

Estimado/a Compañero/a:

Te sorprenderá recibir un Punto Rojo extraordinario con un formato y contenido diferente al de otras ocasiones pero, entendemos que la situación por la que está atravesando el Diálogo Social requiere que tu Sindicato te proporcione información sobre lo que realmente se ha puesto encima de la mesa por parte de CEOE-Cepyme.

Cuando leas el resumen de las propuestas que se plantean entenderás perfectamente el porqué del posicionamiento de la UGT y de CCOO.

Siempre es importante que los trabajadores estemos perfectamente informados sobre cualquier modificación que se pretenda hacer a nuestros derechos y condiciones de trabajo. Mucho más, en estos momentos tan críticos, en los que son cuestionados no sólo por la patronal, sino también por los principales dirigentes de las instituciones financieras, tanto nacionales como internacionales.

Los trabajadores estamos aburridos de escuchar la milonga de que esta crisis no ha sido provocada por el mundo del trabajo, sino por el mundo financiero y las actividades especulativas y no productivas. En realidad esto sólo son palabras y más palabras.

La realidad es que se quieren centrar todas las reformas para salir de esta situación en la merma de nuestros derechos, como si no hubiéramos tenido ya bastantes consecuencias, con 4 millones de parados y paradas y casi toda la negociación colectiva bloqueada y atascada, por una estrategia patronal de aprovechar la coyuntura para conseguir la desregulación tan largamente pretendida.

Cuando hayas leído algunas de las propuestas de la patronal que aquí te resumimos, entenderás porque U.G.T. y C.C.O.O. hemos planteado que en esta coyuntura lo que debe abordar el dialogo social es la situación de las personas, especialmente las que pierden su empleo o no pueden acceder a él, así como mejorar la protección social y avanzar hacia un nuevo modelo productivo.

Los objetivos planteados por la patronal solo pueden contribuir a incentivar la diferencia y el conflicto y a alejar las posibilidades de un acuerdo.

Estamos seguros de que continuará por parte de la CEOE el paripé de querer "mantener vivo el espíritu del Diálogo Social" que a fin de cuentas, hasta la fecha, para ellos no ha representado más que un intento de "pillar" dinero, a cuenta del dinero de todos y todas, y aprovechar para flexibilizar y desregularizar.

Debemos dar a la patronal la respuesta que se merece cuando amenaza a toda una sociedad diciendo: "O se llevan adelante nuestras propuestas o el paro aumentará hasta límites no conocidos".

En esta situación, los trabajadores entorno a nuestras organizaciones sindicales, deberemos estar informados y preparados para actuar en la defensa de los derechos que con tanto sacrificio y lucha fueron conquistados por otros para que nosotros los hayamos podido disfrutar. Sería de cobardes dejar que nos los arrebatan.

NOTA: En las páginas centrales de este suplemento tienes un cartel con el enunciado de las medidas para que los cuelgues en el tablón de anuncios de tu empresa para que todos tus compañeros y compañeras las conozcan.

RESUMEN DE LAS PROPUESTAS DE CEOE (último documento de 23 de julio) Y OBSERVACIONES DE UGT

NEGOCIACIÓN DE REFORMAS ESTRUCTURALES

CEOE

“Es necesario negociar reformas estructurales que potencien la competitividad de nuestras empresas, tales como la contratación laboral, negociación colectiva, flexibilidad interna de las empresas, simplificación de los procedimientos administrativos y resolutorios en materia laboral, fiscalidad... Todo ello en un calendario de inicio que debiera comenzar el 1 de septiembre de 2009. Sin perjuicio de las medidas a corto plazo que disminuyan los costes empresariales”.

UGT

Como veremos más adelante en el desglose de las medidas, más paro y más precariedad, aumento desproporcionado del poder empresarial y una disminución importante de los derechos de los trabajadores y su protección social.

Se culpabiliza al modelo de relaciones laborales de la situación económica que atravesamos, pidiendo una reforma en profundidad del mercado de trabajo para conseguir mayores beneficios empresariales a través de la reducción de los costes laborales, vinculados a la rebaja de cotizaciones a la Seguridad Social.

MEDIDAS NECESARIAS DE CARÁCTER URGENTE PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS

CEOE

Reducción de costes por cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes que afecten al Régimen General.

“Una reducción de las cotizaciones empresariales en el Sistema General por contingencias comunes generaría un aumento e los ingresos por cotizaciones (por creación o conservación de puestos de trabajo), lo que sumado a un ahorro en las prestaciones por desempleo, representaría para el conjunto de Estado un ahorro”.

“Bastaría con recuperar los complementos a mínimos durante el período 2002-2009 (3.999,26 millones de €), así como bonificaciones por contratación aplicadas desde el año 2006 (2.908 millones de € en 2009), 3.800 millones para el fondo de Prevención de Riesgos laborales y 4.595,63 millones de € de dotación al FOGASA”.

UGT

Los descuentos manifestados por CEOE suponen más de un 5% de reducción de cotizaciones a la Seguridad Social.

A nuestro entender, la reducción de las cotizaciones tendría consecuencias desastrosas para nuestro sistema de protección social tal como manda nuestra Constitución.

Esta propuesta de reducción de la patronal viene a equivaler a la suma de todo el gasto en prestaciones económicas por incapacidad temporal (común o profesional), más el gasto en pensiones no contributivas, más las prestaciones por maternidad, paternidad riesgos de embarazo y lactancia.

Respecto al FOGASA pretende que siempre que haya excedentes habrá que devolvérselos a las empresas en lugar de dotar económicamente el Fondo para situaciones como la actual o mejorar la protección social.

No tenemos que olvidar que las cotizaciones empresariales son dinero de los trabajadores, ya que es salario diferido. Además, a efectos competitivos, lo importante es el coste laboral total y este es un coste aislado. En los países de nuestro entorno, las cotizaciones empresariales están por encima de las nuestras y donde no se paga en cuotas se paga en salarios y con mayores impuestos sobre el beneficio de las empresas.

Impulsar la creación y el mantenimiento del empleo en las Pymes

UGT

CEOE

“Necesidad de reducir 5 puntos en el Impuesto de Sociedades, durante 3 años, para empresas de menos de 25 trabajadores y un volumen de ventas inferior a los 5 millones de € en el beneficio no distribuido y destinado a reinversión, sin ninguna otra limitación.

Esta medida fue acordada por las partes el 29 de Julio de 2008 pero estaba vinculada al mantenimiento o creación de empleo.

La eliminación de este requisito demuestra que la patronal no tiene ningún interés en la creación y mantenimiento del empleo. El dinero de todos los ciudadanos para resolver su situación pero sin devolver nada a la sociedad que se lo da.

Mejorar los Servicios de Empleo

UGT

CEOE

“Simultáneamente a la mejora de los Servicios Públicos de Empleo debe intensificarse la colaboración de los servicios privados, autorizando la existencia de entidades con ánimo de lucro de acuerdo con el Convenio 181 de la OIT. Esta autorización requeriría la supresión de la prohibición expresa contemplada en el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores”.

Se propone de forma abierta la privatización de los servicios de empleo con ánimo de lucro. Nada dice de actuaciones para mejorar el servicio público, ni de un compromiso de colaboración en la intermediación. Lógicamente, si los empresarios no hacen llegar sus ofertas al servicio público, éstos jamás podrán intermediar. Teniendo claro que sólo desde lo público se garantiza la igualdad de oportunidades y los principios de democracia social. Mientras que a los servicios privados sólo les muestran intereses mercantilistas y lucro económico.

EREs

UGT

CEOE

“Los EREs de extinción de contratos han descendido llamativamente... fundamentalmente por la incentivación de bonificaciones en las cotizaciones de EREs de suspensión ...”

“En este sentido, CEOE propone que en los EREs de suspensión temporal de los contratos, se extienda la bonificación al 100% de las cotizaciones empresariales, durante un periodo máximo de 240 días. Ello en tanto en cuanto subsista el riesgo de incremento de los expedientes de extinción”.

Esta propuesta de CEOE esconde dos realidades, una que los EREs de extinción no han descendido, lo que ha ocurrido es que se producen “despidos silenciosos”, es decir despidos individuales cuando debieran de ser colectivos, con el único interés de evitar la justificación de los despidos y el control administrativo de la Autoridad Laboral.

La otra realidad es que se están utilizando los expedientes de suspensión, en muchas ocasiones, para utilizar la distribución de jornada laboral y la organización del trabajo según sus necesidades. Es una medida clara de flexibilidad impuesta y barata.

MEDIDAS DE CONTROL DEL ABSENTISMO LABORAL

UGT

CEOE

...”Que las Mutuas tengan la facultad de dar altas a efectos económicos en los mismos términos que el INSS, contando con la correspondiente participación sindical que se convenga”.

La obsesión de los empresarios por las bajas médicas, no puede servir de excusa para derivar a otros la responsabilidad de las empresas en la organización de unas condiciones de trabajo apropiadas.

UGT INFORMA

¿Diálogo social? ¿Para qué?

Peticiones de la patronal

Rebaja de cotizaciones a la seguridad social

Devolución de las cotizaciones al FOGASA

Legalización de empresas privadas de colocación con ánimo de lucro y mayor capacidad a las ETTs

Desaparición del control de la administración laboral en los EREs

En los supuestos de incapacidad temporal, eliminación de la obligación empresarial de pagar los salarios del cuarto al décimo quinto día

Libertad sin cortapisas para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Nuevo contrato indefinido no fijo. Desaparición de la figura del despido improcedente

Desregulación del contrato a tiempo parcial para incrementar su utilización

Gestión privada de los servicios públicos, como la sanidad y los servicios sociales

Alguna “lindeza” más que estaremos encantados de explicarte en las distintas sedes de nuestro sindicato

“alternativamente, la supresión de la obligación empresarial del pago de la prestación de baja por enfermedad entre el cuarto y el decimoquinto día, como sucedía hasta 1992”

Los accidentes, especialmente, pero también la enfermedad, tienen su causa en las condiciones en que se trabaja, no sólo físicas o ambientales sino también organizativas.

El alta a efectos económicos, sea quien fuere el que la concede, supone una quiebra del acto médico pues la decisión de quitar la prestación económica interrumpe el proceso de curación siendo una intromisión en la tutela de la salud del trabajador.

ACTUACIONES DE CARÁCTER ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO DE LA ECONOMÍA SOSTENIBLE

Negociación del sistema de contratación laboral

CEOE

En el documento, hace toda una disertación sobre la contratación temporal en España, relacionándola a su entender con la existencia de un “mercado laboral muy segmentado en dos sectores: uno muy protegido y otro que tiene muy baja protección”. Consideran indispensable negociar a partir del 1 de septiembre:

- “Escenarios de creación de empleo, con el objetivo de que el empleo sea lo más estable posible. Para ello es esencial el control de los costes laborales directos e indirectos”.

- “Mecanismos alternativos de flexibilidad como el tiempo parcial. Contrato que debiera de ser fomentado, evitando las limitaciones a las que está sometido”.

Con el eufemismo de “fomentar la contratación indefinida crea un tipo de contrato de trabajo al que denomina “indefinido – no fijo”. (presentado en el documento de CEOE de fecha 22 de abril de 2009, presentado a algunos grupos parlamentarios.

Las notas que caracterizan este contrato “indefinido - no fijo” son:

- Libertad de despido durante los dos primeros años de vigencia

- Obligación de preaviso por escrito al trabajador con una antelación de 7 días

- Indemnización de 7 días de salario.

Transcurridos los dos años de vigencia, el empresario tiene dos opciones:

- Extinguir el contrato en las condiciones anteriores o

- Transformar el contrato en “indefinido fijo”. Con las siguientes características:

Libertad de despido durante toda la vida de la relación contractual.

Obligación de preaviso con un mes de antelación.

Indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el tope de 12 mensualidades.

UGT

Este tipo de contratación lleva a una definitiva precarización de todas las relaciones laborales. El empresario nunca necesitará causa para despedir, desapareciendo la figura del despido improcedente que en nuestro ordenamiento le da derecho al trabajador a una indemnización legalmente establecida con independencia de si es temporal o indefinido. El despido arbitrario adquiere así la condición de despido procedente.

No han aclarado que pretenden en el supuesto de despidos por vulneración de derecho fundamental y que tienen la consideración de nulos. ¿Qué pasaría con las mujeres trabajadoras que se quedan embarazadas o con los hombres que se acogen al derecho de paternidad?, ¿Qué pasaría en los casos de huelga?, y ¿en los de persecución sindical?, entre otros.

Respecto al contrato a Tiempo Parcial, regulado en el art. 12 del estatuto de los Trabajadores y que define como encorsetada, lo que plantea es desregularlo y así reducir la cotización por horas de trabajo y de salario (abaratamiento de los costes laborales) pero en la práctica, cumplir jornadas similares a los contratos a tiempo completo.

Negociación de la reforma de la negociación colectiva

CEOE

“A partir del 1 de septiembre negociar la reforma de la negociación colectiva, abordando un replanteamiento de su estructura que permita la simplificación y en definitiva la utilidad de la misma...”

UGT

Nada dice sobre los contenidos del Convenio, referidos al empleo, mejora de los salarios, inversión en innovación, crédito horario para la formación de los trabajadores ni de la modernización de la organización de las empresas.

Sólo les parece complicado y un tanto inútil, ya que quieren simplificar y mejorar su utilidad ¿para qué?.

Negociación sobre flexibilidad interna en la empresa

CEOE

“Negociar a partir del 1 de septiembre la mejora de la flexibilidad interna en las empresas, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción a fin de dar una respuesta ágil a las necesidades derivadas de las mismas”.

UGT

Se pretende suprimir todos los requisitos, procedimientos y condiciones a seguir a la hora de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo en aquellas materias que recoge el art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores: jornada, horario, trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de rendimientos, movilidad funcional que exceda del art. 39 del Estatuto...etc.

En concreto:

- El empresario ya no tendría la obligación de comunicar al trabajador y a sus representantes su decisión de modificación con 30 días de antelación.

- No sería posible impugnar judicialmente la decisión empresarial.

- En caso de modificación de carácter colectivo, no tendría ninguna obligación de cotizar.

Negociación sobre simplificación de los procedimientos administrativos y resolutorios

CEOE

“A partir del 1 de septiembre de 2009 se negocie la simplificación de los procedimientos administrativos en materia laboral o supresión de alguno de ellos, todo ello en aras a una mejor respuesta a la competitividad de la economía española.”

UGT

Lo que se pretende con esta medida es eludir el control administrativo y la justificación de las causas que llevan a la presentación de un ERE.

ETTs y Agencias de Colocación

CEOE

“En el plazo máximo de 3 meses se efectuarán las propuestas normativas que permitan la autorización de Agencias con ánimo de lucro, así como ampliar el ámbito de actuación de las ETTs y que puedan actuar como agencias de empleo...”

UGT

Ya hemos comentado al inicio de este resumen cual es el planteamiento de la UGT respecto a la defensa de la mejora en el funcionamiento de los Servicios públicos de empleo en una apuesta por mejorar sus recursos técnicos y el incremento de personas especializadas en la intermediación y la orientación a trabajadores y trabajadoras desempleados.

Colaboración público – privada para la inversión en sectores preferentes de la actividad económica

CEOE

“Colaboración público – privada en actividades de I+D+i, vivienda, infraestructuras medioambientales, desarrollo energético y políticas sanitarias y sociales ... El gobierno se comprometerá antes de octubre a articular fórmulas eficaces de colaboración público privada para la aportación de recursos a estas actividades que, permita acelerar las inversiones”.

“En I+D+i es necesario un compromiso del Gobierno estableciendo una línea de 1000 millones de euros en avales del estado para operaciones de riesgo de las empresas en materia tecnológica y de innovación.

Una línea de financiación de 500 millones de euros, con créditos a 15 años, cinco de carencia, tipo de interés 0 y sin garantías para empresas tecnológicas y capital riesgo”

“En materia de medio ambiente, deben revisarse los objetivos de mejora para ajustarlos a las posibilidades actuales del sistema productivo y así cumplir los ejes económicos y medioambientales para un desarrollo sostenible.”

UGT

Lo que subyace en esta propuesta es la gestión privada de la sanidad y los servicios sociales. Desde UGT sostenemos que deben mantenerse los servicios esenciales como servicios públicos, como única forma de garantizar la cohesión, la calidad y la igualdad.

Respecto a la propuesta de I+D+i, lo que buscan es que el Estado, con el dinero de todos y todas, asuma los riesgos que lleven a las empresas a mejorar su competitividad, ¿Dónde queda el riesgo empresarial? ¿Qué están dispuestos a devolver a esta sociedad a la que tanto piden?. ¿No es más lógico que destinen parte de sus beneficios a la inversión en investigación, innovación y cualificación de sus trabajadores?.

La inversión empresarial en I+D en España, en 2008, era del 0,71% del PIB, frente al 1,17% de la Unión Europea de los 27. Por tanto, lo que hace falta es que sean empresarios de verdad e inviertan, no sólo se preocupen de hacer caja.

En materia de medio ambiente, lo que piden es una rebaja de los objetivos y de los plazos, esto demuestra lo verdaderamente preocupada que la patronal está en materia medio ambiental.

OTRAS PETICIONES

- Están referidas a separación de fuentes de la Seguridad Social en el marco del Pacto de Toledo, pero curiosamente se le olvida mencionar los acuerdos en materia de jubilación anticipada para los trabajos de riesgo, la jubilación parcial, integración de regímenes especiales en el régimen general...

- Implicación de la Comunidades Autónomas

- Compromiso fiscal