

NOTA DE PRENSA DEL SECTOR CRITICO DE CCOO SOBRE LA MESA DE
DIÁLOGO SOCIAL SOBRE MERCADO DE TRABAJO

**EL DOCUMENTO PRESENTADO POR EL GOBIERNO SUPONDRÍA LA
PRÁCTICA DESAPARICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO**

**NECESIDAD DE INICIAR UNA CAMPAÑA DE ASAMBLEAS DE EMPRESAS
Y LA CONVOCATORIA DE MANIFESTACIONES**

Transcurrido más de un año de la firma de la Declaración para el Diálogo Social, entre gobierno, patronal y los dos sindicatos mayoritarios y después de varios meses de negociaciones, en las que poco o casi nada ha transcendido a la opinión pública y a los trabajadores y trabajadoras en general, el gobierno y la patronal han entregado por fin sendos documentos con sus posiciones.

1. El documento presentado por el gobierno del PSOE (ANEXO 1) recoge la inmensa mayoría de las aspiraciones históricas de la patronal. Si logran llevarlo a cabo supondría la práctica desaparición del derecho del trabajo tal y como los hemos conocido, con una total desprotección de los trabajadores y trabajadoras. Contrasta la concreción en aspectos referentes a facilitar el despido, abaratarlo o bajar las cuotas empresariales, con la ambigüedad, imprecisión y falta de claridad en cuestiones fundamentales tales como contrata y subcontrata, encadenamiento de contratos, Inspección de Trabajo o la cicatería en el aumento de la protección a las personas en paro.
2. El gobierno tiene una gravísima responsabilidad por hacer una propuesta tan desequilibrada al servicio de la patronal, que va a pesar como una losa en las negociaciones futuras. Ni siquiera los gobiernos del PP se había atrevido a una propuesta tan rechazada. Ha ido tan lejos el gobierno Zapatero, que obliga a la CEOE a adoptar posiciones ultramontanas al tener que desmarcarse por la derecha para que no se note su júbilo. Por ello, hablar del documento como “un punto de partida” es un tremendo error: coloca a los sindicatos a la defensiva y en una posición de debilidad de la que no puede salir nada bueno para los trabajadores.
3. El documento presentado por la CEOE es profundamente maximalista y reaccionario. Piden todo lo que nunca se habían atrevido a llevar a una mesa de negociación: desregulación de los contratos laborales y del despido, que además de ser totalmente libre sería sin costes. Las propuestas de reducir las cotizaciones desestabilizaría el sistema de protección social, la cobertura al desempleo y el FOGASA. Saben que con su documento es imposible el acuerdo; por ello el único objetivo que persiguen es evitar que el gobierno retroceda en sus posiciones.
4. La pregunta es ¿por qué el gobierno se ha atrevido a tan grave agresión a los derechos laborales?. La respuesta está en el carácter neoliberal de su política económica y social, la presión de CEOE que –por razones políticas- no está dispuesta a firmar nada a no ser que le den todo lo que pide; y el error sindical de aceptar unas negociaciones secretas, sin informar a la estructura sindical, a la opinión pública y a los trabajadores de lo que nos estábamos jugando. Si la información no llega a los centros de trabajo es muy difícil llamar a movilizarse para frenar las agresiones.

5. Tras el golpe recibido en el proceso negociador, se pueden presentar tres escenarios y ninguno es aceptable sindicalmente: a) Un mal acuerdo. Enmendando algo el documento del gobierno, por el empeño de alcanzar algún tipo de pacto que salve el diálogo social; sería un grave error con repercusiones negativas a corto plazo (elección sindicales) y a largo plazo (credibilidad sindical); b) ningún acuerdo. Situación claramente negativa ya que se desaprovecharía la existencia de un gobierno del PSOE para avanzar hacia una reducción real de la precariedad, por lo que seguiríamos a la cabeza de Europa con un tercio de temporalidad c) Intento de legislar unilateralmente por el gobierno. Obligaría a una grave confrontación entre este y los sindicatos.
6. La única forma de cambiar esta situación y por la que apostamos desde el Sector Crítico, es poner en tensión el sindicato, informar urgentemente a los trabajadores y trabajadoras y planificar movilizaciones que hagan al gobierno del PSOE retirar estas agresiones. Es necesario iniciar desde ya una campaña unitaria de asambleas de delegados y delegadas y de centros de trabajo, en la perspectiva de convocar grandes manifestaciones en las principales ciudades del país durante este otoño.

Necesitamos una reforma que ayude a bajar la temporalidad, asegurar mayor protección en caso de despido, atajar la subcontratación, avanzar en políticas de igualdad, así como una mayor participación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas. Ello solo será posible con una fuerte proceso de movilizaciones que acompañe a las propuestas sindicales y frenen los reaccionarios planteamientos del gobierno y de la CEOE.

31 de Octubre 2005

ANEXO 1.

A continuación señalamos de forma resumida, los puntos más importantes y regresivos, recogidos en el referido Documento del Gobierno:

1. **Despido:** Descausalizarle definitivamente.

Con el argumento de “modernizar los procedimientos individuales de extinción del contrato por razones objetivas” proponen el redactar “en términos idénticos la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifican la decisión extintiva de los despidos individuales por razones objetivas (artículo 52 del ET) y en los despidos colectivos (artículo 51 del ET)”

En definitiva se trata de que lo recogido como **despido colectivo** en el artículo 51 del ET, y que exige la apertura de un periodo de consultas y negociaciones con la representación de los trabajadores, así como la comunicación y posterior resolución de la autoridad laboral en caso de no acuerdo, pase a ser considerado **despido individual** recogido en el artículo 52 c, que solo exige la comunicación escrita al trabajador comunicándole la causa e indemnizándole con 20 días por año de servicio y un máximo de 12 mensualidades.

Utilizando el argumento de “hacer más atractiva a las empresas la utilización de la contratación indefinida” pretenden que el despido no tenga causa, suprimir su autorización administrativa y judicial, además de rebajar las indemnizaciones. Se trata de aproximar a la baja las condiciones de inseguridad de los fijos con los temporales.

2. **Costes del despido y bonificaciones:**

Plantean no solo mantener sino generalizar a todas las nuevas contrataciones el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida, (pactado en 1996 con un despido más barato) así como ampliar los incentivos a los empresarios.

Para ello proponen las siguientes medidas:

- Extender su utilización a todos los parados que lleven inscritos al menos un mes como demandantes de empleo. .
- Ampliación de la duración de los incentivos a las empresas, pasado de los 2 años actuales hasta 4 años, salvo mayores de 45 años y discapacitados que se mantendrían durante toda la vigencia del contrato.
- Ampliar el tamaño de las empresas del 25 actual hasta 50 trabajadores a las que el FOGASA les abonaría el 40% de la indemnización legal que le corresponda en caso de despido (artículo 33.8 del ET.)

Esta propuesta significa que todos los nuevos contratos tendrían un despido de 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades en lugar de 45 días y 42 mensualidades en caso de despidos improcedentes. Una medida que tuvo la oposición del Sector Crítico cuando se pactó, puesto que como se ha demostrado, no iba dirigida a la inserción de colectivos con especiales dificultades y a la disminución de la temporalidad, sino simplemente a rebajar el precio del despido. Los datos demuestran que la temporalidad no se ha reducido con este contrato y que continua en el 33% el mismo porcentaje que cuando se firmó el acuerdo en 1997.

Este tipo de contrato, en caso de seguir existiendo, debe ser solo y exclusivamente para colectivos de difícil inserción. Además debería de contemplar una cláusula de fijeza del contrato de al menos el doble del tiempo que duran las bonificaciones.

Las bonificaciones pagadas a los empresarios por el INEM en conceptos de cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes para estos contratos, ascendió en el año 2004 a 2.336,12 millones de Euros y la previsión para el presente año es de 2.500 millones (un 0,28 del PIB). No obstante, a pesar de esta ingente cantidad de recursos detraídos de las cuotas de desempleo, la temporalidad sigue por encima del 33%.

3. Reducciones de cuotas empresariales.

Las cotizaciones a los empresarios (que no a los trabajadores) se reducirán por dos vías:

- A) Disminuyendo para los contratos indefinidos 0,25 puntos la cotización por desempleo a partir del año 2006 y un 0,25 adicional en el año 2008.
- B) Rebajando una cuarta parte la cotización del FOGASA (pasando del 0,4% al 0,3%)

Es de una injusticia terrible y una agresión a los desempleados y desempleadas, el seguir bonificando a los empresarios y plantear bajar la cuota al desempleo cuando el Estado no pone un duro a los presupuestos del INEM y el IPREM, que es el nuevo indicador de referencia para los subsidios por desempleo y para los topes mínimos y máximos de la prestación, solo subirá un 2% en el 2006 igual que lo hizo en el 2005, acumulando más pérdidas con relación al IPC real.

4. E.T.T.s. Con el título "Medidas para *modernizar* el marco regulador de las ETT", el Gobierno propone las siguientes medidas:

- Eliminar los actuales sobrecostes en la indemnización por fin de contrato y en las cotizaciones por desempleo de estas empresas.

Con esta propuesta el Gobierno acepta la petición que viene haciendo las patronales del sector de eliminar la diferencia de indemnización para los contratos temporales de puesta a disposición que hacen estas empresas, el 99,9% de todos los que celebran, que es de 12 días por año de trabajo, en lugar de 8 que tienen el resto de los contratos temporales hechos directamente. Asimismo la cotización al desempleo es un poco mayor, lógico, ya que utilizan mucho más los costes del desempleo al tener a todos los trabajadores temporales, entrando y saliendo de las empresas y con contratos de cortísima duración.

5. Contratas y Subcontratas.

La propuesta del Gobierno contempla mayores facilidades para en los supuestos de extinción, tanto individual como colectiva de los contratos indefinidos de estas empresas.

Existen convenios que recogen la subrogación de los trabajadores y trabajadoras de estas empresas. Además de una mayor clarificación del concepto de contrata y subcontrata este es el camino que habría que seguir.