potenciar a actividade innovadora, mobilizar o investimento privado, xerar emprego e mellorar a balanza tecnolóxica de España. Para todo iso, os asinantes declaran como moi positiva as medidas de mobilidade de profesionais ente o sector público e o sector privado que se contemplan na futura lei da Ciencia, a Tecnoloxía e Innovación. Cando falan da mobilidade refírense á posibilidade de que os investigadores poidan marchar sen perder dereitos –reincorporación, cómputo de méritos- a empresas públicas ou privadas para aplicar os resultados da súa investigación. Isto faise sen que os organismos públicos de investigación perciban nada a cambio –cando a investigación sobre a que se fundamenta a nova empresa creada se fixo con fondos públicos e medios públicos- e mesmo pode ser para crear empresas coa súa participación ou para apoiar e consolidar outras xa creadas.

- **Apoiar o lanzamento de consorcios de proxectos de investigación industrial e desenvolvemento experimental**, que concretan en utilizar os fondos remanentes do “Fondo Tecnolóxico Europeo” para financiar proxectos nas Comunidades Autónomas máis desenvolvidas. Na negociación dos fondos estruturais europeos, o Goberno español conseguiu 200 millóns de euros dun novo fondo, o Tecnolóxico, destinado ás CCAA de

converxencia (o obxectivo 1, onde se atopa Galiza). En lugar dunha distribución equitativa dese montante nas Comunidades obxectivo 1, o Estado reservouse a xestión dese fondo, que tivo un interesado atraso na súa aplicación. En plena crise económica os proxectos presentados foron escasos polo que existe un remanente de fondos ante a carencia de iniciativas. O que agora se pretende é que xa que as comunidades máis empobrecidas non son capaces de acceder a ese fondo, que sexan as economicamente máis ricas as que utilicen eses remanentes. E todos encantados.

- **Desenvolvemento do mapa de compra pública e novos instrumentos**, para que as licitacións, concursos e compras realizadas polas Administracións Públicas fomenten que as empresas (en particular as PEMES) realicen un esforzo por ofrecer produtos e servizos máis avanzados que redunden en última instancia na súa competitividade e capacidade de crear emprego. Como as administracións públicas son grandes compradores de material de alto contido tecnolóxico, por exemplo na sanidade pública, trátase de facilitar o desenvolvemento da industria “local” fronte á competencia estranxeira. Algúns estados como Francia ou Alemaña xa o están facendo pero pola calada, porque tal práctica non resiste o test da competencia e ademais nun determinado momento pode ser fonte de corrupción.

## Acordo para o tratamento das cuestións relativas á función pública

O único que di e que se abordarán os seguintes aspectos: réxime de clases pasivas, desenvolvemento do Estatuto do Empregado Público e Avaliación dos acordos no seu día acadados na función pública, pero non sabemos con que finalidade, aínda

que seguramente está falada. Como o proceso de diálogo se vai dar na Mesa da Función Pública esperamos que non se marxine o sindicalismo nacionalista e, nese caso, daremos a nosa opinión ao respecto.

# Acordo para a reforma da negociación colectiva

Na realidade tal acordo consiste en declarar que as Confederacións asinantes se comprometen a subscribir un Acordo Interconfederal no que se incorporen os acordos de reforma da negociación colectiva. E o Goberno comprométese a esperar polo seu resultado (ata o 19 de marzo de 2011) e a dar apoio institucional.

En espera dese Acordo Interconfederal as partes o único que establecen agora son algúns criterios básicos, que pouco novo apuntan se temos en conta o que xa subscribiran con carácter obrigacional en 1997. O mesmo que daquela, as organizacións asinantes consideran que se debe evitar a actual atomización da negociación colectiva e que é preciso racionalizar a súa estrutura e vertebrar mellor os convenios colectivos. Pero ademais incorporan algo novo como é o feito de potenciar a negociación colectiva no ámbito da empresa. Evidentemente esta chamada é significativa dabondo.

A racionalización da estrutura e vertebración dos convenios colectivos enténdena os asinantes que debe facerse desde os convenios estatais, fixando que materias corresponden aos convenios estatais e cales corresponden aos ámbitos inferiores. Só no caso de que non houberse convenio estatal os convenios de ámbito autonómico poderían cumprir ese papel. De momento, en función do artigo 84 do ET, os convenios de ámbito superior á empresa poden negociar materias que afecten ao disposto nos de ámbito superior, sempre que a dita decisión obteña o respaldo das maiorías esixidas para a constitución da Comisión Negociadora na correspondente unidade de negociación. Polo tanto, para levar adiante os seus propósitos de centralización da negociación colectiva e predominio absoluto dos convenios estatais terían, ademais de acordalo, como xa fixeron en 1997, conseguir que tal acordo teña carácter normativo, para o que necesitarán que o Goberno e a maioría parlamentaria reformen o actual artigo 84 do ET.

Aínda que a intencionalidade da reforma da negociación colectiva é clara, haberá que esperar a ver como concretan a articulación da negociación

colectiva, se baleiran totalmente de contido os convenios provinciais ou non, e mesmo se son capaces de establecer un período de caducidade para a súa desaparición. Por outra parte, haberá que ver tamén que estrito papel se lle quere dar á negociación na empresa, negociación que xa se veu notabelmente fortalecida pola reforma laboral, tanto nos temas de descolgue salarial como nas modificacións substanciais das condicións de traballo e nas mobilidades funcional e xeográfica. En calquera caso, parece que se pretende un panorama negocial que pivote sobre os convenios marco sectoriais a nivel estatal e sobre a negociación na empresa, baleirando de contido ou eliminando os convenios provinciais que é onde realmente hai maior masa crítica e capacidade de participación, mobilización e presión para mellorar as condicións laborais que se fixan nos convenios marco estatais. Con esta medida inténtase controlar, por parte de CCOO/UGT, unha ferramenta fundamental para a clase traballadora como é a negociación colectiva, ao tempo que se dificulta a participación efectiva daquelas centrais sindicais (CIG, ELA, LAB) que defendemos un modelo sindical diferente ao deles e que temos máis dificultades para actuar nun marco estatalizado de negociación. Nesta centralización está tamén moi interesada a patronal pois é perfectamente sabedora de que iso debilitaría a clase traballadora, xeraría unha enorme división no seo da mesma e provocaría a medio prazo un recorte importante en salarios e demais condicións laborais.

Fixase tamén no ASE o compromiso de respectar o Acordo Estatal de Negociación Colectiva, para o período 2010-2012, no que, entre outras cousas, se fixaban uns incrementos salariais inferiores ao 1% para o ano 2010, entre o 1%-2% para o 2011, e o 1,5%-2,5% para o 2012. Cómpre lembrar que no ano 2010 o IPC se situou nun 3%, o que supón pactar un claro retroceso no poder adquisitivo dos salarios, por moito que queiran xustificalo con que a finais dos tres anos vai funcionar unha cláusula de revisión salarial. Para quen? Quen vai reclamar a empresa os atrasos de tres anos, os miles de traballadores

e traballadoras con contratos temporais que, con toda probabilidade, xa non van estar traballando na empresa a que lle terían que reclamar?

Por último, faise referencia a unha maior flexibilidade interna e adecuación ás dificultades das

empresas, o cal nos leva a pensar que se está a falar de ter en consideración a demanda da patronal de xeneralizar as cláusulas de descolgue a calquera materia do convenio colectivo.

## Conclusións

1ª Estamos diante dun Acordo (Pacto Social) no que CCOO/UGT, unha vez máis, terminan claudicando diante das presións do Goberno e da Patronal, aceptando as reformas do mercado laboral e das pensións que o capital financeiro esixe e que supoñen o maior ataque e recorte de dereitos que ten sufrido a clase traballadora nos últimos corenta anos.

2ª Este é un Pacto Social que non contempla ningunha medida que poida afectar ou molestar ao capital. Nada se fala de reformar a política fiscal cara a un modelo impositivo máis progresivo e máis xusto, non se toca o control sobre o sistema financeiro e a necesidade de fomentar unha banca pública que pasa por oporse radicalmente á privatización das Caixas de Aforros e non se toca tampouco o incremento do gasto público produtivo, a mellora dos servizos públicos ou a oposición a privatización de empresas e servizos públicos.

3ª Este Pacto Social supón a renuncia, por parte das centrais sindicais asinantes, a dar o debate ideolóxico sobre cales son as causas da crise económica, quen son os responsábeis, que políticas estruturais habería que facer de cara a saír da crise dende unha perspectiva favorábel aos intereses da clase traballadora ou da necesidade de conquistar un novo modelo económico e social máis xusto, solidario, democrático e favorábel aos intereses da maioría social.

4ª Estamos ante un Pacto Social que xera confusión, frustración, desideoloxización e desmobilización da clase traballadora, nun momento en que o que se necesita é facer unha práctica sindical que provoque xustamente todo o contrario. É pois un Pacto contra a clase traballadora e favor do neoliberalismo, da oligarquía financeira e das forzas políticas que actúan como executoras do que o capital financeiro lles indica.







**Confederación Intersindical Galega**

[www.galizacig.com](http://www.galizacig.com)