

## **ESPECIAL MERCADO DE TRABAJO**

### **ACUERDO SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO: MÁS DINERO A LOS EMPRESARIOS SIN MODIFICAR LA CAUSAS DE LA PRECARIEDAD**

Después de dos años de negociación entre sindicatos, patronal y gobierno, han llegado a un acuerdo titulado “Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo”.

Según se recoge en el mismo es una continuidad del Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo 1997, el cual merece a los firmantes “a la vista de sus resultados, una valoración positiva”..... Se hace esta afirmación a pesar de que ha demostrado sus nulos efectos en la disminución real de la temporalidad, (en 1997 estaba en el 33% y en la actualidad en el 34%), de haber abaratado el despido improcedente de 45 a 33 días por año y gastado miles de millones de Euros en bonificar a los empresarios.

Los contenidos principales son:

#### **1. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN:**

Se amplía el uso del contrato indefinido de fomento del empleo a los supuestos de conversión de contratos de duración determinada o temporal, hasta el 31 de diciembre de 2007.

Se incide en esta vía, a pesar de que es un contrato con indemnización por despido inferior a la general -33 días por año con un máximo de 24 mensualidades en lugar de 45 días por año y máximo de 42 mensualidades- y, como pone de manifiesto el propio estudio de los expertos, la tasa de supervivencia de estos contratos cae de manera vertiginosa a partir del momento en que dejan de contar con subvención (No es de extrañar pues, que la subvención permite perfectamente asumir, cuando no supera, la cuantía de la reducida indemnización por despido). En definitiva, se insiste en la vía de fomentar empleo en gran parte de las ocasiones temporal y, además, financiado con cotizaciones sociales.

Por otra parte, de nuevo, se elude establecer ningún tipo de garantía efectiva de estabilidad en el empleo (no existe ninguna obligación de mantenimiento del contrato por un mínimo de tiempo).

Con esta fórmula no solo se legaliza de nuevo el blanqueo de contratos temporales fraudulentos sino que se fomenta su utilización como paso previo a la obtención de subvenciones.

## **2. PROGRAMA DE BONIFICACIONES**

Se mantienen los mismos grupos de personas desempleadas a las que hoy se aplican y se extiende a los jóvenes de entre 16 y 30 años.

Estas bonificaciones serán fijas en lugar de un porcentaje de las bases de cotización, como hasta ahora, extendiéndolas hasta cuatro años (actualmente son dos) excepto para los mayores de 45 años, exclusión social, personas con discapacidad y violencia de género que será durante toda la vigencia del contrato.

Además de la crítica general del uso de bonificaciones para incentivar lo que debería ser consecuencia simplemente del cumplimiento general de la ley, hay que señalar al menos cuatro aspectos que merecen una valoración negativa.

1. No se establece ninguna obligación de crecimiento neto ni de mantenimiento del empleo bonificado.
2. Se ha optado por un sistema de bonificación lo que supone la autoliquidación por la empresa y por tanto un menor control de la administración, frente al sistema de subvención que exige la solicitud, la comprobación del cumplimiento de los requisitos, etc., en definitiva un mayor control de las subvenciones. Tratándose de cantidades a tanto alzado el procedimiento adecuado sería el de subvención (que elimino el PP en 1997).
3. Finalmente, el sistema de cuantía a tanto alzado incentiva particularmente la contratación en las categorías con salarios menores (independientemente de las tareas que se realicen luego). Ello incrementa notablemente los beneficios empresariales.

### **PLAN EXTRAORDINARIO DE AYUDAS A LAS EMPRESAS:**

Se pone en marcha un llamado “Plan Extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo” por el que se bonificará con 800 € al año durante tres, a la conversión en indefinidos de los contratos temporales suscritos con anterioridad al uno de junio de 2006, siempre que la transformación se efectuó con anterioridad al uno de enero de 2007.

Con este Plan extraordinario, no solo se legaliza el blanqueo de contratos temporales fraudulentos (no se controla si era o no válido) sino que se fomenta su utilización hasta finales de año como paso previo a la obtención de subvenciones.

Con ambas medidas –contrato de fomento indefinido de fomento del empleo y bonificaciones- se pueden conseguir avances en el empleo indefinido a corto plazo que, serán neutralizados en no mucho tiempo, en la medida en que la flexibilidad existente, en materia de contratación temporal va a permitir que las empresas continúen utilizando a placer los contratos temporales.

Esta medida parece más una campaña de imagen para asegurar algún efecto inmediato de la reforma, en los dos próximos años coincidiendo con los periodos electorales, que además va a comportar un importante coste sacado de las cotizaciones sociales. Lo que Zapatero ha llamado el “enorme gasto que emprende el gobierno..”

### **3. REDUCCIÓN DE COTIZACIONES A LOS EMPRESARIOS:**

Rebajara la cotización a los empresarios en dos contingencias: Desempleo y FOGASA a partir del 1 de julio de este año.

- a) La cuota al Desempleo de los empresarios en los contratos indefinidos disminuirá 0,25 puntos desde el 1 de julio de 2006 y otro 0,25 adicional desde el 1 de julio de 2008, hasta alcanzar una rebaja total de 0,5 puntos. La cuota que pagan los trabajadores/as se queda como está.

Las ETT se beneficiarán aún más, ya que tendrán una rebaja en las cotizaciones del desempleo de los contratos temporales en un punto, pasando del 7,7% al 6.7%. Estas empresas tenían una cotización superior a la de las empresas normales dado el grado de rotación existente y el mayor gasto en desempleo que tienen.

- b) FOGASA. Se reducirá la cuota que pagan los empresarios en 0,2 décimas lo que supone un 50%.

Las reducciones de cotizaciones abundan en la idea general presente en toda la reforma: no penalizar la contratación temporal, sino incentivar la indefinida. Si resulta discutible en general la idea de reducir cotizaciones al empleo indefinido —en lugar de penalizar la contratación temporal- reducir las cotizaciones por desempleo por los contratos temporales celebrados por Empresas de Trabajo Temporal resulta, sencillamente, escandaloso.

Por otra parte, abundando en la idea de penalizar la contratación temporal podría haberse intentado abordar un sistema de penalización gradual de las empresas en función de la utilización que hiciese de ella (bonus-malus), lo que permitiría, por ejemplo, una penalización efectiva de las contrataciones y las empresas de servicios.

### **4. PROTECCIÓN AL DESEMPLEO Y FOGASA**

La protección al desempleo y los requisitos para acceder a ella no se modifican excepto el extender en seis meses el subsidio de desempleo a los trabajadores mayores de 45 años sin cargas familiares que hayan agotado una prestación contributiva inferior a 12 meses. En la actualidad se tiene derecho si se ha agotado una prestación de desempleo de al menos 12 meses.

Se deberían haber adoptado medidas para aumentar la cobertura a los parados, tanto la contributiva como la asistencial, dado en superávit existente de las cotizaciones, en las que los trabajadores/as tienen una participación fundamental. Máxime cuando el IPREM que es el indicador por el que se rigen ha ido perdiendo poder adquisitivo en los últimos años.

En cuanto al FOGASA, se aumentará la cantidad a cobrar por los trabajadores/as de los salarios pendientes a 3 veces el SMI, en lugar de dos veces que hay ahora y también se amplían los casos en que este organismo pagará a los empresarios las indemnizaciones: Por finalización de contratos temporales (8 días por año de servicio) y en los supuestos del despido objetivo del art. 52 a, b, c, e, del ET.

Además se incluye también entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las conciliadas judicialmente, y las debidas a la extinción del contrato del artículo 64 de la Ley Concursal.

**Resumen:** Se aumentan los colectivos y supuestos en los que indemnizará el FOGASA a los trabajadores, en caso de despido y se rebaja la cuota a la mitad, las consecuencias financieras se pueden suponer.

## **5. CONTRATACIÓN TEMPORAL, CONTRATAS Y CESIÓN ILEGAL.**

### **5.1 CONTRATACIÓN TEMPORAL Y ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS:**

En cuanto al control de la contratación y su uso fraudulento las medidas adoptadas son las más limitadas imaginables. No se aborda la actual configuración de las figuras actuales ni se introduce ninguna restricción a su utilización con la finalidad de recuperar la causalidad en la contratación.

Como propuesta estrella, recoge que los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, incluidos los que lo hayan sido a través de ETT adquirirán la condición de fijos.

Pero a continuación indica que sólo “será de aplicación a los trabajadores que suscriban tales contratos a partir de la entrada en vigor de esta norma”. Y que “los que se hayan suscrito con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo previsto en el párrafo anterior, se tomará en consideración el vigente a la entrada en vigor de esta norma”.

Por tanto esta medida no será de aplicación a los más de 5 millones de trabajadores con contrato temporal en vigor en la actualidad, muchos de los cuales lo sufren desde hace varios años ya que no tiene carácter retroactivo, sino a los que se celebren a partir de la entrada en vigor del Acuerdo o a los que estén en vigor solo desde la fecha del último contrato.

Al mismo tiempo se suprime el artículo 8.c de la Ley 14/94 que regula las ETT que prohibía a las empresas celebrar contratos de puesta a disposición si en los dieciocho meses anteriores a dicha contratación, los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante un periodo de tiempo superior a doce meses, de forma continua o discontinua por trabajadores puestos a disposición por ETT. Lo que deja a las ETT mucho más margen para su actuación libre de todo control, equiparando su campo de actuación al de cualquier empresa.

Esta medida solo afecta a algunas fórmulas de encadenamiento. Así, quedan excluidas y no se convertirían en indefinidas las contrataciones realizadas en los siguientes casos:

- Los supuestos en los que se superan los 24 meses en un periodo de 30 con un solo contrato.
- Los supuestos en los que se supere dicho periodo de 24 meses pero parte sea con un contrato directo y parte sea desarrollado a través de una contrata o empresa de servicios.

- También se excluye el encadenamiento en caso que haya un cambio de puesto de trabajo.
- Pero sobre todo, se excluyen los supuestos en los que el mismo puesto de trabajo se cubre con diversos contratos siempre que no afecten al mismo trabajador.

Ello no solo permite, sino que probablemente incentivará incremento de la rotación de los trabajadores, con los efectos ya conocidos en la reforma de 1992: incremento de la alternancia de periodos de contrato con periodos de desempleo – con el incremento de los costes por prestaciones – consecuente endurecimiento legal del acceso a ellas para recortar gastos y una rotación en los puestos de trabajo de la misma empresa.

Además, se excluyen de dicho cómputo.

1. Los contratos formativos, de relevo y de interinidad.
2. Los contratos ya realizados. Con lo que se da una última oportunidad a las empresas que quieran evitar la aplicación de la cláusula permitiendo despedir o cambiar de puesto de trabajo a los trabajadores con contratos encadenados anteriores.

El remitir a la negociación colectiva el establecimiento de medidas contra el encadenamiento con rotación de distintos trabajadores en el mismo puesto de trabajo, no añade nada. La posibilidad ya existía, por lo que esta materia tendrá en el futuro el mismo éxito que haya tenido hasta el momento.

## **5.2. SUBCONTRATAS Y CESION ILEGAL:**

### **○ SUBCONTRATACIÓN DE OBRA O SERVICIO:**

Las medidas que se recogen en este apartado se limitan a una mejora de los derechos de información y coordinación de la representación de los trabajadores de la empresa de servicios y la empresa usuaria, incluyendo un libro de registro, afectando a las empresas que de forma continuada, compartan centro de trabajo.

Quedan ausentes los dos temas más importantes:

1. La eliminación del contrato de obra vinculado a la duración de la contrata. Este elemento -junto con la insuficiente regulación de la subrogación- se ha convertido en un instrumento de multiplicación de la temporalidad y, consecuentemente, en la desintegración de las relaciones laborales en la empresa.
2. Las facultades de representación de los trabajadores de la empresa contratista por el Comité o los delegados de la empresa principal. Aquí se ha realizado una transposición a la baja de la regulación del Art. 17.1 de la Ley ETT (los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria dice que tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure a efectos de formular cualquier reclamación en relación

con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas) Dicha regla ha sido interpretada en sentido restrictivo por el Tribunal Supremo (STS 27-4-04, Ar.3665) que dice que “los representantes de los trabajadores en la empresa usuaria tienen atribuida la de los trabajadores en misión, únicamente en lo que a las condiciones de ejecución de la actividad laboral se refiere, pero no en aquellas reclamaciones que hayan de formular frente a la empresa de la que dependen, como son las referidas al sistema retributivo”.

Pues bien la fórmula adoptada es más restrictiva aún: asume la doctrina del TS y solo permite representar en materias relativas a la ejecución del contrato (no se admite, por ejemplo, un conflicto colectivo del comité de la usuaria, reclamando el pago de un complemento retributivo a los trabajadores de la ETT). Además en el caso de las contratistas, se otorgan dichas facultades solo en los supuestos en los que la empresa contratista no tenga órganos propios de representación.

#### ○ **CESIÓN ILEGAL:**

No se avanza mucho. Tan solo se recoge una síntesis de lo que aplican los tribunales (que sea una mera puesta a disposición, que la empresa carezca de actividad u organización propia y estable, que no ejerza las funciones propias del empresario). Sin embargo, se ha perdido la oportunidad de aclarar dichos criterios ¿Cuándo hay una organización propia y estable? ¿Cuándo se ejercen las funciones propias del empresario?

Se podría haber introducido elementos objetivos (por ejemplo, un mínimo de plantilla fija) que restringieran verdaderamente la virtualidad de las empresas de servicios múltiples, cuya actividad, si se toma en consideración las escasas modificaciones del régimen de la subcontratación, no se ve, en principio, muy alterada.

### **6. INSPECCIÓN DE TRABAJO:**

Se amplía modestamente la plantilla de inspectores y subinspectores: 954 Inspectores y 968 Subinspectores en 2008, cifra absolutamente insuficiente para la carga de trabajo a inspeccionar y controlar.

El papel de los Sindicatos queda para un posterior acuerdo, ya que no se ha logrado algo tan fundamental como la obligación de conocer y acompañar a la Inspección en sus visitas a los centros de trabajo y ser parte de los procesos instructores.

### **7. CONSIDERACIONES DE CARÁCTER GENERAL:**

1. Alcance muy limitado respecto de los objetivos pretendidos: abordar reformas estructurales en la regulación del mercado de trabajo para un empleo de calidad. Se ha sido poco ambicioso y si se es así con un gobierno pretendidamente progresista. ¿Qué ocurriría en otro contexto?
2. Se envía, de nuevo, un mensaje peligroso y equivocado a la sociedad y, sobre todo, a las empresas en los siguientes aspectos: hay que compensarles por la aplicación de la Ley, que no hay voluntad de recuperar un principio de

causalidad para la contratación temporal – por el contrario, se difumina aún más- y que la contratación indefinida ha de ser fruto de la financiación pública y del abaratamiento del despido. Este mensaje es particularmente nocivo con relación a la inspección de trabajo y a los incipientes procesos de control del fraude en la contratación.

Las bonificaciones por parte del INEM a los empresarios en los contratos de Fomento del Empleo, está suponiendo un desembolso importantísimo. Este año hay presupuestado 2.500 millones de € y alcanzan más de 17.453 millones de € (CASI TRES BILLONES DE LAS ANTIGUAS PESETAS) en los últimos siete años.

Paralelamente las prestaciones que cobran los trabajadores y trabajadoras paradas, tanto de seguro como del subsidio, sigue perdiendo poder adquisitivo. Anteriormente estaban referenciadas con el Salario Mínimo Interprofesional, pero desde que se separó de este y se creó el IPREM para este tipo de prestaciones, el pasado año 2005, al igual que en el actual ha subido solo un 2 por 100 con una inflación que duplica esta cifra. (El SMI para 2006 estará en 540,9 Euros mes y el IPREM en 479,10)

3. No se aborda el núcleo de la contratación temporal, pues no se introducen elementos restrictivos de la utilización de figuras temporales (por ejemplo, definiéndolas de modo más preciso) ni se ataca la principal fuente de contratación temporal: la subcontratación y la utilización de empresas de trabajo temporal (No solo eso, sino que, además, se reducen sus cotizaciones por contratación temporal). No se proponen fórmulas de control del uso irregular de la contratación temporal sino que tan solo se regula, y de forma equívoca e insuficiente, el uso encadenado de contratos temporales. Por tanto no se ataca el fraude sino tan solo algunas (muy pocas) de sus manifestaciones.
4. Se apuesta –incluso se incentiva- por la vía de la contratación indefinida con indemnizaciones inferiores, el consolidar una práctica que está permitiendo que cada vez más contratos indefinidos los sean de fomento del empleo en detrimento del contrato ordinario de trabajo.

## **NO ES UN BUEN ACUERDO**

- Se firma en un periodo de crecimiento económico, con beneficios empresariales impresionantes, salarios que pierden poder adquisitivo, precariedad y temporal muy superior a la media europea.
- Se prima el incumplimiento de la Ley: en lugar de sancionar a los que hacen fraude se les bonifica por hacer fijos a unos trabajadores que legalmente lo son y se les paga con el dinero de todos los españoles los costes del despido.
- ESTAS MEDIDAS QUE SE VUELVEN A REPETIR, no han servido ni van a servir para crear empleo estable. Duplicamos a la media Europea en temporalidad (34% frente al 14%)
- Las ETT y los empresarios son las grandes ganadoras de este acuerdo.

- Las menores cuotas empresariales solo servirán para disminuir a medio plazo la escasa protección social o para impedir que esta aumente.
- Se han hecho serias concesiones, a los empresarios y al gobierno con el argumento que estos no han conseguido lo que pretendían.

También ha existido una mala gestión sindical en todo el periodo, es por ello que queremos recordar los criterios básicos para la negociación que el Sector Crítico propuso al comienzo de la misma, dado que cobran total vigencia:

1. **Transparencia.** Las negociaciones deberían haber sido transparentes, sin secretismos, (única forma de que los trabajadores se enteren de lo que se están jugando)
2. **Avances.** Es negativo que la existencia de un gobierno del PSOE no se haya aprovechado para poner en marcha medidas eficaces orientadas a reducir la temporalidad.
3. **Democracia, amplia Participación y Autonomía.** Se ha hecho con nula participación de las estructuras y de los trabajadores. Hubiera sido necesario impulsar el debate a todos los niveles, sobre la marcha de las negociaciones así como una consulta para la toma final de decisiones, al menos a la organización.
4. **Movilización.** Una vez más se demuestra que sin movilizaciones, en caso de que no se atiendan las propuestas sindicales y para impedir más agresiones y recorte de derechos, es difícil avanzar. Una vez más se ha demostrado que la negociación sin presión conduce a la derrota.

Las propuestas que hicimos durante toda la negociación desde el Sector Crítico tienen plena vigencia para recuperar la vitalidad del sindicato y que juegue un papel protagonista en los necesarios cambios sociales. Son instrumentos que seguimos considerando imprescindibles para el avance y progreso social que pueden permitir recuperar la ilusión de los trabajadores y su compromiso con la acción sindical y una sociedad más justa.

**Sector Crítico de CC,OO**  
**Mayo 2006**