

CCOO Federación Servicios



Un acuerdo contra la precariedad

Un acuerdo contra la precariedad



Fruto del proceso de diálogo social iniciado en 2004, la mesa de empleo ha sido la que mayor expectación ha creado por varios motivos: por la importancia de su contenido (mercado de trabajo); por las dificultades para el acuerdo expresadas por la patronal (y por la posición del Gobierno en muchas ocasiones); y por la duración de la negociación (más de un año).

Es el primer acuerdo sobre empleo que se ha firmado en este país desde el referido a la estabilidad en el empleo de 1997, después de varios años de reformas impuestas (2001/02), cerrándose una negociación que no sólo consigue reforzar el diálogo social como alternativa a las decisiones unilaterales, sino que abre el camino a una parte importante de las reivindicaciones sindicales.

A pesar de todo, es preciso reiterar que los importantes desequilibrios en materia de calidad y seguridad en el empleo no dependen tanto de reformas en la legislación laboral como en la urgencia para acometer importantes cambios del sistema productivo español, dando una especial relevancia al impulso de la calidad de la actividad productiva para que nuestro país juegue una papel más importante en el ámbito de la fuerte competencia internacional. No podemos resignarnos a competir sólo con los países emergentes, apostando porque nuestros productos y servicios incorporen con mayor intensidad desarrollo tecnológico, y se propicie en el tejido empresarial y social del país el impulso de la sociedad de la información y el conocimiento.

Como tampoco podemos permitir que las reformas laborales pongan en cuestión la exigencia de causas tanto para contratar temporalmente como para la finalización de una relación laboral, que han sido, por otra parte, objetivos permanentes de la patronal y a los que se han venido sumando los distintos gobiernos durante los últimos años bajo la justificación de reducir la temporalidad .

Reforma del mercado de trabajo

Por ello, las medidas contempladas en el acuerdo incorporan una reforma del mercado de trabajo dirigida exclusivamente contra la precariedad y basada en tres ejes fundamentales de actuación: la defensa del empleo fijo, a través del impulso de la contratación indefinida como puerta de entrada al empleo y la conversión en fijo del empleo temporal; una actuación clara contra el fraude y los abusos en la contratación temporal y en el tratamiento de las contratadas y subcontratadas; y la aplicación de medidas de carácter social dirigidas a las personas con más dificultades. Además del compromiso de la puesta en marcha de un Plan Global de modernización de los Servicios Públicos de Empleo con el objetivo de mejorar los actuales programas, así como el papel de las entidades

colaboradoras.

Sin olvidar las medidas consensuadas, y rechazadas de forma contundente por la CEOE, para el desarrollo de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres y que forma parte del conjunto de las propuestas sindicales en el ámbito del mercado de trabajo.

Se impulsa el empleo indefinido a través de un nuevo Programa de Bonificaciones para los próximos cuatro años dirigido a los colectivos más desfavorecidos. Para hacer efectivo el objetivo de transformación de empleo temporal en fijo, se abre de nuevo la posibilidad de convertir los contratos temporales realizados entre 01/01/2004 y hasta el 31/12/2007 al contrato de fomento del empleo. Y se incorpora un Plan Extraordinario de Bonificaciones para transformar en fijos los contratos temporales actuales, aplicable durante el segundo semestre de 2006.

Se incorporan actuaciones frente al fraude y los abusos en la contratación temporal, que tienen como principal referencia la limitación del encadenamiento de contratos temporales en la misma empresa, propiciando la contratación indefinida cuando en un período de 30 meses se ha estado contratado más de 24 para el mismo puesto de trabajo, mediante dos o más contratos temporales ya sea directamente o a través de ETT. Se recurre a la negociación colectiva para establecer las medidas correspondientes a la hora de hacer operar estos límites, cuando el mismo puesto de trabajo se cubra con distintas personas.

Estas medidas se completan recuperando el carácter formativo del contrato de formación, así como los límites de edad establecidos en su momento para este tipo de contratos; haciendo desaparecer el contrato de inserción, y con él, el menor salario establecido para los contratados por las administraciones públicas, entre otras; actuando sobre la cesión ilegal de mano de obra, a través de falsas ETT que carecen de actividad específica, organización propia y estable y que incumplen las condiciones laborales de los convenios sectoriales.

Al mismo tiempo, y a pesar de que nuestros objetivos eran más ambiciosos, ganamos nuevos derechos para el control de las contratas y subcontratas y la coordinación del trabajo sindical cuando en un mismo centro de trabajo conviven trabajadores de varias empresas. Mediante la creación de un Libro de Registro de las empresas que actúan en ese ámbito, poniéndolo a disposición de la representación sindical y canalizando las demandas sobre condiciones de trabajo de las contratas y subcontratas, a través de la representación sindical de la empresa principal, cuando carecen de la suya; incorporando el derecho a reunión entre las representaciones sindicales de las distintas empresas con la principal para coordinar su actividad sindical en materia de condiciones de trabajo y en beneficio de los trabajadores de todas las empresas .

Se refuerza la Inspección de Trabajo, a través de la ampliación de la plantilla de inspectores y subinspectores (24% y 21% respectivamente en 2007/08), con el objetivo de que esta medida tenga su continuidad a partir de los años referenciados. Por primera vez se establece la participación sindical regular en la planificación de las actuaciones de la Inspección a través de un órgano tripartito y paritario en la Inspección Central, con su correspondencia en las respectivas CC.AA.

Por último, se introducen mejoras en materia de protección ante la falta de empleo y relacionadas con el acceso al subsidio de desempleo durante seis meses para los mayores de 45 años, sin responsabilidades familiares. Se mejoran las prestaciones por desempleo para quienes trabajan como fijos discontinuos, aplicándolas a los mayores de 45 años; y pudiendo optar por reanudar una prestación no agotada.

Para los mayores de 52 años en desempleo, se establece que el INEM cotizará por jubilación durante toda la duración del mismo. Se mejora el acceso a las prestaciones de desempleo de quienes

trabajan como eventuales por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario, equiparando la duración de la prestación contributiva con la del Régimen General, eliminando el tope de seis veces para solicitar la Renta Agraria, favoreciendo la movilidad entre el REASS y otros regímenes de la SS, y permitiendo acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria a los trabajadores fijos discontinuos del REASS.

En éste ámbito se mejoran las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial cuando las empresas son insolventes, situando el tope para los salarios pendientes en tres veces el SMI -más la parte proporcional de pagas extras- frente al doble actual, y pasando los días máximos de 120 a 150. El mismo criterio se utiliza para las indemnizaciones reconocidas, calculándose en 30 días de salario por año de servicio, frente a los 25 actuales, incluyendo a los trabajadores con contrato temporal. El FOGASA hará frente a todas las indemnizaciones por despido objetivo, y no sólo las motivadas por causas económicas.

Todo ello, sin olvidar la importancia de las medidas que se incluyen en el proyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres, en el que se recoge buena parte de las propuestas sindicales que mejoraron substancialmente el anteproyecto inicial. La futura Ley, además de incorporar los conceptos y derechos establecidos en dos directivas europeas de igualdad de trato que estaban pendientes de transposición¹, incluye nuevos derechos laborales para facilitar la conciliación entre la vida personal y familiar, e introduce el deber de negociar medidas de igualdad en los convenios colectivos que, en las empresas de más de 250 trabajadores, deberán conformar un Plan de Igualdad.

En definitiva, estamos ante un acuerdo que sitúa elementos de avance para actuar legal y sindicalmente en los centros de trabajo. Por lo que, para que su contenido se haga realidad, es preciso no sólo que se plasme la voluntad política del Gobierno en su aplicación, a través de los desarrollos reglamentarios y normativos; sino que desde los sindicatos debemos gestionar los compromisos que se derivan del acuerdo y abordarlos inexcusablemente desde la negociación colectiva, informando a los empresarios de las ventajas del empleo estable.

Para ello, desde las Secretarías de Acción Sindical y Políticas Sectoriales, y de Empleo confederales se han establecido planes de trabajo concretos para que se desarrollen en todas las organizaciones y dirigidos especialmente a las pymes, con el objetivo de impulsar los contenidos del acuerdo en todos los ámbitos de actuación. Sobre todo, en lo relacionado con los efectos más inmediatos de la transformación de los contratos temporales, previstos hasta finales de este año. Al mismo tiempo, es preciso impulsar un trabajo sindical de futuro dirigido hacia la identificación, seguimiento y transformación anticipada de los contratos al límite del encadenamiento.

Ignacio Fernández Toxo

Secretario de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CC.OO.

¹ Directiva 2002/73/CE y Directiva 2004/113/CE.