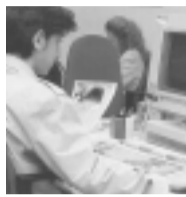


# Gaceta Sindical

confederación sindical de comisiones obreras • www.ccoo.es • marzo 2001

**CC.OO.**



Nuevo contrato de inserción  
El Gobierno fomenta la  
precariedad en las  
Administraciones Públicas



Rechazo a la ampliación a toda la vida laboral  
del período para el cálculo de las futuras pensiones  
**CC.OO. emplaza al Gobierno a  
cerrar con acuerdo la negociación  
sobre pensiones**



Trabajo estable y sin riesgo  
**28 de abril: Día Mundial  
de la Salud y Seguridad  
en el Trabajo**

La presión sindical tiene que ser constante para impedir que Gobierno y patronal insistan por el camino de la desregulación

## Una reforma laboral que protege la precariedad y que incrementa las competencias de los empresarios

El pasado 15 de marzo, el Parlamento convalidó, a propuesta del Gobierno del Partido Popular, el Real Decreto sobre la reforma laboral que será tramitado como Proyecto de Ley por la vía de urgencia. Poco más de dos meses en los que CC.OO. se dirigirá a los grupos parlamentarios para trasladarles las propuestas de modificación que han elaborado los sindicatos a fin de que puedan ser asumidas como enmiendas al texto del Gobierno. Paralelamente, CC.OO. emplazará de nuevo a la patronal para recuperar la autonomía del diálogo social y

abordar el debate sobre la necesaria racionalización de la negociación colectiva, tal y como se comprometió en el Acuerdo de 1997. Por su parte, el Gobierno está obligado a cerrar en las próximas semanas, si es posible con acuerdo, la Mesa de Seguridad Social con organizaciones empresariales y sindicales. Mientras tanto, CC.OO. intensificará su campaña de información a la afiliación y a los trabajadores para que conozcan las consecuencias de una reforma laboral injusta, desequilibrada y coherente con las demandas empresariales.



CC.OO. considera imprescindible mantener una intensa campaña informativa —este tabloide pretende ser parte de la misma—, que incluya asambleas de delegados en todos los ámbitos con mensajes claros para los cuadros sindicales y los trabajadores: los efectos del RDL de la reforma laboral, el significado de la irrupción del Gobierno en la regulación laboral y sus amenazas de seguir legislando sin consenso ni acuerdo sobre materias que pueden hacer retroceder el papel protector de los convenios colectivos y el poder sindical en las mesas de negociación, el intento de convertir el sistema de previsión social com-

plementaria en un campo de negocio financiero de gestión del ahorro de los trabajadores, sin su control y participación en esa gestión. Esto debe ser trasladado con claridad y firmeza para generar la presión suficiente que permita disuadir a patronal y Gobierno de proseguir el camino emprendido, y situar al movimiento sindical y a los trabajadores en condiciones de responder con movilizaciones, «que iremos graduando en el tiempo en relación con las actuaciones del Gobierno y de la patronal y que tendrán como objetivo reconquistar el campo del diálogo y la concertación».

CC.OO. afirma que no podrán, si nos empeñamos, romper la estrategia sindical de intervenir en el gobierno de los cambios. No se puede despachar el expediente con críticas y discursos radicales que, por sí solos, provoquen una acción general puntual, de forma voluntarista y seguramente insuficiente, que nos desgaste ante agresiones graves y que únicamente sirva para justificar nuestra posición de rechazo. «Nuestra responsabilidad es obligar a las contrapartes a sentarse a la mesa y concluir acuerdos que mejoren los derechos laborales y sociales. No sólo en la negociación colectiva, también en el llamado diálogo social».

**L**A decisión de CC.OO. de intervenir en el gobierno de los cambios laborales, de recuperar el diálogo para avanzar hacia una reforma pactada, no podrá quebrarse con facilidad. La Mesa de Seguridad Social entra en su recta final y estamos dispuestos a culminar sus trabajos con acuerdo. Esa es nuestra voluntad para mejorar la protección social y abrir nuevas mesas de negociación. Pero con la misma decisión con que luchamos por este acuerdo, denunciaremos la intervención coordinada de patronal y Gobierno en su empeño por desregular el mercado de trabajo e imponer una reforma laboral que vulnera los derechos colectivos de los trabajadores y tiende a individualizar las relaciones laborales apuntalando el poder

**Las reformas  
impuestas  
no se aplican  
impunemente**

empresarial y debilitando el poder sindical. En este sentido, la CEOE ha mantenido una actitud irresponsable, despreciando la autonomía y eficacia del diálogo social, y renegando incluso de los acuerdos de 1997 que ella misma firmó. Una conducta que será contestada por el movimiento sindical en todos y cada uno de los convenios colectivos, en el Parlamento y en la calle, lo que vendrá a demostrar que las reformas impuestas no podrán aplicarse con impunidad.

El Gobierno se ha plegado a las demandas de las organizaciones empresariales, iniciando un camino que puede derivar, si no se corrige, en una fuerte crispación social, lejos del clima de concertación y diálogo que ha caracterizado el último período de relaciones laborales en nuestro país. No se trata, por tanto, de amagar y no dar. Si el Gobierno y la patronal comparten la iniciativa de CC.OO. de recuperar la viabilidad, eficacia y autonomía del diálogo social, allí nos encontraremos. Por el contrario, de persistir la obsesión desreguladora del Gobierno en el ámbito de las relaciones laborales —con la complicidad empresarial—, tienen que saber que se enfrentarán a una movilización social y sindical, cuya intensidad graduaremos en el tiempo, pero que podría derivar, si fuera necesario, en acciones generales y de mayor contundencia.



# COMBATIR LA REFORMA LABORAL TAMBIÉN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**C**OMISIONES OBRERAS se propone combatir los aspectos más regresivos de la reforma laboral también en la negociación colectiva. Una reforma laboral a la medida de la CEOE. Que incorpora medidas que no han estado presentes en la mesa de diálogo social. Que modifica el Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo de 1997 firmado por patronal y sindicatos. Que desnaturaliza el contrato formativo y lo convierte en un contrato barato y de inserción. Que desregula el

## Contrato de formación

### MODIFICACIÓN TRAS EL NUEVO DECRETO DEL GOBIERNO

- Hasta ahora este contrato era una vía de acceso al empleo para los jóvenes, de entre 16 y 21 años, que carecen de titulación.
- Con la reforma este contrato ya no es para jóvenes, sino que se amplía a otros colectivos, como trabajadores extranjeros, desempleados que lleven más de tres años en paro, o que se incorporen a los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y talleres de empleo, o en situación de exclusión social, y minusválidos, con independencia de su edad.
- Las limitaciones de este contrato, en cuanto al salario y a que no da derecho a prestaciones de desempleo, no se justifican para los nuevos colectivos al margen de la edad.

### ACTUACIÓN DE CC.OO. ANTE LA NUEVA REGULACIÓN

- CC.OO. evitará por todos los medios que el contrato de formación sea una forma de abaratar los costes laborales, y que los trabajadores que puedan acceder a otros tipos de contratos, que sí dan derecho a prestación por desempleo, no se vean relegados al contrato de formación. Para ello, se propone:
  - Garantizar que quienes acceden a este contrato (especialmente entre los nuevos colectivos) lo hacen realmente «para adquirir la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación».
  - Seguir regulando en los convenios los puestos de trabajo objeto de este contrato, su número máximo y el salario que deberán percibir los trabajadores con contratos de formación, que en ningún caso será inferior al SMI.

## Contrato a tiempo parcial

### MODIFICACIÓN TRAS EL NUEVO DECRETO DEL GOBIERNO

- Se desregula el contrato a tiempo parcial, firmado por Gobierno y sindicatos en 1998.
- Desaparece el tope del 77% de la jornada a tiempo completo, a partir del cual el contrato se consideraba a jornada completa.
- A partir de ahora, el contrato es a tiempo parcial por el simple hecho de que exista una disminución de jornada en relación con un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo que realice un trabajo similar, aunque sea de 1 hora.
- Se deja al arbitrio del empresario los días y horas en que el trabajador deberá prestar servicio, ya que desaparece la obligación de que el horario figure en el contrato de trabajo.
- Se amplía la posibilidad de elevar por convenio colectivo el número de horas complementarias hasta el 60%. Antes el porcentaje era del 30%.
- Se suprime toda referencia a la consolidación de horas complementarias que no podrán pasar a integrar total o parcialmente la jornada establecida en el contrato.
- Se suprime la denuncia por parte del trabajador del pacto de horas complementarias, por lo que el trabajador no podrá dejarlo sin efecto como ocurría antes.

### ACTUACIÓN DE CC.OO. ANTE LA NUEVA REGULACIÓN

- Hay que garantizar en todos los convenios una clara distinción entre lo que es tiempo parcial y tiempo completo, estableciendo el porcentaje máximo de horas (anual, mensual, semanal o diario) por encima del cual se entenderá que el contrato es a jornada completa.
- Se debe fijar la distribución de la jornada y de las horas complementarias para que no dependan de la decisión unilateral del empresario.
- Se dará mayor estabilidad al empleo a tiempo parcial, mediante la transformación de contratos temporales a tiempo parcial en indefinidos.
- Se establecerán los requisitos y procedimientos que permitan al trabajador garantizar la voluntariedad de las horas complementarias, y que éstas puedan pasar a formar parte de la jornada ordinaria recuperando los sistemas de consolidación que han desaparecido con la nueva regulación.
- Además, el empleo a tiempo parcial tiene que permitir conciliar la vida laboral y personal o familiar.

## Contrato eventual

### MODIFICACIÓN TRAS EL NUEVO DECRETO DEL GOBIERNO

- Se mantiene la duración del contrato de seis meses. Sólo se modifica la duración máxima que puede pactarse en convenio colectivo, que pasa de 13.5 meses a 12 meses a partir de la reforma.
- Tiene una indemnización de 8 días por años trabajado, cuando finalice el contrato.

### ACTUACIÓN DE CC.OO. ANTE LA NUEVA REGULACIÓN

- La reforma no introduce ninguna medida para reducir el uso abusivo de los contratos temporales. Ganar en estabilidad en el empleo y reducir los niveles de temporalidad sigue siendo el principal objetivo de CC.OO.
- Hay que poner límites al encadenamiento de los contratos, tanto con el mismo trabajador en la misma empresa como para ocupar el mismo puesto de trabajo.
- CC.OO. va a impulsar la conversión de empleos temporales en fijos.



# REFORMA LABORAL ASOCIACIÓN COLECTIVA



contrato a tiempo parcial, transformando en papel mojado el Acuerdo de 1998. Que no ataja el fraude en la contratación temporal. Que no contempla medidas para erradicar el fraude de ley, ignorando incluso la Directiva de la Unión Europea sobre encadenamiento de contratos. Por todo ello, CC.OO. prestará especial atención en la próxima negociación colectiva a esta reforma laboral para evitar que pueda abrirse camino la precariedad, la temporalidad y la discrecionalidad empresarial.

## Contrato de inserción

### MODIFICACIÓN TRAS EL NUEVO DECRETO DEL GOBIERNO

- Se crea esta nueva modalidad, que sólo podrá llevarse a cabo por una Administración Pública para demandantes de empleo, siendo el objetivo del contrato realizar una obra o servicio de interés general o social, dentro del ámbito de sus competencias, como medio de adquisición de experiencia laboral.
- El trabajador que haya accedido a esta modalidad de contrato, aunque sea durante 4 días, no puede ser objeto de nueva contratación de la misma naturaleza hasta que no transcurran tres años desde el contrato anterior. Estos contratos quedan fuera del convenio colectivo.

### ACTUACIÓN DE CC.OO. ANTE LA NUEVA REGULACIÓN

- El sindicato exige que se acote su ámbito de aplicación en las Administraciones, más allá de la definición general «para realizar una obra o servicio de interés general o social».
- Se hará un seguimiento del contrato de inserción, para impedir que las Administraciones Públicas lo utilicen con carácter general en ámbitos distintos a los programas específicos de empleo temporal.
- Desde el sindicato se controlará que las Administraciones apliquen el salario y la base de cotización del convenio colectivo correspondiente.

## Trabajadores fijos discontinuos

### MODIFICACIÓN TRAS EL NUEVO DECRETO DEL GOBIERNO

- Se establecen varios tipos de trabajadores fijos-discontinuos: los fijos periódicos –es decir, los que realizan una actividad que empieza y acaba en fechas ciertas, y que se rigen por la misma regulación de los trabajadores a tiempo parcial– y los fijos discontinuos que no repiten su actividad en fechas ciertas. Además, los convenios colectivos podrán establecer la utilización de fijos discontinuos a tiempo parcial, en este segundo grupo.
- El orden y la forma de llamamiento de estos trabajadores deberá establecerse en convenio, de manera que el no llamamiento posibilite reclamar en procedimiento de despido.

### ACTUACIÓN DE CC.OO. ANTE LA NUEVA REGULACIÓN

- Los convenios colectivos deberán establecer la forma y orden de llamada de los trabajadores fijos discontinuos.
- La nueva regulación introduce más confusión sobre esta forma de empleo.
- Ahora los convenios colectivos deberán regular todos los aspectos que definen la modalidad del empleo fijo discontinuo, sus condiciones de contratación y de suspensión de la actividad, dado que el Decreto no regula las condiciones de trabajo y empleo.

## Contrato indefinido de fomento del empleo

### MODIFICACIÓN TRAS EL NUEVO DECRETO DEL GOBIERNO

- Este contrato se amplía a más colectivos: jóvenes entre 16 y 30 años (antes de 18 a 29); mujeres en desempleo en sectores con mayor paro femenino; parados que lleven seis meses inscritos como demandante de empleo (antes 12 meses), y temporales con contratos suscritos antes del 31/12/2003.
- Desaparece la transitoriedad del contrato para pasar a ser permanente.

### ACTUACIÓN DE CC.OO. ANTE LA NUEVA REGULACIÓN

- CC.OO. incluirá en todos los convenios compromisos concretos para impulsar la conversión de temporales en indefinidos.
- Se deberá controlar que no se produzca un efecto de sustitución.
- En caso de despido improcedente por causas objetivas, las empresas no pueden aplicar este tipo de contratos durante seis meses (antes eran 12 meses).

## Nueva causa de extinción de contratos

### MODIFICACIÓN TRAS EL NUEVO DECRETO DEL GOBIERNO

- Se añade una nueva causa de extinción de contratos por causas objetivas, Art. 52.e. del Estatuto de los Trabajadores, que dice: «en el caso de contratos por tiempo indefinido concertados para la ejecución de planes y programas públicos sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias anuales, por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo de que se trate».
- Esta nueva modalidad de extinción de contratos por causas objetivas es innecesaria. Además, requiere una mejor acotación de lo que son planes y programas públicos sin dotación económica para que no se utilice indebidamente.

### ACTUACIÓN DE CC.OO. ANTE LA NUEVA REGULACIÓN

- CC.OO. exigirá que se acote e identifiquen los empleos indefinidos que responden a «la ejecución de planes y programas públicos sin dotación económica estable y financiados con consignaciones presupuestarias anuales», para que esta nueva causa de despido no se utilice en otros supuestos.
- Se deberán convertir en indefinidos los contratos temporales (fundamentalmente de obra o servicio) que se están utilizando actualmente para cubrir dichos planes y programas públicos.

A través del nuevo contrato de inserción

## El Gobierno fomenta la precariedad en las Administraciones Públicas

El Real Decreto aprobado unilateralmente por el Gobierno recoge un aspecto especialmente inquietante para las Administraciones Públicas, ya que podría generalizarse la contratación eventual mediante el nuevo contrato de inserción. Un aspecto más que preocupante, si tenemos en cuenta que la inestabilidad y precariedad laboral en las Administraciones ha crecido más de 1,5 puntos en 2000, situando la temporalidad en el sector en el 22,1 por ciento, ya que el 61,64 por ciento del nuevo empleo creado en 2000 es temporal.

Lejos de cambiar esta tendencia a la temporalidad en las Administraciones Públicas, con políticas de estabilidad laboral y profesional, el Gobierno estimula aún más la precariedad laboral al incluir en la nueva reforma del Estatuto de los Trabajadores una nueva modalidad de contrato temporal, denominada «de inserción», exclusiva para las Administraciones, que, sin objeto específico, garantías de selección objetiva, ni duración determinada, será subvencionada por los servicios de empleo.

El nuevo contrato institucionaliza a la baja el empleo temporal que antes se creaba a través de los convenios de colaboración entre el INEM y las Administraciones Local, Central y Autonómica. Además, establece un salario mínimo que no se corresponde con el convenio de aplicación, no fija el periodo de duración que en los convenios con el INEM solía ser de un año –sujeto al programa de subvención–, y, una vez finalizado, obliga a esperar tres años para suscribir otro contrato de inserción.



La nueva modalidad de contrato de inserción, con el ambiguo objetivo de «realizar obras y servicios de interés general o social», amenaza con generalizar la contratación eventual en las Administraciones y discrecionalizar aún más el mercado laboral, aunque el Gobierno diga que no cubrirá actividades estructurales de las Administraciones.

Por ello, la Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CC.OO., inmersa desde octubre en la campaña «Empleo público estable», espera que se defina perfectamente el ámbito de aplicación de esta modalidad de contrato más allá de la definición general. Se trata de definir los programas públicos en el marco de los servicios públicos de empleo y de vigilar para que, por un lado, a los empleados públicos con este contrato se les aplique el salario y la base de cotización del convenio correspondiente y, por otro, no se manipulen las bolsas de empleo utilizando la duración del contrato y la obligación de la espera.

na perfectamente el ámbito de aplicación de esta modalidad de contrato más allá de la definición general. Se trata de definir los programas públicos en el marco de los servicios públicos de empleo y de vigilar para que, por un lado, a los empleados públicos con este contrato se les aplique el salario y la base de cotización del convenio correspondiente y, por otro, no se manipulen las bolsas de empleo utilizando la duración del contrato y la obligación de la espera.

Trabajo estable y sin riesgo

## 28 de abril: Día Mundial de la Salud y Seguridad en el Trabajo

La Comisión Europea ha señalado a España como el país con mayor tasa de accidentes de Europa. Los expertos han señalado también recientemente algo que los sindicatos ya veníamos denunciando: la estrecha relación que existe entre temporalidad y siniestralidad laboral, de forma que los trabajadores temporales tienen dos veces y media más posibilidades de accidentarse que los fijos. Mientras tanto, los accidentes siguen creciendo, en parte por la mayor intensificación del trabajo en que se ha basado la expansión de estos años, en parte porque los empresarios siguen incumpliendo las leyes de forma generalizada. Los trabajadores siguen sin recibir la formación a la que tienen derecho y carecen de información y de actitudes preventivas.

Joaquín Nieto, secretario confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CC.OO., considera



que este estado de cosas tiene que cambiar. Por ello, al igual que en años anteriores, con ocasión del 28 de abril, Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, CC.OO. vamos a promover durante el viernes día 27 movilizaciones en la calle y en las empresas para exigir:

- Que el Gobierno salga de su pasividad ante este grave problema y dé satisfacción a las demandas planteadas en la Mesa de Prevención de Riesgos Laborales.

- Que los empresarios cumplan las normas preventivas y accedan a negociar en los convenios acuerdos para actuar sectorialmente en las pequeñas empresas y para poner en marcha la figura del delegado sectorial de prevención.

- La democratización de las Mutuas.



Al tiempo que rechaza la ampliación a toda la vida laboral del período para el cálculo de las futuras pensiones

## CC.OO. emplaza al Gobierno a cerrar con acuerdo la negociación sobre pensiones

Hace cuatro años se llegó a un acuerdo sobre pensiones en menos de cuatro meses, y en esta ocasión las negociaciones se están prolongando más de ocho. Los sindicatos han hecho sus deberes, con la presentación de sus alternativas desde primera hora, pero el Gobierno sólo ha insinuado o adelantado por medio de declaraciones públicas sus propuestas. Para CC.OO., el Gobierno utiliza un doble rasero cuando, en un caso, interrumpe la negociación sobre la reforma laboral con el argumento de que los agentes sociales habían excedido el plazo, y en el otro dilata las negociaciones cuando es interlocutor o agente negociador, como en la mesa de pensiones.

La negociación sobre pensiones o de protección social es importante por sí misma, pero de su desenlace depende también que se recomponga el diálogo social roto con el decreto de reforma laboral o, por el contrario, se produzca una reacción contundente de los sindicatos. Para CC.OO., el futuro de la mesa de negociación de la Seguridad Social depende del Gobierno, y advierte que una nueva imposición que atacara o deteriorara el sistema público de pensiones sería respondida por los sindicatos.

Separación de fuentes de financiación; dotación del fondo de reserva con una cuantía aproximada de 600.000 millones; incremento de las pensiones mínimas, de viudedad y orfandad; correlación de jubilación flexible con ampliación del derecho de jubilación anticipada a los 60 años, ahora limitado a los trabajadores que empezaron a cotizar antes de 1967; correlación de una tabla de carreras contributivas con otra de coeficientes reductores para la jubilación anticipada; convergencia de regímenes; atención a la dependencia y creación de la Agencia de la Seguridad Social, integran el grueso de las demandas de CC.OO. y UGT. Son propuestas que no sólo respetan, sino que refuerzan la estabilidad del sistema público de pensiones, al tiempo que buscan extender y mejorar

la protección social aprovechando que la Seguridad Social goza de una inmejorable salud financiera.

José María Fidalgo, en el informe presentado en el último Consejo Confederal del sindicato, advertía que si el Gobierno modifica radicalmente el carácter contributivo y de reparto de las pensiones de la Seguridad Social o incrementa a todos los años cotizados el período de la base de cálculo de las pensiones, como se ha rumoreado o deslizado a los medios de comunicación por parte de varios miembros del Gobierno, daría al traste con la negociación y provocaría una respuesta sindical proporcional a la importancia de la agresión. «La ampliación a 35 años, en la práctica a toda la vida laboral, para el cálculo de las pensiones supondría reducir en un 25 por ciento la expectativa de pensión de todos los trabajadores y que muchos tendrían dificultades para ser beneficiarios de pensiones de la Seguridad Social, además de modificar radicalmente el carácter retributivo y de reparto de las pensiones de la Seguridad Social a favor de otro de capitalización o privado», señala el secretario general de CC.OO. Esta sería una decisión que tendría enfrente al movimiento sindical y a la inmensa mayoría de la sociedad, según ha manifestado con rotundidad José María Fidalgo.

# Gaceta Sindical

Ahora GACETA SINDICAL ESTÁ TAMBIÉN EN INTERNET.

Todos LOS DÍAS DE LUNES A VIERNES Y ANTES DE LAS CINCO DE LA TARDE.

Contigo DÍA A DÍA TAMBIÉN EN INTERNET.



WWW.CC00.ES