

El Gobierno impone nuevos **RECORTES SOCIALES**



La lógica de las reformas impuestas por el Gobierno corresponde a un planteamiento ideológico muy definido: hacer que la crisis la paguen los trabajadores por la vía de una menor protección social, el empeoramiento de los salarios y de las condiciones de trabajo

La reforma de las jubilaciones anticipadas y del subsidio de desempleo

■ El Gobierno del Partido Popular ha vuelto a utilizar el recurso del Real Decreto Ley, reservado legalmente para situaciones de urgencia (y van 34 en esta legislatura), para imponer nuevos recortes de derechos sociales. A través del RD-Ley 5/2013 incorpora una nueva reforma de la jubilación anticipada y parcial, así como del subsidio de desempleo para mayores de 55 años y medidas que afectan a los ERE. Todas estas reformas se han impuesto al margen de los mecanismos de concertación habitual en el marco del Pacto de Toledo y el diálogo social, y suponen una menor protección social especialmente para las personas desempleadas en edades próximas a la jubilación.

Desde CCOO rechazamos esta reforma por razones de oportunidad, método y contenido. Si bien la reforma, ante la oposición unánime de todas las fuerzas políticas, el rechazo de los interlocutores sociales y la presión social generalizada frente a esta modificación parcial del Acuerdo de Pensiones alcanzado en 2011, es menos agresiva de lo anunciado en cuanto a las modalidades de jubilación anticipada y jubilación parcial; no obstante, se ve agravada por las medidas sobre el subsidio de desempleo y las dirigidas a impedir los acuerdos en expedientes de regulación de empleo basados en la búsqueda de salidas no traumáticas para los trabajadores.



UNA REFORMA **innecesaria e injusta**

La reforma impuesta por el Gobierno se basa, en gran medida, en la idea de que es necesaria para reducir costes al sistema de Seguridad Social, ignorando que las distintas formas de acceso a la jubilación anticipada con coeficiente reductor no son más costosas; sino que reducen el montante total de la prestación media a pagar. El Gobierno actúa reduciendo el gasto en pensiones a corto plazo, aún a costa de aumentarlo en el futuro, cuando será más necesario.

La reforma del PP supone un endurecimiento innecesario de todos estos requisitos, en un momento en el que la crisis y las reformas normativas aprobadas han facilitado el despido y disminuido las redes de protección social.

La presión sostenida desde muchos frentes en los últimos meses, con mayor intensidad desde que el Gobierno anunciara, el pasado noviembre, su propósito de realizar esta reforma con mayor dureza (retrasando dos años todas las formas de acceso a la jubilación parcial, acabando con la figura de la jubilación parcial, entre otras cuestiones), **ha dado como resultado que el Gobierno haya suavizado parcialmente el alcance de la misma y mantenido aspectos esenciales de las vías de acceso a la jubilación anticipada**, especialmente en el caso de la derivada de la pérdida involuntaria del empleo, la que es sin duda socialmente más necesaria.

Debemos ver ese movimiento como un resultado del proceso de movilizaciones y presión sostenida; **pero lamentablemente no ha conseguido el éxito que pretendíamos**, el que se hubiera derivado de la aceptación de la reforma acordada el pasado 2011 y su entrada en vigor completa. Asimismo, **la reforma del subsidio de desempleo debe entenderse como una nueva agresión del Gobierno** a los ya deteriorados instrumentos de protección social, lo que merece nuestro rechazo más firme.

Los argumentos del Gobierno son falsos

- ✓ Para justificar la reforma, el Gobierno está utilizando el falso argumento de que las personas que se jubilan anticipadamente son insolidarias, que abusan del sistema de Seguridad Social, cuando en realidad se trata de trabajadores y trabajadoras que han contribuido solidariamente con amplísimas carreras de cotización (al menos 33 años), tienen una edad próxima a la jubilación (61 años como mínimo), y asumen importantes reducciones en la cuantía de sus pensiones como compensación por el hecho de anticipar más años su jubilación; de modo que estas pensiones no son más costosas al sistema público.
- ✓ También se ha argumentado que se deben cumplir las recomendaciones de la UE para la reducción del déficit. Una vez más, el Gobierno, en lugar de hacer valer las fortalezas de nuestro sistema de pensiones ante la UE, vuelve a utilizar como excusa la situación coyuntural que atraviesa el sistema de Seguridad Social (consecuencia sobre todo de la política económica de austeridad, y del desempleo agravado por una reforma laboral que facilita el despido), para imponer un nuevo recorte injusto, innecesario y excesivo.



Cotización a la sombra (*)

- ✓ El **Acuerdo de diálogo social** que dio lugar a la Ley 27/2011 **incorporó** a la legislación de pensiones **un nuevo derecho** relacionado con la forma en la que se computa el número de años que forman parte de la carrera de cotización de las trabajadoras y trabajadores que acceden a la jubilación anticipada.
- ✓ El **objetivo de esta nueva fórmula de cálculo** es el de **contribuir** a que las personas que acceden a la **jubilación anticipada** puedan ver **considerados los años cotizados que acreditan y los que acreditarían de mantenerse en activo** hasta la edad de jubilación ordinaria, a efectos de determinar el coeficiente de reducción de su pensión por la jubilación anticipada y el periodo en que se aplica, **dando como resultado una menor reducción de pensión** que si no se tuviera en cuenta este criterio.

(*) La fórmula de "cotización a la sombra" ha sido respetada en la reforma y continúa en vigor

Límite para las pensiones máximas en jubilaciones anticipadas

- ✓ En los casos de jubilación anticipada se aplicarán los correspondientes coeficientes reductores y, una vez aplicados, el importe de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir la pensión máxima de la Seguridad Social en un 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación (equivale a un 2% por cada año de anticipo).
- ✓ Este nuevo requisito supone un endurecimiento respecto del coeficiente (0,25% por trimestre) que establecía la Ley 27/2011.



Pese a que la reforma de la jubilación anticipada y la jubilación parcial estaba ya comprometida y acordada con sindicatos y empresarios en la Ley 27/2011, y debería haber entrado en vigor en enero de este año, el Gobierno del PP la suspendió para imponer, ahora, una reforma unilateral que supone un endurecimiento de los requisitos de acceso.

■ La Jubilación anticipada involuntaria

● Fruto del rechazo generado y de la movilización sostenida, **la reforma finalmente aprobada por el Gobierno** es menos agresiva que la anunciada inicialmente, y mantiene los elementos esenciales de contributividad que permiten que los efectos finales de la misma tengan menor impacto. No obstante, **supone un endurecimiento de requisitos injustificado y rechazable.**



Para CCOO la figura de la jubilación anticipada involuntaria (la que precisa que el trabajador haya sido despedido o haya perdido de manera involuntaria su puesto de trabajo) resulta especialmente importante, ya que se ha convertido en una “figura refugio” a la que acceden cada vez más trabajadores y trabajadoras desde una situación de baja o nula protección por desempleo

NUEVOS REQUISITOS DE ACCESO A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA INVOLUNTARIA

Jubilación anticipada involuntaria	Nuevo requisito	Efectos
Edad mínima de acceso	Máximo 4 años de anticipo (respecto de la edad ordinaria de jubilación que corresponda en cada caso)	Supone un endurecimiento respecto de la Ley 27/2011 (antes se posibilitaba el adelanto hasta en 5 años y medio) aunque permite mantener en un gran número de casos la edad de acceso a los 61 años, vinculado a carreras de cotización amplias.
Carrera de cotización necesaria para acceder	33 años cotizados	Igual que Ley 27/2011
Cotización a la sombra	Sí se aplica el mecanismo de “cotización a la sombra”	Igual que Ley 27/2011 (Ver pag.2)
Causas de despido que dan derecho a jubilación	Despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	El nuevo requisito amplía las causas ya que antes sólo se preveía las económicas
Acreditar el percibo de la indemnización por despido	Mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente	Nuevo requisito que no se exigía antes
Permanencia previa en desempleo	6 meses	Igual que Ley 27/2011
Aplicación de coeficientes reductores	Sobre la base reguladora de la pensión	Igual que Ley 27/2011
Cuantía de los coeficientes reductores	* Ver cuadro siguiente	



NUEVOS COEFICIENTES REDUCTORES JUBILACIÓN ANTICIPADA INVOLUNTARIA

Carrera de cotización	Coefficiente a aplicar por cada trimestre de anticipo	Efectos
Menos de 38 años y 6 meses	1,875 % (equivale al 7,5% anual)	Igual que antes
Entre 38 años y 6 meses y menos de 41 años y 6 meses	1,750 % (equivale al 7% anual)	Peor que antes (1,625%) para un colectivo más numeroso que el de más de 44 años
Entre 41 años y 6 meses y menos de 44 años y 6 meses	1,625 % (equivale al 6,5% anual)	Igual que antes
44 años y 6 meses o más	1,50 % (equivale al 6% anual)	Mejor que antes (1,625%), para un colectivo menos numeroso que el de 38,5 a 41,5



La reforma del PP supone un endurecimiento innecesario de los requisitos para acceder a la jubilación anticipada y a la parcial, en un momento en que la crisis y las reformas normativas aprobadas han facilitado el despido y disminuido las redes de protección social

■ La Jubilación anticipada voluntaria

El derecho a la jubilación anticipada voluntaria como decisión autónoma del trabajador, sin que tenga que mediar obligatoriamente un despido antes, fue uno de los avances conseguidos en el Acuerdo de diálogo social que dio lugar a la Ley 27/2011 y que se encontraba actualmente suspendido.

La reforma impuesta finalmente por el Gobierno ha optado por mantener esta figura, pese a que en un principio se amenazó con su supresión en la práctica. No obstante, se han endurecido algunos de sus requisitos de acceso (ver cuadros siguientes)





NUEVOS REQUISITOS DE ACCESO A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA

Requisitos acceso jubilación anticipada voluntaria	Nuevo requisito	Valoración
Edad mínima de acceso	Máximo 2 años de anticipo (respecto de la edad ordinaria de jubilación que corresponda en cada caso)	Este nuevo requisito supone un endurecimiento respecto de lo previsto en la Ley 27/2011 (antes se posibilitaba el adelanto hasta en 4 años), aunque permite mantener en un gran número de casos la edad de acceso a los 63 años, vinculado a carreras de cotización amplias
Carrera de cotización necesaria para acceder	35 años cotizados	Supone un endurecimiento (en la Ley 27/2011 se requerían 33 años)
Cotización a la sombra	Sí se aplica el mecanismo de "cotización a la sombra"	Igual que Ley 27/2011 (Ver pag.2)
Acceso garantizado para empleados públicos afiliados a la Seguridad Social	Sí se permite	Igual que Ley 27/2011
Aplicación de coeficientes reductores	Sobre la base reguladora de la pensión	Igual que Ley 27/2011
Coeficientes reductores	* Ver cuadro siguiente	

NUEVOS COEFICIENTES REDUCTORES JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA

Carrera de cotización	Coeficiente a aplicar por cada trimestre de anticipo	Efectos
Menos de 38 años y 6 meses	2,0 % (equivale al 8% anual)	Peor que antes (1,875%)
Entre 38 años y 6 meses y menos de 41 años y 6 meses	1,875 % (equivale al 7,5% anual)	Peor que antes (1,625%)
Entre 41 años y 6 meses y menos de 44 años y 6 meses	1,750 % (equivale al 7% anual)	Peor que antes (1,625%)
44 años y 6 meses o más	1,625 % (equivale al 6,5% anual)	Igual que antes



■ La jubilación parcial

EL Gobierno modifica unilateralmente esta figura sobre la que ya se había actuado de forma parcial en 2001, 2006 y 2011, sin esperar a analizar los efectos de la última modificación. En este caso sí se producirá una reducción de gasto derivado, principalmente, de la restricción del acceso a la jubilación parcial.

NUEVOS REQUISITOS DE ACCESO A LA JUBILACIÓN PARCIAL

Requisitos acceso jubilación parcial	Nuevo requisito	Valoración
Edad mínima de acceso	Máximo 2 años de anticipo, (respecto de la edad ordinaria de jubilación que corresponda en cada caso). Se prevé un periodo transitorio hasta 2027 para la implantación progresiva de este requisito (ver cuadro siguiente)	Se endurece claramente el requisito (la Ley 27/2011 lo posibilitaba hasta 5 años); no obstante el periodo transitorio suaviza la implantación de la medida en el corto plazo
Carrera de cotización necesaria para acceder	33 años (25 años en el caso de trabajadores con discapacidad)	Se endurece el requisito general (antes era de 30 años); el nuevo requisito se equipara al establecido para la jubilación anticipada involuntaria. Se mantiene igual que en la Ley 27/2011 el requisito para trabajadores con discapacidad
Cotización a la sombra	Sí se aplica el mecanismo de “cotización a la sombra”	Igual que Ley 27/2011 (Ver pag.2)
Reducción máxima de la jornada	Hasta el 50% con carácter general. Hasta 75% cuando el trabajador relevista tenga contrato indefinido y a jornada completa y exista compromiso de mantenimiento de empleo mínimo 2 años después de la jubilación ordinaria (si se incumple, empresario obligado al reintegro de la pensión de la totalidad de la jubilación parcial)	Se produce un endurecimiento relativo del máximo de jornada que puede producirse (antes 75% con carácter general, 85% cuando el relevista cumple requisitos adicionales). Sin embargo, el compromiso de mantenimiento de empleo durante 2 años más resulta un incentivo positivo
Cotización	Hasta el 100% de jornada completa; se prevé periodo transitorio. (ver cuadro siguiente*).	Se acelera el calendario de cumplimiento de este objetivo establecido por la Ley 27/2011 (Ver cuadro siguiente)
Coeficientes reductores	No se prevén coeficientes reductores en la cuantía de la pensión del jubilado parcial.	Igual que Ley 27/2011



Periodo transitorio de los nuevos requisitos de la jubilación parcial

Año	Cotización trabajador relevado (1)	Anticipo de la edad de acceso a la jubilación parcial (2)	Año	Cotización trabajador relevado (1)	Anticipo de la edad de acceso a la jubilación parcial (2)
2013	50%	3 años y 11 meses	2021	90%	3 años
2014	55%	3 años y 10 meses	2022	95%	2 años y 10 meses
2015	60%	3 años y 9 meses	2023	100%	2 años y 8 meses
2016	65%	3 años y 8 meses	2024	100%	2 años y 6 meses
2017	70%	3 años y 7 meses	2025	100%	2 años y 4 meses
2018	75%	3 años y 6 meses	2026	100%	2 años y 2 meses
2019	80%	3 años y 4 meses	A partir de 2027	100%	2 años
2020	85%	3 años y 2 meses			

(1) Porcentaje (%) mínimo de Jornada anual a cotizar por el trabajador relevado

(2) Tiempo máximo que es posible anticipar la edad de jubilación parcial respecto de la edad ordinaria de jubilación

■ Cláusula de salvaguarda

● La llamada “cláusula de salvaguarda” de la reforma de jubilación es una descripción de los requisitos que se toman como referencia para que a las personas despedidas les pueda ser de aplicación la legislación de jubilación vigente en el momento del despido o del acuerdo que es causa del despido. Hasta ahora, las cláusulas de salvaguarda han garantizado que si una persona era despedida, y no volvía a encontrar trabajo, las reglas de su jubilación serían las que estaban vigentes en el momento en el que perdió el empleo. Así se daba seguridad jurídica a la situación del trabajador o trabajadora.

Sin embargo, en la reforma impuesta por el Gobierno **esta garantía tendrá plazo de caducidad el 1 de enero de 2019**, por lo que los trabajadores que no hayan cumplido un doble requisito: extinguir su relación laboral y jubilarse antes de esa fecha (muchos miles de prejubilados que habrán extinguido su relación laboral antes de la misma pero cuya jubilación se producirá con posterioridad), perderán el derecho a hacerlo con la legislación previa. Es esta una doble limitación absurda que, si no se corrige, limitará el alcance que se pretende obtener.

● **Por lo demás, la cláusula de salvaguarda incluida en esta reforma es muy similar a la recogida en la Ley 27/2011.** Cubre a las personas que hayan extinguido o extingan su relación laboral antes del 1 de abril de 2013 o incluso si lo hacen después, pero como consecuencia de ERE, convenios colectivos, acuerdos colectivos de empresa o decisiones en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados antes del 1 de abril de 2013. Cubre también a quienes hayan accedido a la jubilación parcial antes del 1 de abril de 2013 o lo hagan después como consecuencia de convenios colectivos o acuerdos colectivos previos a esa fecha.

● **Los acuerdos colectivos de empresa deben registrarse en el INSS antes del 15 de abril**, pretendiendo la norma atribuir carácter constitutivo a ese Registro; lo que, aún siendo jurídicamente discutible, nos debe llevar a extremar la diligencia en presentar o exigir a las empresas la presentación de la documentación indicada.



Subsidio de desempleo para mayores de 55 años

■ El nuevo endurecimiento de los requisitos de acceso al subsidio de desempleo para mayores de 55 años establecido en el RD-Ley 5/2013 supone, en la práctica, dejar desprotegidas a miles de personas que han perdido su empleo en lo que va de crisis, justo en la última etapa de su vida profesional, cuando más difícil les será volver a encontrar un trabajo, incrementando el riesgo de pobreza en algunos casos. CCOO recuerda que en la crisis se ha triplicado el número de personas que se han visto obligadas a solicitar un subsidio de desempleo, actualmente son más de 1.236.000 las personas que viven de alguno de ellos.

✓ Entre los distintos subsidios de desempleo que existen, el de mayores de 55 años tiene una consideración especial como instrumento de protección de último recurso que implica una prestación económica de 426 euros/mes más la cotización por jubilación por la base mínima del sistema. Gracias a este subsidio los trabajadores de mayor edad despedidos, cuando agotan su prestación contributiva de desempleo (máximo de 2 años), pueden tener una renta que les ayude a vivir y completar su carrera de cotización para que no se vea afectada su futura pensión.

✓ Actualmente son unos 400.000 los trabajadores que tienen este tipo de subsidios, pero durante la crisis han perdido su empleo más de 3 millones de personas, por lo que el número de beneficiarios se multiplicará al alza conforme vayan agotándose sus prestaciones contributivas de desempleo.

✓ El propio Gobierno reconoce que la reforma impuesta ahora supondrá que perderán el derecho al subsidio un mínimo del 20% de los futuros beneficiarios; esto es 1.400 personas al mes y 16.800 cada año.

✓ La reforma impuesta modifica el criterio para determinar el límite de ingresos que debe cumplir el trabajador desempleado. Ahora se tomarán en cuenta todos los ingresos de la unidad familiar, castigando así a las familias con rentas más bajas, especialmente en el entorno de los mileuristas.

✓ En los casos más usuales, en los que una persona desempleada de esta edad convive sólo con su pareja, la reforma le supondrá que si la pareja tiene un salario bruto mensual de 968 euros o más, perderá el derecho al subsidio y perderá la cotización hasta su jubilación.

Cuándo se perderá ahora el derecho al subsidio por límite de rentas ?

Número de personas que componen la unidad familiar	Ingresos totales brutos máximos permitidos 2013
1	483,98 euros/mes
2	967,95 euros/mes
3	1.451,93 euros/mes

*El límite de rentas está establecido en el 75% del SMI, excluidas las pagas extraordinarias, por persona que componga la unidad familiar, y se tendrán en cuenta la suma de todos los ingresos brutos que perciban todos los miembros.



¿ Los actuales perceptores del subsidio de mayores de 55 años se verán afectados por el nuevo requisito de rentas ?

No, siempre que mantengan el derecho al subsidio.

En el momento en el que perdiesen este derecho por cualquier circunstancia y volviesen a recuperarlo posteriormente, en la segunda ocasión se les aplicará la nueva normativa. Por ejemplo, en el caso de que consiguiesen un empleo, aunque sólo fuese de 1 día, cuando volviese a solicitar el subsidio tendría que cumplir los nuevos requisitos de renta familiar; por lo que **la reforma penaliza especialmente a los desempleados que buscan empleo pero sólo encuentran trabajos de corta duración.**



¿Cuál ha sido la reforma completa del subsidio de mayores de 55 años ?

La reforma impuesta ahora se suma a la que ya sufrió el verano pasado con la reforma laboral. El conjunto de ambas reformas supone un durísimo recorte al subsidio y a la protección que ofrece:

Requisitos subsidio mayores 55 años	Antes	Ahora
Edad de acceso	52 años	55 años
Base de cotización incluida en el subsidio	125% de la base mínima (941 euros)	100% de la base mínima (753 euros)
Periodo de tiempo que se puede percibir el subsidio	Hasta la edad ordinaria de jubilación (65-...)	Hasta la primera edad posible de jubilación (61-...)
Ingresos tenidos en cuenta	Los de la persona desempleada	Los de toda su unidad familiar





Significará más paro de larga duración

Nuevos requisitos para ERE en empresas en beneficios

■ Con la última reforma impuesta por el Gobierno, la modificación del régimen de aportaciones económicas de las empresas al Estado por despidos colectivos en empresas con beneficios se ha transformado en un nuevo sistema vinculado a los despidos de trabajadores de 50 o más años de edad, que pretende orientar las regulaciones de plantilla hacia una distribución proporcional por grupos de edad, dificultando la práctica de buscar solución a las exigencias o necesidades de reducción de plantillas a través de figuras no traumáticas que permitan a las trabajadoras y trabajadores

La previsión de entrada en vigor, con carácter retroactivo, pretende modificar además los costes derivados de ERE pactados en los últimos meses, de forma similar a lo que ocurrió con la aprobación original de esta medida por el Gobierno anterior en relación con algunos ERE acordados previamente.

La reforma afecta también, de forma especialmente negativa, a las trabajadoras y trabajadores más jóvenes a la hora de que las empresas “seleccionen” al colectivo de trabajadores despedidos en un ERE. Mientras que antes de la reforma, **las empresas en beneficios** que despidiesen a trabajadores mayores de 50 años estaban obligadas, en todos los casos, a sufragar parte del coste de las prestaciones de desempleo de estos trabajadores, **ahora pueden evitar totalmente ese sobre-coste planificando el volumen de trabajadores más jóvenes a despedir**, precisamente el colectivo que tiene menor protección por desempleo de nivel asistencial.

Con estas medidas se dificulta la salida no traumática de trabajadores y trabajadoras en empresas que atraviesan verdaderas dificultades económicas, lo que sólo repercutirá en enviar más gente joven y de mediana edad al desempleo,

así como una menor protección de los trabajadores parados de mayor edad. Todo ello, a su vez, incrementará la presión sobre los costes del factor trabajo (propensión a la aceptación de menores salarios, empeoramiento de las condiciones de trabajo, etc.)

La reforma afecta especialmente a las trabajadoras y trabajadores más jóvenes, a la hora de que las empresas “seleccionen” a los despedidos en un ERE

Compatibilidad pensión-trabajo

Con un sentido de la oportunidad muy discutible en un entorno de altísimo desempleo como el que padecemos, la reforma del Gobierno prevé que aquellos trabajadores y trabajadoras que han accedido a la jubilación al alcanzar la edad legal (por tanto, no para jubilaciones anticipadas), y que tienen derecho al 100% de la Base Reguladora (es decir, que acreditan las denominadas carreras completas) puedan compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial con el cobro del 50 % de la pensión, y obligaciones de cotización social limitadas.

Este contrato tendrá una cotización reducida a la Seguridad Social, solo por Incapacidad Temporal y por contingencias profesionales, más una cotización de solidaridad de un 8% (en cuenta ajena: 6% a cargo de la empresa y 2% a cargo del trabajador). Con ello, el coste para las empresas en cotizaciones sociales se reduce a prácticamente un tercio de un contrato ordinario con el mismo salario. Esto nos ha llevado a insistir en que **existe el riesgo de provocar un efecto sustitución de trabajadores por pensionistas con contratos compatibles**.

La respuesta que da la reforma a nuestras advertencias es que se exigirá que no haya habido despidos improcedentes en los seis meses previos al inicio de la compatibilidad trabajo-pensión de la persona contratada, así como mantener durante el tiempo de prestación de servicios del pensionista el nivel promedio de empleo existente en la empresa en los 90 días previos a su contratación. No obstante, se excluyen de esta garantía algunas situaciones (jubilaciones, bajas voluntarias,...) entre las que destacan **la finalización de contratos temporales**, de modo que éstos últimos casos sí pueden verse afectados por ese efecto sustitución, especialmente cuando se utiliza este tipo de contrato en fraude de ley; lo que es una característica habitual de nuestro mercado de trabajo.





Las reformas del PP tienen como objetivo un cambio del modelo social

● El plan de acción que ha venido desarrollando el Gobierno en lo que lleva de legislatura ha sido muy claro, comenzando con el refuerzo del poder empresarial unilateral (tanto al suprimir la autorización administrativa de los ERE, como al facilitar la posibilidad de modificación unilateral de salarios y condiciones de trabajo) y el debilitamiento de la capacidad de concertación entre empresas y trabajadores a través de la negociación colectiva. Adicionalmente, abaratando el despido y reduciendo la protección social en todas sus figuras (desempleo, subsidios,...); para, finalmente, endurecer las condiciones de acceso a la jubilación anticipada y parcial en los términos que ya estaban pactados con un amplio acuerdo social y político.

● Las decisiones que viene adoptando el Gobierno solo inciden en generar mayores niveles de desigualdad, poniendo en riesgo la cohesión y ahondando en la dualización no solo del mercado laboral sino de la sociedad en su conjunto.

● La lógica de las reformas impuestas en el último año por el Gobierno (reforma laboral y reforma fiscal; además de la amnistía fiscal y los recortes en prestaciones por desempleo, pensiones, educación, sanidad, ley de dependencia...) obedece a un planteamiento ideológico muy definido, se trata sencillamente de hacer que la crisis la paguen principalmente los trabajadores y trabajadoras por la vía de la menor protección social, el empeoramiento de los salarios y de las condiciones de trabajo; en lugar de exigir esfuerzos proporcionados a las rentas de capital y trabajo, y adoptar una postura coherente y valiente en política fiscal, como mejor alternativa a las políticas de austeridad y recortes, promoviendo una alternativa en las políticas generadoras de actividad económica.

● El Gobierno utiliza la excusa de la crisis para promover, en realidad, un profundo cambio de modelo social, basado en unas relaciones laborales, una protección social y un reparto de las cargas desequilibradas entre la mayoría de la población y las élites económico-financieras.

El Gobierno es fuerte con los débiles, y débil con los fuertes y poderosos

CCOO llama a los trabajadores y trabajadoras, y a la ciudadanía en general, a participar en las manifestaciones y actos que se convoquen, tanto por los sindicatos como por la Cumbre Social, contra la política de reformas y de recortes de derechos que está imponiendo el Gobierno del PP

