

# Gaceta Sindical

Confederación Sindical de CCOO. Febrero 2010

EDICIÓN ESPECIAL



**Desacuerdo en pensiones, documento sobre el mercado de trabajo y acuerdo plurianual para la negociación colectiva**

## **Del 22 al 26 de febrero, movilizaciones en todo el país contra el retraso de la edad legal de jubilación**

El pasado viernes, 5 de febrero, el presidente del Gobierno convocó con urgencia a las organizaciones sindicales y empresariales y les hizo entrega de un documento que contenía las líneas de actuación en el mercado de trabajo para su discusión en el marco del diálogo social. Un documento que ignora los elementos más conflictivos (abaratamiento del despido, contrato único) y que permite abrir el camino a la negociación tripartita. Los sindicatos mantienen, no obstante, las movilizaciones contra el retraso de la edad de jubilación, una medida que consideran injusta y desproporcionada.



La propuesta del Gobierno sobre el mercado de trabajo contempla distintas iniciativas:

- Actuaciones para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado laboral.
- Actuaciones para favorecer el empleo de los jóvenes.
- Actuaciones para reforzar los Servicios Públicos de Empleo.
- Actuaciones para revisar la actual política de bonificaciones a la contratación
- Negociación colectiva y flexibilidad en las empresas.
- Actuaciones para seguir avanzando en

la igualdad y no discriminación en el trabajo entre hombres y mujeres.

- Actuaciones para la mejora del control de los procesos de Incapacidad Temporal.
- Actuaciones para fomentar el uso de la reducción de Jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.

Las iniciativas presentadas fueron valoradas por los sindicatos que, a la espera de un análisis más detallado, consideraron el documento un punto de partida para la negociación tripartita.

Este hecho no debe, sin embargo, contagiar políticas y escenarios. Lo dijo Toxo en la comparecencia ante los medios de comunicación el pasado viernes: *pensiones y mercado de trabajo son dos escenarios distintos porque distintos son los ámbitos de debate y negociación.* La propuesta del Gobierno de remitir a la Comisión Parlamen-

taria del Pacto de Toledo y a la mesa del diálogo social un paquete de medidas para reformar el sistema público de pensiones, entre ellas, el retraso de la edad legal de jubilación a los 67 años —además del otro documento enviado a Bruselas, corregido parcialmente unas horas más tarde, insistiendo en la misma dirección— cuenta con el rechazo de CCOO y del movimiento sindical, y no caben dudas al respecto.

### **No al retraso de la jubilación**

El Gobierno no puede convencernos de la bondad de su propuesta, recortando el gasto en pensiones, vulnerando derechos de los futuros pensionistas y escondiendo de nuevo la cabeza bajo el ala cuando se trata de mejorar los ingresos de las Administraciones Públicas; en este sentido, hay que combatir con determinación el fraude fiscal y afrontar de una vez por todas la reforma del sistema fiscal para hacerlo más justo, suficiente y equitativo.

Por otro lado, el Consejo Confederal debatió y aprobó, el 9 de febrero, la estrategia de negociación y movilización, y *el acuerdo sobre el desarrollo de la negociación colectiva* en los próximos años, de cuyo contenido informaremos en próximas ediciones de Gaceta Sindical.

### **“Por el derecho a vivir la Jubilación”**

CCOO mantiene las movilizaciones contra el retraso de la edad legal de jubilación. Unas movilizaciones que se llevarán a cabo en la semana del 22 al 26 de febrero en todo el país, y cuyo calendario definitivo se negocia con UGT. Todas las organizaciones de CCOO deben ponerse a trabajar para que las manifestaciones y actos que se celebren en las fechas citadas sean un éxito de participación.



## El Gobierno presenta una propuesta para reformar el mercado de trabajo abierta a la negociación

Gracias a la presión sindical de las últimas semanas, el documento presentado por el Gobierno sobre el mercado de trabajo deja el debate abierto a una futura negociación entre el Ejecutivo y los agentes sociales. CCOO insiste en que es necesario alcanzar el máximo consenso ante cualquier medida que se adopte y en el más breve tiempo posible, dada la actual situación de las personas en desempleo y de la economía.

### Reducir la dualidad y la temporalidad

El texto presentado por el Gobierno es genérico y no contempla nuevas modalidades contractuales, aunque sí una reflexión sobre las causas de las distintas modalidades de contratación temporal.

Asimismo, apuesta por reforzar los mecanismos que eviten el encadenamiento de contratos temporales y la rotación laboral, y aumentar la Inspección de Trabajo para controlar el fraude en la contratación.

Respecto a la contratación indefinida, el Ejecutivo pretende estudiar las formulas existentes en otros países para potenciar la movilidad y la formación; así como reflexionar sobre el principio de causalidad del des-

pido y diferenciar entre el carácter procedente e improcedente. En relación al contrato a tiempo parcial, CCOO reconoce que pueden surgir discrepancias, ya que el Ejecutivo propone dos modalidades de contratación, una de ellas más flexible, sin que suponga mayores garantías para los trabajadores y trabajadoras. Para CCOO, debería incentivarse la contratación a tiempo parcial con horario fijo y dotar a este tipo de contrato de una mayor protección social.

### Favorecer el empleo de los jóvenes

Aunque las propuestas del Gobierno se dirigen, preferentemente, a los jóvenes entre 16 y 24 años que carezcan de formación, CCOO considera que deberían ampliarse las líneas de actuación sobre la formación para el empleo y la transición laboral de los jóvenes en España.

### Reforzar los Servicios Públicos de Empleo y mejorar la intermediación laboral

El Gobierno plantea la legalización de las empresas privadas de colocación. CCOO considera que antes de legalizarlas se debería potenciar y mejorar el papel de los servicios públicos de empleo, garantizando que asumen la dimensión pública de la intermediación laboral.

La propuesta del Ejecutivo también incluye la adaptación de las ETT a la Directiva Europea de Servicios y señala -sin concretar- la necesidad de revisar las restricciones que las leyes imponen a estas empresas, que tienen vetado trabajar para las Administra-



ciones y en sectores con actividades de riesgo, como construcción y sanidad. CCOO considera que debería analizarse el contenido de la Directiva para valorar qué aspectos deben trasladarse a nuestro ordenamiento interno. Asimismo, el sindicato recuerda que las materias a tratar ya están definidas en la Ley 27/2009. Por otra parte, CCOO valora la referencia que se hace al análisis del cumplimiento del principio de igualdad de los trabajadores y trabajadoras de las empresas de trabajo temporal.



### Revisar la actual política de bonificaciones a la contratación

CCOO cree que es en preciso abordar su reordenación, y comparte el análisis que realiza el Gobierno sobre la universalización de las bonificaciones y su escasa eficacia

### Negociación colectiva y flexibilidad en las empresas.

CCOO recuerda que este asunto pertenece al ámbito de negociación bipartito (sindicatos y patronal) y pide al Gobierno que sea respetuoso con las decisiones que adopten los agentes sociales.

### Seguir avanzando en la igualdad y no discriminación en el trabajo entre hombres y mujeres

El Gobierno asume el compromiso de completar el desarrollo reglamentario de la Ley de Igualdad.

### Mejorar del control de los procesos de incapacidad temporal (IT)

El Gobierno quiere revertir el ahorro en IT en las empresas cuando se suscriban acuerdos con los representantes de los trabajadores para reducir el absentismo. CCOO advierte que este asunto debería negociarse en la mesa correspondiente.

### Fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo

CCOO valora la incorporación de algunas propuestas sindicales en relación a la flexibilidad de la jornada reducida que permite la protección por desempleo. Así como que se agilicen los trámites para la autorización de los ERE, manteniendo las garantías de control, y que esta medida se pueda utilizar por cualquier empresa.