

CC.OO. ANALIZA LAS MEDIDAS DEL GOBIERNO SOBRE LA REFORMA DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN AL DESEMPLEO

MEDIDAS	COMENTARIOS
DESEMPLEO AGRARIO	
<p>Subsidio eventuales (Andalucía y Extremadura) No podrán acceder:</p> <ul style="list-style-type: none"> ? Los que lo soliciten por primera vez ? No hayan sido beneficiarios en ninguno de los 3 años precedentes al de solicitud ? Hayan extinguido su derecho al subsidio por sanción administrativa <p><u>Movilidad geográfica para los beneficiarios del subsidio agrario:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ? Se aplicará a todas las ofertas de trabajo el concepto de "empleo adecuado" ? Se potenciarán y flexibilizarán las ayudas para desplazamientos por trabajo ? Se reforzarán las ayudas y dietas para cursos de formación ocupacional cuando exista oferta de empleo en firme. 	<p>Esta prestación se congela, en la práctica no habrá nuevos ingresos y es por tanto un subsidio a extinguir.</p> <p>Se pretende que los beneficiarios del subsidio acepten cualquier oferta de empleo, aunque sea con cambio de residencia temporal. La medida producirá "competencia" con los trabajadores inmigrantes, incluidos los bajos salarios y presión sobre los contingentes.</p>
<p>Nuevo Sistema contributivo (para todo el Estado español) <u>Cotización:</u> se establece una equiparación progresiva con la del sistema general: Primer año 25%; segundo año 50%; tercer año 75%; cuarto año 100%. <u>Duración:</u> 1 día de prestación por cada 4 de ocupación: Mínimo: desde 360 hasta 539 días de cotización (1 a 1,5 años) = 90 días de duración (3 meses) Máximo: desde 2160 días de cotización (6 años) = 540 días duración (18 meses)</p>	<p>Aunque se dice que el tipo de cotización y su distribución entre empresarios y trabajadores son los mismos que en el sistema general de desempleo, sin embargo la relación entre tiempo cotizado y duración de la prestación es más negativa: en el sistema general un año de cotización da derecho a 4 meses de prestación; en el nuevo sistema agrario un año de cotización da derecho a 3 meses de prestación. Además, este sistema no daría derecho a subsidios del nivel asistencial. No está justificado este peor tratamiento en la prestación ya que se parte del mismo periodo de cotización. En definitiva, es un sistema especial con menos derechos. Afecta no sólo a los desempleados, sino a los trabajadores ocupados en el sector agrario.</p>
<p>Altas en Seguridad Social (S.S.) de trabajadores agrarios</p> <ul style="list-style-type: none"> ? La empresa deberá comunicar, antes de iniciar la prestación de servicios, el alta de cada trabajador y posteriormente las interrupciones, bajas y reanudaciones de actividad. 	<p>Se trata de introducir en el régimen agrario el mismo sistema de comunicación de altas y bajas que en el régimen general de Seguridad Social.</p> <p>La medida es adecuada, pero para que sea eficaz es necesario definir también el sistema de infracciones y sanciones para el</p>

<p>? La S.S. deberá informatizar los datos y cotizaciones de cada trabajador y empresa.</p>	<p>empresario que incumpla.</p>
<p>PROTECCIÓN POR DESEMPLEO</p>	
<p>Se eliminan los salarios de tramitación En el caso de despido improcedente ni el empresario ni la Administración están obligados a pagar los salarios acumulados hasta la sentencia firme o la conciliación. El trabajador recibe la prestación desde el día siguiente al cese. Si la empresa readmitiera al trabajador, aquella deberá integrar al INEM las cantidades percibidas por desempleo.</p>	<p>Es una de las medidas más duras. Afecta al coste del despido (a los trabajadores ocupados que sean despedidos, más que al sistema de desempleo). El tiempo medio de trámites es de 4 meses. En 2001 los salarios de tramitación supusieron alrededor de 80.000 millones de ptas. (480 millones euros). Es una transferencia de renta a las empresas y un ahorro para la administración. El trabajador pierde indemnización, cotización y capacidad de negociación frente a un despido improcedente.</p>
<p>Rentas incompatibles con el subsidio</p> <p>? La indemnización por extinción del contrato de trabajo, sea cual sea su periodificación, forma de pago o denominación, se considerará renta a efectos de acceso al subsidio de desempleo.</p> <p>? También se considerarán rentas las plusvalías o ganancias patrimoniales y los rendimientos <i>que puedan deducirse</i> del montante económico del patrimonio.</p>	<p>Se amplían los conceptos que se consideran renta para acceder al subsidio, por lo que automáticamente se restringe el acceso (problemas para los ocupados mayores de 52 años y Expedientes de Regulación). Respecto a la indemnización, aunque por un lado parece que se le quiere dar el mismo tratamiento que ya tiene a efectos fiscales (sólo se tributa por el exceso respecto a la cuantía legalmente establecida), en el texto se refieren a toda la indemnización. Y lo que es más grave, se considerarán rentas los rendimientos <u>potenciales</u> del patrimonio, aunque no se materialicen en una renta periódica. En definitiva, van a ser rentas a efectos del subsidio lo que no lo son a efectos del IRPF (discriminación con personas en paro).</p>
<p>Los contratos de inserción no tendrán derecho a desempleo Se excepcionan de la pérdida de cotización y de derecho:</p> <p>? Los periodos de trabajo que hasta ahora dan lugar al subsidio de eventuales agrarios (AEPSA en Andalucía y Extremadura) seguirán siendo válidos.</p> <p>? Se excluyen de la medida al personal docente, monitores, personal técnico y de apoyo (no está claro en que programas y supuestos).</p>	<p>Aunque no está claro que programas públicos de empleo son los que no cotizarán y no tendrán derecho a desempleo, al menos hay que pensar en los que dan lugar a un contrato de inserción (Inem Corporaciones e Inem Instituciones). Se añade así un nuevo contrato, junto al anterior de formación, sin derecho a desempleo; afecta a los trabajadores ocupados (En otros países europeos todos los asalariados tienen derecho a desempleo, incluidos los contratos de aprendizaje y de formación, como en Alemania).</p>
<p>Los contratos Fijos discontinuos "periódicos" no tendrán derecho a desempleo</p> <p>? Sólo tendrán derecho a protección de desempleo los trabajadores que</p>	<p>Como ya informamos en su momento, a partir de la reforma laboral de marzo 2001 el Inem envió una circular a todas las oficinas de empleo haciendo esta interpretación de la reforma (en contra</p>

<p>realicen actividades fijas discontinuas <u>que no se repiten en fechas ciertas</u>, es decir, los fijos discontinuos amparados por la relación laboral prevista en el art. 15.8 del E.T.</p> <p>? No tienen derecho a desempleo, porque se consideran trabajadores a tiempo parcial indefinidos, los anteriores fijos discontinuos periódicos (la actividad se repite en fechas ciertas).</p>	<p>nuestra y con dudosa base legal). Ahora pretenden dejarla clara modificando la norma de desempleo.</p> <p>La medida supone un recorte para los trabajadores fijos discontinuos de sectores como enseñanza, determinadas actividades de las administraciones públicas... Y crea problemas en otros donde CC.OO. está regulando periodos más ciertos de actividad a través de la negociación colectiva (como en Hostelería).</p>
<p>Las prestaciones son incompatibles con los periodos de vacaciones no disfrutados</p> <p>? Se retrasa el pago de las prestaciones hasta que el trabajador que las solicita haya disfrutado las vacaciones que le correspondan, con independencia de si el empresario las ha pagado o no en el finiquito de extinción del contrato.</p> <p>? Aunque la empresa haya cesado al trabajador, deberá mantenerlo en alta y pagar las cotizaciones correspondientes al periodo de vacaciones.</p>	<p>La medida parece dirigida básicamente a los contratos temporales y a lo que el propio Ministerio de Trabajo ha calificado insistentemente de fraude empresarial, "las vacaciones las paga el Inem". Sin embargo se le imputa al trabajador la carga de la prueba, pues deberá demostrar que las vacaciones están disfrutadas y cotizadas para poder empezar a cobrar la prestación. Y en todo caso no se resuelve el problema de fondo que es el abuso en la utilización de contratos temporales, encadenamientos, altas y bajas sucesivas. ¿Para cuando el control de la contratación y el trabajo activo del Servicio Público de Empleo en esta tarea?</p>
<p>Emigrantes retornados: más requisitos para tener derecho a prestación</p> <p>Sólo se considerarán trabajadores emigrantes retornados con derecho a subsidio:</p> <p>? Retorno de países no pertenecientes a la Unión Europea (UE) o con los que exista Convenio sobre protección por desempleo.</p> <p>? Trabajadores españoles que hayan salido de España sólo por motivos de trabajo y hayan permanecido y trabajado al menos 6 años en el extranjero.</p>	<p>Aunque la medida está muy confusa, parece que se elimina prácticamente el derecho a desempleo de estos trabajadores: porque se excluyen países (todos los de la UE o que tengan convenio); porque se endurecen las condiciones (hasta ahora al subsidio se accedía por seis meses de trabajo en el extranjero).</p> <p>Tampoco está claro si esta medida eliminaría el reciente RD 1124/2001 que CC.OO. negoció para que se reconociera el derecho a desempleo al personal contratado al servicio de la Administración española en el extranjero.</p>

<p>Capitalización de las prestaciones por desempleo</p> <p>Para los perceptores que formen una Cooperativa, Sociedad Anónima Laboral o se establezcan como autónomos, se sustituye el pago único de la prestación contributiva que existía hasta ahora, por la subvención de las cuotas mensuales de Seguridad Social que correspondan a la suma total de la prestación.</p>	<p>Las organizaciones representativas de Cooperativas y SALES consideran negativa la medida; ya que disponer del total de la prestación en el momento de iniciar la nueva actividad es una medida de fomento de empleo que está vigente desde 1985. En el año 2001 se beneficiaron de la misma 12.000 desempleados.</p>
<p>El derecho a las prestaciones se</p>	<p>Es una de las medidas que identifica</p>

<p>condiciona al "compromiso de actividad" Cualquier tipo de prestación (contributiva, subsidio, REASS, Renta Activa de Inserción) queda condicionada a la suscripción efectiva y obligatoria de dicho compromiso (disponibilidad para aceptar un trabajo adecuado y realizar las acciones necesarias de mejora de la empleabilidad y búsqueda de empleo).</p>	<p>subjetivamente a la persona desempleada como "culpable", que se "instala" en el desempleo y en los subsidios. No es sostenible (ni siquiera jurídicamente) que se condicione la prestación a la firma del compromiso. Lo que puede ser exigible es el cumplimiento de la norma (aceptar una oferta adecuada de empleo, asistir a los cursos de formación, etc.), pero no el derecho que deriva de otros deberes superiores, como el de haber cotizado.</p>
<p>Concepto de "Empleo adecuado" <u>Profesión:</u> la demandada por el perceptor; la habitual (ejercida de 6 meses a 1 año); última actividad realizada; otras que se ajusten a las cualidades físicas y formativas del trabajador. Después de un tiempo, a criterio del Servicio Público de Empleo. <u>Salario:</u> el del sector o convenio, aunque éste sea más bajo que la prestación que se está recibiendo. <u>Contrato:</u> indefinido, temporal, a tiempo completo o parcial. <u>Lugar:</u> se considera adecuado el puesto, si existe alojamiento apropiado (¿); si está en un radio inferior a 50 km. del lugar de residencia; si el desplazamiento no supera 3 horas; si no supone un gasto superior al 20% del salario mensual. <u>Ayudas para desplazamientos:</u> no se precisan cuales, parece que serán fiscales e irán en la nueva reforma fiscal. Infracciones: desde no renovar la demanda, rechazar acciones de empleabilidad, no buscar activamente empleo, incumplimiento del compromiso de actividad... Sanciones: <u>Graves:</u> 1er. rechazo reducción de la prestación 3 meses; 2º rechazo reducción 6 meses; 3er. rechazo pérdida total. <u>Leves:</u> 1ª infracción reducción de la prestación 1 mes; 2ª infracción reducción 3 meses; 3ª infracción reducción 6 meses; 4ª infracción pérdida total.</p>	<p>La consideración de "empleo adecuado" se deja al criterio subjetivo del SPE (al menos a partir de un cierto tiempo en el paro). Las condiciones de movilidad son arbitrarias, sobre todo si se consideran las mismas para cualquier ámbito territorial (las infraestructuras y disponibilidad de servicios públicos no son las mismas en todo el Estado). En otros países donde también se define lo que es una oferta adecuada de empleo (Alemania, Francia, Reino Unido), el trabajador puede rechazar una oferta si: impide atender a responsabilidades familiares (se considera también la situación familiar y no sólo la personal); el salario es inferior al 80% del anterior; el empleo es de pocas horas o con horario muy irregular. Lo que se necesitan son mejores SPE, atención personalizada, tutorías e itinerarios de inserción, mayor capacidad de intermediación, de captación de ofertas (¿qué ofertas de empleo van a ofrecer los SPE cuando actualmente apenas gestionan el 17% de la colocación?).</p>
<p>Compatibilizar prestaciones con salarios. Dos programas: 1. Los beneficiarios de prestaciones (subsidios mayores 52 años y renta activa de inserción) podrán</p>	<p>Hacer compatible la prestación con un bajo salario supone otra transferencia de renta a las empresas (como los salarios de tramitación) y promover una nueva segmentación del mercado laboral.</p>

<p>mantener el cobro de parte de la misma a la vez que trabajan.</p> <p>2. Los SPE facilitarán a las empresas pequeñas una persona en paro para sustituir a un trabajador que esté en formación.</p>	<p>La solución a los problemas de empleabilidad de los trabajadores mayores de 52 años no puede ser el subempleo. Esta medida, junto a la de contabilizar como renta la indemnización por despido para acceder al subsidio, afecta de lleno a estos trabajadores en activo, que son potenciales sujetos de expedientes de regulación de empleo y de despidos individuales.</p>
<p>Ampliar los beneficiarios de la renta activa de inserción (RAI)</p> <p>? Incorporar a los desempleados desprotegidos con mayores dificultades de inserción, preferentemente parados de larga duración, mayores 45 años, discapacitados (no se concreta que colectivos se incorporarían).</p> <p>Actualmente la RAI es sólo para mayores de 45 años que sean parados de larga duración, además de otros requisitos de renta y de haber agotado prestaciones anteriores.</p>	<p>La RAI no es una prestación en sentido estricto porque depende de que exista o no presupuesto anual, no incluye cotización, no es un derecho, sino una asistencia, más próxima a una renta mínima de inserción que a una prestación de desempleo. Es el tipo de ayuda asistencial que le gustaría al gobierno generalizar en sustitución de un verdadero sistema de cobertura al desempleo: atiende a colectivos de difícil inserción laboral, se amplía más o menos en función de la disponibilidad presupuestaria anual.</p>
<p>REFORMA DE LA LEY BÁSICA DE EMPLEO</p>	
<p><u>Contenidos:</u></p> <p>? Definición de la Política de Empleo, con el objetivo de lograr el pleno empleo.</p> <p>? Definición del Sistema Nacional de Empleo y sus principios básicos.</p> <p>? Competencias de los Servicios Públicos de Empleo (SPE), estatal y autonómicos.</p> <p>? Definición de la protección frente al desempleo: políticas activas y prestaciones económicas.</p> <p>? Intermediación laboral: SPE, entidades colaboradoras, entidades públicas o privadas que realicen procesos de cobertura de puestos de trabajo.</p> <p>? Nuevo régimen de obligaciones, infracciones y sanciones de los desempleados.</p> <p>? Ordenación de la competencia sancionadora de los SPE ante las faltas cometidas por los perceptores de prestaciones.</p> <p><u>Modernización de los SPE y ampliación de sus recursos humanos:</u></p> <p>Ampliar el personal del INEM para</p>	<p>La reforma de la Ley Básica de Empleo ha sido una reivindicación sindical no atendida desde que se inició el proceso de transferencias de las políticas de empleo a las Comunidades Autónomas. Resulta doblemente negativo que una Ley de tanta importancia como ésta (define la política de empleo y el modelo de SPE) no se negocie con las organizaciones sindicales y empresariales y que ahora, de forma atropellada y en el mejor de los casos, conozcamos un proyecto sin tener tiempo para opinar. Nos preocupa especialmente la definición que se hace de protección frente al desempleo; evidencia el sentido de toda la reforma: la protección no es un derecho sino un conjunto de <i>políticas activas</i> que los SPE <i>ponen a disposición de los desempleados</i>; las prestaciones económicas están subordinadas a las políticas activas y condicionadas por el "compromiso de actividad" que obligatoriamente tiene que suscribir la persona desempleada; el modelo "ideal" del Gobierno sería el de la Renta Activa de Inserción (ayuda asistencial si se cumplen todos los demás requisitos, sujeta a la existencia o no de</p>

<p>reconocimiento y control de prestaciones. Dotar de personal a los SPE autonómicos para una atención personalizada. Utilización de nuevas tecnologías.</p>	<p>presupuesto anual). Se definen las obligaciones y sanciones para los trabajadores, pero no se articula ningún mecanismo para sancionar a las empresas que cometen fraude en los contratos, cuestión imprescindible para la acción coordinada con la Inspección. La hipotética (y necesaria) ampliación de personal en los SPE se financiará, como viene sucediendo con el conjunto del personal del Inem en los últimos años, con el excedente de cotizaciones sociales (trasvase de ahorro en prestaciones a pago costes de personal para que el Estado no tenga que aportar vía impuestos generales).</p>
OTRAS MEDIDAS	
<p>Bonificación para la contratación de mujeres Actualmente se bonifica el 100% de la cotización durante un año para la contratación indefinida de mujeres inscritas como desempleadas al menos un año y que se reincorporan al empleo en los 24 meses siguientes al parto. Ahora se añaden dos supuestos, en los que cabría también la contratación temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ? Mujeres inscritas como desempleadas menos de 12 meses ? Mujeres que no están desempleadas y se reincorporan a su trabajo indefinido tras la suspensión del contrato por maternidad. 	<p>Las bonificaciones a la contratación son eficaces cuando son selectivas y se identifican bien los colectivos y las situaciones. Cuando se generalizan a multitud de situaciones lo que se consigue en la práctica es reducir el coste empresarial en casos innecesarios (en 2001 sólo se hicieron 231 contratos de este supuesto). Además ahora se rompe el principio de bonificar sólo contrataciones indefinidas; y se bonificaría no sólo el nuevo empleo, sino contratos temporales ya existentes. Para hacer compatible la vida laboral y personal, o promover la incorporación de las mujeres al empleo, lo que se necesitan son más servicios sociales, más guarderías.</p>

CC.OO. y UGT abandonarán la Mesa Negociadora del III Convenio Colectivo Estatal de ETT's si la patronal no apuesta por avanzar en el diálogo, con propuestas serias, para garantizar las mismas condiciones laborales y económicas de los trabajadores en misión con los de las empresas usuarias. Ambos sindicatos denuncian que, desde el inicio de las conversaciones, los empresarios han mostrado una actitud intransigente en la que, además de no presentar propuestas para la negociación, atentan permanentemente contra el diálogo a través del chantaje con cuestiones que exceden del ámbito de la negociación de las condiciones laborales de sus trabajadores. Haciendo una interpretación restrictiva de la Ley que modificó la regulación de las ETT's, amparados en los criterios que realizó la Dirección General de Trabajo, se oponen a la igualdad real de trato de estos trabajadores.
 CC.OO. y UGT tomarán las medidas sindicales oportunas si la patronal no cambia de actitud y continua con su negativa a negociar la eliminación de las discriminaciones, garantizar la seguridad en el puesto de trabajo y asegurar la igualdad de trato.