

Documentos



sobre la reforma laboral

Sumario

Las claves de la nueva reforma laboral 2

Carrique

La reforma laboral que se nos viene encima: la al- terglobalización era esto 5

Agustin Moran

El calendario de la reforma laboral

El informe de los expertos sobre la reforma del mercado de trabajo: flexibilidad estable

La reforma de la negociación colectiva

El conflicto del Salario Mínimo interprofesional

La política reformista del gobierno del PSOE

La fuerza (y la debilidad) de la crítica

Comunicados de CGT sobre la Reforma Laboral de la Patronal 22

CC.OO. SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN TRIPARTI- TA 25



Las claves de la nueva reforma laboral

El Gobierno tras meses de negociaciones secretas con los sindicatos CCOO y UGT, ha hecho públicas las medidas propuestas para la reforma laboral. Prácticamente coincide con lo que propone la patronal. El documento del Gobierno va a ser la base de la discusión de la mesa de diálogo social sobre la Reforma Laboral,

con el que trata de hacer aceptar las pretensiones de la patronal por parte de los sindicatos con la excusa de que los acuerdos que se tomen deben ser consensuados entre los “agentes sociales”. El supuesto objetivo del que hablan todas las partes es combinar la seguridad en el empleo de los trabajadores con la flexibilidad laboral, pero un análisis detenido sobre las medidas claramente muestra que es una farsa, que en realidad se trata de una nueva pérdida de derechos de los trabajadores para aumentar los beneficios patronales. El contenido de las medidas propuestas por el Gobierno se resume en:

1) Reducción de los contratos temporales y de los abusos con este tipo de contratos: Se fija un plazo máximo de encadenamiento de contratos temporales de 3 años, salvo los contratos de interinidad, de relevo y formativos. (La idea de la estabilidad en el empleo que tiene el Gobierno y la patronal es que se ponga el plazo máximo de 3 años para los contratos, pero eso facilitando el despido, de forma que las empresas no acudan a la contratación temporal sino a contratos fijos con despidos baratos).

2) Promoción de los contratos fijos con derechos recortados: Se amplía la posibilidad de contratar como fijo de fomento de empleo a todos los trabajadores que lleven un mes inscritos como desempleados y se revisan el plazo para las conversiones de contratos temporales en contratos fijos de fomento de empleo, ampliando dichos plazos (El objetivo es sustituir los contratos fijos normales por los de fomento de empleo, que tienen recortada la indemnización en 33 días por año de servicios, con un límite de 12 meses).

3) Nueva regulación de las contratas y subcontratas: Se desvincula el contrato de obra y servicio para las contratas y subcontratas, estableciendo una causa de despido automático en el caso de finalizar dicho servicio. Por lo demás no se modifica sustancialmente la regulación de las contratas y subcontratas. (Lo que pretenden es hacer fijos a éstos trabajadores para que bajen los índices de absentismo y siniestralidad, conservando la facultad de despedirlos libremente cuando finalice la contrata).

4) Impulso de la igualdad laboral entre hombres y mujeres,: Se dice que se aprobará una ley de Igualdad de Género en el Parlamento, sin que se sepa el contenido de la misma. Se fijarán planes de igualdad para las empresas, siendo obligatorios a partir de los 250 trabajadores en la empresa, siendo consultados los representantes sindicales (la empresa no estará vinculada por lo que digan éstos, no se aclara cual sería el posible contenido de dichos planes.). La proliferación de los contratos a tiempo parcial, una de las formas mas notables de precariedad y que el 70% son hechos a mujeres, es la mejor prueba muestra de la falsedad de este plan de igualdad

5) Promoción de los contratos a tiempo parcial, de relevo y fijos-discontinuos. Se fija que el trabajador tenga que conocer su horario de trabajo con anticipación, pero fijándose incentivos adicionales a las bonificaciones actualmente existentes y eliminando la “sobrecotización de desempleo establecida actualmente para los contratos a tiempo parcial de carácter temporal. (Se impulsa que se utilice el contrato a tiempo parcial, sobre todo el fijo, porque se “ajusta mejor” a la necesidad de flexibilidad laboral).

6) Subvención a la contratación indefinida con derechos recortados. Se concentran las ayudas y bonificaciones en el contrato fijo de fomento del empleo, por lo que se desincentiva el uso del contrato fijo ordinario en beneficios del contrato fijo de fomento del empleo. Las bonificaciones sólo se concederán para los fijos de fomento de empleo. (Antes se podían dar esas bonificaciones a los fijos ordinarios, ahora con la política de proliferación del contrato fijo de fomento del empleo, ya no se les puede aplicar.)

7) Nueva regulación de las Empresas de Trabajo Temporal: Se eliminarán los “sobrecostes” de mayor cotización e indemnización en la contratación temporal para la ETT y en la cotización en los contratos a tiempo parcial. También se dice que estudiarán la posibilidad de actuación de

las ETT en las actividades peligrosas y en Administración Pública.(Se trata de promover la labor de las ETT y ampliación de la posibilidad de recurrir a ellas).

8) Reforma de la regulación de despidos y de cobertura del FOGASA: Se eliminará la calificación de despido nulo por incumplimiento empresarial de los requisitos y procedimientos formales del despido, en esta situación el despido pasaría a ser improcedente y, por ello el trabajador perdería el derecho de opción a volver a su puesto de trabajo. Se financiarán con cargo del Fondo Garantía Salarial (FOGASA) el 40% de los costes del despido de las empresas de menos de 50 trabajadores. Antes sólo se cubría en las empresas de menos de 25 trabajadores. Reducción de cotización patronal por desempleo y al FOGASA (Se trata de facilitar los despidos y reducir las cotizaciones a la Seguridad Social). 9) Reformas de la protección a desempleo: Se establece el derecho del desempleo para los parados de más de 45 años sin responsabilidades familiares, el INEM cotizaría durante todo el tiempo de percepción del subsidio en los períodos de suspensión (ahora sólo cotiza 60 días) para los perceptores del subsidio. (A la vista del superávit de que dispone el INEM desde 1998, se amplía para un pequeño colectivo la cobertura del subsidio de desempleo).

10) “Modernización” de los Servicios Públicos de Empleo. Se intenta coordinar los Servicios Públicos de Empleo autonómicos, pero al mismo tiempo en el diseño del “Plan Estratégico de Recursos Humanos”, donde empiezan a tener cabida las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro. (Se trata de promover la iniciativa privada en el servicio de empleo, deteriorando la gestión pública de la misma.)

11) Reforma de la Inspección de Trabajo: Se adopta un compromiso genérico a desarrollar ciertas campañas contra el fraude en la contratación en la igualdad y no-discriminación y crearán un órgano tripartito estatal de carácter consultivo.(el único compromiso real es el de aumento de la plantilla de inspectores de trabajo y de recursos, pero que está some-

tiendo a una dotación presupuestaria real que no está garantizada que se produzca realmente).

* A Luchar por el Socialismo es una publicación mensual del PRT – Izquierda Revolucionaria.
www.marxismo.org



Agustín Morán

El calendario de la reforma laboral

Tras las reuniones y a través de diferentes comunicados, el gobierno y los sindicatos expresaron “los numerosos puntos de coincidencia en los aspectos económicos, sociales y laborales”, valorando “la importancia del diálogo social para alcanzar consensos que propicien la mejora del sistema productivo necesaria para generar un crecimiento sostenido de la economía, crear

más empleos, más seguros y con más calidad y garantizar el estado de bienestar con objeto de afrontar los retos que se plantean para España tras la ampliación de la UE”.

29 de Abril de 2004, poco después de constituirse el gobierno del PSOE, el ministro de trabajo Jesús Caldera visitó las sedes de UGT y CCOO acompañado de Octavio Granado, Secretario de Estado de la Seguridad Social, Valeriano Gómez, Secretario General de Empleo, Consuelo Rumi, Secretaria de Estado de Inmigración y Pedro Pérez, jefe del gabinete. Una representación de los sindicatos se entrevistó con ellos en cada una de las sedes.

En ambas reuniones, gobierno y sindicatos establecieron una primera aproximación de los temas que deberían constituir el proceso de diálogo social: mercado de trabajo, inmigración, formación, contratación, salario mínimo, igualdad de oportunidades, protección social, siniestralidad laboral, políticas industriales, negociación colectiva y participación de los trabajadores. Tras las reuniones y a través de diferentes comunicados, el gobierno y los sindicatos expresaron “los numerosos puntos de coincidencia en los aspectos económicos, sociales y laborales”, valorando “la importancia del diálogo social para alcanzar consensos que propicien la mejora del sistema productivo necesaria para generar un crecimiento sostenido de la economía, crear más empleos, más seguros y con más calidad y garantizar el estado de bienestar con objeto de afrontar los retos que se plantean para España tras la ampliación de la UE”.

12 de Mayo de 2004 el ministro de trabajo anunció en el Congreso de los Diputados la voluntad del gobierno de negociar con los agentes sociales las bases que permitan alcanzar “un gran pacto por la competitividad y el empleo estable”. Caldera recordó que “el nuevo gobierno no acometerá ninguna reforma por la vía de la imposición” y que “apuestan por el diálogo social para acometer los cambios en el mercado de trabajo y en el sistema de protección social”

Al día siguiente, la dirección de la CEOE fue recibida por el presidente del

gobierno en La Moncloa. Cuevas, su presidente, declaró a la salida que “había sido una agradable conversación” y que “compartía con Zapatero la necesidad de fortalecer la competitividad de las empresas y crear más empleo y de más calidad” añadiendo que “a los empresarios no sólo les preocupa el coste del despido sino la rigidez en la extinción de las relaciones laborales que contiene el Estatuto de los Trabajadores”.

14 de Mayo de 2004, Caldera comunico a la Comisión Social del Congreso el plan y los contenidos de la negociación:

1. Creación de una comisión de expertos.
2. Ajustar los contratos temporales a los empleos temporales. Impulsar los contratos a tiempo parcial estables y los contratos fijos discontinuos.
3. Acercar los costes laborales de los contratos fijos a los de los contratos eventuales modificando la cotización a la Seguridad Social.
4. Negociación colectiva, replanteando las reglas del Acuerdo Básico Interconfederal firmado por el gobierno de la UCD con la UGT en 1979.
5. En políticas de empleo, reformar los Servicios Públicos de Empleo con la participación de patronal y sindicatos, fortalecer las políticas actuales de empleo para colectivos con mayor dificultad de colocación (mujeres, inmigrantes, víctimas de violencia sexista, parados de larga duración, etc)
6. Prestación por desempleo: revisar y mejorar la situación de los colectivos con mayor dificultad de inserción laboral.
7. Formación Profesional: Implicar a empresas y sindicatos en la gestión de la formación continua dando estímulos a las empresas dedicadas a la cualificación de empleados, crédito de tiempo al trabajador para reciclaje profesional e inclusión de las CCAA en la gestión de la formación profesional.
8. Salario Mínimo Interprofesional (SMI). - El ministro de trabajo ratificó ante la Comisión Social del Congreso el compromiso electoral de aumentar el SMI durante la legislatura 2004 – 2008, hasta la cuantía de 600 €. Dos meses después, el gobierno elevó el SMI, a partir del 1/VII/05, un 6,6% adicional, (desde 460 € a 490 €/mes) sobre el aumento del 2%

realizado en Enero de ese año por el anterior gobierno del PP.

9. Pensiones: Se modificaran, sin descartar ninguna medida a priori, siguiendo el acuerdo suscrito por todos los partidos parlamentarios al final de la anterior legislatura, acerca de la necesidad de una mayor contribución para la consolidación del sistema de Seguridad Social.

En el catálogo de medidas están:

- a) mejorar la contributividad acercando lo realmente cotizado a los salarios reales y a la futura pensión,
- b) subida de las pensiones mínimas (un 26% en la actual legislatura, hasta el 2008, acercándolas a los 600 €/mes),
- c) control de los falsos autónomos (afecta al 10% de los 3 millones de “empresarios sin asalariados”) 21 de Mayo de 2004, Zapatero expuso su propuesta a Fidalgo, secretario general de CCOO, quien expresó “su coincidencia en los objetivos y la disposición de CCOO para negociar sin ningún tema inabordable así como la convicción de que las reformas consensuadas son las más eficaces”.

Ese mismo día el comité confederal de la UGT hizo público su rechazo a modificar el periodo de cálculo de las pensiones y anunció que la semana siguiente las direcciones de CCOO y UGT elaborarán una estrategia conjunta. También ese mismo día, Fidalgo se reunió con el Secretario General del PP, Mariano Rajoy para solicitar su cooperación en el diálogo social.

17 de Julio de 2004, en el Congreso del PSOE de Salamanca, Caldera anunció una subida de , al menos el 6% de las pensiones mínimas, como avance de su compromiso electoral de elevarles el 26% durante la actual legislatura, llegando a los 600 €/mes.

Las pensiones mínimas susceptibles de estos aumentos son aquellas que tienen una cuantía reducida lo que obliga al estado a complementarla hasta alcanzar el SMI (en esa fecha 490 €/mes)

El importe de dichas pensiones mínimas se sitúa según el concepto: orfandad (124,4 €/mes); viudedad entre 306,10 y 411,7 €/mes; incapacidad

permanente (entre 411,7 y 727,3 €/mes); seguro obligatorio de vejez (299,6 €/mes) y prestación no contributiva (276,3 €/mes).

8 de Julio de 2004, tras las elecciones al parlamento europeo (14/VI/04), el Presidente del Gobierno firmó en el Salón de Columnas del Palacio de la Moncloa, -escenario de anteriores pactos sociales- con CEOE (Cuevas), CEPYME (Jesús Barcenas), UGT (Méndez) y CCOO (Fidalgo), una declaración política conjunta de nueve folios como apertura del proceso negociador.

Este Pacto, abarca más aspectos que el firmado en el mismo lugar y por los mismos actores en Octubre de 1977 (Pactos de La Moncloa). Se basa en varios ejes: a) “un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la mejora de la productividad” acompañado de “unos mayores niveles de calidad en el empleo, bienestar social, cohesión territorial y sostenibilidad ambiental”. Zapatero declaró, tras la firma, que éste acuerdo es un acto de responsabilidad que las partes se comprometen a desarrollar a lo largo de toda la legislatura y Fidalgo añadió que “como el mercado laboral es un reflejo del aparato productivo” es necesario “mejorarlo reforzando la productividad y la competitividad sin menoscabar derechos”

El diálogo se realizará sobre trece temas o problemas detectados:

- 1) temporalidad: profundizar en el Acuerdo de 1997, persiguiendo flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores y vigilando el uso injustificado de la contratación temporal,
- 2) promoción de empleo de jóvenes, mujeres, discapacitados y trabajadores de edad avanzada,
- 3) Inmigrantes: futuro Reglamento de la Ley de Extranjería,
- 4) formación,
- 5) Reforma del INEM: en coordinación con las CCAA. No solo para prestaciones sino para políticas activas de busca de empleo,
- 6) Mejorar dotaciones de la inspección de trabajo,
- 7) En política industrial, potenciar inversiones tecnológicas y el cumplimiento del protocolo de Kyoto,
- 8) SMI,

9) Participación de los trabajadores: análisis del papel sindical en las reestructuraciones y el aumento de productividad,

10) Accidentes laborales: políticas activas de detención y eliminación de sus causas,

11) Negociación colectiva: Estudiar formas para adaptarlas a las necesidades de empresas y sectores, así como para mejorar la productividad,

12) Reforzar el papel de los agentes sociales,

13) Pensiones: Reforzamiento de la contributividad en el marco del Pacto de Toledo, mejorando la correspondencia entre aportaciones y prestaciones. Potenciación de pensiones complementarias a través de los fondos privados de pensiones.

5 de Abril de 2005, tras dos meses de silencio, el 5/IV/05, la CEOE puso sobre la mesa en la reunión de “Mercado Laboral” con los sindicatos su primera propuesta oficial: Nuevos contratos estables con más duración que los temporales pero sin llegar a ser el típico indefinido. Un contrato mixto que sin suponer una contratación para siempre, otorgue un mayor tiempo de permanencia al trabajador en el puesto de trabajo. Este contrato debería estar vinculado a la producción de un determinado producto, por ejemplo, la fabricación de un modelo de automóvil concreto. Su aplicación no requeriría modificaciones legales sino que podía canalizarse a través de los convenios colectivos. Sobre la propuesta de rebajar la indemnización por despido improcedente de 45 a 33 días por año trabajado, Cuevas manifestó que “lo más importante era la automatización de conjunto del proceso de extinción de la relación laboral”.

Esto supondría: a) convertir a los sindicatos en gestores locales de los contratos ligados a la fabricación de un producto, b) suprimir las barreras legales para los despidos sin necesidad de modificar las leyes y d) hacer irrelevante la indemnización porque la población laboral carecerá de antigüedad.

18 de Octubre de 2005, tras un año de tiras y aflojas en medio de una gran opacidad, el gobierno presento un documento de 18 folios titulado DOCUMENTO PARA LA MESA DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE MERCADO DE TRABAJO. Con el objetivo declarado de reducir la alta temporalidad de los contratos (5,1 millones de contratos son eventuales, el 34% del total), propone un conjunto de medidas entre las que cabe destacar:

- 1) ampliar los colectivos a los que se aplique el contrato de “fomento del empleo” que contempla una indemnización de 33 en lugar de 45 días por año,
- 2) rebajar el margen de intervención de los jueces para decidir si un despido por causa objetivas (económicas, organizativas o productivas) se ajusta a derecho;
- 3) reducir las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social en un 0,5% de aquí al 2008;
- 4) aumentar el ámbito de intervención del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) para asumir la indemnización de empresas de menos de 50 trabajadores (actualmente de menos de 25) en caso de despidos improcedentes.

25 de Octubre de 2005, La CEOE contestó, siete días después, con un documento de 44 folios en los que propone:

- 1) un nuevo contrato indefinido, de carácter general, con una indemnización por despido improcedente de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades;
- 2) pasar a fijos los contratos eventuales sucesivos, en contrata y subcontratas, a condición de que la indemnización por despido sea de 8 días el primer año trabajado, 10 días el segundo año, 12 días para el tercer año y 13,5 días para el cuarto, a partir del cual, la indemnización sería de 33 días, como en el contrato indefinido expresado anteriormente,
- 3) rechazo de cualquier responsabilidad subsidiaria de la empresa principal respecto a las subcontratas;
- 4) reducción en tres puntos de la cotización empresarial a la Seguridad Social,
- 5) mejorar la contratación a tiempo parcial a cambio de una mayor flexibilidad en el tiempo de trabajo;
- 6) supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos,
- 7) revisar las causas de despido objetivo,
- 8) que el juez no intervenga en la valoración de este tipo de despidos;
- 9) ampliación del ámbito de actuación de las empresas de trabajo temporal.

El informe de los expertos sobre la reforma del mercado de trabajo: flexibilidad estable

Este informe, encargado por el Gobierno del PSOE en Mayo de 2004, ha servido como base ideológica del “Diálogo Social”, tanto en el Acuerdo de Negociación Colectiva para 2005 como en las negociaciones para la Reforma Laboral. Su título es: **MÁS Y MEJOR EMPLEO EN UN NUEVO ESCENARIO SOCIECONÓMICO: POR UNA FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD LABORALES EFECTIVAS.**

El texto, hecho público el 1/II/05, se compone de cinco capítulos[1] . Parte de la consideración del trabajo (la actividad de las personas para la producción de la parte material de su vida individual y social), como un mercado (mercado de trabajo) regido por el aumento constante de la productividad y la competitividad.

A partir de aquí, es decir, a partir de la propuesta esencial del neoliberalismo, compartida por gobierno socialista, patronal y sindicatos, se produce un monólogo con apariencia de diálogo. La democracia de este diálogo es tan democrática como las asociaciones políticas que, en el seno del Movimiento Nacional, promovió el presidente del gobierno Arias Navarro el 12 de Febrero de 1974 en las Cortes Franquistas, o como la separación funcional entre la Unión de Empresarios y la Unión de Trabajadores y Técnicos, en la CNS (Central Nacional Sindicalista), el sindicato único y obligatorio del franquismo.

Los “expertos” parten de una premisa mayor compartida: el trabajo humano es una mercancía cuyo comportamiento debe ser acorde con el constante aumento de productividad que requiere la competitividad de las economías abiertas en los mercados globales. Desde este dogma extremista proponen en la “INTRODUCCIÓN” de su informe una receta mágica: “Competitividad y más productividad a las empresas, fortaleciendo la flexibilidad y haciendo ésto compatible con la seguridad en el empleo” ... “mediante acuerdos entre los agentes sociales con el apoyo del gobierno”

La propuesta no es racional porque el aumento de la flexibilidad laboral no

es compatible con la estabilidad y la seguridad en el empleo. Estaríamos de acuerdo si el empleo cuya estabilidad se defiende se completara con el calificativo “basura”.

En los **CAPÍTULOS SIGUIENTES** el texto especifica dos contenidos de la flexibilidad: 1) La flexibilidad externa como la capacidad empresarial para realizar contrataciones y despidos y organizar el proceso productivo con la utilización de servicios de otras empresas. La capacidad de despedir requiere: a) disminuir la protección al empleo en los contratos de trabajo, ampliando las causas del despido objetivo y reduciendo la indemnización de los mismos, b) Crear nuevos contratos de duración determinada, c) Suministro externo de mano de obra. 2) La flexibilidad interna como la capacidad empresarial de modificar las condiciones de empleo y la organización del trabajo, dentro de la propia empresa, mediante la movilidad funcional, la movilidad geográfica, la modificación de las condiciones laborales y del tiempo de trabajo.

En el **CAPÍTULO IV** se señala que “la alta dosis de pacificación social de las relaciones laborales propiciada por un sólido y continuado proceso de concertación social y consensos, junto a la moderación salarial, han sido factores claves para el crecimiento del empleo”, aunque reconoce que “la consecuencia del crecimiento del empleo basado en la moderación salarial ha supuesto un bajo crecimiento salarial en amplios grupos de trabajadores”

Se valoran positivamente las reformas laborales de 1994, 1997 y 2002 a pesar de reconocer la alta tasa de temporalidad resultante, la reducción de la duración media de los contratos temporales y la excesiva dedicación de recursos públicos a bonificaciones empresariales sobre contratos que se hubieran realizado de todas formas, en particular en el caso de contratos de obra y servicio [2] . Las iniciativas que proponen son:

o Potenciar las ETTs como agencias capaces, a diferencia del INEM, de resolver en el complejo mercado de trabajo actual, la mediación entre la oferta y la demanda de empleo, particularmente en segmentos especializados de ciertas actividades profesionales.

o Nueva regulación del despido disciplinario y del despido económico, redu-

ciendo su costo y agilizando el procedimiento administrativo y judicial de sus causas.

o Creación de nuevas figuras contractuales intermedias entre los tradicionales contratos indefinidos y temporales.

o Agilizar las normativas que regulan la negociación colectiva y la capacidad de modificación empresarial de las condiciones laborales.

o En la protección por desempleo, separar la función aseguradora ante la contingencia de desempleo de la subvención económica como protección social en casos de necesidad.

o Considerar de forma integrada la prestación por desempleo y la indemnización por la extinción del contrato laboral, ya que ambas tienen una misma finalidad: dotar de recursos económicos al trabajador para que sobrelleve su situación de desempleo.

o Evitar que las prestaciones por desempleo se utilicen como rentas de prejubilación o de ayuda económica a las familias, o para compensar a los trabajadores fijos discontinuos durante su periodo de inactividad o a los acogidos a los expedientes de regulación de empleo por suspensión o reducción de jornada

En el CAPÍTULO V aparece otra propuesta estratégica: “las políticas de empleo deberían proteger a los trabajadores, no a los puestos de trabajo. La posibilidad de disponer de un flujo permanente de ingresos laborales no tiene por qué articularse necesariamente a través de un único y permanente puesto de trabajo”. Dicho de otra manera: Se trata de romper por completo la relación de un trabajador concreto con un puesto de trabajo, concreto. Esta relación jurídica entre el trabajador y el empleador, la estabilidad de la relación entre trabajador y puesto de trabajo facilita la protección de la parte más débil, la persona asalariada. Por el contrario, la relación de una persona trabajadora con la empresa, a través de un ente abstracto como es el mercado de empleos que, al ser propiedad privada de los empresarios y tener la forma de todos y cada uno de los puestos de trabajo, carece de forma concreta, di-

ficulta la defensa jurídica de un trabajador ante cambios unilaterales del empresario en sus condiciones de trabajo. La disolución material de los rasgos de una de las partes contratantes, disuelve también las obligaciones de ésta y sitúa el contrato de trabajo en una asimetría radical: la hegemonía estructural de los derechos del empresario frente a los derechos del trabajador. Esta hegemonía explica que en la doctrina jurídica y política del capitalismo global, los derechos sociales y sindicales de la clase trabajadora aparecen como una función derivada del buen fin de los derechos del capital. Desde esta teoría se despliega el aparato argumental de los expertos “el principal problema del mercado laboral es su rigidez”, por lo tanto, es necesario flexibilizarlo.

EL DISCURSO DE LOS “EXPERTOS” NO PUEDE SER NUESTRO DISCURSO.

Necesitamos reconstruir un discurso verdadero en lo tocante al trabajo y a los trabajadores y trabajadoras. Nuestra propuesta es: “el principal problema del mercado del trabajo, es precisamente, esta denominación. Dicho de otra manera: el principal problema de todo el trabajo, el asalariado y el de cuidados es el mercado.

Trabajo y mercado son dos categorías contrapuestas. El trabajo es una actividad humana que produce los bienes y servicios que satisfacen las necesidades de las personas a través de una división social del trabajo y en metabolismo con la naturaleza [3] . Al principio y al final de esta actividad hay necesidades humanas. El mercado es un espacio físico, político y cultural en el que se producen intercambios rentables. Al principio y al final del mercado hay una sustancia abstracta, el dinero, que al entrar en el ciclo económico con la exclusiva finalidad de su propia reproducción ampliada, se llama capital.

Aunque los “alterglobalizadores” no parecen reparar en ello, someter el trabajo humano a la lógica de los intercambios rentables en mercados cada vez más grandes, dominados por enormes acumulaciones de capital que cuentan con un inmenso poder económico y político, ajenos y opacos al control de la sociedad y de las instituciones democráticas, es un acto de barbarie, una superación sin precedentes de las mayores violencias y genocidios de la historia de la humanidad.

Desde la afirmación de partida: “Mercado de Trabajo”, solo se puede llegar a conclusiones pervertidas en las que cada solución sirve para aumentar el problema. El sindicalismo y la izquierda están ahí. Por eso, las soluciones que nos ofrecen impulsan la fuerza política del mercado (el capital) y la debilidad política del trabajo (la clase obrera).

El mercado, la economía capitalista, necesitan manejar la producción de escasez para producir riqueza. No sería racional que las cosas elementales que necesita la gente sean abundantes y carezcan de precio, porque entonces la economía y las condiciones de existencia de los que se benefician de ella (los capitalistas y sectores sociales “incluidos” de la globalización), entrarían en crisis. Necesitamos salir del horizonte de las propuestas del enemigo: mercado de trabajo, flexibilidad, productividad, globalización, competitividad, crecimiento económico. Es decir, necesitamos salir de las propuestas de la derecha aunque, desgraciadamente hayan sido asumidas por la izquierda. Sin propuestas, aunque también batallemos, en el día a día desde dentro, no hay salida.

En la negociación colectiva y el diálogo social necesitamos índices que midan la precariedad, la inseguridad, la vulnerabilidad, la muerte, la enfermedad, la humillación, la desigualdad, la mentira, la frustración, el miedo, el desamparo, la angustia, la desesperación y la soledad. No se puede firmar ningún convenio sin un estudio de “impacto social” en el que se mida lo que matan y enferman los principios recogidos en ese convenio, no solo en el resto del mundo, sino también en el propio país, en la propia rama, en la propia empresa y en la propia población.

NOTAS

[1] I Introducción; II El marco normativo de la contratación laboral; III Evolución general y sectorial del mercado de trabajo; IV Respuestas al mandato y V Conclusiones.

[2] De los 15,7 millones de contratos realizados en 2004, solamente el 5,7% ha sido indefinido y de esta cifra, la mitad según el contrato indefinido tipo “b”, producto de la reforma del 97, que cuenta con una indemnización menor en caso de despido objetivo improcedente (Boletín de Estadísticas Laborales y elaboración propia).

[3] El Capital. Karl Marx. Capítulo I (Pág. 53). Ed. Siglo XXI. 1994

La reforma de la negociación colectiva

Desde el primer momento del “Diálogo social” la CEOE y el PSOE han perseguido la revisión de la estructura, ámbito y cláusulas de descuelgue de la negociación colectiva.

El gobierno, en la comunicación de Caldera a la Comisión Social del Congreso en mayo de 2004, acerca de la apertura del proceso negociador y de los puntos a tratar en el, establecía, como punto 4º dedicado a la negociación colectiva, el replanteamiento del “Acuerdo Básico Interconfederal” (ABI)[1].

En la declaración de Julio´04 en la que gobierno, patronal y sindicatos sentaron las bases políticas para el diálogo social, el apartado de negociación colectiva no citaba al ABI, pero sí asumía las pretensiones patronales de “estudiar fórmulas para adaptarlos (los convenios) a las necesidades de empresas y sectores, así como para mejorar la productividad”.

A partir de Dic´04 y aprovechando las tensiones internas del gobierno del PSOE, la CEOE bloqueó la negociación del nuevo AINC para 2005. Amparándose en el abierto apoyo a sus tesis por parte de Pedro Solbes, ministro de Economía y Finanzas, se negó a aceptar cualquier tipo de revisión salarial para los convenios y para el SMI. Ante la entrega incondicional de los sindicatos, en Enero de 2005 consintió reanudar las negociaciones y el 2 de Febrero en una reunión tripartita con la presencia del gobierno, aceptó el marco negociador de subida salarial ligada al IPC y cláusula de revisión a cambio de aumentos de la productividad y compromiso sindical contra el absentismo.

Con la presencia del presidente del gobierno y del vicepresidente y ministro de economía Pedro Solbes, la reunión del 2 de Febrero de 2005 en la Moncloa desbloqueó la negociación del Pacto Social interrumpida por la CEOE dos meses antes con la excusa de su rechazo a la revisión automática del SMI (Salario Mínimo Interprofesional) en base al IPC (Índice de Precios al Consumo) real, a partir de 2008.

Tras esta reunión, se reanudó el diálogo sobre el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (AINC) y en menos de un mes CEOE y sindicatos llegaron a un acuerdo. Las verdaderas razones del boicot de la CEOE al diálogo social y de su reincorporación al mismo, quedaron patentes en el contenido del AINC para 2005. El gobierno y los sindicatos hicieron una oferta a la CEOE que esta no podía rechazar, no por el daño que sufriría sin no negociaba, sino por la pérdida de los beneficios que le supondría no hacerlo.

CONTENIDOS DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (AINC)

El 4 de Marzo de 2005 la patronal y los sindicatos llegaron a un acuerdo de bases para la negociación de los convenios colectivos de 2005. Se aparcaron los escollos de la revisión del SMI y de la reforma del actual modelo de negociación colectiva, aunque comprometiéndose los sindicatos a negociar más adelante, (Fidalgo, siempre en la brecha declaró: “Seguro que es perfeccionable”), después de finalizar el acuerdo sobre reformas en el mercado de trabajo, lo que retrasaría esta negociación hasta Otoño de 2005, en el mejor de los casos.

Los ejes fundamentales de lo acordado para la negociación colectiva de 2005 son:

1. Salarios.- “Afrontar cambios en las actuales estructuras salariales avanzando en una mayor relación sobre tres componentes: IPC previsto (2%), cláusulas de garantía salarial y productividad.

2. Empleo.- “Lograr un adecuado equilibrio entre flexibilidad interna de las empresas y seguridad de los trabajadores. Promover los contratos indefinidos y evitar la temporalidad injustificada. Que los procesos de externalización de la actividad no deriven en cesión ilegal de trabajadores.

3. Absentismo Laboral[2].- “Aumentar la presencia continuada en el puesto de trabajo reduciendo las ausencias es un factor de primer orden en la mejora de la productividad”. Por ello, los agentes sociales manifiestan su

preocupación por el absentismo injustificado que conlleva una pérdida de productividad lo que, al incidir de forma negativa en los costes laborales, perjudica la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores. Por ello proclaman que la reducción del absentismo laboral injustificado en el ámbito sectorial o de empresa es un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los empleados. Se acuerda que los convenios colectivos: a) Identifiquen las causas del absentismo analizando su evolución, b) Prevean criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y en su caso, medidas correctoras, c) difundan la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

Es decir, el compromiso sindical con los aumentos de productividad y competitividad de las empresas, como condición para el empleo y el salario, lleva a los sindicatos al papel de funcionarios de la gerencia frente a sus propios compañeros. Los sindicatos harán panfletos para recordar la obligación de los obreros de no moverse de su puesto de trabajo y producir constantemente a los ritmos marcados, denunciando a los trabajadores absentistas cuya actitud antieconómica y antisocial repercute en perjuicio de la comunidad empresarial (todos vamos en el mismo barco).

4. Responsabilidad social de las empresas atendiendo las políticas medioambientales y a la igualdad de oportunidades.

5. Competir por el valor añadido y no solo a través del ajuste constante de los costes.

6. Posibilidad de prorrogar el acuerdo actual en 2006 sin abordar todo el proceso negociador. Cuando las consecuencias de lo firmado se hagan sentir en las condiciones de vida de millones de personas trabajadoras, un ejército de intelectuales y funcionarios sindicales, legitimarán lo pactado como algo bueno, salvo para un puñado de resentidos y aguafiestas, cada vez más aislados de la realidad.

En lo tocante a la reforma laboral, se estableció que el principal problema del

mercado de trabajo es la temporalidad. Por lo tanto, la mayoría de los cambios a acometer deberían tender a la contratación indefinida. Como punto de partida para la reforma de las leyes laborales, se tomó como referencia el “Informe de la Comisión de Expertos” aparecido dos días antes.

EL GOBIERNO

En la reunión del 2/II/05, el presidente del gobierno ofreció a patronal y sindicatos la realización de encuentros previos a las cumbres europeas de marzo en las que, habitualmente, se ventilan cuestiones sociales. El gobierno anunció también que, a partir de ese momento, estaría representado por una única voz para evitar que sus luchas internas fueran aprovechadas por los negociadores, como ha sucedido con la diferencias entre Caldera y Solbes respecto al SMI.

Zapatero puso sobre la mesa la AGENDA PARA LA CONTINUACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL: En primer lugar la Reforma Laboral, después la Reforma de las Pensiones y por último el llamado Cuarto Pilar del Estado de Bienestar, que consiste en la protección social a la dependencia, es decir la atención a las personas que no se pueden valer en la vida cotidiana por sus propios medios. Fidalgo, siempre un paso por delante en las reformas neoliberales, recordó que había otra reforma pendiente, ésta del Ministerio de Economía: el desarrollo de la “Previsión Social Complementaria”, es decir de los planes privados de pensiones a escala de convenios colectivos.

En lo tocante a la reforma laboral se estableció que el principal problema del mercado de trabajo es la temporalidad. Por lo tanto, la mayoría de los cambios a acometer deberían tender a la contratación indefinida. Como punto de partida para la reforma de las leyes laborales, se tomó como referencia el “Informe de la Comisión de Expertos” aparecido dos días antes.

Para mantener su iniciativa, el PSOE despliega un conjunto de políticas que, tras la aparición de reformistas, consolidan la lógica económica y social de la globalización. La hegemonía de la socialdemocracia (gobierno y sindicatos) no reside en el hecho de ocupar el gobierno, por tener la ma-

yoría de los votos, sino en ceder lo necesario para que la patronal, consienta el liderazgo del PSOE. Pero eso supone un precio muy alto. Algunas reformas beneficiosas, aunque marginales y contradictorias, sirven para ocultar la entrega incondicional a todos los presupuestos estratégicos de la derecha. La sostenibilidad de esta conspiración depende del ocultamiento de los verdaderos contenidos de lo que se firma. Aquí cumplen un papel fundamental la “intelligentzia” socialdemócrata pastoreada por el grupo PRISA y el creciente control de los movimientos sociales por parte de los sectores ecologistas y juveniles cooptados, como oposición leal, por el PSOE, CCOO y UGT.

LA PATRONAL

El comité ejecutivo de la CEOE decidió, a finales de noviembre de 2004, renovar el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (AINC) entre patronal y sindicatos, vigente desde 2002, manteniendo los contenidos del mismo pero adaptados a la coyuntura. Dicha coyuntura, según la CEOE, se caracteriza por los siguientes rasgos:

a) La pérdida de competitividad y la escalada de los precios por causa del petróleo exige que todas las determinaciones económicas de las empresas se orienten a recuperar los niveles de competitividad, potenciar las inversiones y crear empleo b) En base a este principio, no consideran aceptables las cláusulas de revisión salarial que obligan a actualizar las subidas si el IPC supera la inflación prevista que guió la subida de los salarios (en 2004 el IPC real fue del 3,2% mientras que el previsto era el 2%) c) La extrema competitividad a la que se enfrentan las empresas españolas tras la ampliación de la UE con países que tienen costes laborales muy inferiores d) Invo- can el ejemplo de Alemania donde los sindicatos han aceptado aumentos de jornada y congelación salarial para mantener el empleo, e) Apuestan por la flexibilidad laboral y la contención salarial como criterios esenciales de las empresas en los convenios colectivos f) Vinculan los aumentos salariales y el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios al crecimiento de la productividad, aplicando este principio según los criterios de cada empresa.

LOS SINDICATOS

En su propuesta de contenidos para el AINC, CCOO y UGT mostraron con orgullo el alcance del AINC que afectará a más de 4000 convenios, 900.000 empresas y 7,5 millones de trabajadores. Coincidieron con la CEOE en: 1) la necesidad de intercambiar moderación salarial por inversiones productivas y mejora de la competitividad de la economía, 2) el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, incluyendo la productividad como una función a tener en cuenta. Vinculada con el reparto de los aumentos de productividad entre empresa y trabajadores.

A pesar de la valoración positiva del AINC en sus anteriores ediciones de 2002, 2003 y 2004, CCOO y UGT aceptaron que “el mercado laboral español contiene mucha temporalidad, escasa calidad en el empleo” una baja tasa de ocupación que supone serios problemas en el acceso de la mujer al empleo y alta precariedad de los jóvenes”. También señalaron que en 2004 se han moderado significativamente los costes laborales unitarios[3] y que la elevación de los márgenes de beneficio han permitido a las empresas “obtener elevadas rentabilidades[4]”. Dadas estas “deficiencias” del mercado de trabajo, la positividad de AINC se deberá referir al crecimiento del 26,5% como media de los resultados empresariales durante 2003 y al descenso continuado de los costes laborales unitarios[5].

En el mismo artículo se expresa “como objetivo fundamental del AINC para 2005” por parte de CCOO y UGT, “generar bases de competitividad para crear empleo y dar estabilidad al mismo”, ... “articular políticas para anticiparse a los cambios y hacer frente a la deslocalización de empresas y el aumento de la competencia global”. Los sindicatos firmantes del AINC aceptan la premisa mayor de patronal y gobierno. Si la competitividad y la libertad de movimientos de capital están fuera de discusión, la única variable para mantener y aumentar los beneficios de las empresas en un entorno altamente competitivo y sin posibilidad de devolución de la moneda se sitúa en la disminución de los salarios y las condiciones laborales y sociales.

CCOO y UGT señalan la necesaria moderación de los salarios, al tiempo que aceptan que los beneficios, cuanto mayores sean, mejor. Apuestan por-

que la flexibilidad en las relaciones laborales tenga como contrapartida una mayor inversión y proponen la generalización de la previsión social complementaria, es decir, la implantación de los fondos privados de pensiones a escala de empresa a través de los convenios colectivos.

Todas las palabras de la patronal avaladas por el gobierno y los intelectuales “alterglobalizadores” han sido incorporadas al léxico sindical. Tenemos sobre la mesa una nueva versión del sindicato vertical (obreros y patronos en una misma organización) de la que el conflicto social está excluido como una anomalía indeseable.

LA “UNIDAD DE LA IZQUIERDA” EN CATALUÑA Y ANDALUCIA

Lo que en Febrero de 2005 se declaraba como proyecto de la negociación colectiva para el Estado Español, ya estaba en marcha en Cataluña. Un consenso novedoso y trascendental establecía un nuevo modelo económico y social en esta comunidad. El objetivo: “concertar políticas que encaucen la economía catalana en la actual dinámica internacional[6]”.

La fórmula: un pacto entre sindicatos y patronal “para incrementar la seguridad en el empleo a cambio de una mayor flexibilidad laboral”. El pacto, avalado por intelectuales de guardia del PSOE (Emilio Ontiveros y Manuel Castells) es un documento de 40 folios con medidas y recomendaciones, que contemplan: 1) la gestión de las deslocalizaciones mediante la creación de un observatorio de las mismas, 2) la calidad del empleo con la creación de 12 nuevos centros integrales de formación profesional, 3) el fomento de las energías renovables y la creación de 10 nuevos centros tecnológicos.

Todos los firmantes y el gobierno de Zapatero, se mostraron entusiasmados con el pacto que cuenta con una dotación económica de 470 millones de euros por parte de la Generalitat. Se propusieron exportarlo al resto de Comunidades del Estado Español y lo han hecho.

La CEOE se les adelantó y sin ruido, como corresponde a quienes están acostumbrados al ejercicio del poder, incluyó los ejes de la “trascendental novedad del diálogo social de Cataluña” en el AINC, a saber: la subordina-

ción de las necesidades, los derechos y libertades de la gente trabajadora a los derechos y libertades de los empresarios y del capital transnacional.

La “unidad de la izquierda” en versión catalana, supone la entrega sindical a la globalización capitalista, pero también la fórmula para conjurar la crisis terminal de IU en Cataluña. Ha bastado cambiarse el nombre, evocador de un turbio pasado comunista, por el más democrático y ecologista de “izquierda verde” y pegarse como una pegatina crítica al PSC para estar en primera línea del protagonismo político, incluso con presencia destacada en el gobierno catalán. Todo ello a pesar de la pérdida de votos y de base militante. Es evidente, para todos los que quieran verlo, que la fórmula de éxito es “la unidad de la izquierda”.

En el caso catalán “la unidad de la izquierda” contiene una especificidad. A pesar de su militancia constitucionalista y españolista, CCOO y UGT apoyan discretamente el proyecto de reforma del Estatuto que PSC-ERC-IV han puesto sobre la mesa, bordeando la Constitución por el lado de fuera. El fascismo del PP facilita la operación para que cualquier política parezca de izquierdas. CCOO y UGT están a la vanguardia de cualquier negocio con el poder catalanista, españolista o quien quiera que lo ostente. El 25 de Enero de 2005, el presidente de la Junta de Andalucía, Manuel Chaves firmó con los secretarios generales de CCOO y UGT y la patronal el “Sexto Acuerdo de Concertación Social”.

Este pacto, el de mayor contenido de los últimos doce años, se extiende hasta el final de la legislatura (2008) y contempla 273 medidas encaminadas a aumentar la modernización y la productividad de la economía andaluza.

Dicho pacto, generosamente dotado en el terreno económico, es la base clientelar para la consolidación del PSOE como garante de la hegemonía de los poderes de toda la vida. Un caciquismo postmoderno versión “la unidad de la izquierda”. * Agustín Morán es miembro del CAES.

NOTAS

[1] Este acuerdo, suscrito entre Nicolás Redondo (UGT) y Carlos Ferrer

Salat (CEOE) en 1979, fue una maniobra de aislamiento de CCOO, empuñada en una negociación colectiva basada en la movilización. Este año fue el de la inflexión de la movilización obrera en la transición política española. A partir de 1979 decaen verticalmente las luchas obreras y con ellas la participación popular en los cambios políticos y económicos del momento. La UGT, de común acuerdo con la CEOE y el gobierno de la UCD, consiguió maquillar su maniobra divisionista y desmovilizadora con un acuerdo cuyo contenido fue posteriormente trasladado al Título II del Estatuto del Trabajador, aprobado al año siguiente por el Congreso de los Diputados. Dicho título es el que regula la negociación colectiva. Cuando la CEOE habla de modificar el ABI, está hablando de modificar el Estatuto del Trabajador en lo relativo a la negociación colectiva.

[2] Absentismo: periodos de tiempo en los que un trabajador se ausenta de su puesto de trabajo durante la jornada laboral”

[3] Costes Laborales Unitarios: (C.L.U.).- Es un índice que mide la productividad. Expresa la imputación del coste salarial por unidad de producto.

[4] Madrid Sindical. USMR de CCOO. Pág. 3. Diciembre 2004. Crónica de Jaime Salcedo.

[5] Madrid Sindical Ibid.

[6] Se refiere a la deslocalización de empresas: Samsung, Philips, Panasonic, Levi's, etc, tras la victoria de “la izquierda” en las elecciones autonómicas catalanas de 16/XI/03.

El conflicto del Salario Mínimo interprofesional

El ministro de trabajo ratificó ante la Comisión Social del Congreso el compromiso electoral de aumentar el Salario Mínimo Profesional (SMI) durante la legislatura 2004 – 2008, hasta la cuantía de 600 €. Dos meses después, el gobierno elevó el SMI, a partir del 1/VII/05, un 6,6% adicional, (desde 460 € a 490 €/mes) sobre el aumento del 2% realizado en Enero de 2004 por el anterior gobierno del PP.

Inmediatamente, la CEOE solicitó ayudas al gobierno para asumir el sobre-coste empresarial de estas elevaciones del SMI. El Ministerio de Trabajo respondió proponiendo varias alternativas a contemplar en una posterior negociación: a) Subvencionar a los empresarios con 10 €/mes para cada uno de los 200.000 contratos de trabajo cuya remuneración fuese equivalente al SMI. b) Intentar evitar que algunos empresarios rebajaran la cotización de salarios bajos por debajo de la base mínima para beneficiarse de la bonificación asociada al aumento de la misma. c) Pequeñas modificaciones a la baja en la cotización a la Seguridad Social de los contratos afectados por los aumentos de SMI, compensándolas con pequeñas modificaciones al alza en los contratos de remuneraciones más altas con el objetivo de evitar deslizamientos [1] en los incrementos salariales.

La subida del 6,6% en el SMI afecta a los perceptores directos de dicho salario mínimo y a los beneficiarios de prestaciones por desempleo en su cuantía mínima (600.000 personas). Con esta subida se recupera parte del poder adquisitivo perdido durante los gobiernos del PP.

Sin embargo, para minimizar el coste de esta medida, se han desvinculado del SMI un conjunto de ayudas y subvenciones, (casi treinta tipos) vinculados a vivienda, educación o justicia, creándose el IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples). Este Indicador tiene como punto de partida el actual SMI y sus aumentos dependerán de los Presupuestos Generales del Estado (PGE).

El 27 de Diciembre de 2004, la CEOE, el gobierno y los sindicatos acordaron una subida del SMI para el año 2005 del 4,5% €/mes con lo que se eleva

a 512,9 €/mes. Su ámbito de aplicación, una vez creado el IPREM, afectará a un millón de trabajadores / trabajadoras.

El movimiento del SMI en los últimos 25 años ha sido:

Variación del SMI

(En euros/mes. Mayores de 18 años)

	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93
cuantía	153.9	170.9	193.2	208.8	223.4	241.2	253.3	264	280.5	300.5	320	338	351
% aumento	12.5	11	13.1	8	7	5	8	5	4.5	6	7.1	5.7	4

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales. Ministerio de Trabajo y elaboración propia.

El aumento nominal del SMI en estos 25 años ha sido del 235%. Para conocer su aumento real es necesario deflactar [2] el aumento nominal. Esto se hace deflactando la subida acumulada del IPC en el mismo periodo (170%), lo que supone una subida real del 65%. Bien poco considerando el bajísimo nivel de partida y el largo periodo de la comparación.

Simultáneamente el SMI deja de ser referencia para un conjunto de rentas y derechos como: becas, ayudas por sida, alquiler o compra de vivienda protegida, ayudas a víctimas de violencia machista, desempleo, prestaciones por parto múltiple, etc. El SMI se mantiene como base mínima para el salario de 200.000 personas en el Estado Español. El nuevo Indicador de Renta, (IPREM), será revisado en los P.G.E. y parte del SMI del 14/V/04: 460,5 €/mes.

Actualmente el SMI es el sueldo para 200.000 personas. Si le añadimos las prestaciones no contributivas que se basan en él, como el subsidio de desempleo (75% del SMI) que reciben 500.000 personas y las 400.000 personas que reciben retribuciones que tienen como base el SMI, el número de personas excluidas del aumento del SMI asciende a 900.000. A pesar de este aumento marginal, el SMI español es después de Portugal (416 €)[3], el más bajo de Europa.

NOTAS

[1] Deslizamientos: Aumento salarial indirecto que se suma al producido por el aumento directo, como consecuencia de la variación de algunas partidas salariales que tienen como base a las partidas objeto del aumento directo (antigüedad, ayuda familiar, cotizaciones a la Seguridad Social) o debido a otros factores como ascensos.

[2] Deflactor: Descuento que debe realizarse al aumento nominal de una variable económica (presupuestos, rentas, salarios, etc) para conocer su aumento real. En el caso de los salarios deflactor, por ejemplo, un salario de 600 € que ha tenido un aumento del 3%, situándose en 618 €, supone restar al % de incremento salarial el % de aumento de los precios (2,8% en 2004). Esto quiere decir que la subida real sería de $3 - 2,8 = 0,2$, es decir, el salario real incrementado y a precios constantes sería de 601,2 €

[3] El más alto lo tiene Luxemburgo (1369 €). La Carta de Derechos Sociales Europeos establece la recomendación del SMI en el 60% del salario medio. En EEUU es de 877 €.

La política reformista del gobierno del PSOE

Tras el verano de 2004, el gobierno del PSOE retomó la iniciativa en un escenario cuidadosamente elegido: un mitin romería que anualmente celebra la UGT para los mineros asturianos y leoneses en Rodiezmo (León). El domingo 5 de Septiembre de 2004, con un baño de masas y en un escenario evocador de su pasado obrerista y antifranquista (Fernández Villa y Guerra recordaron el pasado heroico del maquis en esa montaña), Zapatero puso sobre la mesa nuevas reformas sociales.

Ratificó que, en los Presupuestos Generales del Estado (PGE) para 2005, las pensiones mínimas aumentarían entre un 6 % y un 8%, el doble de la subida media del conjunto de las pensiones que sería del 3%. Este último incremento beneficiaría a 3 millones de personas y su coste para el estado

sería de 400 millones de €.

También informó de otras medidas: las personas que recibirían ayuda para vivienda serían 500.000. Más del doble que en el 2004; la creación de 25.000 nuevas becas de estudios para jóvenes pertenecientes a familias de escasos recursos y, arropado por Cándido Mendez y por José Angel Fernández Villa, secretario general del SOMA-UGT, anunció que “2004 será un año de fecundo diálogo social”.

A continuación, mostró su orgullo y su apoyo a las ocho ministras del gobierno, criticadas por posar en una revista de moda y prometió colocar entre sus prioridades la lucha contra las desigualdades de género, la legislación para permitir el matrimonio homosexual, la investigación con células madre, ya que ninguna moral impuesta puede prevalecer sobre el derecho a la curación, la reforma de la ley de calidad de la enseñanza para eliminar la segregación a los niños desde abajo y el apoyo a los profesores para la educación de niños con dificultades.

Tras una mañana de intensas emociones obreras y reformistas, compartidas por una nada despreciable representación (35.000 personas) del nada despreciable electorado socialista (10,9 millones de votos), Zapatero anunció por la tarde, en su visita al Hospital de Orbigo (León), una Ley de Desarrollo rural que garantice las infraestructuras y el desarrollo en los pueblos.

El viernes 2 de septiembre, el consejo de ministros aprobó proponer al parlamento la supresión de la “Ley de medidas fiscales, administrativas y de orden social”, conocida como Ley de Acompañamiento a los PGE [1].

La ofensiva reformista del PSOE escenificada en la primera semana de septiembre de 2004, puso sobre el tapete una realidad política y sociológica de la que es ineludible partir para una cabal comprensión de lo que tenemos delante. Se trata de reformas que introducen cambios reales respecto a algunas de las políticas del PP. Estas medidas favorecen a colectivos diversos y se aplican por dirigentes políticos que, además de estar elegidos democráticamente, cuentan con una base social activa de masas, como demuestra el acto del PSOE en Rodiezmo.

Es necesario el análisis detallado de las medidas, pero también del papel que dichas medidas tienen respecto a los problemas que intentan resolver. Debemos analizar hasta que punto, una medida soluciona el problema o, simplemente, aparenta que lo soluciona, pero deja intacto - e incluso refuerza - el mecanismo causante del problema. También tendremos que ver, más allá del maquillaje antifranquista de algunos dirigentes políticos y sindicales, el compromiso de la mayoría de ellos con la monarquía española y postfranquista, así como con las políticas de gobernabilidad de la globalización y sus secuelas de precariedad, hipotecas, subordinación a potencias extranjeras, corrupción, clientelismo, mentiras y degradación de la política ante la economía. La imagen de izquierdas se basa simplemente en ser la izquierda de la derecha neoliberal y neofranquista. Lo que, a su vez, solo es posible impidiendo que exista una izquierda verdadera. En el estado español existe una diferencia específica respecto al resto de los países europeos: a) La derecha tradicional no solo tiene una enorme fuerza electoral sino que la tiene como prolongación del régimen franquista instaurado a través de un golpe militar, una guerra civil y una feroz represión durante 40 años, b) La izquierda en España es el partido socialista. Pero a diferencia de Europa, el PSOE se montó apresuradamente entre 1974 y 1977 a partir de un grupúsculo de jóvenes ambiciosos que, con la franquicia del PSOE histórico, el apoyo de EEUU y Alemania y la utilización sagaz del anticomunismo de masas inoculado por el franquismo, se alzó en tres años con la representación mayoritaria de la izquierda y en ocho años con la mayoría parlamentaria y el gobierno del estado.

Ahora, desde la oposición, el PP destapa la caja de las esencias franquistas para deslegitimar, por radicales y traidoras, las tímidas reformas del PSOE respecto a algunas de las políticas que ambos han compartido desde la muerte de Franco. El PSOE, en el gobierno desde III'04 avanza, hasta ahora, con el viento en las velas del crecimiento económico, el impacto fiscal de los 700.000 puestos de trabajo de inmigrantes afluídos en la regularización de 2005 y la oleada de reformas democráticas. Todo ello con una arrolladora iniciativa política cuyos límites empiezan a vislumbrarse ya. Pero sin un movimiento de masas contra las políticas neoliberales y neofranquistas que le obligue a hacerlo, el PSOE no abandonará las políticas flexibilizadoras y

privatizadoras, ni realizará reformas democráticas verdaderas, sustrayéndose a las amenazas de desestabilización del “Bloque de Constitucionalidad” encabezado por el PP, cuya impronta política contiene la legitimidad del “alzamiento nacional” de 1936.

NOTA:

[1] Esta ley fue promulgada en 1992 para regular cuestiones vinculadas a los PGE. Los gobiernos con mayoría parlamentaria la han aprovechado para introducir modificaciones que tenían poco que ver con dichos presupuestos. La Ley de Acompañamiento se tramita, al igual que los presupuestos, durante los tres últimos meses del año. Primero en el Congreso y después en el Senado. La aplicación fraudulenta del espíritu de esa ley consistía en esperar a las enmiendas en el senado, último trámite parlamentario de los PGE, para colar un sinnúmero de modificaciones (el PP introdujo 126 en el debate de los PGE de 2004) con un plazo de solo tres semanas. Este truco impedía un verdadero debate y permitía sacar adelante decisiones difícilmente presentables. Algunos ejemplos de lo que ha sido calificado como “inseguridad jurídica” por el Consejo Económico y Social son: las vacaciones fiscales (1994); las fundaciones sanitarias (1999); la transferencia de 3 billones de pesetas a las Eléctricas como ayudas por los costes de transición a la competencia (CTC) una de las estafas que las grandes empresas realizan desde el Estado a toda la ciudadanía; la ley de cajas; la modificación de la ley del medicamento; el aumento de las concesiones de autopistas a 75 años; la enmienda por la que se retira a la Generalitat, la facultad de vetar el trasvase del Ebro; la modificación de la ley de empleo por la que el rechazo a las ofertas de empleo de una ETT se considerará como rechazo a una oferta del INEM para los trabajadores perceptores del seguro de desempleo; la reforma del IRPF que redujo de 10 a 8 los tramos del impuesto. La modificación de la Ley de Acompañamiento de los PGE supone, formalmente una mejora en la transparencia administrativa y fiscal.

La fuerza (y la debilidad) de la crítica

Afrontar lo que se nos viene encima con el “Monólogo Político - Social” exige una descripción rigurosa de sus contenidos. Pero también el análisis de su proceso y la cartografía de su contexto político y sindical. Sobre todo, consiste en desvelar los contenidos que se ocultan tras la máscara de reformismo y consenso con que se presenta.

La ausencia de ciertas palabras convierte las luchas en impotentes. Las palabras que faltan son las que nombran un trabajo sin capital en lugar de un capital sin trabajo; un capital sujeto a las necesidades humanas, en lugar de unas necesidades humanas sujetas al capital; un sindicalismo que coordine las luchas desde abajo, en lugar del sindicalismo que hoy coordina la desmovilización social desde arriba; unos representantes que, en lugar de hacer buenos negocios para ellos mismos a costa del esfuerzo de los representados, hagan buenos negocios para los representados a costa de la participación y el esfuerzo de tod@s; un empleo que se adapte a los cuidados de las personas y no un cuidado que debe - aunque no pueda - adaptarse al empleo; un sindicalismo de participación y no de gestión; unas relaciones sindicales y políticas que destapen la violencia de las condiciones de trabajo en lugar de ocultarlas tras el consenso; una fuerza sindical que brote de la suma, la coordinación y la organización de las luchas que se libran cada día y no de su dispersión, invisibilización o destrucción. Cuando en las palabras de los conflictos se mezclan salario, asamblea, readmisión, salud, jornada y solidaridad con: productividad, consenso, competitividad y crecimiento económico, las palabras del capital, estamos perdidos.

Cuando Fidalgo dice que “el mercado de trabajo es el reflejo del aparato productivo”, clausura toda esperanza. El aparato productivo formado por edificios, tecnología, instalaciones, energía, organización y fuerza de trabajo es un conjunto de mercancías que cobran vida por el impulso y la voluntad del capital. Si la fuerza de trabajo, que en su naturaleza no es una mercancía, se comporta como una mercancía, entonces, la economía y el trabajo, se convierten en un instrumento para los fines exclusivos del capital.

Solo a partir de este hecho político, que pasa por ser algo natural y que Fidalgo

ratifica, la cooperación humana y la división social del trabajo se transforman en un mercado similar al mercado de las herramientas o las materias primas, sometido a las leyes de la oferta y la demanda. Si se obliga al trabajo a adaptarse a un mercado donde rigen la productividad y la competitividad, que son determinaciones del capital, cualquier solución que no respete dichas determinaciones es políticamente imposible. El paro no puede resolverse rebajando la jornada laboral, es decir repartiendo las horas de trabajo necesarias para la producción social entre el conjunto de trabajador@s. Esta forma de resolver el paro es atentatoria para las necesidades del capital porque al rebajarse la jornada laboral descende la productividad y en una economía abierta y competitiva, los beneficios se resienten. Aceptar este hecho supone aceptar que la economía no esta para resolver los problemas de la gente, sino que por el contrario, es la gente la que está para resolver los problemas de la economía.

Partiendo de la propiedad privada de los puestos de trabajo en manos de los empresarios y de la mayor fuerza legal de los derechos del capital sobre los derechos de las personas trabajadoras, la única forma de resolver el paro creado por la incorporación de nuevas tecnologías en el proceso productivo y por la deslocalización, es la redistribución del tiempo de trabajo. Es decir, repartir el volumen de trabajo que la economía necesita en cada momento entre el número de personas que necesitan un empleo y adaptar constantemente ese reparto a las inestabilidades de los mercados. Esto es incompatible con la regulación política de la relación entre la persona trabajadora y su puesto de trabajo, del salario suficiente, de la jornada laboral respetuosa con las necesidades sociales y con los cuidados. Si partimos de que el beneficio, la productividad y la competitividad son la clave para el empleo estable, con derechos (para empezar con el derecho a la vida, a la integridad física y mental y a cuidar y ser cuidados), tenemos un problema. No hay más remedio que desregular la protección legal a la jornada (límite de horas y garantía de espacios de vida social, de cuidados, de cultura, de política, al margen del tiempo productivo), a la relación entre el tipo de contrato laboral y el tipo de actividad que supone el puesto de trabajo ocupado (principio de causalidad) y a un salario suficiente para una vida digna.

La desregulación jurídica va siempre detrás de la desregulación de hecho. Los derechos y libertades fundamentales del Título I, no se eliminan de la Consti-

tución pero se violan a diario para la inmensa mayoría de los trabajadores y trabajadoras. No se elimina del Estatuto la precisa regulación de convenios, jornadas, condiciones laborales y derechos sociales. Pero se incumplen para la mayoría de las personas precarizadas, para todas las que trabajan en la economía sumergida y para un número creciente de personas con contrato indefinido. La desregulación “de hecho” significa el incumplimiento de las normas, garantías, leyes, convenios y reglamentos existentes. Eso es lo real. Las reformas laborales van ajustando las leyes de rango inferior a la realidad política del mercado de trabajo sin modificar – hasta ahora - la protección de esos derechos en las leyes orgánicas y en la Constitución legalizando muchas situaciones que antes eran tan ilegales como reales, aunque dicha legalización sea anticonstitucional.

Esta dinámica se realiza sin reformar la constitución en la que se consagran derechos y libertades incumplidos para la mayoría. El resultado es una incongruencia entre la formalidad de la ley y la materialidad de su aplicación. Esta dinámica deja, para quien quiera verlo un resplandeciente espacio de fraude de ley, prevaricación y privación de derechos y libertades fundamentales para la mayoría de los trabajadores.

Una anomalía de esta dimensión se sostiene entre otros factores, por la complicidad del poder judicial que consiente una lectura jerarquizada de las normas. El resultado de esta lectura es una mayor seguridad jurídica para las inversiones y una creciente inseguridad jurídica para las personas en sus dimensiones de trabajador@s, consumidor@s y ciudadan@s sujetos de derechos y libertades.

La ficción se mantiene por la integración y centralización política de los poderes judiciales, políticos, sindicales, académicos y mediáticos. Los jueces violan las leyes en sentencias prevaricadoras, los políticos violan la democracia invocando su defensa, los sindicatos[1] garantizan que nadie pueda, mediante la organización de los conflictos, mostrar la posibilidad de impedir los abusos. Las mafias académicas condenan al ostracismo a quien se atreva a “pensar” y decir lo que sucede realmente en la sociedad. Los grandes medios de comunicación social complementan el cierre. Solo existe lo que ellos reproducen. Cuando algún movimiento escapa al control político y alcanza

la suficiente importancia, si ha cuidado sus mensajes a la sociedad, existe la posibilidad de que, en una primera etapa, esa lucha se difunda e ilumine como un fogonazo el deseo y el espíritu de lucha de millones de personas. Referirse a la gente trabajadora como mercado de trabajo y vincular su destino al de mero instrumento del capital, es apología de un sistema que mata, enferma, oprime, miente y agobia, más que ningún otro en la historia de la humanidad. Es decir, es apología del terrorismo.

Fidalgo y todo el aparato que le secunda ha llegado muy lejos. Pero Fidalgo, como Zapatero y Mendez, son la izquierda. Esta es la izquierda que avanza en el control de los movimientos sociales, una vez desmovilizados y traicionados en la primavera del 2003. Quien trabaja por la unidad con “esta izquierda”, trabaja por la impotencia del movimiento popular.

Fidalgo es vicario de las fuerzas del mercado. Predica, como hace el Papa respecto a la voluntad de Dios, que no se puede hacer nada contra la voluntad de los mercados. Esta izquierda que despolitiza la vida cotidiana para ocultar su radical politización a favor de las necesidades del mercado, controlado por los poderosos, es la responsable del imperio de la economía, de la degradación de la política y de la propia izquierda. Coopera en la inoculación del principio de desesperanza: “puesto que todo está podrido y no hay salida colectiva, solo cabe competir eficazmente y ofrecerse al poder como esquirolo para gozar de un éxito a costa de mis iguales”. Este ciudadano progre, consumidor, calculador y oportunista es la base del “fascismo dulce”. Los colectivos sociales que observan este comportamiento son la base del sometimiento de los movimientos sociales a la “unidad de la izquierda”.

Esta izquierda es el huevo de la serpiente, lleva dentro la impotencia y, por lo tanto, la sumisión al poder, a cualquier poder. Su impostura le exige eliminar de las relaciones sociales el diálogo y la razón, sustituyéndolas por propuestas irracionales imposibles de cumplir como: acabar con los accidentes de trabajo, pleno empleo, empleo estable con derechos, conciliación de la vida familiar y laboral, competitividad y progreso social, flexibilidad para las empresas y estabilidad para los trabajadores, derechos humanos, dignidad humana, derecho a la vida, imperio de la ley, estado de derecho, igualdad de oportunidades.

Mientras la ficción funcione y la gente que “lo sabe” haga “como si no lo supiera”, el fascismo no necesita eliminar la democracia y la libertad de partidos y sindicatos, porque dicha democracia, con sus partidos y sindicatos, es el instrumento con el que cumple sus fines de explotación, dominio, sumisión social y envilecimiento general.

Aunque son necesarias, las palabras críticas escritas en un papel no son suficientes para impedir la reforma laboral que traerá el “diálogo social”. Un programa de medidas alternativas – más verdaderas, por partir con más sinceridad de los problemas reales y venir acompañados de invocaciones a la lucha, pero sin fuerza propia para garantizar su aplicación - tampoco es suficiente para convertir la denuncia en una fuerza real.

La crítica teórica es real solamente en el sentido “inmaterial”. La fuerza de la crítica es incompleta porque si se queda en el papel no es material y por lo tanto, no existe (en la acepción política del término existir). Es una teoría sin práctica. Los teóricos que la formulan son profetas desarmados. Por eso, si no se vinculan con las luchas reales, acaban siendo cooptados por la izquierda alterglobalizadora para que, una vez tras otra, nos cuenten en jornadas y foros rigurosamente separados de las movilizaciones, lo mala que es la globalización neoliberal. LO SABEN, PERO NO LO HACEN.

Dialogar sin movilización contiene efectos perversos: sustituye e impide la movilización y legitima lo acordado y por lo tanto la desmovilización. Cuando la gente trabajadora ve aumentar su inseguridad y disminuir sus derechos sociales y sindicales, lo que hace falta no es diálogo sino fuerza para revertir el proceso. Cuando crece la angustia por la falta o el exceso de empleos, las mujeres ingresan en el mercado de trabajo basura sin reducir su actividad en los cuidados familiares y crece la osadía, la ilegalidad y el abuso de los empresarios, un sindicato de clase (obrero) solo puede dialogar sobre la base de la fuerza. Esa fuerza depende de la expresión, unificación y organización de la lucha por las necesidades insatisfechas y los derechos vulnerados.

El sindicalismo “oficial” hace lo contrario. Esto le conduce a tener cada vez menos fuerza propia como representante de los de abajo y al tiempo, tener cada día más fuerza otorgada como instrumento de los de arriba. Los en-

frentamientos que surgen por doquier no son alentados y apoyados como fundamento de su fuerza social sino sofocados como una amenaza a su representación burocrática.

El coste de los escasos beneficios que se derivan de la acción de CCOO y UGT es abundante. Si te están machacando lo que hay que hacer es organizarse para impedirlo y no dialogar sobre las formas y los ritmos del machaque. Por el contrario, el mensaje del “diálogo social” transmite la imagen de que la lucha es una aventura peligrosa e indeseable.

El funcionamiento de esta lógica sindical - momentánea y puntualmente interrumpida por el Movimiento contra la Europa del Capital y la Guerra, que obligó a CCOO y UGT a plantar cara al “decretazo” del desempleo del PP, mediante una huelga general el 20-VI-2002 - conduce al decaimiento paulatino de las luchas y de la conciencia de su necesidad en las generaciones de jóvenes, hombres y mujeres trabajador@s. Sobre esta impotencia avanza la globalización capitalista y sus gestores de derecha y de izquierda.

Este avance es el avance de la inseguridad, el aumento la diferencia y la exclusión social. Estos azotes sociales no generan rebelión sino sumisión porque con ellos avanza también el individualismo que desplaza la competitividad al interior de la clase trabajadora, bajo la forma de lucha por los puestos de trabajo escasos y por el favor del empresario.

Si la marginación y el aislamiento que los grandes sindicatos ejercen sobre las minorías combativas no es suficiente, entra en juego la criminalización y el aislamiento del movimiento.

Este cierre, tan aparente como real, contiene en su interior los factores de su voladura a condición de 1) La elaboración de palabras que, a pesar del linchamiento y la calumnia, se abran paso explicando las causas de que la izquierda sean el PSOE, CCOO, UGT y sus agentes, 2) La creación de un espacio de encuentro de los colectivos en lucha, para el apoyo mutuo y la mutua supervivencia. Una red de plataformas unitarias contra los abusos patronales y la Reforma Laboral. La Reforma Laboral “alterglobalizadora” además de una grave amenaza, es una oportunidad para organizar este bloque, 3) La vincu-

lación de la actividad sindical anticapitalista con otras áreas de la lucha anti-globalización, 4) La clara delimitación entre estos organismos para la lucha social anticapitalista y las estructuras “alterglobalizadoras” pastoreadas por los mismos que nos imponen la Reforma Laboral y la explotación de cada día.

* Agustín Morán es miembro del CAES

NOTA [1] La mayor maquinaria social que con cientos de miles de cuadros diseminados en el aparato productivo y con una presencia creciente en los movimientos sociales (solidaridad internacional, ecologismo, feminismo, cooperativismo, movimiento altermundialización, etc).

CGT denuncia en un comunicado que la Reforma Laboral. La gran mentira de Gobierno, empresarios y sindicatos mayoritarios

El Gobierno ha presentado sus propuestas por escrito a Empresarios y a sindicatos mayoritarios, el 18 de Octubre de 2005, sobre la Reforma Laboral.

En las medidas concretas, en esas que afectan a la vida cotidiana de millones de personas asalariadas, se encuentra la realidad. Se consagra la segmentación y fragmentación del mercado de trabajo, institucionalizando dos tipos de contratos: los antiguos indefinidos, denominados “ordinarios” que ya solamente afectan a menos del 50% de la población asalariada ocupada y que su coste indemnizatorio es de 45 días y los nuevos contratos, denominados de fomento de empleo, los de 33 días en caso de despido y subvencionándoles a los empresarios más de un tercio del coste anual de dicho contrato.

Ahora, cualquier persona que entre al mercado laboral (con el simple requisito de ser demandante de empleo con un mes de antigüedad), tendrá la garantía de este “contrato de fomento de empleo” barato en su coste y aún más barato en su despido. Ahora, para frenar el fraude generalizado en la contratación, reinventan el contrato temporal a fijo, esto es, si llevas trabajando 24 meses

en un período de 36 y se han suscrito dos o más contratos, debiendo ser el trabajador el que demande en los juzgados esta fijeza y pervirtiendo nuevamente el término “estabilidad en el empleo”.

La otra gran puesta en escena de poner “límites a la temporalidad” se basa en definir qué es una contrata y que una subcontrata, pero no para impedir su uso y abuso por parte de las empresas principales (grandes compañías, multinacionales, Administraciones Públicas), sino para que éstas conserven las formas y ahora en vez de contratos por obra o servicio puedan o deban contratar con el contrato discriminatorio de “fomento de empleo”, el de los 33 días por año y subvencionado.

Pero además, la cesión ilícita de mano de obra, la prohibida por el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, pretenden delimitarla (a base de definirla) a tres o cuatro supuestos, cuando la jurisprudencia actual es más amplia.

Reformar el contrato de obra o servicio -generalizado en estas empresas-, lo cual pudiera entenderse como un límite real al fraude en la contratación, no deja de ser la puerta de entrada en las contratas y subcontratas del nuevo “contrato de fomento de empleo” el cual es la consagración de la precariedad de forma generalizada. Se garantiza además, una causa de despido individual por causas objetivas económicas, organizativas y productivas a la finalización de la contrata y amenazan con una modificación en la Ley de Procedimiento laboral (artículo 122), por la cual los Tribunales Laborales debieran limitarse en estos despidos a asentir y no revisar si existe causa objetiva justificada.

No se regula, ni se legisla en el sentido de solucionar el problema, pues de tener esa voluntad debiera ser prohibida esta contratación masiva que se realiza por medio de las contratas y subcontratas, así como tampoco se obliga a la subrogación de los contratos de trabajo en caso de cese del contrato mercantil entre la empresa principal y la contrata.

Esta es una vieja reivindicación del empresariado (el no ligar jurídicamente la causa a la extinción, única garantía de “seguridad jurídica para el trabajador/a) que lleva tiempo diciendo que “si pongo a alguien en la calle, lo hago por el bien de la economía, del desarrollo, de la sociedad...y los jueces laborales,

es decir la “justicia social”, chitón y aceptar el despido como objetivo (con la Reforma pactada en el 94, la Administración, en caso de que el ERE venga con acuerdo, autoriza todos y no revisa ni uno).

Secretariado Permanente del Comité Confederal - Confederación General del Trabajo

Se incrementan las subvenciones a los empresarios. Contratar, realizar muchos contratos, deja de ser un problema para el contratista pues tiene la garantía de que le subvencionan los mismos en una gran parte, así como la certeza del coste de éstos a través de las rebajas en las cotizaciones al FOGASA (de 0,4% a 0,3%) y al desempleo en aquellos contratos que tienen que ver con una mano de obra flexible: los fijos discontinuos y los contratos a tiempo parcial.

Y para todas aquellas empresas de hasta 50 trabajadores, se les abonará el 40% de las indemnizaciones legales. El resto de propuestas, vienen a reforzar la actual configuración del mercado de trabajo: reforzamiento de las ETT (a las cuales se les rebaja las cotizaciones sociales), una mayor ampliación de la cobertura de desempleados por subsidio y un guiño (gesto) a las mujeres donde se vende “la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo”, cuando lo que realmente sucede es que siguen siendo tratadas salarial, social y culturalmente de forma absolutamente desigual. Eso sí, son medidas que aumentará su tasa de ocupación en el empleo asalariado y aumentará su altísima tasa de dedicación mayoritaria en su tiempo no laboral a la reproducción (cuidados, hogar, educación, etc.).

Nada se dice en esta Reforma Laboral de una gran parte de la población activa asalariada, tanto ocupada como parada, que es la más representativa de la precariedad e inseguridad, las personas inmigrantes extracomunitarias. Su participación en el mercado de trabajo del empleo asalariado, viene regulada por una ley discriminatoria -Ley de Extranjería-, y su Reglamento de “normalización”, consensuado y pactado por quienes son los potenciales firmantes de esta Reforma.

Retórica, buen talante y consenso, le sobran al documento del Gobierno. Pero esta retórica, consenso y pacto social, han estado de forma permanente y persistente en todas las Reformas Laborales que desde 1980 (Estatuto de los Tra-

bajadores), hasta la Reforma del 2001 del PP, se han producido en el modelo de Relaciones Laborales en el Estado Español.

Sus medidas concretas, tienen el sabor rancio y amargo de todas las que se han adoptado a lo largo de estos 30 años de relaciones laborales “democráticas” y que han causado el mayor fraude en las relaciones laborales de millones y millones de personas asalariadas, las cuales asistimos “impotentes” al blindaje del capital, de su libertad de movimientos, sin límites, sin fronteras y dejando tras de sí miles de muertos por accidentes de trabajo, cientos de miles de esclavos modernos los cuales nos vemos obligados a emplearnos en empresas denominadas contrata y subcontrata, con contratos fraudulentos, temporales y con salarios y horarios que atentan directamente contra nuestra dignidad.

“El Gobierno presenta a la mesa del “Diálogo Social sobre el Mercado de Trabajo” sus propuestas el 18 de octubre, la patronal sobre el documento del gobierno, el 27 de octubre, pone encima de la mesa sus planteamientos: “órdago a la grande” y quieren todo: contratos a la carta; rebaja sustancial de cotizaciones sociales; eliminación del contrato estable indefinido; despidos más fáciles y aún más barato y que los jueces laborales se callen la boca.”

Las medidas patronales no son sino un desarrollo y un cierre de las planteadas por el Gobierno. Es decir, quien “siembra vientos, recoge tempestades”.

La CEOE y la CEPYME, consideran -al igual que el gobierno y los sindicatos mayoritarios-, que “la estabilidad del empleo depende de las necesidades de producción”. Quien fija estas necesidades de producción son ellos, los empresarios. Las personas asalariadas, la sociedad, las necesidades sociales, quedan fuera.

La lectura es muy sencilla: las necesidades de producción las fijan los empresarios. Estas necesidades se mueven en un entorno social y político de producción de mercancías, al menor coste y en las mejores condiciones de competitividad.

La patronal, además, no sólo amenaza en su documento, sino que afirma que “cualquier medida que penalice o limite la temporalidad, sin ofrecer alternativas de flexibilidad, acabará penalizando el empleo”.

Su órdago es muy agresivo, pero muy real: “si las personas asalariadas quieren empleos, tienen que aceptar las condiciones que establecemos para ese empleo” y las concretan y ¡como! en su documento:

CONTRATACION

Sólo contratar con duración determinada (eventuales) por circunstancias del mercado. Máximo de 6 meses en un período de 12, ampliables por negociación colectiva-convenios. En cuanto al fraude en el encadenamiento de contratos, nada de normativizarlo, lo remiten a la negociación colectiva.

Los contratos temporales podrán suscribirse directamente o a través de ETTs.

Los contratos vinculados a través de contratas y subcontratas: modelo de contrato indefinido es decir el contrato de fomento de empleo pero con las siguientes matizaciones: Si el contrato se resuelve el primer año 8 días de indemnización. Si el contrato se resuelve el segundo año 20 días de indemnización. El tercer año 36 días de indemnización. El cuarto año 56 días de indemnización. A partir del quinto año, se le aplicará la relación laboral existente para el despido disciplinario y objetivo (art.56 ET), es decir 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades.

FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Muy serio lo que plantean (es decir, quieren todo), pues dicen textualmente: Establecimiento del contrato de fomento de la contratación indefinida como contrato indefinido ordinario”

La primera consecuencia que tiene esta medida es modificar el artículo 56.1.a) del ET que dice: “una indemnización de 45 días por año...” , por algo así como “la indemnización en caso de despido improcedente será de 33 días por

año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades, quedando los contratos indefinidos de 45 días existentes a la fecha de la modificación legislativa, como derechos individuales de quien los tenga.

CONTRATAS, SUBCONTRATAS, CESION ILICITA

Niegan cualquier limitación a seguir con el “cachondeo” y fraude de las contratas y subcontratas.

Consideran que las relaciones empresariales -por ejemplo externalizar trabajos, actividades directas a contratas o empresas auxiliares-, no pueden ser vedadas por el legislador pues, ya que han conseguido la generalización de los contratos baratos en costes, y que las empresas principales se encuentren sin vínculos jurídicos con los trabajadores de contratas (cuando son sus auténticos empleadores, sobre todo en los casos de cesiones ilícitas, los más), no lo van a perder.

Vamos, que le dicen al Gobierno que eso de que lo que permanece es la actividad y, en consecuencia debieran permanecer los trabajadores, con independencia de que la contrata se llame “X” o “B”, va en contra de la Doctrina del Tribunal Supremo y que verdes las han segado.

En el sentido anterior, se niegan a cualquier reforma, también del artículo 43 del ET (cesión ilícita)

INCENTIVOS, COTIZACIONES

Quieren:

- Financiación de las bonificaciones para incentivar la contratación de grupos de especial dificultad en la búsqueda de empleo.
- Reducción de cotizaciones por contingencias comunes a la Seguridad Social. Fijar solamente en el 0,1 la aportación empresarial para el 2006 al FOGASA (actualmente en el 0,4). Es decir reducirles 3 puntos. Eliminación de las sobre cotizaciones en los contratos temporales. Reducción general y amplia de la cotización por desempleo.
- Eliminar la sobre cotización empresarial por el uso de las ETT.

OTROS TEMAS y no menores en cuanto a peticiones y fijación de posiciones.

- No a cualquier regulación que introduzca elementos de corrección (medidas discriminatorias positivas), en cuanto a las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.
- Políticas activas de empleo: forzar a la formación continua a los desempleados / as. Fomentar la movilidad geográfica de los desempleados para que trabajen allí donde el mercado lo requiere.
- Individualización personalizada de los Sistemas de Gestión de Empleo (Oficinas Públicas).

Desde CGT y desde cualquier modelo sindical que sea coherente, alternativo y que defienda los derechos e intereses de las personas asalariadas y considere que la sociedad debe organizarse desde la solidaridad y no desde la competencia; desde el respeto, la libertad y la igualdad y no desde el autoritarismo, el individualismo y la ausencia de democracia; desde estos valores y desde estas actitudes, sólo cabe una respuesta:

LA MOVILIZACIÓN SOCIAL contra esta barbaridad.

2 de Noviembre de 2005

SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN TRIPARTITA SOBRE MERCADO DE TRABAJO

25 de octubre de 2005



NEGOCIACIÓN TRIPARTITA SOBRE MERCADO DE TRABAJO

1. Regulación laboral

Contratación temporal

CCOO y UGT	CEOE y CEPYME	GOBIERNO
<p><u>Objetivo:</u> reducir la temporalidad; reforzar la causa productiva de la c.temporal; hacer cumplir la norma laboral.</p> <p><u>Contrato de obra o servicio:</u> desvincular su utilización de la realización de contrata y subcontratas (toda la plantilla de las empresas contratistas no puede ser temporal).</p>	<p><u>Objetivo:</u> aumentar la flexibilidad de las empresas; reducir los costes laborales y eliminar o relajar la tutela judicial y administrativa.</p> <p><u>Contrato de obra o servicio:</u> eliminar y sustituir por una regulación específica dentro del contrato indefinido de fomento del empleo.</p> <p>Ver en el apartado de contratación indefinida de esta tabla</p>	<p><u>Objetivo:</u> formalmente reducir la temporalidad, pero asegurando la flexibilidad y reduciendo costes empresariales.</p> <p><u>Contrato de obra o servicio:</u> desvincular su utilización de contrata y subcontratas, pero estableciendo una nueva causa de despido automático. Si no se establece una regulación específica de despido para las contrata no habría desvinculación. Ver en el apartado de contratación indefinida.</p>
<p><u>Contrato eventual:</u> desvincular de las actividades periódicas o discontinuas.</p>	<p><u>Contrato eventual:</u> mayor capacidad para la negociación colectiva de ampliar la duración y el periodo, eliminando los límites actuales.</p>	
<p><u>Encadenamientos:</u> los contratos temporales serán indefinidos cuando se utilicen para cubrir un puesto de trabajo si previamente ha sido cubierto por 2 o más contratos temporales durante 14 meses en un periodo de 24 meses; o si el mismo trabajador ya ha tenido 2 o más contratos temporales en la misma empresa; o cuando se celebren más de dos contratos para realizar tareas fijas discontinuas; (siempre incluidas ETT).</p> <p><u>Preferencia:</u> de los trabajadores temporales para ocupar los puestos fijos vacantes.</p>	<p><u>Encadenamientos:</u> remitir a lo que haga la negociación colectiva.</p>	<p><u>Encadenamientos:</u> los contratos temporales serán indefinidos cuando el mismo trabajador, en la misma empresa, haya tenido 2 o más contratos temporales durante más de 24 meses en un periodo de 36 meses (contratos de obra, eventuales, ETT). Los convenios colectivos deberán establecer medidas para evitar encadenamientos en el mismo puesto de trabajo, o campañas, con diferentes trabajadores.</p> <p><u>Preferencia:</u> como nuestra propuesta.</p>

NEGOCIACIÓN TRIPARTITA SOBRE MERCADO DE TRABAJO

<p><u>Contrato formación:</u> para asegurar el carácter de inserción laboral de los jóvenes y su carácter formativo, eliminar como posibles beneficiarios a los trabajadores extranjeros, a los desempleados de muy larga duración y a quienes están en riesgo de exclusión social (con estos grupos habría que hacer otras políticas de inserción laboral).</p> <p><u>Contrato inserción:</u> eliminar</p> <p><u>Temporalidad en AA.PP.:</u> fijar objetivos de reducción; eliminar límites a tasa reposición; procesos sistemáticos de selección y consolidación.</p> <p><u>Ley contratos de las Administraciones Públicas:</u> en los pliegos generales requisitos de empleo estable y penalizaciones por incumplimiento; en la subcontratación requisito de autorización y obligación de clasificación para las empresas.</p>	<p>Los contratos de formación, de interinidad y de relevo mantendrían la regulación actual sin cambios.</p>	<p><u>Contrato formación:</u> como nuestra propuesta</p> <p><u>Contrato inserción:</u> como nuestra propuesta.</p> <p><u>Temporalidad en AA.PP.:</u> se remiten al acuerdo sectorial firmado.</p> <p><u>Ley contratos de las Administraciones Públicas:</u> en los pliegos de cláusulas administrativas favorecer la estabilidad del empleo, como condición de ejecución de los contratos.</p>
	<p><u>Sobrecostes en la contratación temporal:</u> eliminar los actuales de las ETT (1,5 puntos más de cotización, y 4 días más de indemnización a la finalización del contrato temporal); los de los contratos temporales y tiempo parcial temporal (0,5 puntos más de cotización y 8 días de indemnización).</p> <p><u>ETT:</u> además de eliminar sobrecostes, eliminar las actuales prohibiciones de actuación (actividades peligrosas y AA.PP.), y ampliar su actuación a la formación, información e intermediación laboral.</p>	<p><u>Sobrecostes en la contratación temporal:</u> eliminar los de las ETT (mayor cotización e indemnización) y los del tiempo parcial temporal (mayor cotización).</p> <p><u>ETT:</u> además de eliminar los sobrecostes, constituir un grupo tripartito de trabajo para analizar las actuales exclusiones (actividades peligrosas y AA.PP.).</p>

NEGOCIACIÓN TRIPARTITA SOBRE MERCADO DE TRABAJO

Contratación indefinida; tiempo parcial; fijos- discontinuos		
CCOO y UGT	CEOE y CEPYME	GOBIERNO
<p><u>Objetivo:</u> sustituir empleo temporal por indefinido.</p> <p><u>C. indefinido ordinario:</u> mantener la regulación actual.</p> <p><u>C. indefinido de fomento:</u> mantener su carácter de fomento de la estabilidad para los colectivos con más paro y más temporalidad; estaríamos dispuestos a recuperar la conversión de contratos temporales a este contrato (esta posibilidad finalizó en diciembre de 2003).</p>	<p><u>Objetivo:</u> reducir costes, aproximando los de la c. indefinida a los de la temporal; “flexibilizar” el despido.</p> <p><u>C. indefinido ordinario:</u> eliminar; se mantendrían las condiciones de los trabajadores ya contratados con esta modalidad.</p> <p><u>C. indefinido de fomento:</u> pasaría a ser el contrato indefinido general.</p> <p>Este contrato lo podrían utilizar las contratadas y subcontratadas, relaciones mercantiles de las empresas, líneas de negocio o actividades con autonomía y sustantividad propia, con las características siguientes: cláusula extintiva en el contrato; despido automático con preaviso de 15 días, sin seguir ninguno de los procedimientos del despido objetivo ni colectivo; indemnización de 8 días de salario en el primer año, 20 días en el 2º, 36 días en el 3º y 56 días en el 4º (son días de salario, no días por año trabajado). Finalizado el 4º año, el contrato se regiría por las condiciones generales del despido e indemnización de 33 días en caso de improcedencia.</p> <p>En la práctica es un “contrato de fomento” temporal durante 4 años, con cláusula de extinción automática incorporada al contrato. La propuesta tiene la misma lógica que la del Gobierno. Incidiría sobre la temporalidad estadística, no sobre la estabilidad real del trabajador.</p>	<p><u>Objetivo:</u> fomentar la contratación indefinida a partir de menores costes y garantías.</p> <p><u>C. indefinido ordinario:</u> mantener la regulación actual. Pero se desincentiva su uso al generalizar en la práctica el contrato de fomento y al volcar todas las bonificaciones a este último.</p> <p><u>C. indefinido de fomento:</u> además de los actuales colectivos (mujeres, jóvenes, mayores 45 años, discapacitados), se extendería a todos los parados con 1 mes como demandantes de empleo (ahora 6 meses), a todos los temporales que ya estén en la empresa o que cambien de empresa sin pasar por el paro, a las contratadas.</p> <p>Las contratadas serían en la práctica un “colectivo” nuevo del contrato indefinido de fomento del empleo, al poder establecer en él una cláusula extintiva por finalización del servicio/contratada, con una indemnización en función de la antigüedad (verbalmente dicen 10 días para 1 año de contratada, 15 días para 2 años, 20 días para 3).</p> <p>A efectos prácticos, durante los 3 primeros años el contrato es temporal (tanto el contrato de obra como éste finalizan con el servicio/contratada). El resultado de estabilidad sería “estadístico”. Se eliminaría la regla causal del despido (el empresario ya no tendría que justificar el despido por una situación negativa de la empresa, sino porque finaliza un contrato mercantil con otra empresa; estos despidos no contabilizarían a los</p>

NEGOCIACIÓN TRIPARTITA SOBRE MERCADO DE TRABAJO

	<p><u>Despidos objetivos</u>: eliminar la calificación de despido nulo por incumplimiento empresarial de los requisitos formales del despido, que pasaría a ser improcedente, (como en el disciplinario); limitar el papel del juez, que no debe entrar a calificar la adecuación y oportunidad de la decisión empresarial. El Fogasa aportaría el 40% de la indemnización en los despidos objetivos y de los improcedentes de las empresas menores de 50 trabajadores (ahora son los despidos objetivos de las menores de 25 trabajadores).</p>	<p>efectos del despido colectivo -Art. 51 del ET-.</p> <p><u>Despidos objetivos</u> (art. 52 ET): eliminar la calificación de despido nulo por incumplimiento empresarial de los requisitos formales del despido (Art. 53.4 ET), que pasaría a ser improcedente y, por tanto, el trabajador no tendría el derecho de opción a volver a su puesto de trabajo. Limitar el papel del juez al analizar las causas de despido. Financiar con el Fogasa el 40% de la indemnización en las empresas menores de 50 trabajadores (ahora a las menores de 25).</p>
<p><u>Bonificaciones</u>: mantener el programa, mejorándolo; eliminar el incentivo a la conversión; incluir al colectivo de jóvenes.</p> <p><u>Tiempo parcial</u>: en el contrato debe figurar la jornada y su distribución diaria, semanal y mensual (requisito esencial); 30% como límite máximo de horas complementarias con posibilidad</p>	<p><u>Despidos colectivos</u>: igualar las causas a las del despido objetivo (art. 52c); eliminar la autorización administrativa.</p> <p><u>Bonificaciones</u>: simplificarlas; financiarlas con impuestos generales y no con cotizaciones.</p> <p><u>Cotizaciones</u>: reducir la cuota por desempleo 3 puntos en 3 años para todo el empleo indefinido (el ya existente y el nuevo que se cree). Reducir las cotizaciones por contingencias comunes una vez se ejecute la dotación al Fondo de Reserva prevista en el presupuesto de 2005. Reducir las cotizaciones por contingencias comunes para los trabajadores entre 55 y 60 años. (estas dos propuestas serían materia de la mesa de S.Social y no de la de empleo). Reducir la cuota actual del Fogasa y dejarla en 2006 en el 0,1% (ahora es 0,4%);</p> <p><u>Tiempo parcial</u>: mantener la regulación actual; flexibilizar la distribución horaria a través de la negociación colectiva.</p>	<p><u>Despidos colectivos</u> (art. 51 ET): igualar las causas a las del despido objetivo (art. 52c).</p> <p><u>Bonificaciones</u>: se dirigirán sólo al contrato de fomento (ahora también al ordinario). Incluyen a los jóvenes; eliminan la conversión; duración 48 meses (ahora 24) y toda la vida del contrato para mayores 45 años y discapacitados; cuantía fija (ahora %). La bonificación sería mayor el tiempo parcial que para la jornada completa.</p> <p><u>Cotizaciones</u>: reducción en las de desempleo 0,25 puntos en 2006 y otro 0,25 en 2008. Reducción en las del Fogasa 0,1 punto (quedaría en 0,3%).</p> <p><u>Tiempo parcial</u>: inclusión en el contrato de la distribución horaria y su concreción.</p>

NEGOCIACIÓN TRIPARTITA SOBRE MERCADO DE TRABAJO

<p>de renuncia del pacto por el trabajador y consolidación en la jornada ordinaria.</p> <p><u>Fijos-discontinuos</u>: eliminar la distinción entre llamada cierta e incierta, unificando la regulación fuera del tiempo parcial y manteniendo el coeficiente multiplicador a efectos de protección social; asegurar la protección por desempleo, independientemente del tipo de llamada (ver desempleo); limitar la reiteración de contratos eventuales (ver encadenamientos en contratación temporal).</p> <p><u>Relevo</u>: promover una mayor estabilidad en la inserción laboral de los jóvenes a través de los contratos de relevo indefinidos. A la hora de establecer la duración del contrato de trabajo del relevista, resulta determinante el carácter de las funciones del puesto de trabajo a desempeñar.</p>	<p><u>Relevo</u>: posibilitar que el trabajador relevista pueda ocupar no sólo el del relevado, sino el de cualquier otro trabajador de la empresa que a su vez pasara a ocupar el del relevado.</p>	<p><u>Fijos-discontinuos</u>: regulación independiente del tiempo parcial, eliminando distinción entre llamada cierta e incierta.</p> <p><u>Relevo</u>: Introducir reformas en el contrato de relevo (no precisan cuales) que, en coordinación con los aspectos de protección social que se tratarán en esa Mesa, sirvan también para favorecer la estabilidad en el empleo del trabajador relevista.</p>
Contratas, cesión ilegal		
CCOO y UGT	CEOE y CEPYME	GOBIERNO
<p><u>Objetivo</u>: contar con una regulación más acorde y garantista con las nuevas realidades de descentralización productiva.</p> <p>Estas propuestas están vinculadas a la del contrato de obra o servicio (ver c.temporal).</p> <p><u>Contratas (art. 42 ET)</u>: definir con precisión en la norma el concepto de empresario principal, contratista, subcontratista, propia actividad, encadenamiento de contratos de la propia</p>	<p><u>Objetivo</u>: mantener la regulación actual y reforzar sólo los supuestos de cesión ilegal, en línea con lo que ha ido asentando el Tribunal Supremo.</p> <p><u>Contratas (art. 42 ET)</u>: mantener la regulación actual; no avanzar nuevas definiciones; la responsabilidad solidaria solo debe afectar a la empresa principal con su contrata, no a lo largo de</p>	<p><u>Objetivo</u>: no modificar sustancialmente la regulación actual.</p> <p>Sus propuestas también hay que vincularlas a las que hacen al contrato de obra o servicio (ver c.temporal).</p> <p><u>Contratas (art. 42 ET)</u>: definir los conceptos de empresario principal, contratista, subcontratista, contrata y propia actividad (sin concretar). Establecer obligaciones de información entre</p>

NEGOCIACIÓN TRIPARTITA SOBRE MERCADO DE TRABAJO

<p>actividad; establecer nuevas obligaciones para el empresario contratista (consentimiento para subcontratar; comprobación de estar al día con Seguridad Social); responsabilidad solidaria (ampliándola en materia retributiva) en toda la cadena de subcontratación para la propia actividad y subsidiaria para las auxiliares; nuevo derecho de coordinación para la representación sindical cuando se comparte centro de trabajo.</p> <p><u>Cesión ilegal</u> (art. 43ET): definir con precisión los supuestos en los que se presume la existencia de cesión ilegal, poniendo especial énfasis en las empresas multiservicios basadas sólo en mano de obra.</p>	<p>la cadena (es lo que ya existe actualmente). No establecer nuevas obligaciones entre empresarios.</p> <p><u>Cesión ilegal</u> (art. 43ET): incluir en la norma, orientativamente, los criterios de la jurisprudencia.</p>	<p>empresas y de comprobación en Seguridad Social (el incumplimiento de estas obligaciones sería una sanción administrativa, no responsabilidad solidaria). Ampliar los derechos de información y de coordinación de la representación de los trabajadores.</p> <p><u>Cesión ilegal</u> (art. 43ET). Trasladan a la norma la jurisprudencia: la mera puesta a disposición de trabajadores; la empresa cedente carece de patrimonio, organización o medios propios de producción, o no ejerce directamente la organización, dirección y control.</p>
--	--	---

2. Políticas de Igualdad entre Hombres y Mujeres

Empleo		
CCOO y UGT	CEOE y CEPYME	GOBIERNO
<p><i><u>Objetivo:</u> Aumentar la participación laboral de las mujeres y eliminar la discriminación. Negociar los aspectos laborales de la prometida por el Gobierno Ley de Igualdad.</i></p> <p><u>Transposición de la Directiva 2002/73/CE:</u> además de las nuevas definiciones a incluir en el ET, todas nuestras propuestas responden al objetivo de la Directiva. Se debería hacer una transposición amplia que no se limite a incluir conceptos ahora ausentes, sino medidas innovadoras como los Planes de Igualdad o las</p>	<p><i><u>Objetivo:</u> Evitar “imposición” de obligaciones a las empresas que “introduzcan mayores rigidices en nuestra regulación laboral”</i></p> <p><u>Transposición de la Directiva 2002/73/CE:</u> trasponer a nuestra norma lo estrictamente necesario, básicamente las definiciones de los nuevos conceptos, tales como discriminación directa e indirecta, acoso y acoso sexual.. No modificar nada más.</p>	<p><i><u>Objetivo:</u> sacar adelante la Ley de Igualdad en el Parlamento, discutiéndola lo menos posible en esta negociación.</i></p> <p><u>Transposición de la Directiva 2002/73/CE:</u> incluir en la norma la definición de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y la protección frente al acoso sexual (no las precisan); potenciar la negociación colectiva para favorecer la igualdad (ya lo hemos hecho en el ANC); derecho de los representantes de los trabajadores a tener información anual sobre la aplicación en la</p>

NEGOCIACIÓN TRIPARTITA SOBRE MERCADO DE TRABAJO

<p>medidas de Acción Positiva que proponemos.</p> <p><u>Planes de Igualdad:</u> desarrollarlos en las empresas, estableciendo la obligación de negociarlos (a partir de un tamaño medio a determinar).</p> <p><u>Medidas de Acción Positiva:</u> en los sectores y actividades con baja participación laboral de mujeres, en igualdad de condiciones de idoneidad, dar preferencia a éstas para la contratación y la promoción; en esos mismos sectores y actividades, establecer planes específicos de formación profesional.</p> <p><u>Igualdad retributiva:</u> debe ser un contenido mínimo de los Planes de Igualdad; promover desde la propia norma el que la clasificación profesional, la estructura salarial y la promoción respondan a criterios precisos, objetivos y transparentes.</p>	<p><u>Planes de Igualdad:</u> rechazan frontalmente la obligación de negociar Planes de Igualdad, y proponen que a través de medidas de estímulos (que no concretan) se apliquen, con carácter voluntario, medidas que promuevan la igualdad en la empresa.</p> <p><u>Medidas de Acción Positiva:</u> Rechazan su aplicación y proponen atenerse a un catálogo de recomendaciones que puedan impulsarse desde el Diálogo Social y la Negociación Colectiva.</p>	<p>empresa del principio de igualdad.</p> <p><u>Planes de Igualdad:</u> obligación de establecerlos en las empresas de cierto tamaño (verbalmente hablan de más de 250 trabajadores), pero no negociados con la representación sindical, sólo consultados; promoverlos mediante incentivos en las pequeñas empresas.</p>
Conciliación vida laboral, personal, familiar		
CCOO y UGT	CEOE y CEPYME	GOBIERNO
<p><u>Permisos:</u> de paternidad específico; flexibilizar el permiso de lactancia, compatibilizar el derecho a las vacaciones y al permiso de maternidad; establecer nuevos supuestos de permisos, licencias y excedencias por responsabilidades familiares. Promover la corresponsabilidad entre los hombres.</p> <p><u>Protección Social:</u> eliminar el periodo de carencia para acceder a la prestación de</p>	<p><u>Permiso de paternidad:</u> En el documento no hacen ninguna referencia al mismo aunque en las reuniones han expresado su rechazo frontal a la medida.</p>	<p><u>Permiso de paternidad:</u> voluntario, duración a determinar (verbalmente dijeron una semana).</p>

NEGOCIACIÓN TRIPARTITA SOBRE MERCADO DE TRABAJO

maternidad/paternidad y riesgo embarazo y equiparar prestaciones; no penalizar las prestaciones ante la reducción de jornada por cuidados familiares.		
Instituciones Laborales		
CCOO y UGT	CEOE y CEPYME	GOBIERNO
<p><u>Inspección de Trabajo</u>: planes específicos de actuación y actualización de sanciones.</p> <p><u>Autoridad Laboral</u>: nuevas competencias y más medios, especialmente para el asesoramiento y el control de legalidad de convenios colectivos.</p> <p><u>Servicios Públicos de Empleo</u>: programas específicos para mujeres desempleadas.</p>		<p>Reforzar el control de legalidad de los convenios sobre igualdad, mediante el asesoramiento del Instituto de la Mujer y que éste pueda impugnar convenios (no estamos de acuerdo).</p> <p><u>Servicios Públicos de Empleo</u>: programas específicos para mujeres desempleadas.</p>

3. Protección por desempleo y políticas activas de empleo

Prestaciones por desempleo y del Fogasa		
CCOO y UGT	CEOE y CEPYME	GOBIERNO
<p><u>Objetivo</u>: mejorar la protección ante la falta de empleo de los grupos que hoy carecen de ella y no tienen otras rentas alternativas.</p> <p><u>Financiación</u>: incrementar la aportación del Estado</p>	<p><u>Objetivo</u>: Las prestaciones no deben desincentivar el empleo. Reducir las cotizaciones.</p> <p><u>Financiación</u>: separar las fuentes de financiación</p>	<p><u>Objetivo</u>: mejorar algunos subsidios, controlando el gasto.</p> <p><u>Financiación</u>: en el año 2006 no va a haber</p>

NEGOCIACIÓN TRIPARTITA SOBRE MERCADO DE TRABAJO

para políticas activas, liberando parte del gasto actual financiado con cotizaciones.

Subsidio: extender a desempleados con responsabilidades familiares y a mayores 45 años sin responsabilidades.

Renta Activa Inserción: debe ser un derecho subjetivo.

Fijos discontinuos: asegurar el derecho a las prestaciones independientemente del tipo de llamamiento; derecho al subsidio general de mayores de 45 y 52; cotización por el INEM durante toda la duración del subsidio entre campañas, especialmente a partir de 45 años.

Eventuales por cuenta ajena REASS: Equiparar prestación contributiva a la del Régimen General; unificar la doble regulación actual del subsidio agrario en Andalucía y Extremadura (urgente eliminar el tope actual de 6 veces para acceso a Renta Agraria); abrir negociación sobre el conjunto de la protección por desempleo.

Fogasa: mejorar las prestaciones. Salarios, tope según base máxima de cotización. Indemnizaciones por extinción, fin de contrato y por despido (si es improcedente, 45 o 33 días y tope máximo de una anualidad de salario según base máxima de cotización).

para que las cotizaciones por desempleo sólo financien las prestaciones contributivas (ni los subsidios ni las políticas activas).

Reducción de las cotizaciones: ver en el apartado 1 el epígrafe sobre contratación indefinida.

aportación del Estado para políticas activas.

Subsidio: nuevo derecho de 6 meses para mayores de 45 años sin responsabilidades familiares, una vez agotada la contributiva.

Renta Activa Inserción: derecho subjetivo.

Fijos discontinuos: cotización por el INEM durante toda la duración del subsidio entre campañas de mayores de 52 años.

Eventuales por cuenta ajena REASS: eliminar el tope de 6 veces en la Renta Agraria (RA). Equiparar la prestación contributiva a la del Régimen General. Crear grupo de trabajo específico para tratar el conjunto del desempleo REASS, incluido subsidio y RA de Andalucía y Extremadura.

Fogasa: ampliar el actual tope de 2 veces el SMI (sin concretar cuanto); incluir pagas extra e indemnización de contratos temporales.

NEGOCIACIÓN TRIPARTITA SOBRE MERCADO DE TRABAJO

Políticas activas de empleo		
CCOO y UGT	CEOE y CEPYME	GOBIERNO
<p><u>Programas actuales:</u> pedimos constituir un grupo de trabajo para analizarlos, evaluar su eficacia y modificarlos si fuera necesario.</p> <p><u>Personas con Discapacidad:</u> pedimos constituir un grupo de trabajo para potenciar el empleo ordinario y revisar las actuales políticas en el empleo protegido.</p> <p><u>Autónomos:</u> reclamamos conocer y participar en las propuestas de regulación y protección social de este colectivo.</p>	<p>Están de acuerdo con hacer los grupos de trabajo para los programas generales y para las personas con discapacidad.</p> <p>Comparten la necesidad de participación en las actuaciones para los trabajadores autónomos.</p>	<p><u>Programas actuales:</u> crear grupo de trabajo.</p> <p>En el grupo de trabajo sobre los programas actuales se prestará una especial atención a las personas con discapacidad, entre otros colectivos.</p> <p><u>Autónomos:</u> discutirán a nivel confederal – sindicatos y patronal- las medidas que vayan a implementar.</p>

4. Servicios Públicos de Empleo e Inspección de Trabajo

Servicios Públicos de Empleo		
CCOO y UGT	CEOE y CEPYME	GOBIERNO
<p><u>Objetivo:</u> Mejorar su funcionamiento, atención personalizada, incrementar la intermediación pública, contar con más recursos.</p> <p><u>Ley de Empleo:</u> desarrollarla en los aspectos de coordinación y de participación.</p> <p><u>Atención personalizada:</u> itinerarios de inserción tutorizados por los SPE.</p> <p><u>Intermediación:</u> incrementar la gestión pública de</p>	<p><u>Objetivo:</u> Regular el papel de las agencias privadas con ánimo de lucro.</p> <p>De forma genérica proponen reforzar la coordinación de los Servicios Públicos y fomentar la movilidad geográfica de los trabajadores.</p> <p><u>Intermediación:</u> Apertura a la competencia externa y para ello proponen regular las agencias privadas</p>	<p><u>Objetivo:</u> modernización de los SPE y regular el papel las agencias privadas con ánimo de lucro.</p> <p><u>Ley de Empleo:</u> dicen estar desarrollándola y nos presentarán borradores.</p> <p><u>Intermediación:</u> regular las agencias de colocación con ánimo de lucro y las empresas de</p>

NEGOCIACIÓN TRIPARTITA SOBRE MERCADO DE TRABAJO

<p>ofertas y demandas de empleo.</p> <p><u>Más recursos:</u> técnicos y humanos; mayor aportación económica del Estado.</p>	<p>de colocación y las empresas de recolocación con ánimo de lucro; ampliar las funciones de las ETT, incluyendo las de formación, intermediación, y recolocación.</p>	<p>recolocación (actuación mediante convenios de colaboración con los SPE).</p> <p><u>Plan global de modernización:</u> plan de recursos humanos para SPE estatal; simplificar gestión.</p>
---	--	---

Inspección de Trabajo

CCOO y UGT	CEOE y CEPYME	GOBIERNO
<p><u>Objetivo:</u> Darle mayor capacidad para hacer que las normas laborales se cumplan.</p> <p><u>Plan de choque:</u> contra la temporalidad fraudulenta en colaboración con los SPE; contra el empleo irregular y la cesión ilegal.</p> <p><u>Participación:</u> institucionalizar mecanismos de participación y consulta, tanto en el ámbito estatal como autonómico; de los representantes sindicales en el proceso (visitas y ser parte).</p> <p><u>Infracciones y sanciones:</u> revisión y actualización.</p> <p><u>Más recursos y mayor coordinación:</u> incrementar inspectores, subinspectores y personal de apoyo; mejorar la coordinación con las CC.AA..</p>	<p><u>Objetivo:</u> Mantener la situación actual.</p> <p>El documento no plantea ninguna medida en relación con la Inspección de Trabajo.</p>	<p><u>Campañas específicas:</u> fraude en contratación; igualdad y no discriminación; empleo irregular inmigrantes; empleo personas con discapacidad.</p> <p><u>Participación:</u> creación de un órgano consultivo tripartito a nivel estatal; analizar la participación de los representantes de los trabajadores en las actuaciones inspectoras y recibir información.</p> <p><u>Recursos:</u> llegar a 1000 inspectores y 1000 subinspectores al final de la legislatura (aumentar 60 y 50 respectivamente cada año), y el personal de apoyo.</p>

CONCLUSIONES

- **Contamos, por fin, con un documento presentado por el Gobierno en el que se recogen sus posiciones en la negociación sobre mercado de trabajo.** También las organizaciones empresariales han presentado su propuesta escrita. La posición de bloqueo de la patronal, hasta ahora con posiciones maximalistas que hacen inviable el acuerdo, se veía alentada por el silencio y los vaivenes del Gobierno en la mesa de negociación. La presentación de ambos documentos (del Gobierno y de la patronal), tras haber transcurrido medio año desde que se presentaron las propuestas sindicales unitarias, **permite que las propuestas sean contrastadas y valoradas de forma objetiva. Por nuestra parte queremos seguir negociando**, aunque las propuestas de unos y otros hacen imposible, a día de hoy, el acuerdo.
- **Recordamos que las propuestas sindicales responden y se resumen en cuatro ejes:**
 1. **Reducir la temporalidad**, a través de una mejor regulación del contrato de obra o servicio, evitando el encadenamiento de contratos y controlando el fraude en la contratación a partir de la actuación coordinada de la Inspección de Trabajo y de los Servicios Públicos de Empleo.
 2. **Eliminar los elementos perversos de la subcontratación en cadena** (temporalidad y siniestralidad), estableciendo la responsabilidad solidaria entre empresas y el derecho a la coordinación sindical.
 3. **Establecer nuevas políticas de igualdad laboral entre mujeres y hombres** para aumentar la actividad laboral de las mujeres y evitar la discriminación. Los Planes de Igualdad negociados en las empresas pueden contribuir mucho a estos objetivos.
 4. **Asegurar la protección ante la falta de empleo**, mejorando las prestaciones por desempleo, las políticas activas de empleo, los Servicios Públicos de Empleo.
- **El documento del Gobierno no puede ser la base de un acuerdo:**
 - Choca con el contenido de la Declaración para el Diálogo Social firmada el 8 de julio de 2004. El documento presentado no contribuye a mejorar ni la calidad ni la igualdad del empleo.
 - El hilo conductor de la propuesta del Gobierno es que para reducir la temporalidad hay que actuar sobre la contratación indefinida, eliminando costes y garantías. Pero si el problema es la temporalidad y el fraude en la contratación, la solución no puede ser la reforma de la contratación indefinida y del despido.
 - Esa idea refuerza un modelo de competencia basado en los bajos costes laborales e incentiva el empleo menos productivo.

NEGOCIACIÓN TRIPARTITA SOBRE MERCADO DE TRABAJO

- **La propuesta del Gobierno está desequilibrada y no contribuye a resolver los problemas del empleo:**
 - Lo negativo de la propuesta del Gobierno no es una única medida, sino el conjunto de las que se proponen en el primero de los apartados, el que hemos denominado “regulación laboral”, porque se cambian significativamente las reglas de la contratación y del despido. Los equilibrios hay que verlos, en primer lugar, dentro de este apartado en sí mismo, aunque también en relación con el resto de las materias abordadas. Pero no sería posible ponernos de acuerdo en los bloques de este esquema que hemos denominado 2.- Políticas de igualdad entre hombres y mujeres; 3.- Protección por desempleo y políticas activas de empleo; y 4.- Servicios Públicos de Empleo e Inspección de Trabajo, manteniendo el desequilibrio del apartado 1.
 - El apartado 1 no puede ser el eje central de la negociación. CCOO hemos insistido mucho en que para mejorar la calidad del empleo y reducir la temporalidad no basta con modificar la regulación de la contratación (y del despido), porque ambas cuestiones dependen y son causa del modelo productivo actual, un crecimiento basado en los sectores más intensivos en mano de obra (Construcción y los Servicios más estacionales), y un modelo de competencia basado en los bajos costes laborales, en el empleo precario y en el incumplimiento sistemático de las normas laborales (incluida la población trabajadora inmigrante).
 - El Gobierno parece haber hecho suyas algunas de las viejas recetas defendidas por las organizaciones empresariales, y recupera también el viejo discurso de que “es mejor tener un empleo –aún con menores derechos– que estar en paro”. Los problemas para acceder a un empleo, agravados para las mujeres y colectivos como los jóvenes, y para mejorar la calidad y la igualdad en el mismo, no se resuelven así.
- **De llevarse adelante su propuesta, estaríamos ante la que podemos calificar la REFORMA DEL DESPIDO.** Nuestro análisis debe comprender el conjunto de las propuestas para analizar las consecuencias que tendría su aplicación en nuestro mercado de trabajo. Y la columna vertebral sobre la que se sostienen las propuestas del Gobierno es la de la modificación substancial del funcionamiento de la contratación indefinida y de las garantías frente al despido.

En este sentido, los elementos más negativos de la propuesta son:

1. **Se inventan un “contrato indeterminado”** para eliminar la utilización masiva actual del contrato de obra o servicio en las contrataciones y subcontratas, dentro del contrato indefinido de fomento del empleo. Se llama por tanto indefinido, pero durante los 3 primeros años funciona como un contrato temporal (despido automático por finalización de la obra o el servicio).
2. **Se modifica sustancialmente la regulación del despido.** En el despido colectivo, las causas. En el despido objetivo, las consecuencias del incumplimiento empresarial de los requisitos y procedimientos (que ya no daría lugar a la calificación de despido nulo, sino de improcedente); el papel del juez, limitándolo a constatar las causas alegadas por el empresario y no a

NEGOCIACIÓN TRIPARTITA SOBRE MERCADO DE TRABAJO

valorarlas; los costes, porque el Fogasa financiaría el 40% de la indemnización por despido en las empresas de hasta 50 trabajadores (estas empresas acumulan el 57% del total del empleo temporal y no parece que se les exijan contrapartidas).

3. **Se fomenta la sustitución de fijos por fijos, frente a nuestro objetivo de sustituir temporales por fijos.** Porque el contrato indefinido de fomento pasaría a ser en la práctica el contrato indefinido general, no sólo al ampliar sus posibilidades de utilización (parados de 1 mes, temporales, extinción automática en las contrataciones), sino porque las bonificaciones a la contratación sólo se aplicarían a este contrato (no al ordinario). Además, el carácter de fomento del empleo del contrato se pervierte al incluir como beneficiarios a las empresas contratistas. E igual sucede con las bonificaciones, al dirigirse a un contrato, y no a grupos de trabajadores y trabajadoras con dificultades de inserción o con altas tasas de temporalidad, independientemente del tipo de contrato indefinido que haga el empresario.
 4. **Se reducen los costes de la contratación indefinida:** indemnizaciones por despido (ampliación del contrato de fomento y financiación del Fogasa); cotizaciones (desempleo y Fogasa). **Y se eliminan los “desincentivos” económicos de la contratación temporal** (indemnizaciones y cotizaciones a las ETT; cotizaciones en los contratos temporales a tiempo parcial).
- **Las propuestas de las organizaciones empresariales tienen esta misma lógica, aunque van todavía más allá.** Persiguen “la gran reforma laboral” y bajo el objetivo de asegurar la flexibilidad a las empresas, eliminan elementos sustantivos de seguridad y modifican sustancialmente la regulación laboral en el contrato de trabajo y en el despido, además de incentivar económicamente el despido. La reducción de cotizaciones que plantean, pondría en riesgo la viabilidad económica del sistema de protección por desempleo y del Fogasa. Han presentado su programa máximo y no parecen estar dispuestos a buscar un acuerdo equilibrado. Y sin embargo, deberían entender que hay que buscar el acuerdo que sea útil al objetivo de mejora del empleo, el posible, y no confrontar por lo imposible.
 - **Información, negociación y unidad de acción son las líneas de trabajo que debemos acentuar.** Hasta ahora hemos informado de todas y cada una de las reuniones que se han producido, con notas internas difundidas en la organización. Hemos abordado la negociación con propuestas, con rigor y con voluntad de alcanzar un acuerdo. Y hemos trabajado en unidad de acción con UGT. Estas líneas de trabajo son las que tenemos que reforzar en este momento, haciendo especial hincapié en la primera de ellas, la información. Los órganos de dirección de las organizaciones federales y territoriales, así como las secciones sindicales, deben participar de forma activa en el conocimiento y el debate sobre esta negociación, las posiciones de cada parte y las consecuencias que tiene cada propuesta en el mercado de trabajo.