

**PLANTEAMIENTOS EMPRESARIALES PARA  
EL DIÁLOGO SOCIAL SOBRE EL  
MERCADO DE TRABAJO**

Madrid, 25 de Octubre de 2005

## ÍNDICE GENERAL

	<u>Páginas</u>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>II. CONSIDERACIONES GENERALES PARA EL DIÁLOGO SOCIAL SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO .....</b>	<b>5</b>
<b>III. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LAS PROPUESTAS DEL GOBIERNO PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO (DOCUMENTO DE 18 DE OCTUBRE DE 2005).....</b>	<b>16</b>
<b>IV. MEDIDAS.....</b>	<b>21</b>
1. MEDIDAS PARA REDUCIR LA TEMPORALIDAD Y EVITAR LOS ABUSOS EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.....	21
2. MEDIDAS PARA PROMOVER LA UTILIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA .....	24
3. MEDIDAS PARA MEJORAR LA SEGURIDAD JURÍDICA EN LAS CONTRATAS.....	27
4. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO .....	31
5. MEDIDAS PARA FAVORECER LA UTILIZACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y EL CONTRATO DE RELEVO .....	36
6. PROPUESTAS EN MATERIA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE BONIFICACIONES Y REDUCCIONES EN CO-TIZACIONES SOCIALES .....	37
7. MEDIDAS PARA MODERNIZAR EL MARCO REGULADOR DE LAS ETT .....	40
8. MEDIDAS EN EL ÁMBITO DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL .....	42
9. MEDIDAS PARA MODERNIZAR LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO Y FAVORECER LA INTERMEDIACIÓN .....	43

## I. INTRODUCCIÓN

La **Declaración de Julio de 2004**, suscrita entre el Gobierno, CEOE, CEPY-ME, CCOO y UGT, define una serie de materias, objetivos y orientaciones generales para el diálogo social dirigidas a la consecución de acuerdos sobre competitividad, empleo estable y cohesión social.

Entre los ámbitos de diálogo social recogidos en dicha Declaración, se expresa la voluntad de los firmantes de abordar el tratamiento del mercado de trabajo en los siguientes términos:

*“1) El mercado de trabajo español tiene un doble problema: insuficiente volumen de empleo y alto nivel de temporalidad.*

*Las partes firmantes valoran positivamente la contribución del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 1997 a la mejora del volumen y la estabilidad en el empleo en los últimos años y expresan su voluntad de profundizar en estos objetivos.*

*Para ello se comprometen, desde una perspectiva de conjunto, a analizar los diferentes elementos que inciden en la creación de empleo, en su estabilidad y la utilización no justificada de la contratación temporal, teniendo presentes las nuevas formas de organización empresarial en el trabajo. A la vista de este análisis, las partes firmantes se comprometen a consensuar aquellas modificaciones legales y de otra naturaleza que se estimen oportunas, buscando compromisos que logren aunar seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas.”*

La Declaración contemplaba la creación de una **Comisión de Expertos** integrada por ocho miembros, consensuados por los firmantes, con el objeto de evaluar el funcionamiento de las políticas de empleo desarrolladas desde las reformas laborales acometidas en el período 1992-1994 hasta la actualidad.

El día 31 de enero de 2005 vio la luz el **Informe de la Comisión de expertos para el diálogo social**, titulado *“Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectiva”*.

Dicho Informe constituye un análisis acertado de la situación del mercado de trabajo. Aunque no recoge propuestas concretas, por no ser ese el mandato que le confirió el Gobierno y las Organizaciones empresariales y sindicales, su lectura atenta permite extraer interesantes propuestas.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Declaración de 8 de julio, el día 15 de marzo pasado se constituyó una Mesa Tripartita al efecto, en la que el **Gobierno entregó un documento (“Documento para el Diálogo Social sobre mercado de trabajo”)** que contiene una relación abierta de los temas a abordar y posibles líneas de actuación en este campo. Asimismo, el Gobierno formuló el compromiso de presentar un nuevo documento con las propuestas concretar a las que las Organizaciones empresariales y sindicales podrían formular las observaciones oportunas. Desde entonces se han desarrollado multitud de reuniones a lo largo del segundo trimestre del año que culminaron con la reunión de la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Diálogo Social, del día 27 de julio. Tal y como se acordó en la misma, el Gobierno y los interlocutores sociales **reanudamos el día 5 de septiembre los trabajos de la Mesa de Diálogo Social sobre Mercado de Trabajo.**

Con el fin de dar un decidido impulso al proceso de diálogo a lo largo del mes de septiembre hemos desarrollado un intenso calendario de reuniones para abordar todas las materias contenidas en el Índice que el Gobierno presentó en Marzo.

Tras el proceso negociador llevado a cabo en el mes de septiembre, en el que el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales han expresado sus opiniones y puntos de vista sobre los temas sometidos a examen, el Gobierno, cumpliendo el compromiso arriba citado de presentar un documento de

propuestas, nos hizo entrega el día 18 de octubre de su ***“Documento para la Mesa de Diálogo Social sobre Mercado de Trabajo”***.

Con el presente documento CEOE y CEPYME, **siguiendo el procedimiento inicialmente acordado**, presentamos por escrito su posición respecto a los temas planteados, posición que sin duda es conocida al haber sido planteada ante el Gobierno y las Organizaciones sindicales en las reuniones desarrolladas con este motivo.

\*\*\*\*\*

## **II. CONSIDERACIONES GENERALES PARA EL DIÁLOGO SOCIAL SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO**

La necesidad de buscar nuevos marcos legales que combinen de mejor manera flexibilidad y seguridad es un desafío pendiente para nuestro mercado de trabajo, como ha sido señalado reiteradamente para el caso de España por diversas instancias nacionales, europeas e internacionales.

Las recomendaciones que en el marco de la Estrategia Europea por el Empleo, formulan las instituciones de la Unión Europea a España inciden en la necesidad de *“revisar el marco regulador con el fin de hacer los contratos indefinidos más atractivos para los empresarios”* evitando la segmentación del mercado de trabajo. La única de las ocho recomendaciones que ha recibido el calificativo de insuficiente en relación con el progreso realizado es precisamente la referida a esta cuestión<sup>1</sup>.

El Estudio Económico de España para el 2005 de la OCDE también afirma que *“la tarea necesaria desde hace tiempo, de reducir la segmentación mediante la reducción del coste y de la incertidumbre de la protección de los trabajadores con contratos indefinidos, sigue siendo fundamental”*.

Esta es también la dirección que se señala en el nuevo impulso que se acaba de dar a la Estrategia de Lisboa a través de lo que se conoce como líneas directrices integradas y que han dado lugar a los Programas Nacionales de Reforma. Concretamente, las Directrices 19, 20 y 21 se centran con carácter preferente en determinadas manifestaciones del mercado de trabajo<sup>3</sup>, proponiendo una serie de medidas. El Consejo de Ministros de 13 de octubre aprobó el correspondiente Programa Nacional de Reforma para España.

---

<sup>1</sup> Informe conjunto de empleo 2004/2005. Comisión de las Comunidades Europeas –Com 2005 .13 final-.

<sup>2</sup> OCDE. Estudio Económico de España 2005. Punto 9. Resumen ejecutivo.

<sup>3</sup> Decisión del Consejo relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembro (Consejo de la Unión Europea el 17 de junio de 2005).

De otra parte, tal y como se señala en el documento presentado por el Gobierno el día 15 de Marzo de 2005 (“Documento para el Diálogo Social sobre el Mercado de Trabajo”), *“... de acuerdo con el objetivo de impulsar la creación de más empleo, cualquier reforma que se lleve a cabo en ningún caso deberá aumentar los costes laborales agregados”*.

Seguidamente se recogen una serie de consideraciones generales que, desde una perspectiva empresarial, deberían constituir la base de las modificaciones en el marco normativo del mercado de trabajo.

## **1. LA ECONOMÍA ESPAÑOLA GENERA EMPLEO EN UN ENTORNO DE CRECIENTE INCERTIDUMBRE Y COMPETITIVIDAD. LA REFORMA DE 1997 HA PERMITIDO QUE ADEMÁS SEA EMPLEO ESTABLE.**

La economía española ha mantenido hasta el momento ritmos de crecimiento sostenidos y superiores a los de la media de sus socios comunitarios, gracias a la fortaleza de su demanda interna que ha podido compensar la desfavorable evolución del sector exterior.

El débil crecimiento de la demanda interna en las economías de nuestros principales socios comerciales, unido a nuestro diferencial de inflación y a la entrada de nuevos competidores en los mercados internacionales, han deteriorado, no obstante, nuestra capacidad competitiva limitando la recuperación de nuestras exportaciones en el último ejercicio. Además, las importaciones han alcanzado crecimientos muy importantes despegándose claramente de la trayectoria de las exportaciones y abriendo una brecha en nuestro déficit comercial. A ello hay que añadir que el intenso proceso de apertura al exterior, que resulta en términos globales beneficioso, ha puesto de relieve las limitaciones de nuestro tejido productivo y la creciente presión competitiva internacional.

No obstante, el conjunto de nuestra economía ha registrado crecimientos del PIB superiores a los de la mayor parte de nuestros socios comunitarios, reduciendo en 12 puntos la brecha en convergencia con la UE y en 15 con la UE-15. El mayor dinamismo de la economía española le ha permitido alcanzar el 90% de la renta media de la UE-15, o, dicho de otra forma, el 97,6% de la media de la UE-25.

El proceso de convergencia real ha tenido su incidencia en la convergencia en términos de empleo. Así:

- Desde el AIEE de 1997 **se han creado 5,5 millones de empleos de los cuales 3,5 millones han sido indefinidos**. Este intenso ritmo de creación de empleo no sólo ha permitido reducir significativamente el desempleo pasando de un 20,6% en ese año a un 9,3% en el segundo trimestre de 2005, sino dar cabida a nuevos activos que se han incorporado de forma intensa a nuestro mercado laboral: mujeres, inmigrantes, jóvenes, etc., lo que ha supuesto pasar de una tasa de empleo del 40,9% al 52,2%.
- Más del 83% del empleo creado en el sector privado desde 1997 es indefinido. El 60% del total de la contratación indefinida ha utilizado la **modalidad de fomento de la contratación indefinida** pactada en el año 1997.
- **La tasa de temporalidad se ha reducido en 7 puntos porcentuales en el sector privado**, en una tendencia a la baja que contrasta con la que existe al alza en estos momentos en la mayoría de los países de nuestro entorno.

Sería, pues, **importante mantener los elementos que han permitido la evolución positiva del empleo en los últimos años**.

## 2. UNA EVENTUAL REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO DEBERÍA PERMITIR LA CREACIÓN DE MÁS EMPLEO.

El **objetivo** sería configurar un entorno que permita compaginar flexibilidad y capacidad de adaptación de las empresas con más empleo y mayor estabilidad en el mismo.

La consecución de tal objetivo no sólo depende del marco jurídico que conforma nuestro mercado laboral sino de factores ajenos al mismo. Por ello deberían adoptarse medidas en diversos ámbitos y con diversa intensidad, que permitan a la economía española ganar en competitividad y continuar creando más empleo que el resto de los países de la Unión Europea.

En tal sentido el Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social (página 148) apunta, como la mejor contribución que pueden hacer las políticas macroeconómicas al crecimiento económico equilibrado y sostenido, el **promover un escenario de estabilidad macroeconómica que permita mantener tasas de inflación bajas y unas cuentas públicas saneadas**. Alcanzado este objetivo serán otro tipo de políticas y las reformas estructurales las que permitan alcanzar un nivel más elevado de empleo y mayor estabilidad.

Partiendo de tal premisa, las medidas que se adopten deberían proyectarse sobre planos diversos, tales como el marco normativo de las relaciones laborales, la incidencia de los costes laborales en el empleo, las políticas monetaria y fiscal, las inversiones en I+D+i o la educación y formación, lo que requiere la adopción de políticas conjuntas.

### 3. LA TEMPORALIDAD NO ES HOY UN PROBLEMA GENERALIZADO NI HOMOGÉNEO.

La temporalidad no es un fenómeno homogéneo y, en consecuencia, su modificación tampoco va a residir en una única actuación. **La contratación temporal se concentra en determinados segmentos.**

Su distribución territorial se presenta asociada a los niveles de desempleo. Al igual que España presenta a nivel europeo las tasas de temporalidad y de desempleo más elevadas de la UE-15, dentro nuestro país, son las Comunidades con mayor desempleo las que presentan una temporalidad más elevada y viceversa. Así, la tasa de temporalidad de Andalucía duplica a la de Madrid, Navarra o La Rioja.

El panorama sectorial tampoco es homogéneo. Determinados sectores muestran, por la lógica de su propia actividad, porcentajes de contratación temporal mayores a la media. Este es el caso del sector de la construcción, de las industrias manufactureras, del comercio, de la agricultura, de la hostelería o de los servicios a la comunidad y personales.

**Dos modalidades contractuales** (eventual por circunstancias de la producción y obra o servicio determinado) suponen el mayor peso de la contratación temporal. Además, la mayor parte de los contratos temporales se concentra en **duraciones intermedias** (entre 3 meses y 2 años), siendo menos significativas las duraciones muy breves o muy largas.

Por **tamaño de empresas**, aunque no existen grandes diferencias, las pequeñas y medianas empresas son las que más temporalidad presentan. Las empresas menores de 50 trabajadores representan el 56% de la temporalidad.

Cualquier reajuste de los niveles de temporalidad pasa por generar alternativas que puedan ser efectivas para estos mismos segmentos.

#### **4. LA ESTABILIDAD DEPENDE DE LAS NECESIDADES DE PRODUCCIÓN. LA CORRECCIÓN DE LA TEMPORALIDAD, A TRAVÉS DE UNA MAYOR PENALIZACIÓN, PUEDE AFECTAR AL EMPLEO.**

Las empresas procuran adaptar sus plantillas a las necesidades reales de producción. Las estadísticas sobre permanencia en el empleo muestran una estabilidad real de las plantillas mucho más cercana a las cifras europeas que la que cabría deducir de la mera comparación de las tasas de temporalidad.

**Cualquier medida que penalice o limite la temporalidad, sin ofrecer alternativas de flexibilidad, acabará penalizando el empleo.** Si las empresas no tienen suficientes certezas sobre su capacidad de adaptación futura reducirán el techo de su potencial de creación de empleo y sólo aumentarán sus plantillas cuando sea estrictamente indispensable, procurando atender la producción con la plantilla más reducida posible.

**Los costes e incertidumbres del despido han actuado como elementos disuasorios de la contratación indefinida.** Sin embargo, las medidas adoptadas en 1997 para simplificar el despido y reducir sus costes no han incrementado el porcentaje de despidos, confirmando la idea de que el despido es un recurso que la empresa utiliza solamente cuando estima que determinadas circunstancias (económicas, técnicas, organizativas o de tipo disciplinario) lo hacen necesario para su buen funcionamiento.

#### **5. VALOR DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

La negociación colectiva tiene, en comparación con la ley, una mayor capacidad de adaptación y aproximación a la realidad de las empresas, aunque con frecuencia esta posibilidad no se encuentra plenamente desarrollada, debido a limitaciones, insuficiencias, o falta de seguridad jurídica.

La negociación colectiva debe desempeñar un papel primordial a la hora de adaptar los costes y las relaciones laborales a las circunstancias específicas de cada momento y sector.

Desde esta perspectiva una **negociación colectiva** más ágil y más sensible al entorno económico y competitivo de las empresas y a sus necesidades de adaptación podría redundar en la mejora de la competitividad y del empleo, por lo que **debería posibilitarse aún más la capacidad de adaptación, en los distintos ámbitos, de las modalidades contractuales a las necesidades que se plantean en las empresas.**

## **6. DEBERÍAN EXPLORARSE ALTERNATIVAS A LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN EXISTENTES.**

Existe hoy una dualidad entre la contratación temporal e indefinida. Los empresarios siguen percibiendo serias limitaciones en la contratación indefinida, principalmente por el coste de su extinción y por la incertidumbre en la aplicación de la norma, que les disuaden de su utilización frente a una contratación temporal que, aunque comporte mayores costes, les ofrece mayores certezas en su gestión.

La mejora en el equilibrio entre seguridad y flexibilidad pasa por **atenuar la dualidad existente entre contratación temporal e indefinida** y por la simplificación y acercamiento entre las distintas modalidades de contratación sin penalizar la creación de empleo.

Lo importante no es la existencia de multitud de modalidades o fórmulas de contratación sino que sean flexibles, universales en su aplicación, permanentes en el tiempo y favorezcan la estabilidad en el empleo.

De hecho, la propia complejidad en las modalidades de contratación, en sus variadas modalidades y en la multiplicidad de bonificaciones está limitando el potencial de su uso.

## **7. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.**

El coste del despido, unido a la incertidumbre y a la inseguridad jurídica de la extinción del contrato en nuestra regulación, desincentiva la contratación indefinida y actúa como freno a la creación de empleo estable.

Por ello sería necesario acometer **reformas en el régimen del despido** en aspectos tales como la simplificación de los trámites, la definición del despido objetivo, los costes, o la seguridad y la certeza en los procedimientos de despidos individual y colectivo.

## **8. COSTES Y BONIFICACIONES.**

Los costes sociales, por su incidencia en los costes laborales, constituyen un factor imprescindible para la **competitividad empresarial** y para la **dinamización del empleo**.

Por ello la reducción de las cotizaciones sociales empresariales constituye una medida favorecedora de ambos objetivos.

No cabe duda de que las políticas de reducción parcial de cotizaciones a través de bonificaciones selectivas, como vía para incentivar la contratación de determinados colectivos, ha contribuido a favorecer su entrada en el mercado laboral, pese a que la complejidad de su regulación está limitando el potencial de su uso.

Sin embargo, y con independencia de este efecto positivo, hay que considerar que estas políticas conllevan efectos menos favorecedores, como el de la segmentación de los trabajadores entre aquéllos que pueden acogerse a las bonificaciones selectivas (establecidas para desempleados), y aquellos otros, generalmente de edades comprendidas entre 50 y 60 años que, habiendo desarrollado largas carreras de cotización, pueden encontrarse con problemas de permanencia en el mercado de trabajo, por sus mayores dificultades de adaptación.

Asimismo, están en desventaja aquellas empresas que, mantienen a lo largo del tiempo plantillas estables, no pueden beneficiarse de las bonificaciones selectivas, ya que están establecidas para la contratación de desempleados.

Por ello, es preciso plantearse una **reducción generalizada de las cotizaciones por la contingencia de desempleo**, ajustando el esfuerzo contributivo de empresas y trabajadores al gasto en prestaciones por desempleo. Al mismo tiempo debe aplicarse la fiscalidad general a la financiación de las bonificaciones de contratos dirigidos a grupos de especial dificultad en la búsqueda de empleo (Recomendación I del Pacto de Toledo).

Idénticas razones justifican una reducción significativa de **la aportación empresarial al Fondo de Garantía Salarial**, fijando un tipo de cotización en términos de equilibrio con el gasto comprometido. Desde el año 2000 se vienen registrando saldos excedentarios en las liquidaciones presupuestarias que se han venido materializando en la dotación de un fondo financiero cuya cuantía en Julio de este año equivale a más de 7 veces la previsión de gasto en prestaciones del año 2005.

## 9. POLÍTICAS ACTIVAS.

El Informe del Comité de Expertos para el Diálogo Social señala la necesidad de que las llamadas políticas activas de empleo (orientación, formación, reintegración, intermediación) sean sometidas a un **proceso de evaluación continuo y riguroso**, de manera que se pueda conocer su eficacia e impacto en relación con los fines perseguidos. Una mejora en la evaluación debería servir para una asignación más eficiente de los recursos destinados a estas actuaciones.

Resulta esencial, del mismo modo, **reforzar de manera mucho más intensa la coordinación entre las políticas activas prestadas por los distintos Servicios Públicos de Empleo**, de ámbito nacional, autonómico y local, así como la coordinación entre ellas y las entidades colaboradoras. La falta de coordinación suficiente conduce a menudo a solapamientos en las distintas actuaciones e impide una eficiente vinculación de las políticas activas con las políticas de prestaciones o políticas pasivas. Se trata, además, de una cuestión clave para promover la limitada movilidad geográfica que diferencia a nuestro mercado de trabajo del de otros países de nuestro entorno.

Deberían vincularse de forma más intensa las **políticas pasivas y activas de empleo** de manera que incentiven la búsqueda activa de empleo de los perceptores de prestaciones y subsidios.

Por último, resulta positivo establecer mecanismos que den entrada a la participación de otras entidades privadas de intermediación y que introduzcan elementos de “competencia interna” entre oficinas públicas, así como una **mejora en la calidad del servicio prestado a través de una mayor modernización** de sus recursos humanos y técnicos.

## 10. DIÁLOGO SOCIAL.

En la definición y articulación de las medidas de reforma del mercado de trabajo **cobra un valor singular el Acuerdo** entre el Gobierno, las Organizaciones Empresariales y las Organizaciones Sindicales, como lo demuestran las experiencias vividas en los últimos años con iniciativas de esta naturaleza.

No obstante, ante la falta de un Acuerdo, el Gobierno deberá acometer las reformas estructurales necesarias para la eliminación de las trabas que perjudican el crecimiento y competitividad de nuestra economía y la creación de empleo a medio y largo plazo.

En este sentido, es preciso recordar las exigencias derivadas de los objetivos de los Programas Nacionales de Reforma y las advertencias de distintas instancias internacionales (Estrategia Europea de Empleo, OCDE, FMI) sobre la necesidad de introducir reformas más intensas que combinen en mejor medida flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

\*\*\*\*\*

### **III. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LAS PROPUESTAS DEL GOBIERNO PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO (DOCUMENTO DE 18 DE OCTUBRE DE 2005)**

1. Llama la atención que el **Documento de propuestas presentado por el Gobierno no sólo no se inspire en las reflexiones recogidas en el Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social, sino que presenta notables divergencias.**
  
2. Reconociendo que la evolución de los costes laborales constituye un elemento fundamental para la competitividad de nuestras empresas, **una mera rebaja de tales costes no compensa de ninguna manera los que, a corto y medio plazo, comportan para las empresas y el conjunto de la economía la introducción de mayores rigideces en el mercado de trabajo.** Por lo tanto, **no es admisible sacrificar flexibilidad a cambio de una mera disminución en los costes laborales.**
  
3. Partiendo de esta premisa el Documento del Gobierno merece las siguientes **consideraciones de carácter específico:**
  - a) El Gobierno plantea en su documento una **restricción generalizada de la contratación temporal** en circunstancias en las que existen actividades temporales justificadas, que hoy se prevén como causas de contratación temporal, **sin ofrecer ninguna alternativa** satisfactoria en términos de agilidad y flexibilidad.

En tal sentido, la propuesta del Gobierno, sin que se articule un procedimiento mínimamente ágil de extinción, prohíbe la utilización del contrato de obra o servicio en las contrataciones, posibilidad ésta plenamente justificada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, por lo que habría que **contratar de manera indefinida para atender una**

**actividad temporal** de la que no se tiene garantía de continuidad (contratas).

En la propuesta (página 6 del Documento del Gobierno), se contempla la intervención del juez o la autoridad administrativa y la valoración de otras circunstancias (*“que no exista posibilidades de subrogación o de ocupación de los trabajadores en otras actividades de la empresa”*). Es decir se propone sustituir, en un amplio número de casos, una contratación temporal justificada que finaliza automáticamente, con un coste de 8 días por año de servicio, por una extinción sometida a un procedimiento administrativo y/o judicial, con un coste muy superior.

- b) El mantenimiento de la actual regulación del **contrato indefinido ordinario**, en convivencia con el contrato de fomento de la contratación indefinida, extendiendo este último a otros colectivos (desempleados con un mes de antigüedad, conversión de contratos temporales) continua suponiendo una **segmentación del mercado en dos colectivos de indefinidos** con distinta indemnización para un mismo supuesto, la improcedencia del despido. Si se plantea una cuasigeneralización del contrato de fomento, lo más adecuado sería que se convirtiera en la regulación ordinaria de la contratación indefinida.

Además, exigir, como hace el Gobierno en su propuesta, un mes de inscripción en el desempleo para estar dentro del colectivo susceptible de formalizar un contrato para el fomento de la contratación indefinida va a suponer que se incremente, por esta vía, de manera artificial, el número de desempleados con el consiguiente coste para el Sistema de Protección por Desempleo.

- c) Las propuestas en materia de **despido individual** no se han precisado suficientemente o son de alcance muy limitado. La supresión de la autorización administrativa en los **despidos colectivos**, planteada de forma reiterada por las Organizaciones Empresariales, ni se contempla.

La única propuesta relevante en esta materia, relativa al alcance de la intervención del juez en el despido objetivo, no se detalla en absoluto.

- d) Las propuestas de **regulación de las contratas y subcontratas** no se han precisado suficientemente. El aspecto más detallado se refiere a nuevas responsabilidades empresariales y a la ampliación de los derechos de los representantes de los trabajadores, lo que comporta mayores obligaciones desde el punto de vista empresarial.

En cualquier caso hay que recordar que las contratas responden a figuras nacidas en el ámbito mercantil no siendo el derecho laboral el ámbito adecuado para restringir o eliminar fórmulas plenamente legítimas de contratación mercantil. Cualquier restricción al respecto nos sitúa en un terreno ajeno a la realidad de las economías desarrolladas, aplicando criterios de normativa laboral a lógicas económicas y mercantiles.

- e) La exigencia legal de establecer, en empresas de determinado tamaño, **planes de igualdad** elaborados por la empresa (previa consulta o negociación), no parece una aproximación adecuada a un tipo de actuaciones que deben estar presididas por la promoción activa y voluntaria de la igualdad, además del evidente respeto a los principios constitucionales de no discriminación.

- f) Los **estímulos a la contratación indefinida** planteados por el Gobierno son los que, en líneas generales, se han venido utilizando desde el año 1997, sin casi variación. Apenas se reducen 25 centésimas en la cotización por desempleo en los años 2006 y 2007 que sería del 0,50 en el año 2008, cuando estamos en presencia de unos excedentes en la recaudación por esta contingencia que actualmente se sitúan en una cifra cercana a los cuatro mil millones de euros.
  
- g) Los excedentes actuales del **Fondo de Garantía Salarial**, cuya cotización es exclusivamente a cargo de las empresas, permitirían dejar de cotizar durante 7 ejercicios dados los excedentes actuales.

Ante esta situación, el Gobierno propone la reducción de una décima en la cotización empresarial (hoy del 0,4), amplía las prestaciones de los trabajadores y permite a las empresas de hasta 50 trabajadores (en la actualidad hasta 25 trabajadores) que puedan financiar, a través de un mecanismo de solidaridad interempresarial, los despidos declarados procedentes (no los improcedentes). Esta última medida tiene escaso impacto porque afecta a una minoría de los despidos y tan sólo supone en la actualidad el 12% del gasto en prestaciones del FOGASA.

- h) Como ha ocurrido en otras épocas de la concertación social, el capítulo que la Propuesta del Ejecutivo dedica a la ampliación de la cobertura de la **protección por desempleo** adquiere un protagonismo especial y es, sin duda, el que goza de mayor nivel de concreción, y de decisión, por parte del Gobierno, pese a no ser éste un tema que se haya identificado como sustancial a la hora de abordar la reforma del mercado de trabajo.

- i) Se abre la posibilidad de que los **pliegos de contratación con cualquier Administración Pública** (Administración del Estado, Comunidades Autónomas o Entidades Locales) introduzcan criterios ajenos a la eficiencia y calidad en la prestación del bien o servicio y discriminen a las empresas según el volumen de contratación temporal en sus plantillas. Se trata de una medida cuestionada ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (STJE Concordia Bus Finland<sup>4</sup> y EVN y Wienstrom<sup>5</sup>) y abordada por la normativa europea sobre contratación pública (Directivas 2004/17/CE y 2004/18/CE). Muchas de estas exigencias producen una distorsión injusta en el mercado y repercuten negativamente en la eficiencia y buen funcionamiento de las Administraciones públicas.

\*\*\*\*\*

---

<sup>4</sup> Asunto C-513/99, Sentencia de 17 de septiembre de 2002.

<sup>5</sup> Asunto C-448/01, Sentencia de 1 de diciembre de 2003.

#### IV. MEDIDAS

Sin perjuicio de los comentarios y propuestas concretas que en su momento se formulen en la Mesa de Diálogo Social para la Reforma del Mercado de Trabajo, las Organizaciones empresariales desean presentar, en línea con los objetivos planteados, algunas medidas aplicables en diversos ámbitos.

Esta enumeración sigue en líneas generales la sistemática del documento del Gobierno.

##### 1. **MEDIDAS PARA REDUCIR LA TEMPORALIDAD Y EVITAR LOS ABUSOS EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.**

Sería deseable configurar un **sistema de contratación simple**, flexible, sin trabas burocráticas, capaz de ofrecer **fórmulas claras y sencillas**, fáciles de entender y gestionar, en particular por las pyme.

**Pero de nada sirve ofrecer múltiples fórmulas de contratación si no se articulan mecanismos adecuados de rescisión de la relación laboral.** En apoyo de esta tesis consideramos oportuno traer a colación una serie de reflexiones extraídas del Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social, que reproducimos en sus propios términos dado su interés.

- ✓ *“(...) el mantenimiento del principio de causalidad de la contratación temporal, entendido en un sentido amplio y no rígido para las empresas, se valora como un elemento necesario, al menos para no provocar situaciones de incremento de la inestabilidad laboral. Ahora bien, para que el principio de causalidad no sea meramente formal en la letra de la norma, se logre reducir a niveles razonables las tasas de temporalidad y, con ello, se elimine la contratación temporal inadecuada, **es necesario también que las empresas puedan disponer de instrumentos para poder adaptar sin obstáculos las dimensiones de las plantillas a las necesidades cambiantes del mercado**”.* (págs. 118 y 119)

- ✓ *“(…) una regulación de salida más equilibrada entre flexibilidad y seguridad reduce el incentivo para la contratación temporal, (...). Ello se traduciría en una normativa más ajustada en cuanto a los costes económicos y procedimentales de los despidos económicos, así como en cuanto al alcance del control administrativo y judicial de sus causas. También la regulación del despido disciplinario, aunque en menor medida, influye en este punto, sobre todo en lo referente al costo económico del mismo”.* (pág. 124)

En virtud de lo anterior se propone **limitar la duración de las modalidades contractuales temporales y canalizar el grueso de la contratación temporal** a través del contrato indefinido con el objetivo de situarnos en una tasa de temporalidad próxima a la de los países de nuestro entorno.

En materia de **contratación** se formulan las siguientes propuestas:

- 1.1. Sólo se podrán concertar **contratos de duración determinada por las causas previstas en el artículo 15.1. b) del Estatuto de los Trabajadores** (contrato eventual).

La duración máxima legal del contrato eventual y su período de referencia podrán ser ampliados por convenio colectivo.

Por tanto no podrán suscribirse **contratos por obra o servicio determinado** previstos en el artículo 15.1.a) del ET.

- 1.2. En relación con los encadenamientos abusivos de contratos temporales, cabe **potenciar el papel de la negociación colectiva**, que ya viene ofreciendo algunos ejemplos al respecto.

- 1.3. Los **contratos formativos, de interinidad y de relevo** continuarán **rigiéndose por la regulación actual**.

- 1.4. Los contratos podrán **suscribirse directamente o a través de ETTs**.

- 1.5. Los contratos vinculados a contratistas y subcontratistas, relaciones mercantiles de la empresa, líneas de negocio o actividades con autonomía y sustantividad propia se canalizarán, a partir de la reforma, a través del contrato indefinido. El **contrato indefinido tendrá las**

**mismas características que el actual contrato para el fomento de la contratación indefinida** con las siguientes salvedades en materia de extinción de la relación laboral:

- Durante los **4 primeros años** de vigencia del contrato:
  - La resolución del contrato, no motivada por causas disciplinarias, dará derecho a una **indemnización** el primer año de 8 días de salario, el segundo año de 20 días de salario, el tercer año de 36 días de salario y el cuarto año de 56 días de salario.
  - A estos contratos les será de aplicación la **condición resolutoria** a la que alude el artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores como causa de extinción expresa del contrato de trabajo.
  - La extinción contractual se realizará mediante **comunicación escrita** al trabajador, con una **antelación mínima de 15 días**, cuando se realice después del primer año de vigencia, y **simultánea puesta a disposición de la indemnización**.
  - Las extinciones de estos contratos durante los cuatro primeros años **se tramitarán de forma individual** y, por lo tanto, no será de aplicación el procedimiento a que se refiere el artículo 51 del ET (procedimiento de regulación de empleo).
- **Finalizado el cuarto año** de vigencia del contrato se seguirán los procedimientos actuales de extinción de la relación laboral (despido disciplinario y objetivo). La cuantía para el despido improcedente a partir de este momento será de 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades (artículo 56 del ET).

○ **Otros aspectos:**

Deberán articularse **medidas complementarias** tanto en el terreno de las bonificaciones a las nuevas contrataciones indefinidas y **conversiones** de temporales en indefinidos como en el de las reducciones de indemnizaciones para las pymes.

## **2. MEDIDAS PARA PROMOVER LA UTILIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.**

### **2.1. Establecimiento del contrato de fomento de la contratación indefinida como contrato indefinido ordinario.**

Se propone el **establecimiento del contrato de fomento de la contratación indefinida como contrato indefinido ordinario** con las características que hoy lo definen (Disposición Adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo y de la mejora de su calidad) y con la universalización de su ámbito subjetivo, por las siguientes razones:

- Simplificación legislativa.
- Eliminación de segmentación entre dos tipos de indefinidos.
- Eliminación de la incongruencia de dos cuantías indemnizatorias para un mismo hecho: la improcedencia del despido.
- Eliminación del incentivo implícito a la vía del despido objetivo frente al disciplinario.

Para ello se propone la **modificación del artículo 56.1.a) del ET** para recoger como cuantía de la indemnización en caso de despido improcedente la de treinta y tres días de salario por año de servicio, con un máximo de veinticuatro mensualidades.

## **2.2. Delimitación de un régimen transitorio para los contratos indefinidos ordinarios celebrados con anterioridad a esta reforma.**

Conforme a este régimen transitorio, los contratos indefinidos ordinarios, celebrados con anterioridad a esta reforma, continuarán rigiéndose hasta la extinción de los mismos por el régimen bajo el cual se suscribieron. Para ello se plantea llevar a una disposición transitoria la actual indemnización de los despidos improcedentes, de 45 días de salario con un máximo de 42 mensualidades.

## **2.3. Propuestas en materia de extinción del contrato indefinido ordinario.**

En materia de extinción de la relación laboral se proponen las siguientes medidas:

### **a) Supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos.**

España es el único país de la Unión Europea, conjuntamente con Holanda, que se separa de la regulación habitual de los despidos colectivos al exigir una autorización administrativa que supone mayor incertidumbre y dilación en la resolución de los expedientes de regulación de empleo, así como un encarecimiento considerable e innecesario de los costes que trae consigo.

Ante esta realidad cabe plantear dos cuestiones:

- **Suprimir en los despidos colectivos la autorización administrativa**, estableciendo un procedimiento reglado de negociación y consultas, en línea con el régimen que siguen prácticamente todos los países de la Unión Europea.

Esto implicaría la **modificación de los números 2 y siguientes del artículo 51 del ET.**

- **Revisar la definición de las causas objetivas de despido** igualando su redacción en los artículos 51 y 52 del ET (despidos colectivos e individuales).

**b) Revisión del régimen del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.**

Con el fin de dotar de certeza a las decisiones extintivas en el ámbito de organización empresarial, se proponen modificaciones normativas **formulando alternativas a la actual redacción 52.c) del ET**, y en coherencia del artículo 51 del mismo cuerpo legal, relativos al despido individual y colectivo, respectivamente, de manera que el **juez** en su valoración no entre a **calificar la adecuación y oportunidad de la decisión empresarial**, que pertenece a la esfera de la libertad de empresa.

La modificación normativa ha de servir para **unificar las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el despido individual y colectivo**, al mantenerse actualmente redacciones similares pero no idénticas, y clarificar normativamente cada una de tales causas.

Los **cambios en la redacción actual** deberían ir en el sentido de:

- Incorporar la referencia a que las medidas extintivas contribuyan a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.
- Establecer una presunción de justificación del despido objetivo cuando concurren hechos tales como la finalización de una contrata o relación mercantil de la empresa, o el cese de una línea de producción o negocio o actividad con autonomía y sustantividad propia que tenga como efecto una reducción en el volumen de trabajo requerido.

- No aplicar el procedimiento de despido colectivo, con independencia del número de trabajadores afectados, cuando la extinción del contrato se produzca por algunos de los hechos descritos en el punto anterior.

### **c) Nulidad en los despidos objetivos.**

Se propone **equiparar los supuestos de nulidad en los despidos objetivos a los despidos disciplinarios**, de forma que el incumplimiento de los aspectos formales en los despidos objetivos no comporte la nulidad sino la improcedencia.

Para ello se plantea la **modificación del artículo 53.4. del ET** con el fin de eliminar la referencia a los incumplimientos formales como causa para la nulidad del despido objetivo.

## **3. MEDIDAS PARA MEJORAR LA SEGURIDAD JURÍDICA EN LAS CONTRATAS.**

Los fenómenos de descentralización productiva aparecen como elementos claves para la mejora y refuerzo de la competitividad de las empresas y resulta contraproducente para la productividad y el empleo restringir o limitar el desarrollo de una tendencia cuya necesidad y utilidad para la mejora de la gestión empresarial no es ya cuestionada. Es importante, además, señalar que dichos fenómenos no están reñidos con el mantenimiento y la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, tal y como han puesto de manifiesto diversa doctrina y estudios recientes <sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Estudio sobre externalización en el sector servicios, de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo y de Vida (año 2004).

Los métodos de descentralización, siguiendo la tendencia constatada en todas las economías desarrolladas, afectan a distintas partes de la actividad de la empresa, incluyendo aquéllas que normalmente se consideran esenciales o “inherentes” a la actividad productiva y se han extendido más allá de los sectores tradicionalmente descentralizados para abarcar a los diferentes sectores productivos, proceso especialmente visible en el sector servicios.

Nuestro marco normativo ha necesitado por esta razón de interpretaciones jurisprudenciales que han dotado de certidumbre a las dudas que planteaba la falta de adaptación de la regulación a las nuevas realidades.

### **3.1. Definiciones legales.**

Determinados conceptos que recoge nuestra regulación, tales como, los de contrata, subcontrata, empresario principal y propia actividad, de acuerdo con lo señalado anteriormente, se han ido perfilando tras un largo desarrollo jurisprudencial que ha contribuido a dotar de certeza un ámbito muy cambiante. **Es desaconsejable delimitar expresamente estos conceptos en nuestra regulación positiva tal y como recoge la propuesta del Gobierno.**

En efecto, se trata de nociones que trascienden del marco jurídico laboral y afectan a otros ámbitos estrechamente conexos, ya sean mercantiles, fiscales, concursales, etc. Su concreción expresa implicaría probablemente la necesidad de una nueva interpretación jurisprudencial para precisar su alcance y sentido, abriendo de nuevo un debate que está en buena medida superado.

Por otra parte, cualquier desarrollo normativo nunca lograría abarcar la multitud de matices que en cada caso concreto es necesario valorar en fenómenos que están continuamente cambiando y que son, por su propia esencia, complejos.

### **3.2. Responsabilidad empresarial.**

La finalidad protectora y de prevención de actividades fraudulentas explica que la normativa que regula la contratación en el ámbito laboral introdujera, desde los años setenta, una excepción al principio de Derecho civil que establece la limitación de los efectos de los contratos a las partes que lo hubieran otorgado (artículo 1257 del Código Civil). La extensión de las obligaciones de la empresa contratista con sus trabajadores en distintos ámbitos (salarial, seguridad social, prevención de riesgos, información y consulta a los trabajadores de la empresa contratista) a la empresa principal, la ubica en un papel de vigilante que sobrepasa lo que las partes estipulan en el contrato mercantil.

Esta excepción al régimen del Derecho Civil, se recoge también en otras regulaciones de los países de nuestro entorno, aunque nuestra normativa se ubica sin duda entre las que más obligaciones solidarias y subsidiarias impone a la empresa principal.

A esto hay que añadir que la extensión de la responsabilidad se genera, en nuestra regulación (también a diferencia de otras) “en cascada”, esto es, cada eslabón en la contratación responde por todos y cada uno de los que le siguen, de acuerdo con una interpretación jurisprudencial crecientemente cuestionada.

En el contexto actual de intensa y compleja descentralización productiva resulta excesivo y poco realista exigir que el empresario principal tenga que fiscalizar a todos los empresarios que participan en los diferentes niveles de contratación, con los que ninguna relación directa tiene.

**Debería articularse por ello un sistema de responsabilidad limitada únicamente a quienes estén vinculados por una relación directa de contrata.**

En cualquier caso, el extenso e intenso régimen de obligaciones cumulativas que, a diferencia de otras regulaciones, nuestra normativa impone al empresario principal en distintos ámbitos (obligaciones salariales, obligaciones de cotización al sistema de Seguridad Social, obligaciones de información y consulta a los representantes de los trabajadores, obligaciones de prevención de riesgos laborales del trabajador de la empresa contratista) deja **poco margen para “reforzar” aún más “la implicación del empresario principal en la cadena de la subcontratación” con nuevas obligaciones**, tal y como propone el documento del Gobierno, sin restringir de manera innecesaria y preocupante los propios procesos de externalización productiva, produciendo un efecto desincentivador de la propia responsabilidad del contratista.

### **3.3. Cesión ilegal.**

Nuestra legislación sólo recoge como forma de cesión legal de trabajadores la canalizada a través de ETTs.

Respecto a la cesión ilegal, la jurisprudencia ha recurrido, para distinguir el límite entre una mera cesión de trabajadores y la descentralización productiva lícita a la aplicación ponderada de diversos criterios de valoración no son excluyentes sino complementarios y tienen un valor indicativo u orientador. Estos criterios son, entre otros, los siguientes:

- Disponer de una organización con existencia autónoma e independiente.
- Poner la organización propia a disposición de la empresa principal.
- Contar la empresa contratista con los medios materiales y personales necesarios para el desarrollo de su actividad.
- Organizar, dirigir y controlar efectivamente la empresa contratista el desarrollo de la propia actividad, ejerciendo el contratista las funciones inherentes a su condición de empresario.

- Asumir las responsabilidades y los riesgos propios del desarrollo de una gestión empresarial.
- Desarrollar una actividad lícita, propia y específica, complementaria y de colaboración con la de la empresa principal.

La plasmación normativa de estos criterios, con un valor indicativo u orientador, puede contribuir a dotar de una mayor certeza en la interpretación de la regulación de esta cuestión (artículo 43 del ET).

#### **4. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO.**

Las medidas dirigidas a favorecer la incorporación y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, impulsando el desarrollo de su vida profesional en condiciones de igualdad con los hombres, constituye un desafío a asumir, entre otros motivos para la consecución de los objetivos establecidos en la Estrategia de Lisboa y para asegurar la viabilidad de nuestro sistema de protección social.

Sin embargo, y dado que las causas de las desigualdades persistentes obedecen a diversos factores (socioculturales, formativos, etc.) las responsabilidades para removerlas no pueden recaer exclusivamente en el ámbito de la empresa, debiendo **evitarse** que al amparo de este objetivo se **introduzcan mayores rigideces en nuestra regulación laboral** que podrían traducirse, paradójicamente, de manera negativa para el colectivo cuya integración se pretende incentivar.

Las políticas públicas adoptadas hasta ahora en nuestro país se han traducido casi exclusivamente en **medidas normativas reguladoras** de permisos y excedencias laborales, cuyo coste ha recaído en las empresas y en las trabajado-

ras, demostrando claramente sus limitaciones en la consecución de los resultados perseguidos.

Es, por ello, **desaconsejable continuar imponiendo por vía legal medidas de carácter obligatorio** en esta materia, que la experiencia muestra que no se traducen en igualdad real. Debe por el contrario favorecerse, **mediante las correspondientes medidas de estímulos, la aplicación con carácter voluntario** de iniciativas en el ámbito de la empresa que promuevan la igualdad de género.

Por otra parte, es necesario **separar** de forma diáfana el campo de actuación de las políticas públicas, del ámbito de actuación en el seno de la empresa, **a través de la negociación colectiva.**

En función de lo anterior deberían acometerse los siguientes ámbitos de actuación:

#### **4.1 Las políticas públicas.**

Las políticas públicas deben **impulsar la igualdad** a través de las correspondientes medidas en diferentes ámbitos:

- Promoción de una educación sin prejuicios de género en escuelas y universidades, orientando a las mujeres desde una edad temprana hacia aquellas profesiones y ocupaciones sobre todo técnicas y científicas que no han sido tradicionalmente ocupadas por mujeres y que coinciden con las mayores ofertas de empleo.
- Articular presupuestos públicos dirigidos a servicios sociales para favorecer la atención a menores y a mayores dependientes, que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar de hombres y mujeres.

#### **4.2. Negociación colectiva e igualdad.**

Por su parte, la negociación colectiva **debe contribuir** al establecimiento de un **marco equitativo** para el desarrollo de las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos para tal equidad.

En tal sentido, los **Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva 2002 y 2003** han centrado su atención en el tema de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, considerando la negociación colectiva como un instrumento que debe contribuir al establecimiento de un marco equitativo que haga posible dicha igualdad.

El **ANC 2003**, por su parte, proporcionaba una serie de **criterios generales para su tratamiento por la negociación colectiva** relativos, entre otros aspectos, a: la adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, la adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente, la inclusión de cláusulas de acción positiva, la eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional y la evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.

El **ANC 2005**, en el capítulo dedicado a igualdad de trato y oportunidades, se hace un tratamiento global de la misma para dedicar después especial atención al colectivo femenino.

Así, de manera coincidente con el **ANC 2003**, se incluyen una serie de **criterios generales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, que habrán de informar la negociación de los convenios colectivos.

Ésta es una línea de actuación que debería continuarse por las Organizaciones Empresariales y Sindicales en los próximos años.

### **4.3. Desarrollo del Marco de Acción Europeo.**

En el ámbito del Diálogo Social Europeo, los interlocutores sociales europeos (UNICE/UEAPME, CEEP Y CES) han elaborado de forma conjunta un “Marco de Acción para la Igualdad entre hombres y mujeres”, que fue presentado durante la Cumbre Social Tripartita en marzo de 2005.

En el Marco de Acción se identifican cuatro áreas prioritarias para que, en los distintos niveles nacionales y sectoriales, se afronte el tratamiento de la igualdad entre mujeres y hombres durante los próximos años.

Se dan una serie de **recomendaciones**, acompañadas de ejemplos concretos de casos de buenas prácticas empresariales, entre ellas:

- Promover la contratación de mujeres y hombres en los sectores y ocupaciones donde estén poco representados.
- Atraer a las mujeres desde una edad temprana hacia profesiones técnicas y científicas.
- Promover en las empresas una oferta de contratación de género neutro y basada en las competencias.
- Promover el espíritu empresarial femenino.
- Promover los acuerdos de trabajo flexible.
- Contactar con las autoridades públicas para incrementar la disponibilidad de servicios de cuidados infantiles asequibles y de buena calidad y buscar medios innovadores de suministrar servicios de proximidad o de cuidados.
- Informar sobre la legislación existente de igualdad salarial y asesorar sobre cómo atajar la brecha salarial a diferentes niveles.
- Promover la disponibilidad de información específica de género en los niveles apropiados (nacional, sectorial y/o de empresa) y asegurar que los sistemas salariales sean transparentes y de género neutro.

**Sobre la base de estas recomendaciones, y del espíritu del Acuerdo Marco Europeo, los interlocutores sociales españoles podrían realizar una contribución efectiva a la mejora de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el marco del diálogo social.**

#### **4.4. Sistemas de evaluación de las medidas de igualdad.**

Sería conveniente acompañar todas estas medidas con el **establecimiento de sistemas de evaluación** detallados, rigurosos y solventes, que permitan disponer de datos sobre el efecto de las diferentes medidas y el impacto en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

#### **4.5. Transposición de la Directiva 76/207/CEE.**

Por otra parte, la transposición de la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, deberá realizarse eliminando los elementos de incertidumbre que contienen algunas de las definiciones previstas en la misma, tales como el concepto de acoso, o acoso sexual. El carácter genérico de muchos de los elementos que incorporan estas definiciones en el texto de la Directiva puede generar interpretaciones muy variadas contraproducentes para el fin perseguido por la norma.

#### **4.6. Promoción de la igualdad.**

La Directiva antes citada concibe las acciones en el ámbito de la igualdad de género es gradual y progresivo, razón por la cual no se exige una obligación por parte de las empresas de realizar de forma sistemática acciones en materia de igualdad sino que se señala la vía promocional (promoción que puede concretarse a través de diversos incentivos) como la más adecuada para la obtención de resultados efectivos.

Por su parte el Informe de los Expertos para el Diálogo Social señala algunos elementos en línea de promoción del acceso y permanencia de la mujer en el mercado laboral tales como: medidas directas, de estímulo económico a la contratación de mujeres, medidas indirectas de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral, formación profesional, fomento del empleo autónomo y empresarial femenino y atención a las familias numerosas.

## **5. MEDIDAS PARA FAVORECER LA UTILIZACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y EL CONTRATO DE RELEVO.**

### **5.1. Contrato a tiempo parcial.**

Dado que uno de los problemas que ha incidido sobre el **contrato a tiempo parcial** es que ha estado sometido a continuos cambios normativos se trata de **dar estabilidad a la regulación vigente y fomentar la contratación a tiempo parcial**, adaptándola a las necesidades de empresas y trabajadores, y reduciendo las incertidumbres y rigideces en materia de gestión y prestaciones sociales que desincentivan su uso.

Con el fin de superar la complejidad en la gestión de estos contratos debe possibilitarse una **distribución más flexible del tiempo de trabajo**, que es uno de sus valores esenciales. Esto debe implicar la posibilidad de manejar más fácilmente créditos horarios anuales o de ampliar el tiempo de prestación laboral cuando sea necesario, permitiendo la realización de horas extraordinarias, así como la eliminación de determinados formalismos. No obstante, cuestiones como la determinación de la fracción horaria de prestación laboral (mañana, tarde, noche o fines de semana) pueden encontrar su acomodo en el convenio.

## **5.2. Contrato de relevo.**

En relación con el **contrato de relevo** se debería posibilitar, además, que el puesto de trabajo del relevista sea el del trabajador relevado o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél –al igual que en el contrato de interinidad–.

## **6. PROPUESTAS EN MATERIA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE BONIFICACIONES Y REDUCCIONES EN COTIZACIONES SOCIALES.**

### **6.1. Cotización empresarial al desempleo.**

En coherencia con la situación excedentaria y el modelo de aseguramiento se propone **reducir en 3 puntos el tipo de cotización empresarial al desempleo**, equilibrándolo con el gasto existente en prestaciones por dicha contingencia. Dicha reducción podría aplicarse de manera gradual durante tres años.

### **6.2. Cotización empresarial por contingencias comunes.**

En relación a la cotización empresarial por contingencias comunes hay que recordar que desde el año 2000 se liquidan excedentariamente los ejercicios presupuestarios, aplicándose estos excedentes a la dotación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, con el fin de apoyar la viabilidad del Sistema en ciclos económicos débiles.

**Estas dotaciones deberían finalizar cuando se ejecute la dotación al mismo prevista en el presupuesto del año 2005**, dado que con la misma, el Fondo alcanzará una cuantía superior a **30.000 millones de Euros**, que, en

términos del valor del punto porcentual de cotización al Régimen General, representa **12,6 puntos porcentuales de cotización**.

Esto significa que, el Fondo de Reserva permitiría compensar una pérdida de ingresos por cotizaciones equivalente a más de 12 puntos de cotización, **garantía que puede calificarse como prudente previsión, a efectos de la Recomendación II del Pacto de Toledo que originó el Fondo de Reserva.**

Los **excedentes adicionales** que pudieran generarse este año y los sucesivos **deberían aplicarse**, de forma equilibrada, **a la mejora de las prestaciones y a la reducción de cotizaciones sociales empresariales.**

### **6.3. Propuestas en materia de bonificaciones selectivas.**

- **Financiación de las bonificaciones para incentivar la contratación de grupos de especial dificultad en la búsqueda de empleo.**

Es necesario abordar la **financiación** de estas bonificaciones o incentivos a través de la **fiscalidad general**, en cumplimiento de la Recomendación I del Pacto de Toledo.

- **Reducción selectiva de cotizaciones por contingencias comunes a la Seguridad Social.**

Junto a las bonificaciones dirigidas a la contratación de grupos de especial dificultad en la búsqueda de empleo, deben articularse incentivos que favorezcan la permanencia en el empleo de los trabajadores, en particular, de aquellos de más edad, extendiendo, de forma progresiva, las reducciones de cotizaciones existentes para mayores de 60 años a los trabajadores entre 55 y 60 años de edad.

- **Financiación de las políticas activas de empleo.**

Asimismo, debe suprimirse la financiación de las políticas activas de empleo con los excedentes en cotizaciones al desempleo, financiándose con aportaciones del Estado, y destinando las cotizaciones por desempleo exclusivamente a la financiación del gasto en protección del desempleo.

- **Simplificación del régimen de bonificaciones.**

La complejidad del régimen de bonificaciones está limitando el potencial de su uso, lo que aconseja que, para el caso de no abordarse una reducción generalizada de cuotas, se proceda a una **simplificación de las bonificaciones.**

- **Coordinación y evaluación de las ayudas.**

Resulta precisa la **coordinación de las ayudas estatales y autonómicas**, así como el establecimiento de **sistemas de evaluación** detallados, rigurosos y solventes, que permitan disponer de datos sobre el efecto de las diferentes medidas y el impacto en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

#### **6.4. Cotización empresarial al FOGASA.**

Por lo que respecta a la aportación empresarial al Fondo de Garantía Salarial, debe considerarse que, desde el año 1999, la generación de excedentes en la relación cotizaciones empresariales/gasto prestaciones, ha facilitado la constitución de un fondo cuya cuantía, en Julio de 2005, representa **11 veces el gasto previsto liquidar en prestaciones para este mismo año.**

Debe, por tanto, **reducirse** la aportación empresarial al FOGASA, fijando la misma en términos de equilibrio con el gasto en prestaciones anual. Esto significa que **la aportación empresarial para el año 2006 debiera fijarse en el 0,1%**. Con ello, se reconducirá la aportación empresarial a su finalidad de origen, que es el pago solidario por las empresas de las prestaciones salariales en los supuestos de insolvencia empresarial. En función del principio de solidaridad, en supuestos de mayores gastos en prestaciones, las aportaciones afrontarían los mismos.

#### **6.5. Cotizaciones a la contratación temporal.**

Se propone la **eliminación de sobrecostes a la contratación temporal**. La experiencia de introducir elementos penalizadores vía cotizaciones con el objetivo de reprimir la utilización de la contratación temporal ha dado escasos resultados.

Actualmente el **tipo general de cotización por desempleo** es del 7,55% (6% empresa y 1,55% trabajador), en **contratos de duración determinada a tiempo completo** es del 8,30% (6,70% empresa y 1,60% trabajador) y en **contratos de duración determinada a tiempo parcial** es del 9,30% (7,70% empresa y 1,60% trabajador).

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

#### **7.1. Cotización empresarial en ETTs.**

Se plantea **eliminar la sobrecotización a la Seguridad Social** en la contratación a través de ETTs, pues el tipo de cotización por desempleo, frente al general del 7,55%, es del 9,30% (7,70% empresa y 1,60% trabajador).

## **7.2. Indemnización por finalización de contrato.**

Se propone **equiparar el régimen indemnizatorio previsto para la finalización de un contrato de duración determinada formalizado por una ETT al recogido en el artículo 49.1.c) del ET** para los supuestos en que tales contratos se lleven a cabo de forma directa por la empresa en la que el trabajador presta sus servicios, evitando sobrecostes a la contratación a través de ETTs.

Para ello debería **modificarse el artículo 11.2 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal** para que recoja la indemnización prevista en el artículo 49.1.c) del ET de ocho días de salario por cada año de servicio.

## **7.3. Prohibiciones legales y sectoriales de recurso a ETTs.**

Se propone **eliminar las prohibiciones del uso de ETTs** mediante la modificación de las normas que las recogen. Así convendría revisar las distintas prohibiciones legales en actividades como obras de construcción (RD1627/1997), trabajos de minería a cielo abierto y de interior (RD 1389/1997), industrias extractivas para sondeos en superficie terrestre (RD 863/1985), plataformas marinas y las prohibiciones relacionadas con la Administración pública (RDL 2/2000).

## **7.4. Transformación en Agencias de Empleo.**

Se plantea **posibilitar la transformación de las actuales ETTS en Agencias de empleo, eliminando el principio de exclusividad** consagrado en el 2.1.b) de la Ley 14/94, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Se propone la **supresión del apartado b) del artículo 2.1** de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

### **7.5. Agencias de colocación privadas con ánimo de lucro.**

La intermediación laboral debería ser objeto de una mayor liberalización. En este sentido debería **permitirse la actuación de agencias de colocación privadas con ánimo de lucro**, modificando para ello el artículo 16.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las colocaciones gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo - en las que se incluyen aquellos demandantes que han recibido un servicio de aquéllos en los 6 meses anteriores a la colocación- son del 13,19% en el primer trimestre de 2005.

### **7.6. Empresas de recolocación.**

La regulación de las **empresas de recolocación** no debe comportar sobrecostes en los expedientes de regulación de empleo y limitarse a configurar el marco jurídico de tales empresas.

## **8. MEDIDAS EN EL ÁMBITO DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.**

**Se propone facilitar un tratamiento más favorable para las PYMES** de menos de 50 empleados, reponiendo una figura análoga a la que contemplaba el Estatuto de los Trabajadores del año 1980 (Ley 8/1980, de 10 de marzo), en su artículo 56.4, consistente en que cuando el empresario optara por la no readmisión del trabajador despedido la indemnización se reducía en un veinte por ciento. De la cantidad resultante, el cuarenta por ciento lo pagaba el Fondo de Garantía Salarial en un plazo de diez días.

En consonancia con lo anterior habría que **modificar la actual redacción del artículo 33.8 del ET** que regula actualmente el pago del 40% de la indemnización por el FOGASA en los supuestos de despido objetivo

procedente, extendiendo su aplicación a las empresas de menos de 50 trabajadores y tanto para los **despidos procedentes como para los improcedentes**.

## **9. MEDIDAS PARA MODERNIZAR LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO Y FAVORECER LA INTERMEDIACIÓN.**

- **Reforzar la coordinación** de los Servicios Públicos de Empleo y mejorar su calidad.
- **Evaluar, regular y sistemáticamente de los resultados de los programas de políticas activas**, de manera que se pueda conocer su eficacia diferencial en relación a los fines que persiguen, para lograr una asignación más eficiente de los recursos.
- **Fomentar**, de manera efectiva, **la movilidad geográfica** de los trabajadores, así como de las ofertas y demandas de empleo entre las distintas Comunidades Autónomas, provincias y localidades.
- **Impulsar la captación de ofertas de empleo y mejorar la gestión de la colocación a través de las Oficinas Públicas de Empleo**, mediante fórmulas de estímulo del logro del objetivo.
- Lo anterior debería acompañarse de una **mayor apertura a la “competencia externa”** con otras entidades de intermediación, Agencias privadas de colocación y ETTs.
- **Reforzar la relación individualizada** y de calidad de los Servicios Públicos de Empleo con las empresas y los trabajadores, de manera que puedan ofrecerse servicios más ajustados a sus necesidades.

- Además de todo lo anterior, la **modernización los Servicios Públicos de Empleo** pasa también, al menos, por las siguientes medidas:
  - Mejorar la accesibilidad presencial, telefónica y telemática a los servicios.
  - Reducir trámites y plazos.
  - Atender las demandas diferenciales e individualizadas de empresas y trabajadores.
  - Establecer medidas de evaluación de la satisfacción de los usuarios con los servicios prestados.
  - Establecer mecanismos de aseguramiento de la calidad y mejora continua de la gestión.
  - Mejorar la calificación y clasificación de los demandantes de empleo.

\*\*\*\*\*