

CCOO rechaza la ampliación de la edad de jubilación.



'El Gobierno se precipita con las medidas para reformar el sistema público de pensiones'.

CCOO define la propuesta de retraso obligatorio de la edad legal de jubilación hasta 67 años como una medida innecesaria y desproporcionada.

CCOO recuerda que es prioritario culminar el cumplimiento de lo pactado en 2006, especialmente lo referido a la integración de regímenes especiales en el régimen general y concluir la separación de fuentes de financiación.

CCOO ha hecho público un comunicado en el que afirma, tras conocer las medidas que hoy tiene previsto aprobar el Consejo de Ministros para la revisión del Pacto de Toledo, .que el Gobierno se precipita al concentrar su intervención política en el recorte del gasto en pensiones y renunciar a políticas que posibiliten el aumento de los ingresos; el Gobierno, en lugar de precipitar el debate en materia de pensiones que debe abordarse en los próximos meses, debería dedicar sus esfuerzos a culminar la aplicación del Acuerdo de Pensiones alcanzado en 2006: integrar los regímenes especiales en el Régimen General de la Seguridad Social, acordar el procedimiento de acceso a coeficientes de reducción de edad de jubilación para trabajos de especial penosidad y concluir definitivamente la separación de fuentes de financiación.

Al mismo tiempo, precisa CCOO, la propuesta del Gobierno de retrasar la edad legal de jubilación, favorece de manera injustificada la incertidumbre generada por las informaciones y opiniones que recientemente se han difundido en los medios de comunicación, en buena parte incentivadas por la actuación del Ejecutivo, y que arrojan sombras de duda sobre la salud del sistema público de pensiones. Estas valoraciones, no se corresponden con la realidad. El sistema está sano, funciona y deben evitarse discursos catastrofistas tendentes a justificar planes y reformas que encajan mal en el modelo público de protección social hasta ahora defendido por el Gobierno, señala el sindicato.

En opinión de CCOO, las declaraciones estos últimos días de algunos ministros vinculando las medidas que hoy ha aprobado el Ejecutivo al imprescindible Plan de Austeridad para recortar 50.000 millones de euros, se podrían entender en el marco de las recurrentes campañas de imagen que ocasionalmente ponen en marcha los poderes públicos, pero ni las compartimos ni responden a demandas reales del sistema público., apunta CCOO.

No hace falta reiterar que CCOO se preocupa como la que más por la viabilidad futura del sistema público de pensiones .nadie como los trabajadores necesitan estos sistemas- y recuerda que es la única organización que ha suscrito todos los acuerdos en materia de pensiones de los últimos años, acuerdos con los que se ha comprometido explícita y activamente, sin embargo, advierte CCOO proponer medidas tendentes a ampliar la vida laboral (hasta los 67 años) responden a un criterio de reducción del gasto, innecesario y desproporcionado, que tendrá asegurado el rechazo sindical porque, a nuestro juicio, se deben y es perfectamente posible, en primer lugar, activar fórmulas para incrementar los ingresos y, en segundo lugar, se puede seguir aproximando la edad media real de jubilación a los 65 años, profundizando en las medidas de incentivo y promoción existentes.

Por último, CCOO destaca la contradicción de un discurso como el que difunde el Gobierno, aparentemente centrado en la reducción del gasto, mientras no hace mucho tiempo mostraba su disposición a reducir las cotizaciones y asestar un duro golpe al equilibrio financiero del sistema público de Seguridad Social.

CCOO

(Ver Ediciones Especiales de la Gaceta Sindical).

La elevación de la edad de jubilación es una medida 'innecesaria, injustificada, insostenible y desproporcionada.



CCOO rechaza la propuesta de del Gobierno de elevar la edad de jubilación ordinaria desde los 65 a los 67 años.

Para el sindicato la elevación de la edad de jubilación a los 67 años es una medida "innecesaria, injustificada, insostenible y desproporcionada", en palabras de su secretario general Ignacio Fernández Toxo, quien acusó al Ejecutivo de "meter miedo a la sociedad" con esta propuesta y de "arruinar el crédito de un sistema que goza de buenísima salud".

Toxo ha anunciado el rechazo "frontal" de CCOO a esta medida, y se mostró "absolutamente convencido" de que el retraso de la edad de jubilación "se caerá" durante el trámite parlamentario, en declaraciones realizadas a Radio Nacional.

Toxo recordó que atrasar la edad de jubilación resulta innecesario en España, dado que existe un sistema de jubilación flexible que permite al mismo tiempo jubilaciones anticipadas con penalizaciones en la pensión y la posibilidad de permanecer en el mercado laboral más allá de los 65 años, con una "ligera" bonificación en la pensión.

"Este sistema ha permitido que en los últimos cinco años la edad real de jubilación se haya elevado desde los 62,5 años a 63,5 años y que un 15% de trabajadores que habrían de jubilarse a los 65 lo están haciendo a los 66, 67, 68 años e incluso alguno más", señaló Toxo.

"Una cosa compensa la otra, eso es lo que habría que incentivar y no enviar un mensaje tan negativo sobre el futuro de la Seguridad Social como el que se desprende de la iniciativa que ha planteado el Gobierno", dijo Toxo.

Toxo acusó al Ejecutivo de "meter miedo a la sociedad" con esta propuesta y de "arruinar el crédito de un sistema que goza de buenísima salud". "Claro que va a haber que seguir haciendo reformas en el sistema, pero ésta, si acaso, es la última medida que necesitaría nuestro sistema. Mi opinión es que es innecesario e injusto plantearse un retraso forzado de la edad de jubilación cuando tenemos otras necesidades. Habría que actuar fundamentalmente sobre la estructura de ingresos", añadió.

El secretario general de CCOO aseguró además que la propuesta de elevar la edad de jubilación junto con el plan de recorte de gasto público puede interpretarse como un "mensaje" del Gobierno dirigido a las agencias de calificación que han puesto en duda la confianza en España, a las autoridades comunitarias y a organismos como el Fondo Monetario Internacional (FMI), a quienes por otra parte consideró "absolutamente descalificados" para opinar sobre España teniendo en cuenta que "no acertaron lo que se venía encima".

CCOO

¿Jubilarse a los 67?



Tribuna - Joan Coscubiela. - Si de alguna cosa puede sentirse orgullosa la sociedad española es de cómo se ha gobernado política y socialmente la Seguridad Social.

Con una voluntad de reforma permanente, de lluvia fina, pocas rupturas y con consenso.

El resultado, un sistema sólido y bien gestionado -con independencia de quien gobernara-. Para ello ha sido determinante el papel de los agentes sociales que, aunque con niveles de compromiso e implicación distintos, han contribuido a ello.

La Seguridad Social española está aguantando mejor que otros sistemas el impacto de la crisis y ha sorteado mejor la recesión que los sistemas privados de fondos de pensiones. A pesar de que, a finales del siglo pasado, algunos estudios muy publicitados vaticinaron la quiebra del sistema para el año 2005, hoy se dispone de un Fondo de Reserva de 60.000 millones de euros y es uno de los pocos

presupuestos públicos que aún genera superávit, 8.000 millones de euros en 2009 y una previsión de 2.800 para 2010.

Sin dormirse en los laureles, deberíamos mantener la calma y no caer en la trampa de actuaciones de cara a la galería interna o externa. La propuesta del Gobierno de aplazar progresivamente la edad de jubilación a los 67 años ha acaparado la atención y preocupación de la ciudadanía. Ya habrá tiempo de analizar en profundidad los detalles, pero sorprende que se presente esta propuesta por quien conoce muy bien la Seguridad Social. Vaya por delante que la edad de jubilación real está situada hoy en 63,8 años de media, cuando hace muy poco estaba en 62,5. Ello significa que, de manera progresiva y natural, la edad de jubilación real se va alargando y aproximando a la legal de 65 años. Y que existe un margen importante para incrementar esta edad en más de un año sin acometer un cambio legal generalizado.

En el debate previo a cualquier decisión deberíamos tener presente tres planos: las razones de la propuesta, los impactos que tendría y si hay medidas alternativas para conseguir el mismo objetivo. Las razones esgrimidas, aumentar los ingresos -más años cotizando- y reducir los gastos -menos años cobrando-, mejoraría el equilibrio financiero futuro, en un contexto de aumento de la esperanza de vida. Pero se obvia que los ingresos de la Seguridad Social dependen, sobre todo, de la cantidad de cotizantes y de la calidad -importe- de las cotizaciones. En estos últimos años hemos vivido realidades contradictorias. De un lado, 8 millones de nuevos ocupados han mejorado mucho los ingresos, pero la precariedad en el empleo ha reducido el importe de las cotizaciones medias. El equilibrio financiero de la Seguridad Social depende de razones demográficas y legales, pero, sobre todo, de la cantidad y calidad del empleo. Y en este sentido la sociedad española vive atrapada en una permanente esquizofrenia. No se puede pretender al mismo tiempo hacer más contratos a tiempo parcial, competir con salarios bajos, parar el proceso de mejora del salario mínimo, hacer los ajustes de las empresas con jubilaciones anticipadas y en algunos casos prejubilaciones y que ello no suponga una bajada de ingresos para la Seguridad Social.

La propuesta rompe con la línea de estos últimos años, construida sobre un sistema muy flexible, que permite jubilarse anticipadamente con coeficiente reductor a los 61 -en algunos casos a los 60- y también ampliar la edad voluntariamente más allá de los 65, con beneficios para el trabajador y las empresas. Además, tendría efectos colaterales muy perversos al incrementar aún más la segmentación entre trabajadores. Los de algunas grandes empresas y sectores con regulación trabajadores verían aplazada, aunque fuera progresivamente, la edad real de jubilación. Este impacto sería especialmente grave en términos personales en sectores con una especial dureza en el trabajo -construcción, limpieza-.

Existen medidas alternativas. En la vertiente de los ingresos, mejorar la calidad de las cotizaciones, ligada íntimamente a la calidad de los empleos y los salarios. Y en la vertiente de los gastos, continuar el proceso de aproximación de la edad real, 63,8 años, a la legal de 65. Para ello debería desincentivarse la prejubilación que aplican algunas empresas y que, además, tienen un impacto negativo en el empleo y simultáneamente mejorar los incentivos al aplazamiento voluntario de la edad de jubilación, más allá de los 65. También podrían estudiarse algunos ajustes en la figura de la jubilación a tiempo parcial con contrato de relevo.

Sin duda, lo más importante es no abandonar la senda de reformas permanentes, con sentido global y consenso social.

Joan Coscubiela. Profesor de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de Esade (URL) y ex secretario general de CCOO en Cataluña.

Condiciones económicas años 2009 y 2010 Convenio Estatal de Seguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.



El 19 de enero, en reunión de Comisión Mixta del Convenio Estatal de Seguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, se ha procedido a la aplicación de la cláusula de revisión salarial recogida en su Artículo 37.

Una vez publicado el dato oficial de IPC por el INE del año 2009, situado en el 0,8%, se establecen como definitivas para el 2009 las tablas salariales y demás conceptos económicos aprobados por la Comisión Mixta y publicado en el B.O.E de 17 de febrero de 2009.

Por otra parte en aplicación de los artículos 36 y 37 del Convenio sobre condiciones económicas para el año 2010 la Comisión Mixta elaboró las tablas salariales resultantes por un lado de la consideración del 1% como previsión de inflación tenida en cuenta por el Gobierno para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado de 2010 y por otro de la diferencia entre el 2% aplicado en el 2009 y la inflación real que fue del 0,8% dando una diferencia negativa del (-1,2%), diferencia que se aplica ahora hasta su total compensación, según establece el artículo 37 del Convenio, consecuencia de esto las tablas salariales iniciales de 2010 son las mismas que las definitivas para el 2009.

Hay que resaltar que en el este año 2010 se efectuará en el mes de septiembre el pago único que establece el artículo

38 del convenio colectivo según establece y regula dicho artículo incorporado a las tablas.

También se actualiza en función de los criterios que para cada uno de ellos se viene utilizando anualmente los conceptos regulados en el Art. 39 y 40 (dieta completa, media dieta, kilometraje y compensación por comida).

Por otro lado en aplicación del artículo 60 se establece los nuevos capitales para el seguro de vida, cuya vigencia es para 2010 y 2011.

CONDICIONES LABORALES 2009 Y 2010
(ver en nuestra web: www.comfia.net/asepeyo)

El salario medio en España es casi la mitad que el de Reino Unido, Holanda y Alemania.



La diferencia salarial entre hombres y mujeres en España se reduce del 38% de 2003 al 34,3%, aunque sigue a la cabeza de la UE.

El salario medio en España se sitúa en los 21.500 euros brutos al año, lo que supone casi la mitad de la retribución de más de 40.000 euros de Reino Unido, Holanda y Alemania, y un 20% inferior a la media de la UE, según un informe elaborado por Adecco y la escuela de negocios IESE sobre la evolución del salario en 14 países europeos entre 2003 y 2008.

En concreto, la retribución media en el Viejo Continente alcanzó los 27.036 euros en 2008. Reino Unido encabezó el ranking de remuneraciones, con 46.058 euros para los empleados de jornada completa, seguido de Holanda (42.720 euros) y Alemania (40.914 euros).

En el extremo opuesto, Hungría, Eslovaquia, Rumanía y Bulgaria, los cuatro últimos miembros incorporados a la UE de los Veintisiete, no superan los 10.000 euros al año de salario.

Con todo, los tres países con mayor remuneración bruta redujeron su diferencia con aquellos con los salarios más bajos, que suponía 11,9 veces más en 2003 y que ahora se sitúa en 7,8 veces.

Por sectores, los servicios privados cuentan con la remuneración media más elevada, con 27.774 euros, un 2,7% más que la media y un 15,6% más que los 24.025 euros de la construcción, el sector con menor salario.

Por su parte, España cuenta con una retribución mayor en las manufacturas, con 24.023 euros anuales, mientras que

los servicios privados superaran los 20.000 euros y la construcción se queda en 19.910 euros.

DIFERENCIAS SALARIALES POR SEXO.

En cuanto a la brecha salarial entre hombres y mujeres, los 14 países analizados presentan mayores remuneraciones para los varones en un 28%, con 29.341 euros, cifra que mantiene las diferencias de salario por sexo desde 2003.

En este sentido, España se sitúa como el cuarto país de la UE con mayor brecha salarial, al retribuir a los varones un 34,4% más que a las mujeres (24.020 y 17.866 euros, respectivamente), si bien redujo las diferencias con respecto a 2003, cuando ocupaba la segunda posición, con un 38%.

Por último, los servicios privados representan el sector con mayor disparidad en Europa, con una diferencia salarial del 32,9%, al igual que en España, donde la brecha en las manufacturas asciende al 35,5%, mayor que la media pero superior a la de siete países.

Europa Press

CCOO denuncia la insostenible y anómala situación de los trabajadores de las mutuas.



La Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO (COMFIA) ha denunciado la insostenible y anómala situación que sufren los trabajadores y trabajadoras de las mutuas, que tienen que soportar los perjuicios de ser considerados del sector privado, por sus empresas, y del sector público, por la Administración.

Los trabajadores de las mutuas pueden ser despedidos, sancionados o trasladados por sus empresas, pero no pueden negociar libremente sus condiciones retributivas. Por otro lado, la Administración les impone un tope a sus incrementos salariales, pero no les permite beneficiarse de la garantía de estabilidad en el empleo o de la recuperación del poder adquisitivo perdido.

Según recuerda COMFIA, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2010, en su Disposición Adicional Séptima, establece que las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales estarán sometidas a las mismas limitaciones que las del personal laboral del sector público; es decir, que su masa salarial no podrá experimentar un crecimiento superior al 0,3%. Sin embargo, el convenio colectivo sectorial para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes, suscrito entre los sindicatos y patronales para 2008-2011, establece un incremento salarial inicial para 2010, equivalente al IPC

previsto que, de acuerdo con esta Ley de Presupuestos, se sitúa en el 1%.

Este contrasentido ha sido denunciado reiteradamente por COMFIA-CCOO, sin que la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, órgano que tiene encomendado la tutela de las Mutuas, haya garantizado la aplicación de las condiciones salariales derivadas del convenio. Es decir, estos trabajadores pueden ser despedidos sancionados o trasladados por sus empresas, pero no pueden negociar libremente sus condiciones retributivas. Además, la Administración les impone un tope a sus incrementos salariales para 2010, pero no les permite beneficiarse de la garantía de estabilidad en el empleo o de la recuperación del poder adquisitivo perdido, tal y como Sí harán los funcionarios a través del acuerdo suscrito por el Gobierno con las Organizaciones Sindicales.

Para COMFIA-CCOO este ataque contra el derecho a la negociación colectiva no es un hecho aislado, sino que se enmarca en una campaña de agresión permanente contra los derechos de un colectivo cercano a los 28.000 trabajadores y trabajadoras en las Mutuas, que el director general de Ordenación inició hace poco más de un año. La prohibición para crear nuevos puestos de trabajo, establecida en la Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social de fecha 16 de abril de 2009, la drástica reducción del presupuesto para prevención pública de riesgos laborales, dictada en la Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, de fecha 30 de junio de 2009, así como la obligación de amortizar los puestos de trabajo con funciones comerciales, decretada en un oficio de la Dirección General de Ordenación, de fecha 2 de junio de 2009, son algunas acciones emprendidas por la Administración. Además, no presta la más mínima atención al goteo continuo de despidos que se vienen produciendo en las Mutuas desde el pasado año, ni a la insostenible situación que viven los trabajadores de algunas Sociedades de Prevención dependientes de las Mutuas.

CCOO

Mutuas de accidentes: ni públicas, ni privadas, ni todo lo contrario.



Para COMFIA-CCOO los trabajadores y trabajadoras de las mutuas tienen que soportar los perjuicios de ser considerados del sector privado, por sus empresas y del sector público, por la administración.

La Ley 26/2009, de Presupuestos Generales del Estado para 2010, publicada en el BOE el pasado 24 de Diciembre, en su Disposición Adicional Séptima, establece que las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales estarán sometidas a las mismas limitaciones

que las del personal laboral del sector público estatal, es decir, que su masa salarial no podrá experimentar un crecimiento superior al 0,3%

Sin embargo, el Convenio Colectivo Sectorial para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes, suscrito entre las organizaciones sindicales y patronales para el periodo 2008-2011, definió para estos trabajadores y trabajadoras un incremento salarial inicial para 2010, equivalente al IPC previsto que, de acuerdo con esta misma Ley de Presupuestos, se sitúa en el 1%.

Este contrasentido ha sido denunciado públicamente por COMFIA-CCOO en repetidas ocasiones, sin que hasta el momento, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, órgano que tiene encomendado la tutela de las Mutuas, haya garantizado la aplicación de las condiciones salariales derivadas del Convenio Sectorial, como le ha sido requerido por este sindicato, tanto verbal como formalmente.

Es decir, estos trabajadores pueden ser despedidos por sus empresas, incluidos en un ERE, sancionados o trasladados de una punta a otra del país, pero no pueden negociar libremente sus condiciones retributivas. Por otro lado, la administración les impone un tope a sus incrementos salariales para 2010, pero no les permite beneficiarse de la garantía de estabilidad en el empleo o de la recuperación del poder adquisitivo perdido, tal y como sí harán los funcionarios a través del acuerdo suscrito por el Gobierno con las Organizaciones Sindicales.

Para COMFIA-CCOO este ataque contra el derecho a la negociación colectiva no es un hecho aislado, sino que se enmarca en una campaña de agresión permanente a los derechos de los trabajadores y trabajadoras de las Mutuas, que el Director General de Ordenación inició hace poco más de un año.

La prohibición para crear nuevos puestos de trabajo, establecida en la Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social de fecha 16 de Abril de 2009, la drástica reducción del presupuesto para realizar prevención pública de riesgos laborales, dictada en la Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, de fecha 30 de Junio de 2009, así como la obligación de amortizar los puestos de trabajo con funciones comerciales, decretada en un oficio de la Dirección General de Ordenación, de fecha 2 de Junio de 2009, son algunos ejemplos de acciones emprendidas por la administración que, sumada a la actual, repercuten negativamente en un colectivo cercano a los 28.000 trabajadores y trabajadoras en las Mutuas.

Mientras Seguridad Social se centra en adoptar todas estas medidas lesivas, sin consenso ni consulta previa a las organizaciones sindicales, parece no prestar la más mínima atención al goteo continuo de despidos que se vienen produciendo en las Mutuas desde comienzos del pasado

año, ni a la insostenible situación que viven los trabajadores y trabajadoras de algunas Sociedades de Prevención dependientes de las Mutuas, cuya responsabilidad también alcanza, en mayor o menor medida, a la administración.

COMFIA-CCOO ha solicitado a su gabinete jurídico un informe para valorar la adopción de medidas legales y considera urgente acometer una reforma mediante una norma, con el rango y el consenso suficiente, para definir de una manera clara y estable la naturaleza, funciones y límites en la gestión de las Mutuas, garantizando a la vez la seguridad jurídica suficiente para gestionar adecuadamente las prestaciones que tienen encomendadas.

COMFIA-CCOO Agrupación de Seguros

Real Decreto que amplía y modifica el Reglamento general de colaboración en la gestión de las Mutuas de Accidentes.

El Consejo de Ministros aprobó un Real Decreto que amplía y modifica el Reglamento general de colaboración en la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (Mateps).



El texto legislativo, elaborado por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, incorpora un nuevo título relativo a las modalidades de colaboración y cooperación y modifica algunos artículos del reglamento vigente para fortalecer la separación de su actividad como entidades colaboradoras de la Seguridad Social y como servicio de prevención.

Además, agiliza y facilita la gestión de las Mutuas y prohíbe la actividad mercantil de los directivos en relación con su patrimonio, así como la percepción de cualquier retribución con cargo a la sociedad de prevención por los trabajadores de la entidad y viceversa.

Con esta norma, la Seguridad Social adapta el citado reglamento a las nuevas formas de colaboración y cooperación ya materializadas en las primeras agrupaciones mutuales. con el fin de obtener mayor eficacia y racionalización en la utilización de los recursos públicos que gestionan las Mutuas.

En este sentido, distingue dos modalidades: las entidades mancomunadas, que permiten la puesta en común de los recursos adscritos a las mutuas para una utilización más eficaz de los recursos públicos que gestionan; y los centros mancomunados, que tienen como fin establecer instalaciones y servicios para prestar la asistencia sanitaria y recuperadora precisas a los trabajadores incluidos en el ámbito de protección de las mutuas partícipes.

Asimismo, se revisa la regulación contenida en el artículo 12 del Reglamento relativa al establecimiento por las Mutuas de servicios sanitarios y recuperadores.

La reforma del articulado se refiere también al régimen de actuación de las Mutuas como servicios de prevención ajenos, reforzando la independencia y autonomía de estos servicios respecto de su actividad como entidad colaboradora en la gestión de la Seguridad Social.

En relación con la actividad de coordinación y tutela que ejerce el Ministerio de Trabajo e Inmigración, el proyecto suprime algunas autorizaciones previas y las sustituye por otros mecanismos más flexibles y eficaces, que dotarán de mayor agilidad y facilidad la gestión de las Mutuas.

El Gobierno prohíbe que directivos de mutuas compren o vendan su patrimonio.



El Consejo de Ministros aprobó hoy el Real Decreto por el que se prohíbe expresamente que los directivos de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales compren o vendan patrimonio de las mismas.

Según esta norma, el director gerente de una mutua no podrá comprar ni vender para sí mismo cualquier activo patrimonial de la entidad ni contratar con la mutua actividad mercantil alguna ni directamente ni por persona o entidad interpuesta.

De esta forma, se establece por primera vez este tipo de prohibición en un Real Decreto, según señalaron a EFE fuentes del Ministerio de Trabajo.

Además, los trabajadores de las mutuas, como entidades colaboradoras de la Seguridad Social, no podrán cobrar por un servicio que se derive de la actividad de la mutua como sociedad de prevención porque es un servicio privado.

A su vez, quienes trabajen para las mutuas, como sociedades de prevención, no podrán cobrar por ningún concepto derivado de su actividad como entidad colaboradora de la Seguridad Social.

Es decir, se separa completamente la actividad de la mutua como entidad pública y colaboradora de la Seguridad Social de su actividad como sociedad privada de prevención, explicaron las fuentes.

En cuanto a la tutela que ejerce el Ministerio de Trabajo en las mutuas, el proyecto también suprime algunas

autorizaciones previas y las sustituye por mecanismos más flexibles y eficaces para dar mayor agilidad a su gestión.

Con esta norma, la Seguridad Social adapta el reglamento a las nuevas formas de colaboración y cooperación en las agrupaciones de las mutuas para obtener "mayor eficacia y racionalización" en la utilización de los recursos públicos que gestionan las mutuas.

El decreto establece dos modalidades: las entidades mancomunadas y los centros mancomunados, que permiten poner en común recursos adscritos a las mutuas y edificios o instalaciones a la hora de prestar asistencia sanitaria.

EFE.

Una experta del CES advierte que con las condiciones laborales actuales "el despido es ya flexible".



La experta en derecho laboral del Consejo Económico y Social, Margarita Ramos, ha explicado que las condiciones laborales actuales permiten un "despido flexible" tal y como han demostrado los numerosos despidos producidos durante la crisis.

Así lo ha explicado en una entrevista concedida a Europa Press, Ramos que ha señalado que en dos años se han producido más de 2 millones de despidos bien mediante expedientes de regulación de empleo, fin de contrato o despido con indemnización. "Esto quiere decir que el despido es flexible, porque si no los empresarios no podrían indemnizar".

La también profesora de Derecho en la Universidad de La Laguna ha explicado, además, que existiendo otro tipo de opciones para evitar el despido, como puede ser "la reducción de jornada de empleo o la suspensión de contrato durante seis meses", no se plantea.

"Nos hemos encontrado con despidos individuales bien pagados y despidos colectivos", aseveró la Catedrática en Derecho al Trabajo que insistió además en que el mercado laboral español tiene una "alta tasa de temporalidad", que ha generado, además, "un alto índice de contratos sin renovar".

Margarita Ramos ha lamentado, además, que "en el momento actual se plantea la recuperación económica, sin que sea incompatible con seguir destruyendo empleo". En

este sentido, puntualizó además que la falta de negociaciones entre la patronal sindicatos y el Gobierno de España ha provocado que la contratación se haga "a nivel individual", sin "un marco concreto sobre el que negociar".

"La negociación colectiva, en donde sindicatos y empresarios negocian las condiciones de trabajo (conciliación de la vida familiar, igualdad, horarios, entre otros) ha estado bloqueada durante un año. Esto ha provocado la pérdida de un marco concreto de las condiciones colectivas de trabajo", explicó la experta del CES.

"Sin este marco, convencionalmente pactado, el contrato se hace en el marco individual y entonces el empresario puede, por ejemplo, pedir más horas de trabajo, hacer horas extraordinarias sin cobrar o restricciones de salario y en las condiciones de trabajo y que haya un deterioro progresivo de dichas condiciones laborales", aclaró Margarita Ramos. TUTELAR EL DERECHO AL TRABAJO.

En esta misma línea, la experta ha señalado que la situación de crisis ha aumentado la economía sumergida con "con actividad empresarial no declarada o contratos no declarados". De ahí, que instituciones como la Organización Internacional del Trabajo recomiende la intervención de las administraciones.

"El Gobierno de España está adoptando decisiones acordes a estas recomendaciones" con políticas activas para fomentar el empleo como reducción de impuestos o reducción de las cuotas a la seguridad social; y pasivas que están dirigidas especialmente a los desempleados.

"Hay que actuar en estos frentes pues hay que velar por el derecho y la tutela de los trabajadores con el fin de conservar las condiciones laborales" lo que permitirá, una vez se recupere el mercado financiero, relanzar la economía.

Europa Press

Las reformas silenciadas.



Se habla de reforma laboral pero se silencia lo que de verdad motiva la baja productividad y capacidad exportadora de la

economía española. Pues se hace la vista gorda sobre la responsabilidad que tiene el contexto socio-institucional que ha venido primando operaciones especulativas y pelotazos inmobiliarios".

En los últimos tiempos hemos oído que la economía española necesita reformas estructurales que la ayuden a salir de la crisis. Pero cuando ese clamor favorable a las reformas se concreta, sólo una acostumbra a proclamarse con unanimidad: la reforma del mercado de trabajo. Atendiendo a las noticias de prensa, esta fue la principal recomendación que hizo el presidente del Banco Central Europeo en su visita a España, remachada, además, por el gobernador del Banco de España y el presidente de la patronal. Parece como si se trataran de ocultar las más graves irresponsabilidades y debilidades empresariales, financieras o inmobiliarias que provocaron la crisis mirando para otro lado, hacia ese chivo expiatorio del mercado de trabajo.

Merece la pena recordar que el salario medio y el coste laboral por hora trabajada se sitúan en España muy por debajo, no ya de la media de la UE de los 15, sino también de la media de la UE ampliada de los 27 países. Porque la evolución de los salarios en España arrastra todavía la enorme pérdida de poder adquisitivo que sufrieron con la inflación y la represión de la posguerra, que se recuperó durante el tardo-franquismo, para moderarse de nuevo con los pactos de la democracia y con el reciente aumento del trabajo precario. Por lo tanto, puestos a buscar responsabilidades, no son los modestos costes salariales los que han venido lastrando la competitividad y haciendo tan deficitaria la balanza comercial en nuestro país, sino la escasa productividad y vocación exportadora de las empresas. En este contexto y con una tasa de paro que dobla a la de los países de nuestro entorno parece una broma de mal gusto hablar de que hay que flexibilizar el mercado de trabajo, abaratar el despido o desvincular la evolución de los salarios de la del coste de la vida, para hacer que el coste laboral caiga todavía más por debajo de la media europea a la vez que se da rienda suelta a las inversiones especulativas y/o improductivas engrasadas con dinero público, atentando contra la convergencia de ingresos y la cohesión social.

En suma, que se habla de reforma laboral pero se silencia lo que de verdad motiva la baja productividad y capacidad exportadora de la economía española. Pues se hace la vista gorda sobre la responsabilidad que tiene el contexto socio-institucional que ha venido primando operaciones especulativas y .pelotazos inmobiliarios. y, como consecuencia, un empresariado más preocupado de cuidar sus relaciones que de orientar bien sus inversiones hacia la eficiencia de los procesos y la calidad de los productos. El propio presidente de la patronal viene a ejemplificar este tipo de empresariado cuyo éxito pecuniario no es fruto de producciones, sino de relaciones que facilitan pingües operaciones, privatizaciones y contratos que poco tienen que ver con la épica del .empresario innovador., la competitividad y las mejoras.

Mientras tanto, se silencian las reformas pendientes de la economía española que van, desde las relacionadas con esos dos protagonistas de la crisis que son el ladrillo y las

finanzas. Hasta las ligadas a la agricultura, el agua o el territorio.

José Manuel Naredo es economista y estadístico

Hacienda admite abusos al contratar servicios en la administración.

La Intervención General de la Administración del Estado (IGAE) reconoce que se está abusando de la fórmula de contratos de servicio en la Administración para sufragar la escasez de personal laboral o funcionarios.

El último informe financiero que acaba de elaborar la IGAE, dependiente del Ministerio de Hacienda, correspondiente al año 2008, pone en evidencia una multitud de irregularidades en el control del gasto y la gestión del personal en la Administración estatal. La Intervención recalca cómo "ante la falta de recursos humanos suficientes, los órganos gestores están recurriendo a figuras como el contrato, la encomienda o el encargo, desvirtuando la naturaleza con la que nace la contratación administrativa". Los ejemplos que pone son múltiples.

En el caso del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, se está utilizando la contratación de servicios "para externalizar tareas que debe realizar con sujeción al derecho administrativo y actividades y que cubren necesidad de carácter permanente".

En el Ministerio de Educación y en el de Industria ocurre algo parecido. Se externalizan labores propias de estos departamentos, como la gestión de ayudas, "con lo que se corre el riesgo de romper la homogeneidad de criterios" entre el personal interno y el externo.

Pone como ejemplo Red.es, entidad empresarial del Ministerio de Industria, que a través de ellas o los convenios negocia proyectos con otras entidades.

OTRAS IRREGULARIDADES: INEM, UNED, MUTUAS, ICEX, PUERTOS AENA.

La Discriminación de Género

Un hecho para la reflexión social.

Aunque se están implantando políticas para impulsar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, es un hecho meramente formal, siendo una constatación que aún aplicando los Planes de Igualdad en las Empresas, se sigue evidenciando que son las mujeres quienes sufren más discriminación y siguen teniendo peores condiciones laborales. Sí que existe un mayor conocimiento de los derechos de los empleado/as a la igualdad de oportunidades y de trato, pero en el mercado laboral se produce con frecuencia la discriminación basada en el embarazo y la maternidad y continúa la segregación

horizontal y vertical. Las mujeres predominan en empleos a tiempo parcial y de manera involuntaria. A pesar de los avances logrados en el ámbito de la educación, las mujeres siguen siendo más numerosas en los puestos peor remunerados. Estando subrepresentadas en los cargos ejecutivos, directivos y técnicos. Es importante crear las condiciones para la participación activa de los hombres en las responsabilidades familiares (corresponsabilidad) para atender la necesidad de conciliar la vida laboral y personal, en especial en lo que respecta al cuidado de los hijos y de las personas dependientes.

Existe una estrecha vinculación entre las tasas de fecundidad, una mejor educación, una elevada participación de la mujer en la fuerza de trabajo y las políticas de no discriminación destinadas a alcanzar un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares. El comportamiento de los hombres debe cambiar, ya que las responsabilidades parentales compartidas son fundamentales, para eliminar los obstáculos basados en estereotipos de género. Un tímido cambio de actitud en algunos padres que hacen uso de los permisos de paternidad y comparten las responsabilidades familiares, pone de manifiesto un cambio paulatino de actitudes orientadas hacia la eliminación de los estereotipos de género, que en conjunción con políticas activas, y una legislación innovadora, llevarían hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, como también es muy importante la toma de conciencia de la "paternidad" como un valor social y una responsabilidad de carácter social.

Sección Sindical CCOO Asepeyo.

