

ANALISIS Y ESTUDIO RESPECTO DE LA CONTRARREFORMA LABORAL QUE PLANTEA EL GOBIERNO DE RODRIGUEZ ZAPATERO

Después de un año y ocho meses de Gobierno Zapatero, donde los llamados agentes sociales, que en realidad lo conforman la Patronal, los Sindicatos Oficiales y el propio Gobierno, han mantenido ocultas cuales eran sus pretensiones respecto de una nueva contrarreforma laboral que afecta al abaratamiento del despido, a la bajada de costes en la Seguridad Social para los empresarios y en nuevas subvenciones para la contratación laboral, por fin, el Gobierno se ha atrevido a hacer de avanzadilla de esa Contrarreforma y poner en Internet un documento.

Hasta este momento todo ha sido llevado con un sigilo escrupuloso debido fundamentalmente a que saben que los múltiples conflictos internos fundamentalmente de CC.OO. han provocado la formación de muchas organizaciones pequeñas por todo el Estado que unidas a otras organizaciones que ya estaban en otra sintonía distinta a la que aprueban las políticas de la patronal y gubernamentales, podemos generar un estado de opinión contrario a dicha contrarreforma. En este documento intentaremos desmenuzar de forma explícita en que consiste la propuesta del Gobierno y que repercusiones puede tener para la clase trabajadora. Sin más preámbulo entramos en el análisis:

1.- MEDIDAS PARA REDUCIR LA TEMPORALIDAD Y EVITAR LOS ABUSOS EN CONTRACCIÓN TEMPORAL.

Lo primero que debemos de apuntar es el lenguaje que usa el Gobierno, es una mascarada respecto a la realidad, y siempre habla de sus medidas con un lenguaje positivo:

- a) Los trabajadores que en un plazo de 36 meses hubiesen suscrito dos o más contratos temporales sucesivos con la misma empresa, sea directamente o a través de empresas de trabajo temporal, mediante las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, durante un periodo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Se excluyen los contratos de interinidad, de relevo y formativos.
- b) Los convenios colectivos deben evitar el encadenamiento de contratos temporales. La ley hablará de encadenamientos de contratos temporales con distintos trabajadores que cubran un mismo puesto de trabajo de manera sucesiva y encadenamiento de contratos temporales con el mismo o distintos trabajador para realizar trabajos fijos, periódicos o discontinuos.

COMENTARIO:

Los contratos de trabajo en el ordenamiento jurídico español, su naturaleza, justificación y objetivo responden a una causa, es decir, son causales. Evidentemente, lo que está ocurriendo es que existen contratos de trabajo temporales para actividades continuas. Por lo que muchos de estos contratos temporales resultan estar celebrados en fraude de ley, lo que trae como consecuencia que en muchos casos cuando el trabajador demanda por despido improcedente la demanda prospera. Pero el Gobierno y sus sindicatos con estas normas siguen empeñados en regular la contratación eventual, basándose en la utilidad de la misma (respetando una absoluta libertad para los empresarios), la cuestión sería tan sencilla como ampliar las causas de la contratación indefinida. Otro problema que surge es qué se considera el mismo puesto de trabajo, con esto queremos decir, que en la interpretación de la norma que se pretende cabe una absoluta indefensión jurídica para el trabajador, puesto que las condiciones expuestas para evitar la concatenación abusiva son muy manejables por el propio empresario.

Por otro lado también cabe esperar la reacción de los empresarios a evitar la prórroga de los contratos, con lo que el trabajador legitimado tendría que demostrar una situación respecto del puesto de trabajo en lo que se refiere a la ocupación del mismo puesto de trabajo por varios trabajadores que el mismo no hubiera vivido. En definitiva la medida nos parece que en absoluto es clara, no nos resulta eficiente y además tiene muchos vacíos jurídicos, entre ello el papel de la representación sindical en el control de este tipo de contratación.

Coordinadora Sindical de Andalucía

- a) Nueva regulación del contrato temporal de obra y servicio que clarifique las causas de su utilización y la desvincule de las contrata o subcontratas. El carácter temporal de la contratación o subcontratación de obras y servicios no constituirá, por sí misma, causa suficiente para esta modalidad contractual.
- b) Definición legal lo más precisa posible de lo que deba entenderse por contrata o subcontrata.
- c) Introducir en el contrato de fomento de la contratación indefinida (este es el contrato de los 33 días) un elemento causal, específico para los supuestos de contrata y subcontratas, que permita la inclusión al inicio en el propio contrato individual de condiciones más precisas de extinción, vinculadas a una condición extintiva expresa y una indemnización en función de la antigüedad.
- d) Establecer modificaciones en el procedimiento actual de extinción de los contratos de trabajo, tanto de carácter individual como colectivo, referidos dichos despidos a las causas objetivas que se establecen en el art. 51 y 52 del E.T.. Limitadas a los supuestos de finalización de las contrata o subcontratas en que no existan posibilidades de subrogación o de ocupación de los trabajadores en otras actividades de la empresa, que establezca que dicha finalización es causa suficiente para el despido por razones económicas, y regule para los despidos colectivos un procedimiento específico para estos supuestos.
- e) Tomar como referencia el objetivo de que en las Administraciones Públicas no se supere un 10% de eventualidad.
- f) En la Ley de Contratos del Estado, en los pliegos de cláusulas administrativas fomentarán la introducción en las condiciones de ejecución de los contratos de cláusulas dirigidas a favorecer la estabilidad en el empleo.

COMENTARIO:

Se vuelve a hablar fundamentalmente de las formulas de extinción de la relación laboral, es decir, de la formula de despedir, en lugar de hablar de la formula de conservar la relación laboral.

En cuanto al contrato de obra o servicio, lo que en la práctica está ocurriendo es que está existiendo una utilización fraudulenta por utilizarse en sustitución de los contratos indefinidos, lo que provoca que los despidos sean improcedentes y las indemnizaciones de 45 días por año, al realizar su reconversión a los contratos de fomento con indemnizaciones de 33 días lo que consiguen son tres cuestiones: la primera abaratar el despido por estas causas,

Coordinadora Sindical de Andalucía

la segunda una nueva financiación para las empresas y la tercera provocan un efecto rebote puesto que todos aquellos contratos indefinidos de corta duración serán extinguidos con objeto de no prolongar los costes por despido y sustituidos por contratos de una menor indemnización.

En otro orden de cosas cuando se habla de establecer una regulación nueva para el procedimiento de los despidos por causas objetivas, no se definen, ¿ en realidad lo que se pretende es que los despidos que ahora son considerados colectivos, tengan el mismo procedimiento que los que son considerados individuales?. Al carecer de regulación la realidad consiste en que los despidos por causas tecnológicas, económicas o previsiones de la producción o del mercado, es decir, por cualquier causa, se le indemnice a los trabajadores tan sólo con 20 días por año. ¿ Es eso lo que andan buscando?. Además de poder despedir hasta el 10% de las plantillas cada 90 días, por este tipo de indemnización sin necesidad de presentar un Expediente de Regulación de Empleo.

En cuanto a los contratos de formación hablan de recuperar el carácter esencial de su finalidad formativa. Evidentemente que estos contratos que en su día tuvieron una fuerte contestación social no han servido para la formación en su gran mayoría sólo han servido para abaratar el precio de la mano de obra de los jóvenes, y recibir, los empresarios, subvenciones por parte del Estado.

El fijar en las Administraciones Públicas un referente de un 10% de eventualidad sin adoptar ningún tipo de medida al respecto, supone una actitud neoliberal respecto del propio estado.

Respecto a las cláusulas administrativas en los pliegos de condiciones para la adjudicación de obras del Estado dirigidas a favorecer la estabilidad del empleo. El derecho de la Unión Europea ya prohíbe que esto se tenga en cuenta de cara a la adjudicación de obras, es decir, que hay que dejarlo a la mera voluntad del empresario. Referencia que sin duda será utilizada en los procesos de corrupción de las administraciones para la adjudicación de obras. Sin que sea una medida real.

2.- MEDIDAS PARA PROMOVER LA UTILIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

- a) Mantener la regulación actual del contrato indefinido “ordinario”.
- b) Mantener la regulación actual del contrato de fomento de la contratación indefinida, revisándola en los siguientes términos: incluir la posibilidad de suscribir este contrato con los parados que lleven inscritos al menos un mes como demandantes de empleo. Posiblemente este requisito no se les exija a los trabajadores que provengan de otra empresa con contratos temporales. Y revisar los límites temporales actualmente vigentes para la conversión de contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida.
- c) Modernizar los procedimientos individuales de extinción de contrato por razones objetivas con las siguientes medidas: redactar en términos idénticos la definición de las causas económicas técnicas, organizativas o de producción que justifican la decisión extintiva en los despidos individuales por razones objetivas y en los despidos colectivos. Considerar como improcedentes aquellos despidos objetivos individuales en los que se incumplan los requisitos formales, de manera idéntica a lo establecido para supuestos en el despido disciplinario. Aclarar que la posibilidad de depósito de la indemnización cuando se reconozca la improcedencia del despido prevista para el despido disciplinario, es también aplicable a los despidos objetivos improcedentes en los contratos de fomento de la contratación indefinida. Y precisar el concreto alcance de las facultades de revisión de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de los despidos individuales por razones objetivas.

COMENTARIO:

Está claro, van a imponer el contrato de fomento para la contratación indefinida, que en la práctica significa sustituir todos aquellos contratos cuya indemnización es de 45 días por año, por otros cuya indemnización va a ser de 33 días por año. Lo que puede provocar una oleada de despidos en los trabajadores contratados en la actualidad mediante la primera modalidad. Después pretenden homologar los procedimientos en despidos individuales y colectivos por supuestas causas objetivas, es decir, que pretenden flexibilizar al máximo el procedimiento para los despidos colectivos y por si fuese poco, si el procedimiento fuese fraudulento, entonces sería considerado como despido disciplinario improcedente sin salarios de tramitación.

Primero rebajan el precio de los despidos, después facilitan los procedimientos en los despidos y por último si se demuestra que no existen causas aseguran que te puedan despedir. A esto le llaman favorecer la contratación indefinida.

3.- MEDIDAS PARA MEJORAR LA SEGURIDAD JURÍDICA EN LAS CONTRATAS Y SUBCONTRATAS:

- a) Definir los conceptos: Empresario principal, empresario contratista, empresario subcontratista, contrata de obras y servicios y propia actividad.
- b) Estudiar las responsabilidades de las empresas que intervienen en los procesos de contratación y subcontratación, reforzando la implicación del empresario principal en la cadena de subcontratación mediante obligaciones más intensas en materia de información entre empresas y de comprobación sobre cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social.
- c) Precisar los supuestos de cesión ilegal de trabajadores: Que el objeto de los contratos de servicio entre empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria. Que la empresa cedente carezca de patrimonio, organización o medios propios de producción o que la empresa cedente no ejerza directamente la organización, dirección y control de la actividad de los trabajadores por ella contratados.

COMENTARIO:

Respecto a las contratas y subcontratas, más medidas en la ambigüedad y la indefinición. El propio concepto de contrata y subcontrata significa que la empresa principal contrata a otra para que ejecute los trabajos, es decir, que en esa transmisión ya existe una plusvalía de la empresa principal que sin dedicarse a la actividad que ha contratado deriva la ejecución de dicha actividad obteniendo la empresa principal un beneficio (normalmente), esto repercute en los trabajadores de forma muy directa, puesto que al empresa contratista o subcontratista tiene que aminorar los costes que consisten además de los que debe de tener en el desarrollo de la actividad en la plusvalía de la empresa contratista y en la plusvalía o beneficio de la propia empresa que ejecuta el trabajo. Y el Gobierno pretende que el empresario contratista, es decir, quién lleva la mayor parte de los beneficios controle a la empresa subcontratada, con perdón de la expresión parece que estamos en un cuento de Adas.

La propuesta está clara en el Nuevo Estatuto Obrero, no se puede subcontratar o por lo menos regulen ustedes las causas de subcontratación, los procedimientos y las condiciones. Lo mismo que lo hacen en el contrato de trabajo. Pero se trata de mantener la selva, diciendo que han hecho algo, quien paga las plusvalías al cuadrado o al cubo son los trabajadores.

En cuanto a la cesión ilegal de trabajadores sencillamente hasta el año 95 era un delito, porque es una actividad que provoca el tráfico de trabajadores. Lo único que ocurre es que como han legalizado las empresas de trabajo temporal, precisamente estas empresas su actividad económica consiste en traficar y ceder a trabajadores a otras empresas.

4.- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO.

- a) Definición de discriminación directa o indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo. Incluir expresamente entre los derechos laborales de los trabajadores la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Potenciar la negociación colectiva como instrumento para favorecer la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo entre hombres y mujeres. Reforzar el control de legalidad de los convenios colectivos en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo entre hombres y mujeres. Reconocimiento del derecho de los representantes de los trabajadores a recibir información anual sobre la aplicación en la empresa del principio de igualdad y no discriminación. Exigir de las empresas planes de igualdad.
- b) Establecer un permiso de paternidad, de duración a determinar, como permiso individual y autónomo del padre, independiente del permiso de maternidad.

COMENTARIO:

Claro estas medidas que sobre el papel quedan muy bonitas, serán para los trabajadores y trabajadoras que puedan reclamarlas, puesto que otros saben que en el momento que las reclamen, estarán en la calle.

Como las mujeres que trabajan en la fresa de Huelva o cualquier albañil en cualquier obra del Estado Español. O los cientos de miles de contratos de empleadas del hogar, que no tienen derecho a desempleo y que tienen un régimen en la Seguridad Social especial y que las discrimina respecto del régimen general.

Eso sin contar los cientos de miles que se tiran toda una vida laboral trabajando 20, 30 o 40 años y no están dadas de alta y no tienen derecho absolutamente a nada. Pero la sensibilidad del Presidente del Gobierno, Sr. Zapatero, todavía no llega a eso. Le gusta más la oportunidad política que afrontar realmente la discriminación de la mujer en el trabajo.

5.- MEDIDAS PARA FAVORECER LA UTILIZACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL, EL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO Y EL CONTRATO DE RELEVO.

- a) Establecer que el trabajador a tiempo parcial deba conocer con anticipación su horario de trabajo, mediante la inclusión en el contrato de la distribución de jornada y su concreción.
- b) Fomentar los contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, estableciendo incentivos adicionales a las bonificaciones actualmente existentes.
- c) Eliminar la sobre cotización por desempleo establecida actualmente para los contratos a tiempo parcial de carácter temporal.
- d) Regular de manera separada el trabajo fijo discontinuo, para favorecer que se cubran mediante contratos fijos discontinuos de carácter indefinido las actividades económicas estacionales que se repiten de forma periódica fija o discontinua.
- e) Reformar el contrato relevo para favorecer la estabilidad en el empleo del trabajador relevista.

COMENTARIO:

Comenzando por el final, se habla de estabilidad en el empleo de los contratos relevo, pero no se habla a tiempo completo, por lo que se está fomentando que contratos a tiempo completo se conviertan en contratos a tiempo parcial.

En cuanto a que en el contrato de trabajo venga reflejada cual es el horario de trabajo, eso no dice absolutamente nada, puesto que ese horario puede ser sometido a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de forma individual, por lo que no quedaría reflejada en ningún sitio. Y sería perfectamente legal, teniendo el trabajador que aceptar dicha modificación o autodespedirse reclamando una indemnización de 20 días por año. Lo que sí queda claro es que habrá más incentivos para los empresarios para fomentar la precariedad laboral.

6.- ESTIMULOS O INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

- a) Incentivos al contrato de fomento de empleo (33 días):
- Ampliación de la duración de los incentivos de 2 a 4 años. Para mayores de 45 años y discapacitados bonificación durante toda la vigencia del contrato.
 - Extensión de los incentivos a los jóvenes varones desempleados con edades comprendidas entre 16 y 30 años.
 - Establecimiento de una fecha límite para los incentivos a la conversión de los contratos temporales en indefinidos. Pasada esa fecha no se aplicarán incentivos a los contratos indefinidos que se suscriban con trabajadores que hayan prestado servicios para la misma empresa con carácter temporal, con cualquier modalidad contractual o a través de ETT. Dentro de los seis meses anteriores a la firma del contrato indefinido (excluidos los contratos formativos, de interinidad o de relevo).
 - Establecimiento de bonificaciones adicionales para los contratos a tiempo parcial de carácter indefinido.
 - Sustitución de los actuales porcentajes de bonificación por módulos fijos de ayuda mensual.
- b) Disminución de la cotización por desempleo en el año 2006 de los contratos indefinidos (de 33 días), dicha disminución se mantiene en el 2007 y un 0,25 adicional en el año 2008 hasta alcanzar una rebaja total de 0,50 puntos.
- c) Reducir las cotizaciones sociales para el empleo generado en empresas creadas por jóvenes y mujeres.

COMENTARIO:

Que se pretende una rotación en los puestos de trabajo resulta evidente, puesto que lo que se van a incentivar no son la conversión de los contratos temporales en indefinidos con el mismo trabajador, sino con uno distinto.

Por otro lado ya se acaba con la igualdad para la mujer, puesto que se bonifican determinados contratos en razón del sexo. Potencian los contratos a tiempo parcial también con bonificaciones, se ve claramente que caminan hacia el modelo norteamericano donde para llevar la casa hay que tener tres empleos.

Y por último el dinero que pagan en bonificaciones podían emplearlo en aumentar la cobertura a los desempleados, que tan sólo según sus propias estadísticas llegan a un 70% de la cobertura, existiendo importantes sectores de la población que están en la exclusión social por no recibir absolutamente nada por parte del Estado y tener una situación muy prolongada de desempleo.

7.- MEDIDAS PARA MODERNIZAR EL MARCO REGULADOR DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

- a) Eliminar los actuales sobrecostes en la indemnización por fin de contrato y en las cotizaciones por desempleo a las empresas de trabajo temporal.
- b) Constituir un grupo de trabajo tripartito para analizar la actuación de las empresas de trabajo temporal en los ámbitos que hoy tienen excluidos.

COMENTARIO:

Tienen una enorme confianza en mantener la precariedad laboral que ofrecen las empresas de trabajo temporal y además de montar empresas que hagan un negocio del desempleo y de lo que ellos llaman mercado de trabajo. Sencillamente están traficando con la mano de obra.

8.- MEDIDAS EN EL ÁMBITO DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

- a) La principal medida consiste en rebajar la cotización al FOGASA de un 0,4% a un 0,3%, es decir, un 25%. Porque tienen un superávit de 400 millones € en este organismo.
- b) Ampliar a las empresas de menos de 50 trabajadores el abono del 40% de la indemnización legal no incluyendo los despidos improcedentes.
- c) Revisión del duplo del salario mínimo interprofesional, inclusión de pagas extraordinarias, indemnizaciones por fin de contratos temporales.

COMENTARIO:

Existe una nueva rebaja del 25% en las cotizaciones de los empresarios al FOGASA, por otra parte hay una mayor cobertura ampliando la misma a las empresas de 25 a 50, lo que puede significar un incentivo para la corrupción de las empresas en el sentido de declararlas insolventes.

Por último es cierto que existe una ampliación de la cobertura de la indemnización al trabajador al superar el duplo del S.M.I. y las pagas extraordinarias, y a la vez significa que existe un descanso mayor de los empresarios en sus obligaciones contractuales con los trabajadores. Lluve sobre mojado en el sentido de la ampliación de los beneficios de los empresarios en lugar de ampliar la cobertura al 30% de desempleados que no perciben absolutamente nada.

9.- MEDIDAS PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO.

- a) Extensión del subsidio por desempleo de 6 meses a los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares que agoten una prestación contributiva de cualquier duración y la cuantía del 80% del IPREM.
- b) Consideración de la renta activa de inserción como un derecho subjetivo manteniendo las condiciones actuales de cuantía y duración.
- c) Ampliar la cotización a la Seguridad Social por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo, cuando se trate de trabajadores fijos discontinuos mayores de 52 años, por toda la duración del subsidio a que tengan derecho, tomando como base de cotización la mínima vigente en cada momento.
- d) Eliminación del tope actualmente vigente de un máximo de 6 veces para el nacimiento de derecho a la percepción de la renta agraria.
- e) Igualar la escala que determina la prestación por desempleo de nivel contributivo de los trabajadores eventuales de Régimen Especial Agrario, 1 día de protección por cada tres cotizados.
- f) Ampliación de la cobertura de desempleo a los socios trabajadores temporales de cooperativas cuando se extinga su relación societaria temporal.
- g) Ampliación de la posibilidad de capitalización de 12 a 24 meses para los trabajadores por cuenta ajena que se integran como socios de cooperativas y sociedades laborales con una relación previa en las mismas.

Incremento del 20 al 40% la prestación por desempleo que se percibe en un pago único para constituirse como autónomo.

COMENTARIO:

No ingresan los autónomos en el régimen general de la Seguridad Social. Las mejoras son tendentes al autoempleo, creándose una figura que se da cada día más y que el trabajador se convierte en autónomo, en realidad es que el trabajador tiene que asumir todos los riesgos el empresario ninguno y este continúa sacando la plusvalía del autónomo.

Las mejoras en el régimen especial son migajas, respecto de la cobertura necesaria en esta sociedad para poder subsistir y en cuanto a los empleados del régimen especial agrario, liman una de las discriminaciones tras dejarlos desamparados con el último decretazo del P.P.

10.- MEDIDAS PARA MODERNIZAR LOS SERVICIOS PUBLICOS DE EMPLEO Y FAVORECER LA INTERMEDIACIÓN LABORAL.

- a) Sólo merece la pena destacar la regulación de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro y gratuitas, que en realidad significan un fraude en la mayoría de casos.
- b) Según ellos la mejora de las infraestructuras estatales de desempleo, incluida la informática. Todo esto es muy moderno y sobre todo ¿cómo no? Se trata de lavar un poquito la imagen y vender el producto.

11.- MEDIDAS EN MATERIA DE INSPECCION DE TRABAJO Y S. SOCIAL.

a) Aumentar los efectivos de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y Subinspectores de Empleo y Seguridad Social en 2000 efectivos en la legislatura.

- Incremento del personal de apoyo hasta alcanzar una ratio de 1,15 por cada Inspector o Subinspector al finalizar la legislatura.
- Mejora de la dotación informática y habilitación de nuevas dependencias para las Inspecciones Provinciales donde sea necesario.

b) Participación de interlocutores sociales en la definición de criterios y en la evaluación de actuaciones y resultados.

c) Analizar la participación de los representantes de los trabajadores en las actuaciones inspectoras y su derecho a ser informados sobre los resultados de las mismas cuando de ellas se deriven efectos que se refieran a derechos colectivos o hayan concluido en requerimientos o actas de infracción o liquidación.

c) Campañas específicas de Inspección.

COMENTARIO:

El incremento de la plantilla en todo caso es beneficioso. Pero tendría que existir una modificación legislativa en el sentido de ampliar las competencias de la Inspección, agravar el régimen disciplinario de los Inspectores, protocolizar las actuaciones, aumentar la intervención y la participación de las organizaciones sindicales **denunciantes**, así como planificar las actuaciones de oficio. Por poner un ejemplo es muchísimo más eficaz la Inspección de Hacienda que la Inspección de Trabajo.

Así como cambiar las medidas indicativas o consejeras por medidas coercitivas o sancionadoras. Necesidad de aumentar la eficacia sobre todo en la respuesta a la denuncia que también debe de quedar fijada por ley, así como de su actuación ante los hechos de la denuncia. Por último las actuaciones ante las Administraciones Públicas deben de ser como ante cualquier empresa privada.

12.- OTROS TEMAS.

- a) Creación de un grupo de trabajo para evaluar el funcionamiento de las actuales políticas activas de empleo.
- b) Y otro grupo de trabajo sobre el subsidio agrario y la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en Andalucía y Extremadura.

COMENTARIO:

Las actuales políticas activas de empleo no son ajenas a los intereses económicos del Capital ni de las administraciones en lo que se refiere a las propias políticas propagandísticas de las mismas, generando grandes recursos para las escuelas taller, talleres de oficio, etc... y bajos salarios cuando existen y poca formación para los trabajadores, también constituyen una fórmula de financiación de las organizaciones sindicales oficiales.

Desde aquí apostamos más por una formación profesional reglada, concertada con las empresas privadas en cuanto a prácticas y sin disminución de las plantillas en las empresas por ley.

En cuanto al régimen especial agrario, para entablar ningún tipo de negociación entendemos que se debe de partir de la situación anterior al decretazo del P.P., se debe de estudiar desde la perspectiva de no dejar al descubierto la protección social de los trabajadores eventuales del campo puesto que el medio económico del campo está roto en la distribución de la riqueza.

Una vez cubiertas las necesidades de protección existentes con anterioridad se podría hablar de una homologación de derechos al alza en cuanto a la regulación de la actividad laboral. En esta mesa hay que exigir la interlocución del Sindicato de Obreros del Campo y una representación menor del resto de organizaciones en su conjunto que estamos en la movida, que acompañara a la representación del S.O.C.