



SECRETARIADO PERMANENTE - COMITÉ CONFEDERAL

Nº 98

**REFORMA
LABORAL**

Y

**PACTO
SOCIAL**

ABRIL 2005

BOLETÍN

INFORMATIVO

íNDICE


Valoración de CGT.	3
Informe de la reunión con el Secretario General de Empleo (Valeriano Gómez), realizada el 2 de febrero de 2005.	10
Conclusiones de la Comisión de Expertos que han analizado el mercado de trabajo.	16
Síntesis del Informe de la Comisión de Expertos.	20
Estadísticas laborales de interés.	24


I. Valoración de CGT


I - A. Contenido de la futura reforma.-


El Informe de los expertos presentado por el Ministerio de Trabajo ha servido para las intenciones políticas prefiguradas, que el Ministerio de Trabajo y el PSOE tenían acerca del mercado de trabajo (diagnóstico, problemas y orientación de las soluciones), así como posibilita la “negociación consensuada” en lo que las partes están de acuerdo, cuando el 8 de Julio de 2004 firman el Acta de Diálogo Social: *La competitividad, el empleo estable y la Cohesión Social*¹.

Este Informe que, en gran medida, viene a posicionarse (muy desde lo *políticamente correcto* dentro de las políticas neoliberales) en la lógica de reestructurar los distintos mercados de producción y servicios según condiciones que exige la economía global y, en concreto, en línea con la Comisión y el Consejo de Lisboa que marca las necesidades de empleo para el 2010 y diagnostica los problemas que los 25 estados miembros tienen ante el reto de la *competitividad* en terrenos como:

Tasa de actividad y tasas de empleo (alrededor del 70% de la población activa y subir la media de la tasa de actividad de las mujeres hasta el 60%)². 

Envejecimiento de las poblaciones de los 25 estados miembros y las necesidades en aumento de prestaciones para una población cada vez más mayor y más necesitada. 

Disminución de unos 20 millones de empleos en la UE de los veinticinco en el período 2010 al 2030 y la captación de inmigrantes económicos en mercados que empiezan a ser competitivos por hacerse con esta mano de obra. 

Reformas en los Estados Asistenciales y en especial en el capítulo de pensiones, reformando el aspecto contributivo 

¹ Remitimos al Boletín nº 94 “El Pacto Social 2004”

²

	MUJERES	HOMBRES
Tasa de actividad	44,7%	67,3%
Tasa de paro	15,8%	8,3%
Trabajo no remunerado después del remunerado	61,1%	13,7%

Nos encontramos en un primer lugar, con el gran epígrafe de la **COMPETITIVIDAD**, que viene siendo la política emanada desde la Unión Europea desde 1993 “Tratado de Maastricht”, su adaptación en el Tratado de Ámsterdam 1997 (Pacto de Estabilidad y Crecimiento), hasta llegar a Lisboa 2000.

La Reforma Laboral que se apunta, generará a los empresarios las nuevas condiciones que les posibilite *ser más competitivos* tanto en la UE, como en el resto de la economía globalizada. Esta reforma generará una mayor **flexibilidad** de los trabajadores y trabajadoras en los tres momentos en la vida laboral:

a **En la contratación**, fomentando la amplitud del universo de trabajadores que deben acceder al empleo, por medio del contrato estable de fomento de empleo (abaratando el despido e incrementando la inseguridad laboral).

b **Durante la permanencia en el empleo**, al disponer de cierta “estabilidad” pero muy ligado a los modelos actuales de producción en cuanto a la utilización de su tiempo de trabajo, así como durante su tiempo de permanencia (flexibilizando la jornada, las condiciones de trabajo y su modificación, ...).

c **En la salida del empleo**, tanto en la vertiente de su coste (indemnización), suficientemente atrayente para los empresarios al abaratarse los costes (33 días de indemnización por año trabajado con límite de 24 mensualidades y una duración de estas contrataciones que finaliza, para la mitad de las mismas, cuando acaban las subvenciones o bonificaciones empresariales) como en la vertiente de su subvención (sobre cotizaciones).

La flexibilidad otorga para el empresario, para el capitalismo, la ventaja de disponer de una mano de obra suficiente y necesaria según los ciclos productivos y de distribución de mercancías; les permite la predecibilidad del coste de esa mano de obra y, disciplinar al trabajador/a, hasta el punto de que éste, sin defensa colectiva de sus derechos laborales, se ve obligado a plegarse a los designios del mercado laboral.

Nos encontramos en un primer lugar, con el gran epígrafe de la **COMPETITIVIDAD**, que viene siendo la política emanada desde la Unión Europea desde 1993 “Tratado de Maastricht”, su adaptación en el Tratado de Ámsterdam 1997 (Pacto de Estabilidad y Crecimiento), hasta llegar a Lisboa 2000.

La Reforma Laboral que se apunta, generará a los empresarios las nuevas condiciones que les posibilite *ser más competitivos* tanto en la UE, como en el resto de la economía globalizada. Esta reforma generará una mayor **flexibilidad** de los trabajadores y trabajadoras en los tres momentos en la vida laboral:

a **En la contratación**, fomentando la amplitud del universo de trabajadores que deben acceder al empleo, por medio del contrato estable de fomento de empleo (abaratando el despido e incrementando la inseguridad laboral).

b **Durante la permanencia en el empleo**, al disponer de cierta “estabilidad” pero muy ligado a los modelos actuales de producción en cuanto a la utilización de su tiempo de trabajo, así como durante su tiempo de permanencia (flexibilizando la jornada, las condiciones de trabajo y su modificación, ...).

C **En la salida del empleo**, tanto en la vertiente de su coste (indemnización), suficientemente atrayente para los empresarios al abaratare los costes (33 días de indemnización por año trabajado con límite de 24 mensualidades y una duración de estas contrataciones que finaliza, para la mitad de las mismas, cuando acaban las subvenciones o bonificaciones empresariales) como en la vertiente de su subvención (sobre cotizaciones).

La flexibilidad otorga para el empresario, para el capitalismo, la ventaja de disponer de una mano de obra suficiente y necesaria según los ciclos productivos y de distribución de mercancías; les permite la predecibilidad del coste de esa mano de obra y, disciplinar al trabajador/a, hasta el punto de que éste, sin defensa colectiva de sus derechos laborales, se ve obligado a plegarse a los designios del mercado laboral.

El sentido de todas las reformas que se apuntan, según manifiesta el Ministerio, sería:

X- *Estimular la contratación indefinida, ... mediante el contrato para el fomento del empleo, subvencionando y flexibilizando la misma.*

X- *Acercar el contrato temporal al indefinido de fomento del empleo elevando el coste del contrato temporal en cotizaciones e indemnizaciones.... asentando una versión devaluada del contrato indefinido.*

X- *Regular el “ilegalismo empresarial” de las contratadas, subcontratadas y empresas de servicios, ... potenciando como alternativa las Empresas de Trabajo Temporales.*

X- *Causalizar los contratos que manifiesta y masivamente son fraudulentos (obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción)... para no cuestionar la propia temporalidad.*

X- *La regularización de la mano de obra **inmigrante** conforme a las necesidades anuales de la economía, ... emergiendo únicamente aquella parte de la economía sumergida, que detrae fondos fiscales y compite *deslealmente* con otros empresarios que si cotizan y pagan impuestos.*

X- *La potenciación de los servicios públicos de empleo (más personas y más medios)... y tarde o temprano los privados.*

X- *Subvencionar a los trabajadores expulsados del mercado de trabajo, bien mediante EREs bien mediante deslocalización del trabajo fuera del estado español, ... como única alternativa a la huida de capitales.*

X- *La re- potenciación de las Empresas de Trabajo Temporal,... sin comentarios.*

Todas estas medidas son políticas denominadas de oferta, que desde los años 90 marcan las políticas sociales y laborales en sentido neoliberal.

Se actúa directamente sobre el gasto, para rebajar los costes empresariales (ellos lo denominan *economía nacional*) y, de esta manera, en los mercados de trabajo, se generan las condiciones para que el empresario encuentre predecible y barata, la contratación y el coste de la misma.

Este es el “*contrato indefinido*” que desean fomentar por los autodenominados agentes sociales. Respecto del mismo contrato, se aumentan las subvenciones a los empresarios. La otra medida de acompañamiento, doblar la indemnización de los contratos temporales (de 8 a 16 días), viene a homogenizar los costes de ambas contrataciones, pues los empresarios bien vía fomento de empleo, bien temporal, tendrán asegurada una mano de obra a la carta: **barata y fácilmente expulsable cuando no sea necesaria.**

Sus políticas de costes se concretaría en:

- 1** *Indemnización mayor del contrato temporal a su finalización (de 8 días a 16 días)...* Con la actual rotación y media de duración de contratos temporales (2 meses), el precio a pagar sigue siendo atrayente y rentable.
- 2** *Reducir la cotización en el contrato indefinido (el modelo único de contrato es el de la reforma del 97, es decir, el de indemnización de 33 días por año de trabajo y límite de 24 mensualidades) y aumentar la cotización en el temporal.*
- 3** *Ampliación de contratos estables, ...* por la vía de los contratos del 97 ampliando colectivos. Se pretende fomentar la amplitud de los colectivos de trabajadores/as que deben acceder al empleo, por medio del contrato “*estable*” de fomento del empleo, es decir el de 33 días de indemnización y, del cual, alrededor del 40% finalizan cuando acaba la subvención.
- 4** *Política de estímulos: ...* más subvenciones, más dinero para los empresarios y ahora, se inventan lo que en la práctica no es sino “política electoralista” con los Fondos de Recolocación. El problema que nos encontramos es que el papel que le ha tocado al Estado Español en la división internacional del trabajo y en el de la UE, es trabajo o empleo, en servicios y, en precario.

La seguridad y la rentabilidad empresarial se garantizan dentro de un mercado laboral en continuo cambio. Reformándolo en función de las necesidades económicas de los empresarios.

I-B. Situación de Contexto.-

. Los espacios para la negociación de los sistemas de relaciones laborales desaparecen y sólo la voluntad unilateral del empresario determina la gestión y la organización del trabajo. Los espacios para el consenso anterior basado en el conflicto (negociación, huelgas,...), se reducen y, la función de los sindicatos mayoritarios, se reduce al control disciplinador de los/as trabajadores/as.

Las Reformas Laborales surgen como *inevitables* de aplicar en todas ellas, en ésta, *los problemas* que la justifican son, sobre todos, **la recuperación de la productividad y la competitividad empresarial** en el nuevo escenario de la economía globalizada.

La flexibilización del mercado de trabajo (como solución), es una constante en todas las reformas hasta llegar a la casi desregulación laboral en gran parte de la población activa (desemplead@s, trabajador@s temporales) así como, la generación de condiciones en la gestión empresarial que les garantice *la seguridad y la rentabilidad*. Dicha solución se demuestra falsa desde la primera reforma laboral (año 1980, Estatuto de los Trabajadores) hasta la última (la reforma del PP del 2001) en los aspectos que decían tenían que corregir, como por ejemplo la temporalidad y la seguridad del trabajo, no así en la recuperación de la tasa de beneficio empresarial que ha sido y es su objetivo.

Y es sobre este conjunto de cambios: pérdida de productividad, pérdida de competitividad de la economía empresarial, que se ha desarrollado el “*nuevo consenso sobre la flexibilidad*” entre todos los actores, Sindicatos (CC.OO y UGT), Empresarios (CEOE y CEPYME) y Gobierno del PSOE. Este nuevo consenso implica que se acepta la configuración del mercado de trabajo en función de una demanda que es variable y, además segmentada, y a la que la competencia internacional lleva a una constante adecuación de las políticas de gestión de la mano de obra.

Los actores señalados sólo abordan los cambios en el entorno de la empresa y en la gestión de la mano de obra (descentralización productiva, contrata subcontratas, ETT, temporalidad) desde las necesidades que los empresarios y su economía tienen ante la globalización y la competencia. Cuando hablan de una mayor seguridad del empleo en combinación con una flexibilidad para la gestión de la mano de obra, no pretenden despejar o solucionar el grado de incertidumbre de los/as trabajadores en su globalidad, sino dotar de un panorama “*predecible*” a quien gestiona la economía, es decir, el empresariado.

Situación de Contexto

Cada reforma limita más las reglas reguladoras, el estatuto protector del trabajo, los derechos laborales y los derechos sociales

El nuevo modelo de relaciones salariales, laborales y, en definitiva, mediado por lo social y que tendrá su finalización (un capítulo más) a finales de junio, no es sino una continúa adaptación a la lógica del mercado capitalista. Ahora el principio de regulación (al contrario que en otras épocas de consenso social, pacto social, donde la política institucional fomentaba el empleo estable, con poder adquisitivo suficiente para dinamizar la demanda y por lo tanto posibilitar el crecimiento económico) se basa en las condiciones de la oferta y éstas sólo pueden constituirse a través de un modelo *flexible* de relaciones laborales y salariales.

Esta flexibilidad del modelo que se negocia en la Reforma Laboral va a permitir, en primer lugar, que se puedan alterar de forma rápida (sin procesos rígidos o sometidos a normas de control sindical) tanto la organización del trabajo como las pautas del mismo. En segundo lugar, que cuanto mayor sea el grado de consenso en el interior de la organización del trabajo (*intra muros* de la “empresa” y *extra muros* en la distribución), más adecuados serán los cambios organizativos. (El ejemplo al cual tenemos que referirnos desde la década de los 90, es el grado de flexibilidad tenido para las reestructuraciones empresariales –bien vía EREs, bien vía despidos individuales- y en la década del 2000, la externalizaciones del trabajo –vía contratas y subcontratas o deslocalizaciones fuera del mercado “nacional”).

I-C. Actuación de CGT.-

La estrategia sindical de CGT tiene que ser capaz, no sólo de mostrar la gravedad de unas políticas que en nombre de la competitividad y el libre mercado destruyen cualquier relación social basada en el respeto por la democracia y los derechos colectivos –de todos y todas- y la libertad, sino que, además, tiene que actuar, desplegando fuerza suficiente como para interrumpir esta pérdida de derechos y eliminación de un marco de reivindicación colectivo y contrario a los proyectos capitalistas.

Hoy se nos hace necesario dar respuesta a esta nueva ofensiva del capitalismo globalizado y contra quienes desde hace tiempo, se han convertido en elementos *(agentes sociales) funcionales y necesarios para la buena marcha de los negocios.*

Respuesta que cada vez en mayor medida debe ser internacional y solidaria ya que el estatuto protector del trabajo tiene que ser para todos y todas.

La CGT no puede aceptar la lógica de la segmentación y de la flexibilización de los modelos productivos y, hoy, ser un Sindicato alternativo y transformador, sólo puede ser por oposición a esa lógica de la competitividad, la cual es responsable del incremento de la división del mundo entre zonas de integración (empleo estable, empleo con derechos y empleo con bienestar) y zonas de vulnerabilidad y desafiliación social, las cuales cada día se amplían más.

II. Reunión Secretario General de Empleo CGT.

I - A. Contenido de la futura reforma.-

Esta reunión, realizada el día 2 de Marzo de 2005, se produce como continuación de la reunión anteriormente mantenida (de la cual se informaba en el Boletín nº 94, “El Pacto Social”, Noviembre 2004), para ser informados sobre el contenido y momento en que se encuentra el denominado *diálogo social*.

A continuación os reflejamos lo que el Secretario General de Empleo nos transmitió como responsable de las mesas de negociación por parte del Ministerio de Trabajo. Por tanto, las afirmaciones que se exponen, son suyas.

En primer lugar y, en relación con el Informe de la Comisión de expertos para el diálogo social, se nos informó de las valoraciones realizadas sobre el informe de situación³.

Se comentó, como argumento por parte del Ministerio de Trabajo, el análisis del marco normativo de protección al empleo que realiza anualmente la OCDE, que examina la protección legislativa del trabajo indefinido, de los despidos colectivos y del trabajo temporal, y que, según la crítica que realiza la OCDE en su último Informe, el Estado español tiene en relación con el trabajo indefinido *una gran rigidez* en su marco legislativo.

Igualmente se comentó, por parte del Ministerio, la evolución de la temporalidad en la contratación, que se encuentra en torno al 30% (31% como dato concreto, ver gráfico en nota a pide de página número 4), y que, si bien ha descendido relativamente en el sector privado que provenía del 40% (actualmente en el 32%), es el sector público, y en especial las Administraciones Locales, quien ha seguido elevando dichas tasas, situándose el mismo actualmente en el 22,5 %.

TASAS DE
TEMPORALIDAD

AÑOS	TOTAL ECONOMIA	SECTOR PRIVADO	SECTOR PUBLICO
1987	17,8%	20,2%	10%
1988	22,8%	26%	12,5%
1989	26,7%	30,7%	14%
1990	30,2%	34,6%	15%
1991	32,2%	36,6%	17,5%
1992	33,4%	38,7%	16%
1993	32,3%	37,6%	15,5%
1994	33,7%	39,2%	17%
1995	34,8%	40,7%	17%
1996	33,9%	39,5%	16%
1997	33,5%	38,6%	16,5%
1998	33,1%	37,1%	17%
1999	32,9%	36,2%	20%
2000	32%	34,9%	21%
2001	31,7%	34,2%	22%
2002	32%	34%	21,8%
2003	31,8%	32,2%	23,8%
2004	31%	32%	22,5%

Fuente: Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

3 El Informe de los Expertos para el Diálogo Social, se denomina “*Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*”, consta de 150 páginas y de 11 conclusiones que los expertos ponen a disposición de la mesa para el Diálogo Social (Pacto Social) bajo la forma y manera de “reflexiones acerca de la reforma del mercado de trabajo”, es decir, no son ejecutivas. Este Informe se puede consultar en la página Web del Ministerio de Trabajo: www.mtas.es

1

1°.- Estímulos a la contratación indefinida¹.

Así, lo que se está planteando por parte del Ministerio de Trabajo, y asumido por patronal y sindicatos mayoritarios, es intervenir sobre los estímulos a la contratación indefinida para el fomento del empleo. Se pretende, por parte de los partícipes del diálogo social, ampliar supuestos aunque parece que no se puede ampliar mucho más. La opción mas probable sería la de permitirlo para cualquier desempleado (frente a la exigencia de 6 meses de carencia en el desempleo actuales).

Hay dos cuestiones que se están valorando por quienes participan en el diálogo social, el cómo potenciar las bonificaciones y la relación con el contrato temporal que se convierte en indefinido.

Estímulos a la contratación indefinida

Se nos informó que la base de partida para el diálogo social, que se está realizando por parte de sindicatos mayoritarios, patronal y Gobierno, son los parámetros del acuerdo social de 1997, en el cual no se modifique el contrato indefinido ordinario, sino que la opción sea desarrollar más el contrato de trabajo de fomento de la contratación indefinida permitiendo su aplicación a más sujetos¹.

	TOTAL CONTRATOS	INDEFINIDOS					TEMPORALES
		TOTAL	ORDINARIO	TIEMPO PARCIAL	FOMENTO		
					Iniciales	Conversión	
1989	5.358.732	258.805	242.355		14.450		5.099.927
1990	5.303.442	281.014	268.203		12.811		5.022.428
1991	5.281.518	280.528	269.154		11.374		5.008.988
1992	5.156.795	284.742	250.427		13.287	21.045	4.872.053
1993	4.654.787	222.240	178.391		12.827	30.922	4.432.547
1994	8.040.602	204.288	152.523		19.426	32.339	5.836.314
1995	7.330.094	387.047	212.828	112.854	14.304	27.063	8.983.047
1996	8.627.547	354.372	204.235	109.991	13.718	26.428	8.273.175
1997	10.093.565	707.481	182.481	123.178	135.791	288.051	9.386.684
1998	11.883.279	970.964	178.033	147.410	331.841	313.680	10.692.315
1999	13.235.327	1.218.204	220.789	197.007	388.539	410.329	12.017.003
2000	13.826.919	1.298.414	313.669	237.741	437.178	219.626	12.620.505
2001	14.056.484	1.304.087	318.478	243.518	269.491	472.600	12.752.397
2002	14.179.248	1.282.900	434.341	-(a)	308.865	539.754	12.896.288
2003	14.868.063	1.269.768	423.732	-(a)	292.213	553.823	13.398.295
2004	16.278.100	1.419.718	491.648	-(a)	314.826	813.444	14.931.068

¹ Contrato de trabajo indefinido que fijó la indemnización de 33 días por año trabajado y hasta un máximo de 24 mensualidades, cuando se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente.

Respecto a las *bonificaciones*, el Gobierno se está planteando estimular dicho contrato mediante una bonificación con cuantía a tanto alzado, para evitar que, como el porcentaje se aplica a las cotizaciones, se esté primando los contratos con salarios más altos (y en consecuencia, a trabajadores con mayores posibilidades y poder negociador) frente a la contratación indefinida de trabajadores con escalas salariales más bajas.

Respecto al contrato para el fomento de la contratación indefinida, el supuesto más utilizado es la conversión del contrato temporal en indefinido, si bien el Gobierno ha reflexionado sobre la posibilidad de estar favoreciendo a que la primera contratación a realizar por las empresas sea temporal, para acceder posteriormente a la bonificación.

No obstante, como este tipo de contratos para el fomento de la contratación indefinida son los que tienen una mayor duración, el Gobierno no tiene claro la medida a tomar -si bien no obvia el dato de que aproximadamente el 40% de este tipo de contratos se extingue cuando finalizan las bonificaciones en la cotización-.

Así, en relación con dicha cuestión, el Gobierno está valorando la posibilidad de extender el plazo de las bonificaciones, reduciendo la bonificación que se aplica en cada mensualidad.

2º.- Temporalidad en la contratación.

Se nos informó de las valoraciones que se estaban realizando tanto por la Comisión de Expertos como por los agentes que negocian el diálogo social, en torno a la segmentación en el mercado laboral en función de la contratación.

Se ha analizado por el Informe de la Comisión de Expertos, que el modelo de despido más utilizado es el que se estableció tras el “Decreto”, mediante la Ley de convalidación, Ley 45/2002, (gráfico del Informe de la Comisión de Expertos¹), que consiste en el reconocimiento de la improcedencia por parte de la empresa y la consignación de las indemnizaciones (277.628 de un total de 418.016, es decir más del 50 %).

La idea con la que están trabajando los componentes del diálogo social es acercar el coste de la extinción de la contratación temporal al 50% del coste de la misma en los contratos indefinidos de fomento de empleo (es decir, los de 33 días). Así, se baraja la idea de ampliar la indemnización por la extinción del contrato temporal elevándola de los actuales 8 días a los 16 días (aproximadamente el 50%).

Respecto a la *incentivación de la contratación indefinida*, que viene a suponer anualmente unos 2.300 millones de € -que reciben los empresarios-, el Gobierno tiene la intención de discriminar, en la medida que legalmente consideren posible, la cotización del contrato temporal en relación con el indefinido. Incrementando unos 3 o 4 puntos en la cotización del contrato temporal respecto al punto de los indefinidos.

Se observa una permanencia de los contratos temporales en una duración en ciclos de 3 a 5 años, con un coste mayor de los temporales.

Otra valoración que realiza el Gobierno es potenciar las Empresas de Trabajo Temporal, (ETT's), no discriminando a las mismas para equilibrar su actual sustitución por las empresas prestatarias de servicios y como alternativa a éstas últimas. Las ETT's han mantenido, en los últimos 5 años, un nivel de contratación en torno a los dos millones de contratos.

7 Cuadro 2. La evolución de los despidos en España, 1998-2004; estimación a partir del número de altas iniciales en el sistema de prestaciones por desempleo causadas por despidos (Fuente: MTAS, Anuario de Estadísticas Laborales y comunicación de la Subdirección General de Prestaciones del Servicio Público de Empleo Estatal)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Sin intervención de la jurisdicción de lo social	158.584	175.213	198.322	234.170	309.180	347.323	375.377
Despido por acta de conciliación administrativa	122.417	133.925	149.848	171.407	137.554	45.313	33.609
Despido por causas objetivas	30.182	34.363	39.762	51.193	64.766	54.337	48.903
Despido en periodo de prueba	5.985	6.925	8.662	11.570	14.350	16.418	15.238
Despido Ley 45/2002					92.510	230.465	277.628
Con intervención de la jurisdicción de lo social	21.126	17.393	16.249	16.862	18.249	9.246	10.549
Por conciliación	5.783	5.186	5.024	5.647	5.656	2.349	3.273
Por sentencia	15.167	12.097	10.772	10.799	11.528	6.144	7.276
Expedientes de regulación de empleo	44.790	46.708	40.845	50.764	64.104	56.383	32.089
TOTAL	224.600	239.314	255.416	301.796	391.533	413.562	418.016
Pro-memoria despidos según fuentes administrativas	215.965	220.327	243.670	290.344	271.035	163.404	138.500

Nota: Datos de 2004 estimados a partir de la información correspondiente a los meses de enero a noviembre.

3 Marco normativo de la contratación

3°.- Marco normativo de la contratación.

En relación con la regulación general de la contratación, el Ministerio de Trabajo declara que sigue siendo objetivo prioritario clarificar la causalidad de los contratos temporales, delimitando más las causas que permiten la contratación en cada una de las figuras.

Declaran pretender evitar la actual permisividad (jurisprudencial) de ligar al contrato de trabajo al contrato mercantil entre dos empresas.

En el mismo sentido, declaran tener la intención de impedir que todo el personal de una empresa mediante este sistema (contratos mercantiles con empresas de servicios, contratas, subcontratas,...) se encuentre en situación de temporalidad y realizando las actividades habituales de la empresa.

También se nos manifestó que el Ministerio de Trabajo pretende continuar fomentando el contrato de trabajo a tiempo parcial que sigue sin ser utilizado como se desea por parte de los legisladores. Limitar en este contrato las horas complementarias, estableciendo un uso más predecible y que requiera una antelación en su comunicación al trabajador.

4 Empresas en crisis

4°.- Empresas en crisis.

Respecto de las empresas en crisis el Gobierno dice pretender, con los fondos actualmente disponibles, crear un fondo que financie recolocaciones en supuestos de empresas en crisis, desarrollando sectores productivos alternativos. Así, se añadiría a la indemnización que corresponda (al trabajador) una cuantía por parte de dichos fondos para el establecimiento de actividades económicas alternativas, dedicando dicho trabajador la cuantía que le corresponde más la que se le añadiría a dicha actividad.

5 Servicios Públicos de Empleo

5°.- Servicios Públicos de Empleo.

Respecto de los servicios públicos de empleo plantea el Ministerio de Trabajo que se requiere una mayor dotación de medios, tanto humanos como materiales. Se estudia la posibilidad de un nuevo modelo de formación continua, puesto que del actual, únicamente se están beneficiando las empresas que ya lo hacían pero no se llega a nuevos sectores.

Declara el mismo Ministerio, estar trabajando en cómo llegar al sector de las *pymes*.

6°.- Sectores productivos concretos.

Respecto de los elementos coyunturales se analizó la situación del *sector de la automoción* y la petición de dicho sector de ligar el contrato de trabajo a la vida de producción de un vehículo concreto, en torno a un ciclo de 5 o 6 años. Desde el Gobierno se entiende como válida tal posibilidad, si bien entiende que la vía debería ser la negociación colectiva, lo que requeriría un convenio o acuerdo marco del sector, que establezca una especie de contrato similar al fijo de obra de la construcción pero para la fabricación de automóviles.

Se está pensando por el Gobierno el desarrollo de observatorios industriales del sector.

Igualmente, se comenta en la reunión, la realidad de las *deslocalizaciones* hacia otros estados, en otros sectores tales como el calzado, la madera o los juguetes.

7°.- Subcontratación.

Respecto de la subcontratación, se sigue valorando por el Ministerio de Trabajo la posibilidad de una norma legal sobre dicho fenómeno, *que defina mejor la definición de actividad propia*, y que establezca o el mismo régimen retributivo en la prestataria del servicio que en la empresa principal o al menos acercar la misma.

Dicen que se pretende legislar un nuevo régimen de planificación de las responsabilidades del empresario principal.

Hemos de destacar que este tema es uno de los menos desarrollados de los diferentes puntos a tratar en cuanto a las reformas laborales a tratar en el diálogo social.

También debemos destacar que como alternativa a las contrata y subcontratas, se pretende potenciar la utilización de las Empresas de Trabajo Temporal.

8°.- Proceso de diálogo.

El proceso de diálogo sobre la posible nueva reforma laboral seguirá hasta Junio o Julio, y de ahí hasta finales de año se tomarán las decisiones legislativas en función de los acuerdos o no alcanzados en el diálogo social.

Han cerrado acuerdos en la mesa de prevención, sobre la dotación de fondos y habilitación de técnicos, así como sobre la separación de las actividades preventivas de las Mutuas, fijación de objetivos sectoriales y de su seguimiento.

Existen también nuevos acuerdos en materia de jubilación.

La mesa de protección social y del protocolo de Kyoto aún no han sido abiertas.

La mesa de inmigración se encuentra valorando el actual proceso de normalización, que, según ellos, en principio, ha respondido tal y como desde las áreas de Seguridad Social y Trabajo se había valorado.

Antes de finalizar la reunión le transmitimos al Ministerio de Trabajo nuestras valoraciones y criterios según los acuerdos de la CGT.

6
Sectores productivos concretos

7
Subcontratación

8
Proceso de diálogo



Capítulo V. Conclusiones del Informe de los Expertos:**“Algunas reflexiones acerca de la reforma del mercado de trabajo desde el diálogo social”.**

“Tras más de dos décadas de sucesivas reformas de la configuración institucional del mercado de trabajo español, éste sigue mostrando notables signos de debilidad en lo que se refiere a la provisión de flexibilidad a las empresas para adaptarse a condiciones económicas cambiantes y a la provisión de seguridad a los trabajadores para dotarles de una cierta estabilidad en sus condiciones de empleo. Los síntomas más evidentes de esta debilidad son el insuficiente nivel de la tasa de empleo y su desigual distribución entre los distintos grupos de la población, la elevada tasa de temporalidad, la también desigual e ineficiente cobertura de la protección social la baja tasa de crecimiento de la productividad durante la última década. La situación actual es el producto de muchas reformas marginales, que han seguido estrategias diferentes, a veces contradictorias entre sí, y todas ellas sin mucho éxito a la hora de restaurar un equilibrio aceptable entre la flexibilidad y la seguridad del empleo.

Transcribimos
las Conclusiones
del Informe de
la Comisión de
Expertos.

Dada esta situación, estamos convencidos de que es posible encontrar una combinación de medidas en las diferentes dimensiones de las políticas de empleo que mejoren la relación de intercambio actual entre flexibilidad y seguridad del empleo. En la actualidad, tanto la flexibilidad como la seguridad del empleo están muy desigualmente repartidas entre las empresas y los trabajadores, respectivamente. Y hay determinados elementos de la configuración institucional del mercado de trabajo que reducen la seguridad de los trabajadores sin contribuir significativamente a la flexibilidad y viceversa. El objetivo fundamental durante el proceso de diálogo social debería centrarse en la identificación de fórmulas que permitan avanzar en ambos frentes al mismo tiempo. El proceso de diálogo social ofrece una oportunidad excelente para que se alcance el objetivo anterior y los costes de que no se consiga son cada vez mayores. A continuación, resumimos algunas de las principales fórmulas que se han discutido a lo largo del presente informe y que consideramos que habrían de ser tenidas en cuenta durante el proceso de diálogo social para lograr su objetivo: “que la sociedad española alcance unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental”.

1
“El contexto
socioeconómico
ha cambiado”

1. El contexto socioeconómico ha cambiado. En un contexto marcado por la creciente competencia internacional en los mercados de bienes y servicios y la mayor movilidad de los factores de producción (capital y trabajo) y por las innovaciones tecnológicas, las empresas perciben que necesitan de más flexibilidad para adaptarse a dicho contexto. Estos cambios en el contexto económico internacional han provocado una mayor volatilidad del empleo, al mismo tiempo que la composición de la fuerza de trabajo ha ido cambiando hacia una mayor heterogeneidad. La creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo y el aumento de los flujos de inmigrantes son sólo dos ejemplos de tendencias que contribuyen a la mayor heterogeneidad de la oferta de trabajo. También el envejecimiento de la población europea, incluida la española, inevitable durante los próximos decenios, obliga a buscar fórmulas alternativas que permitan una mayor permanencia en el empleo de los trabajadores de edad avanzada.

. En cualquier caso, la creciente volatilidad del empleo y la mayor heterogeneidad de la oferta de trabajo están provocando demandas de mayor seguridad, justo en el momento en que la creciente movilidad de los factores de producción hace que la provisión de protección laboral se encarezca. El diseño tradicional de las políticas de empleo y, en general, de las políticas sociales trataba de responder a unas necesidades y a unos riesgos sociales que no eran los mismos cuando dichas políticas comenzaron a ponerse en funcionamiento en Europa que en la actualidad. Como consecuencia, la cobertura de la protección que ofrecen las actuales políticas de empleo no es homogénea para el conjunto de la población y resulta claramente insuficiente para los grupos más desfavorecidos.

2. El crecimiento económico experimentado durante la última década por la economía española muestra algunas debilidades. El notable crecimiento del empleo experimentado durante la última década podría llevar a la conclusión de que las reformas laborales del pasado finalmente están teniendo éxito y de que no es necesario abordar una reformulación de las políticas de empleo. Otra es, sin embargo, la apreciación de esta Comisión. Dicho crecimiento del empleo se ha producido en un escenario demográfico y macroeconómico difícilmente sostenible y con un sesgo sectorial hacia determinadas actividades que ha provocado desequilibrios económicos que, de no corregirse mediante las medidas adecuadas, desembocarán nuevamente en un proceso de destrucción de empleo. Si no se revertiera la baja tasa de crecimiento de la productividad observada durante el último decenio, el crecimiento futuro de la renta per cápita de la población española también sería muy bajo y la convergencia real con los países más avanzados de la UE sería imposible. En el corto plazo, esta baja tasa de crecimiento de la productividad está provocando, a pesar de la apreciable moderación salarial de la última década, una pérdida de competitividad de la economía española, que se está empezando a mostrar como evidente en la evolución de nuestros intercambios comerciales con el exterior. Si bien hasta la fecha la economía española ha seguido creando empleo a pesar del lastre de la pérdida de competitividad, de mantenerse esta situación el riesgo de que el ajuste de este desequilibrio se produzca mediante la destrucción de empleo es cada vez mayor. La recuperación de niveles elevados de crecimiento de la productividad es una tarea difícil que exige medidas de política económica en todos los campos, no sólo en lo que se refiere a las políticas de empleo. Pero, sin duda, a la baja tasa de crecimiento de la productividad también contribuyen ciertos elementos en la configuración institucional del mercado de trabajo que provocan que la búsqueda de flexibilidad en la gestión de los recursos humanos en las empresas españolas se produzca casi exclusivamente mediante la contratación temporal y que, por tanto, generan una excesiva rotación laboral y una falta de adecuación de la organización interna de las empresas al potencial productivo de las nuevas tecnologías.

2

“El crecimiento económico experimentado durante la última década por la economía española muestra algunas debilidades”

3. La mejor contribución que pueden hacer las políticas macroeconómicas (monetaria y fiscal) al crecimiento económico equilibrado y sostenido consiste en promover un escenario de estabilidad macroeconómica que permita mantener tasas de inflación bajas y unas cuentas públicas saneadas. Una vez que el objetivo fundamental de estas políticas queda definido en estos términos, son otro tipo de políticas, las llamadas políticas de oferta, políticas macroeconómicas o, en general, las “reformas estructurales”, las que han de servir al objetivo de alcanzar un nivel más elevado de empleo de mayor calidad.

3

4. Las empresas españolas necesitan un marco laboral flexible, en el que puedan tener capacidad de adaptación y respuesta a las exigencias de un entorno competitivo cambiante y cada vez más exigente. En ese marco ha de garantizarse igualmente la seguridad de los trabajadores y la calidad del empleo. La flexibilidad no debe perseguirse a través de la simple ausencia de garantías para los trabajadores, sino que ha de ser compatible con el respeto de los derechos laborales de los mismos.

4

5. La flexibilidad no debe perseguirse a través de la simple ausencia de garantías para los trabajadores. La configuración institucional actual del mercado de trabajo español es el resultado de un largo y complejo proceso de reformas que se inician casi inmediatamente después del reestablecimiento de un marco democrático de las relaciones laborales, tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980. Consideramos que los dos problemas actuales del mercado de trabajo español identificados por la Comisión para el Diálogo Social, la baja tasa de ocupación y la elevada temporalidad, no podrán ser resueltos mediante reformas parciales que sigan sin tener en cuenta las relaciones de complementariedad o de sustitución entre los distintos instrumentos de las políticas de empleo que pueden responder a las demandas de flexibilidad y de seguridad. En el pasado, el principal error en las políticas de empleo en España ha consistido en focalizar la discusión sobre aspectos concretos de forma separada (costes de despido, reducción de la temporalidad, trabajo a tiempo parcial y otros) sin entender que las distintas formas de regular el mercado de trabajo cumplen funciones similares y que han de guardar una relación coherente entre ellas.

5

“La flexibilidad no debe perseguirse a través de la simple ausencia de garantías para los trabajadores”

6

“Las políticas de empleo deberían proteger a los trabajadores, no a los puestos de trabajo.”

6. Hay que tener en cuenta todos los cauces de ordenación legal del mercado de trabajo español. Los sucesivos cambios legales que contribuido a establecer la configuración institucional actual del mercado de trabajo español han sido adaptados, interpretados y desarrollados mediante la negociación colectiva y el control jurisdiccional con orientaciones diferentes, a veces contradictorias, con resultados diversos sobre la flexibilidad y la seguridad del empleo. Igualmente consideramos que los dos problemas actuales del mercado de trabajo español identificados por la Comisión para el Diálogo Social y ya mencionados en el párrafo anterior, no podrán ser resueltos mediante reformas parciales que sigan sin anticipar que los agentes sociales y el control judicial son factores esenciales que influyen sobre la eficacia de los instrumentos de las políticas de empleo.

7

“Las políticas de empleo deberían proteger a los trabajadores, no a los puestos de trabajo.”

7. Las políticas de empleo deberían proteger a los trabajadores, no a los puestos de trabajo. La seguridad del empleo se solía concebir como la posesión de un puesto de trabajo de por vida en el que no se produjeran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y que estuviera adecuadamente remunerado. Sin embargo, la posibilidad de disponer de un flujo permanente de ingresos laborales no tiene por qué articularse necesariamente a través de un único y permanente puesto de trabajo; además, también puede conseguirse recurriendo a diversas medidas de protección social (prestaciones por desempleo, ayudas para períodos sabáticos de formación o ayudas para la atención a menores o a discapacitados, por ilustrar la idea con ejemplos significativos). Es en este contexto en el que las acciones destinadas a potenciar la ocupabilidad de los trabajadores o a mejorar su adaptabilidad adquieren toda su significación como instrumentos al servicio de la seguridad en el empleo.

8

“Entre los principales objetivos a considerar resulta prioritario alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.”

8. Es necesario que las políticas de empleo y, en concreto, las políticas activas del mercado de trabajo sean sometidas a un proceso de evaluación continuo y riguroso. Dentro de los instrumentos a favor de la seguridad del empleo, las subvenciones a la contratación y, en general, las políticas activas del mercado de trabajo han adquirido una relevancia notable. Creemos que muchos de los programas relativos a políticas activas del mercado de trabajo se han desarrollado sin un conocimiento suficiente acerca de sus efectos sobre los objetivos deseados, aunque en algunos casos hay indicios de que algunos programas han tenido un éxito relativo. Si bien es necesario mantener los recursos dedicados a dichas políticas, también resulta ineludible atender a su reformulación, prestando especial atención a su evaluación y a la distribución de los recursos dedicados a ellas en función de los resultados que se puedan obtener. Entre los principales objetivos a considerar resulta prioritario alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

9. La flexibilidad es un concepto multidimensional y no debe ser abordada exclusivamente como un problema de restricciones a las extinciones de los contratos de trabajo. La flexibilidad se refiere básicamente a la capacidad empresarial de gestionar su fuerza de 150 trabajo para hacer frente a condiciones tecnológicas, económicas, etc., cambiantes. La gestión de los recursos humanos comprende muchos elementos, desde el ajuste del tamaño de la fuerza de trabajo, hasta su organización funcional dentro de la empresa, su remuneración y la determinación del tiempo de trabajo, etc. Por tanto, la definición de flexibilidad no puede limitarse a las facilidades que tienen los empresarios para contratar y despedir trabajadores. Hay que atender tanto a los instrumentos que influyen sobre la flexibilidad externa de las empresas como a los que influyen sobre su flexibilidad interna.

9

“la definición de flexibilidad no puede limitarse a las facilidades que tienen los empresarios para contratar y despedir trabajadores”

10. La temporalidad se puede concebir como un instrumento al servicio de varios objetivos, si bien en la actualidad hay un claro divorcio entre su concepción en el plano jurídico y su incidencia real. En el ordenamiento jurídico español actual, los contratos temporales se limitan, atendiendo al principio de causalidad, a los puestos de trabajo de duración determinada. Sin embargo, en la práctica, la elevada incidencia de la contratación en España no puede ser explicada por el peso de dicho tipo de puestos de trabajo, lo que sugiere que los contratos temporales están cumpliendo otras funciones, en particular, la provisión de flexibilidad externa e interna a las empresas, tanto en relación a los puestos de trabajo de duración determinada como en relación a otros puestos de trabajo. El resultado es un reparto desigual de la flexibilidad y de la seguridad entre empresas y trabajadores, con efectos negativos sobre la equidad y sobre la productividad. Pero limitar más la contratación temporal en el plano jurídico sin proporcionar otras vías de flexibilidad externa e interna puede afectar negativamente a la creación de empleo sin que se resuelvan así los problemas anteriores. Habría que definir claramente el papel que debe jugar la temporalidad en un marco general que proporcione las vías adecuadas de flexibilidad a las empresas y de seguridad a los trabajadores.

10

11. Las políticas de empleo ocupan acertadamente un lugar prioritario en la agenda política, pero también otras reformas estructurales son imprescindibles. Las políticas de empleo son un factor instrumental fundamental para la consecución del objetivo de que “la sociedad española alcance mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental”, pero no el único; hay otras reformas estructurales a favor de la educación inicial en todos sus niveles, de la formación permanente, de la innovación tecnológica y de reducción de barreras a la competencia que también son fundamentales y deberían ocupar un lugar igualmente predominante en la agenda política”.

11

“Las políticas de empleo ocupan acertadamente un lugar prioritario en la agenda política, pero también otras reformas estructurales son imprescindibles.”

IV. Síntesis del informe de la comisión de expertos

En este apartado, realizamos una síntesis del **capítulo IV del Informe de la Comisión de Expertos**, denominado en el mismo, **Respuestas al mandato** por entender, que es en estas respuestas, donde se encuentran las claves de las futuras reformas del mercado de trabajo:

Del análisis de la situación global del mercado de trabajo y de la evaluación de las políticas aplicadas extraen las siguientes apreciaciones:

— Establecen que en la última década si bien el crecimiento del empleo ha reducido la brecha en las tasas de ocupación y desempleo con respecto a la media de los países de la UE, no deja de ser significativo que mientras en la UE-15 la tasa de ocupación es el del 64,9%, en el Estado Español es del 59,7%, lo cual nos coloca en una distancia muy notable (unos 10 puntos) con las estrategias europeas para el 2010 (Cumbre de Lisboa) en cuanto a la tasa de ocupación total (hombres y mujeres) así como en lo que respecta a la tasa de ocupación de mujeres y mayores de 55 años.

— Las diferencias territoriales y las diferencias entre los distintos grupos de población (mujeres y jóvenes), son muy acentuadas en la protección del estatuto del trabajo, nutren los mayores porcentajes de precariedad (temporalidad, desempleo y rotación), con incrementos significativos de la temporalidad en el sector público.

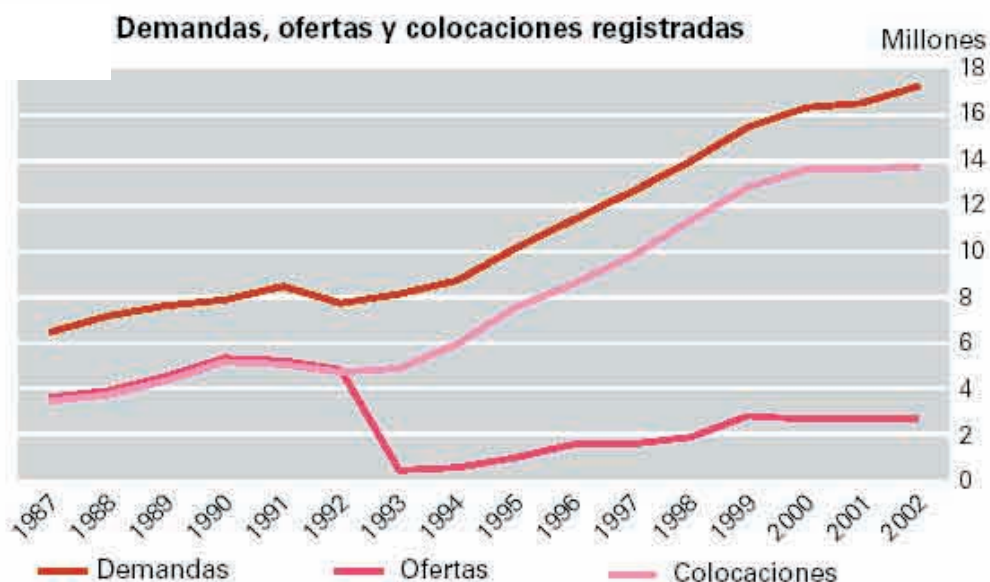
— La economía y el mantenimiento del diferencial de crecimiento de la misma con respecto a la UE, se ve amenazada por la desaceleración de la productividad, así como la ausencia de medidas que impulsen la competitividad empresarial. Estas deficiencias obedecen a varias causas –según los expertos-: las políticas macroeconómicas (contención del déficit público y de la inflación), si bien lograron un marco de estabilidad económica favorable a la creación de empleo, como la gran dosis de pacificación social, no así las políticas de empleo a pesar de las constantes reformas en el mercado de trabajo desde el año 1994, tanto en su forma de contratación (entrada al mercado de trabajo) como en la flexibilidad en la gestión de la mano de obra, y el abaratamiento del despido y las mayores facilidades para desprenderse de trabajadores/as o expulsarlos del mercado.

— Llegan a una conclusión concreta: de la evolución de la temporalidad y de las políticas aplicadas para reducirlas, se desprende la que dichas actuaciones han sido insuficientes para conjugar la relación entre flexibilidad y seguridad.

— Consideran que no existe evidencia firme sobre el efecto de las subvenciones (en todo tipo de políticas de estímulos a la contratación) sobre el efecto de la creación de empleo y sobre la temporalidad.

— Dudan de la eficacia de las políticas (desde 1997, fundamentalmente con el contrato estable de fomento de empleo) de las bonificaciones a la contratación indefinida, pues los datos estadísticos de la actual contratación demuestran que la contratación temporal sigue moviéndose en más del 90% de todas las contrataciones realizadas y aquellas que se realizan sobre contrataciones de fomento de empleo indefinido, en su 50% son finiquitadas cuando se terminan los dos años de subvención del contrato.

De la evaluación del funcionamiento de la política de estímulos a la contratación, con especial relevancia en la que se pone en marcha desde 1997 (pacto social firmado por Gobierno, Empresarios y Sindicatos mayoritarios), llegan a las siguientes apreciaciones:



En los cuadros siguientes, nos encontramos con un ejemplo de lo que es la realidad:

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Demandas, ofertas, colocaciones y contratos registrados. Miles

(Conclusión)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Contratos registrados según sexo y principales características							
TOTAL	7.330	8.620	10.004	11.603	13.226	14.070	14.179
Duración del contrato							
Indefinidos	287	354	708	971	1.218	1.200	1.268
Temporales	6.983	8.272	9.296	10.632	12.012	12.871	12.908
Duración de la jornada							
Tiempo completo	6.088	7.091	8.311	9.297	10.373	11.209	11.370
Tiempo parcial	1.212	1.636	1.983	2.307	2.845	2.661	2.808
VARONES: TOTAL	4.038	5.382	6.711	7.985	7.797	7.984	8.043
Duración del contrato							
Indefinidos	217	308	443	611	710	700	714
Temporales	4.422	5.112	5.762	6.454	7.088	7.275	7.329
Duración de la jornada							
Tiempo completo	4.327	4.997	5.787	6.117	6.842	7.020	7.024
Tiempo parcial	611	881	924	948	955	964	1.019
MUJERES: TOTAL	2.000	2.208	2.883	4.598	5.429	6.086	6.137
Duración del contrato							
Indefinidos	151	118	264	360	498	500	554
Temporales	1.841	2.110	2.614	4.238	4.932	5.586	5.583
Duración de la jornada							
Tiempo completo	1.881	2.310	2.720	3.170	3.861	4.220	4.277
Tiempo parcial	701	898	1.158	1.418	1.478	1.867	1.860

Fuente de información: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En definitiva, se duda de la eficacia de las bonificaciones a la contratación indefinida por lo que los Expertos consideran que cabe pensar en formas alternativas de promocionar la estabilidad en el empleo

Los cambios legales en las principales figuras contractuales a lo largo del período 1992-2003:

- La búsqueda del equilibrio entre seguridad y flexibilidad como objetivo general que supuestamente ha recorrido todas las figuras contractuales en este período, pasaban por reducir la temporalidad así como las diferencias de costes entre los trabajadores temporales y fijos, se ha mostrado como un fracaso y añaden los expertos que esto es debido a la situación creada por la permisividad en el pasado (ii) de los contratos temporales sin causa. Vamos que lo que quieren decir pero no “pueden decirlo” es que la permisividad se sustenta en el más absoluto desprecio por la legalidad de los empresarios públicos y privados.
- Del análisis anterior apuntan varias direcciones que más tarde llevan a conclusiones: la oportunidad del mantenimiento del principio de causalidad. La mejor regulación y la centralidad de los contratos para obra y servicio determinado. La incidencia de los contratos de fomento de empleo y la negociación colectiva como instrumento de apalancamiento de estos contratos a través de la transformación de los temporales en indefinidos. La necesidad del despegue del contrato a tiempo parcial y la nueva regulación del fijo discontinuo muy “tocado” desde el “decretazo”.

La funciones de la temporalidad en el ámbito de la adaptabilidad de las empresas (flexibilidad) y los mecanismos de ajustes de plantillas a las necesidades de producción.

- Consideran que el actual marco normativo español permite la adaptación ágil y poco costosa del volumen de mano de obra; la adaptación de los costes salariales; la mejor selección de la mano de obra y la facilidad y agilidad con que se pueden modificar las condiciones de trabajo, así como la cobertura rápida de puestos de trabajo de duración corta y cierta.
- Consideran que estos contratos temporales favorece la creación de empleo pero que existen mecanismos alternativos a la temporalidad que garanticen la capacidad de adaptación de la empresa y así apuntan:

Una regulación nueva del despido que guarde más equilibrio entre flexibilidad y seguridad. ✓

Una negociación colectiva más ágil y sensible al entorno económico y competitivo. ✓

Abrir aún más el abanico –amplitud del mismo- y flexible de modalidades de contratación. ✓

Y un tratamiento adecuado, fiscal y contributivo, de los trabajos de baja calidad. ✓

La descentralización productiva (subcontratación, externalización, deslocalización, etc.) se ha impuesto en el universo de la producción y en todos los sectores. Consideran que tiene riesgos y ventajas, pero se afianzan en una idea esencial: o se permite la misma en territorio nacional (es decir la gestión empresarial a través de contratas, subcontratas, externalización de trabajos internamente, etc.) o puede propiciar la deslocalización fuera del territorio “nacional”.

Los efectos sobre la seguridad de los trabajadores son negativos en materia de contratación (temporalidad absoluta), en salarios (menores que los de las matrices), en salud (mayor siniestralidad y accidentabilidad) y empeoramiento generalizado de las condiciones de trabajo.

De lo anterior desprenden que el trabajo autónomo no se ve sustancialmente afectado en cuanto a su conformación como si este colectivo fuera cohesionado para el mercado y no afectara a su funcionalidad (jij). Por esta razón apuntan que la nueva funcionalidad y capacidad de ampliación de las ETT debiera ser el modelo de las reformas sobre las empresas de servicios y contratas y subcontratas....

Concluyen que todas y cada una de las política elaboradas de fomento de la actividad de la mujer han venido determinadas por la estrategia Europea de Empleo y la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres. Así, todos los incentivos para la contratación de mujeres persiguen el objetivo de incrementar la tasa de ocupación de la mujer. Políticas que Administración General y Administraciones autonómicas y locales reiteran y que sólo en algún caso introducen novedades con medidas positivas para la promoción profesional de la mujer.

Reconocen que la ley de conciliación de la vida familiar y laboral no es sino una política unilateral que vuelve a cargar la atención de cuidados, los trabajos de3 cuidados a las mujeres. Y concluyen que se tiene que ir hacia una política global de promoción de la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

Por último analizan las deficiencias en las prestaciones de desempleo y la relación entre la estructura del mercado de trabajo y la productividad.

El impacto de las nuevas formas de organización empresarial del trabajo (subcontratación, empresas de servicios, trabajo autónomo, etc.) sobre la creación del empleo, la seguridad de los trabajadores, la competitividad y la flexibilidad.

De las políticas socio-laborales desarrolladas para la promoción de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

POBLACION ACTIVA, OCUPADOS/AS, PARADOS/AS (IV trimestre 2004)

V.

Estadísticas Laborales de interés

En este punto
acompañamos
determinadas
estadísticas
laborales que
pueden ser de
interés.

POBLACION OCUPADA POR SECTORES (IV trimestre 2004)

SECTORES	Nº PERSONAS	% * SECTOR
TOTAL SECTORES	18.288.100	100%
AGRICULTURA	980.400	5,36%
INDUSTRIA	3.246.800	17,75%
CONSTRUCCIÓN	2.331.200	12,7%
SERVICIOS	11.729.600	64,14%

(Fuente: INE – EPA revisada a marzo 2005)

SECTOR SERVICIOS (IV trimestre 2004)

TOTAL SECTOR	11.729.600	64,14% sobre todos los sectores
HOSTELERIA	1.211.900	6,63%
Comercio al mayor e intermediarios	670.200	3,66%
Comercio al por menor	1.819.200	9,95%
Otras actividades empresariales	1.178.300	6,44%
Hogares que emplean personal doméstico	622.700	3,41%
Resto	6.227.300	34,1%

(Fuente: INE – EPA revisada a marzo 2005)

ASALARIADOS/AS POR TIPO DE CONTRATO (IV trimestre 2004)

TOTAL ASALARIADOS/AS	14.161.300
CONTRATO INDEFINIDO	9.788.100
A tiempo completo	9.212.700
A tiempo parcial	575.400
CONTRATO TEMPORAL	4.373.200
A tiempo completo	3.691.200
A tiempo parcial	682.000

(Fuente: MTAS – Estadísticas laborales a marzo 2005)

AFILIACION DE TRABAJADORES/AS A LA SEGURIDAD SOCIAL (Febrero 2005)

Afiliación en alta laboral	17.290.300
Cuenta ajena	14.047.000
Cuenta propia	3.243.300
Hombres	10.335.900
Mujeres	6.954.400
Régimen General y Régimen Minería del Carbón	13.099.900
Régimen Agrario	1.040.200
Régimen del Mar	72.900
Régimen Empleadas de Hogar	187.400
Régimen Autónomos	2.889.900
TRABAJADORES/AS MIGRANTES	1.121.400

(Fuente: MTAS – Estadísticas Laborales a marzo 2005)

R edacción

Secretaría de Acción Sindical.

Gabinete de Estudios Confederal de la CGT

Gabinete Jurídico Confederal de CGT.

Secretariado Permanente - Comité Confederal
C/ Sagunto 15, 1º
28010 Madrid
Tlfn: 91 447 05 72 - 902 19 33 98
Fax: 91 445 31 32

Petición de ejemplares:
Secretaría de Comunicación: sp-comunicacion@cgt.es