



SECRETARIADO PERMANENTE – COMITÉ CONFEDERAL

PACTO SOCIAL 2002



BOLETÍN

INFORMATIVO

Nº 69

FEB. 2002

2
INTRODUCCIÓN

4
**NATURALEZA JURÍDICA
DEL
ACUERDO**

**ACUERDO
INTERCONFEDERAL 1997**

5
**ANÁLISIS
DEL ACUERDO
INTERCONFEDERAL 1997**

10
CONCLUSIONES FINALES

TABLA REIVINDICATIVA

12 / 25
**18 AÑOS
DE REFORMA
CONTÍNUA
DEL MERCADO
DE TRABAJO**

INTRODUCCIÓN

Las Ejecutivas de las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT acaban de conceder un cheque en blanco a la patronal en las negociaciones de los Convenios Colectivos para el año 2002 mediante la firma de un acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva. **La Confederación General del Trabajo (CGT) rechaza dicho acuerdo** dado que, a lo largo del texto, no existe ninguna contrapartida de los empresarios hacia los trabajadores/as y sí una aceptación por parte de los sindicatos de un claro recorte en los derechos de los trabajadores/as y una loa a la política social y económica del Gobierno.

El documento final nos demuestra una vez más la escasa importancia que estas dos "grandes" organizaciones sindicales le otorgan a los trabajadores/as, a sus derechos y, por supuesto, a los desempleados/as de este país.

No sólo se trata de un acuerdo de congelación del poder adquisitivo de los trabajadores/as sino de un compromiso de aplicación de las reformas laborales en la negociación colectiva del año 2002. Especialmente sangrantes resultan tanto el compromiso de asumir la jornada en cómputo anual, con una distribución irregular de la misma en manos del empresario como la movilidad funcional absoluta y el llamamiento a utilizar las fórmulas más degradadas de la contratación. Dichas fórmulas estaban articuladas en la reforma laboral introducida por Real Decreto-ley en marzo de 2001.

Finalmente, se confirma lo que en su día ya dijimos desde CGT cuando acusamos a UGT y CC.OO. de no movilizarse contra la última reforma de marzo del año pasado, al demostrarse ahora que estaban totalmente de acuerdo con los contenidos de la misma.

Estas afirmaciones son fácilmente constatables con los datos que aportaremos a lo largo del presente documento, como muestra el primero de los análisis, relativo a las tres últimas reformas laborales:

Las reformas laborales que se han ido incorporando a nuestro ordenamiento jurídico en los últimos cuatro años han sido fruto del pacto social permanente entre los sindicatos UGT y CC.OO. y la

patronal. El gobierno del PP se ha mostrado, en todo momento, muy contento del desarrollo del llamado "Dialogo Social" pues con él han conseguido un refrendo a su política económica y social. Una política que ha traído:

- ❑ Mayor inestabilidad laboral.
- ❑ Recorte en los derechos laborales de los trabajadores/as.
- ❑ La relación laboral ha sufrido una flexibilización en todos sus aspectos fundamentales: despido, jornada, salario, movilidad tanto geográfica como funcional.
- ❑ Aumento desmedido de los beneficios empresariales: el aumento neto del Valor Añadido Bruto de las empresas alcanzó en el año 2000 un máximo histórico: 29,1%, con un incremento de los recursos generados por las mismas del 6% aún a pesar del aumento de los costes financieros.
- ❑ Los empresarios han seguido abusando de todos aquellos sistemas de contratación que les proporcionara mano de obra barata, sin que el aumento de beneficios se haya traducido en una mejora de las precarias condiciones laborales de los trabajadores/as.
- ❑ Los incrementos retributivos, no han conseguido aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores/as.
- ❑ La evolución del salario mínimo interprofesional en los últimos años, no ha alcanzado ni siquiera el IPC real. El número de trabajadores/as afectados por este salario es de dos millones.
- ❑ Según fuentes del propio Ministerio de Trabajo, en los últimos años el incremento de ingresos de los trabajadores/as se encuentra entre el 2 y el 2,5%, es decir, por debajo del IPC al pactarse dichas subidas sobre las previsiones de IPC del ejecutivo que no se han cumplido, suponiendo una pérdida real del poder adquisitivo.
- ❑ Apenas si han existido cláusulas de revisión salarial.
- ❑ Tomando como base el año 1992, la cuantía acumulada del incremento de precios al consumo desde 1986 hasta el año 2000 es del 11,8%.
- ❑ Los funcionarios públicos, sometidos al rodillo del PP, han sufrido una congelación salarial encubierta, que ha traído como consecuencia una pérdida del poder adquisitivo acumulado cifrada en el 10%.

Todas las reformas laborales pactadas han tenido como fundamento la flexibilización del mercado de trabajo con medidas tales como:

- ❑ Reducción de la indemnización por despido en los nuevos contratos indefinidos.
- ❑ Aumento de los contratos a tiempo parcial, sobre todo las mujeres.
- ❑ Abuso de la contratación a través de las ETT's. De los 378.739 contratos de puesta a disposición celebrados el año 1995 (año de inicio de aplicación de la ley que regula las Empresas de Trabajo Temporal) hemos pasado a 2.005.132 en el año 2000, habiendo celebrado 155.090 contratos de puesta a disposición, sólo en el primer mes de 2001.
- ❑ Abuso de las contrataciones temporales.
- ❑ Reducción de las prestaciones de la Seguridad Social; la evolución del desempleo contributivo ha sufrido una reducción en su duración.

El resultado global de estas reformas pactadas (tanto la del año 1997, plasmada en la Ley 63/1997 como la de 1998, que se tradujo en el RD-L 15/1998) han sido, según el balance de sus redactores, beneficiosas pues, su valoración se realiza a través de las cifras de afiliación a la Seguridad Social; dichas cifras muestran un aumento de las altas en esta entidad. Sin embargo, en los últimos tiempos, el desempleo está volviendo a repuntar, una situación que no se producía desde 1994, año del despegue de la economía mundial.

Durante el año 2000 y comienzos de 2001, se empiezan a notar los efectos de la crisis económica, crisis nunca reconocida por el Gobierno. Esta situación implica un freno en el crecimiento del empleo desde el segundo semestre del año 2000: la alarma ha saltado en el primer trimestre de 2001 en el que únicamente se han creado 5000 nuevos puestos de trabajo, muy por debajo de los 172.000 del mismo período del año anterior; dichas cifras serían mas graves si le restamos el sector agrario.

La consecuencia inmediata de este "enfriamiento económico" fue el inicio de negociaciones para una nueva reforma laboral que no alcanzó ningún acuerdo, lo que provocó el RD-L 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo. Con referencia a esta norma el Gobierno señala: "En todo caso el proceso de diálogo social desarrollado, aunque no haya alcanzado hasta la

fecha resultados concretos, si ha permitido conocer las posiciones de los interlocutores sociales y las fórmulas que desde estas posiciones se han considerado más positivas, lo que ha influido en la configuración final de esta reforma legal".

Esta apreciación del ejecutivo ha quedado patente en la redacción del documento sobre articulación de la negociación colectiva, firmado el 20 de diciembre de 2001. De su lectura puede concluirse que se trata de un documento que con gusto firmarían los Ministros de Economía y de Trabajo ya que supone un acatamiento sin reservas de la citada reforma laboral.

los datos que a continuación recogemos demuestran que todas estas reformas emprendidas tanto por agentes sociales como por el gobierno no han conseguido los objetivos que aparecen en las mismas y que no son otros que acabar con la inestabilidad y temporalidad laboral y reducir el desempleo tanto masculino como femenino:

- ❑ La contratación indefinida a lo largo del año 2001 y tras las sucesivas reformas laborales apenas alcanza el 9 % del total de las contrataciones realizadas.
- ❑ La contratación temporal se ha situado en el 31,9%.
- ❑ Durante el tercer trimestre de 2001, la tasa de desempleo ha sido "positiva", es decir, el número de desempleados registrados en el INEM ha crecido por primera vez desde 1994. Durante el mes de diciembre de 2001, y por primera vez en 7 años, el desempleo ha aumentado en 18.462 nuevos parados y eso teniendo en cuenta que diciembre siempre es un mes bueno para el empleo debido a las campañas de navidad.

El análisis de los datos de siniestralidad de enero a octubre de 2001 continúa alertando sobre la gravísima situación de la salud y seguridad laboral en España, donde somos el único país de la Unión Europea donde sigue aumentando (una subida de accidentes de un 5,39% con respecto al 2000).

El número total de accidentes "in itinere" se incrementó en un 7,5%, los graves en 5% y las enfermedades profesionales en un 20,26%.

Los trabajadores/as venimos sufriendo una media de 5 muertes diarias por accidente laboral.

NATURALEZA JURÍDICA DEL ACUERDO

Se trata de un Acuerdo Interconfederal de los previstos el Art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores/as cuya naturaleza jurídica, es obligacional para las partes firmantes, **cuyo objeto es planificar la negociación colectiva durante el año 2002, estableciendo alguno de los contenidos que ha de incluir la misma.**

Este pacto no puede afectar a los convenios colectivos que se encuentren en vigor durante el año 2002, pues a estos acuerdos les es de aplicación la cláusula de concurrencia de convenios prevista en el Estatuto de los Trabajadores/as.

Debemos de tener en cuenta que si bien en anteriores ocasiones (Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997), se firmaron los acuerdos por un periodo de tiempo superior a un año, en esta ocasión, **la duración inicial del mismo es de un año, pudiendo ser prorrogado si así lo deciden las partes, por el periodo que las mismas quieran, éste aspecto reviste de importancia para actuar contra el acuerdo impidiendo su aplicación y su continuidad.**

Por otro lado, como ya hemos dicho, se trata de un acuerdo obligacional, que implica:

- Vinculación en exclusiva de las partes firmantes del mismo.
- Las cúpulas de UGT y CC.OO. deberán dirigirse a sus entes federados y organizaciones con el fin de que incorporen en sus propuestas negociadoras el contenido del acuerdo.
- Tanto las Ejecutivas de UGT y CC.OO. como las de CEOE-CEPYME, pueden exigirse el cumplimiento de lo pactado.
- Se trata de un acuerdo similar al celebrado en el año 1997.
- Su duración es de un año, pudiendo ser prorrogado por el periodo que las partes firmantes decidan.
- La comisión de control y seguimiento de este pacto estará formada en exclusiva por las partes firmantes del acuerdo.

En este punto habría que recordar que el acuerdo firmado es muy similar al de mayo de 1997 (B.O.E del 6 de junio de 1997), que llevaba el mismo nombre que el actual Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva. Los objetivos del 97, eran articular la negociación colectiva diferenciando los distintos ámbitos de negociación (nacional o sectorial) y explicitando **los contenidos que deberían de incorporar los Convenios Colectivos.**

CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ACUERDO INTERCONFEDERAL 1997

CONVENIO DE SECTOR:

1. Periodo de Prueba.
2. Modalidades de contratación.
3. Grupos profesionales.
4. Régimen disciplinario.
5. Normas mínimas en materia de Seguridad e Higiene
6. Movilidad Geográfica.

CONVENIO NACIONAL DE RAMA DE ACTIVIDAD:

1. **Ámbito Funcional** para evitar concurrencias.
2. **Contratación laboral**
3. **Estructura profesional:**
 - Sustitución de las categorías por grupos profesionales.
 - Definición de Grupos Profesionales y división de éstos en áreas funcionales.
 - Adscripción de los trabajadores/as, a los grupos o áreas.
 - Procedimiento a seguir a nivel de empresa para la adaptación de las viejas categorías a los nuevos grupos profesionales
4. **Estructura Salarial:**
 - Fijación de la estructura pudiendo utilizar distintos modelos salariales de los actuales.
 - Establecimiento de los conceptos o criterios que definen la estructura salarial vigente en cada sector, sin que ello implique el establecimiento de cuantía alguna.

5. Jornada:

- Fijación de la jornada máxima efectiva de trabajo en el cómputo que acuerden las partes.
- Criterios de distribución en el sector correspondiente reenviando a ámbitos inferiores el establecimiento de compromisos o estipulaciones que pudieran establecer la distribución irregular o no de la jornada, los periodos de descanso, vacaciones, jornadas especiales.
- Reducción de horas extraordinarias y su compensación por descanso.

6. Movilidad, cambio de condiciones de trabajo:

- Instrumentos de información y consulta.
- Procedimientos para resolver las discrepancias.

7. Derechos sindicales.**8. Criterios del procedimiento negociador.****9. Régimen disciplinario.****10. Seguridad y salud.****11. Concurrencia de Convenios.****12. Administración del convenio.****13. Formación profesional.****14. Adhesión al ASEC.** **AMBITOS INFERIORES DE LA NEGOCIACIÓN:****1. Jornada****2. Criterios de compensación de horas extras.**

Este acuerdo tenía una vigencia de cuatro años, por lo que se finalizó el pasado mes de junio, siendo sustituido por el firmado el 20 de diciembre; éste no aporta ninguna novedad y sigue dejando la obligación de sostener el empleo y la economía en manos de los trabajadores/as, dejando a su vez a los empresarios las manos libres para seguir incrementando beneficios a costa de estos.

**ANÁLISIS
DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL
SOBRE
NEGOCIACIÓN COLECTIVA
2001 - 2002**

**¿CÓMO
SE HA NEGOCIADO
EL ACUERDO?**

La FALTA DE TRANSPARENCIA HA PRESIDIDO LA NEGOCIACIÓN: los trabajadores/as han tenido conocimiento solo unos días antes, a través de los medios de comunicación, del hecho formal de su firma para el día 20 de diciembre de 2001.

NO SÓLO SE HA OCULTADO SU CONTENIDO DURANTE LA NEGOCIACIÓN SINO QUE ESTA SIENDO HÁBILMENTE SILENCIADO POR PARTE DE LOS DIRIGENTES SINDICALES al suponer, de forma no equivocada, el mayoritario rechazo que los trabajadores/as van a mostrar ante un acuerdo que comporta:

- Una flexibilización sin límites de la relación laboral.
- El aumento de la temporalidad en la contratación laboral.
- La inexistencia de mecanismos que incentiven la contratación.
- La congelación salarial al no permitir un incremento salarial por encima del IPC previsto por el gobierno con carácter estatal, es decir un 2%, cuando en la actualidad nos encontramos ante una inflación subyacente del 3,7%.

Los principales protagonistas del acuerdo: trabajadores/as y desempleados/as, han sido apartados del proceso de negociación y de la decisión de la firma del acuerdo. La razón es la vulneración absoluta de los derechos de los trabajadores/as a la estabilidad laboral y a una remuneración digna y suficiente, tal y como exige la Constitución.

¿POR QUÉ SE HA NEGOCIADO EL ACUERDO?

Se dice en la introducción del documento que España es una economía abierta al exterior y se ponen como ejemplo las cifras de apertura económica de 1965 lo que justificaría que la economía de nuestro país fuera más sensible a los cambios de la economía mundial.

Por otro lado, sorprende que los firmantes del acuerdo se sientan satisfechos de que la tasa de temporalidad se sitúe en el 31,9 %, cuando llevan al menos 8 años introduciendo sucesivas reformas laborales para dar estabilidad al empleo y achacan la reducción de la misma al Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 1997, en el que se introduce un abaratamiento del despido (33 días por año en las contrataciones indefinidas celebradas a partir de la firma del acuerdo) y una mayor flexibilidad en la contratación y en la relación laboral.

De otro lado, se utilizan dos argumentos muy manidos para justificar la introducción de contenidos antisociales en los convenios colectivos:

- La introducción del euro.
- La situación económica mundial y la situación internacional como consecuencia de los atentados del 11 de septiembre.

En la justificación de estos argumentos hacen un canto desmedido a la necesidad de aumentar los beneficios de las empresas como única forma de fomentar el empleo y mejorar la competitividad de las mismas, a cambio de que sean los trabajadores/as los grandes perjudicados en este sistema.

Con lo que también se muestran de acuerdo CC.OO. - UGT es con la política neoliberal del capitalismo global. El acuerdo nos presenta un tratado sobre cómo seguir aumentando los beneficios empresariales a costa de incrementar la explotación de los trabajadores/as.

Según los firmantes, si la economía no va bien es por culpa de los salarios, de la rigidez de la normativa así como de la conflictividad laboral. Para CC.OO. y UGT no hay falta de inversión pública, no hay necesidad de limitar los beneficios empresariales,

no hay por qué equilibrar las rentas más bajas, ni eliminar la pobreza repartiendo las riquezas que cada vez se acumulan en menos manos. Un planteamiento burdo, inaceptable y muy poco realista.

La argumentación contiene una aceptación absoluta del discurso empresarial y gubernamental sobre la situación económica de este país, aceptando sin complejos unas cifras que se vienen demostrando **INCIERTAS**:

- ❑ **La más llamativa de todas ellas es la aceptación de la previsión de incremento del IPC estatal, para el año 2002, como marco referencial del incremento salarial,** cuando en los últimos dos años se ha demostrado que estas previsiones se han incumplido de forma reiterada. La valoración que realiza el gobierno y los empresarios para establecer el IPC previsto parten de salvaguardar las grandes cifras del estado, por un lado, y sus beneficios económicos por otro.
- ❑ Otro de los datos que no podemos **aceptar es la aseveración de que se está produciendo una reducción en la temporalidad de los contratos cuando en el seguimiento de las cifras de afiliación a la Seguridad Social o de desempleo, podemos comprobar mes a mes como esta temporalidad aumenta de forma desmedida, y es el resultado de las contrataciones diarias realizadas por las ETT's para las grandes empresas y para la Administración.**
- ❑ **No parece, además, aceptable que se diga que la previsión a corto plazo del Banco Europeo es cifrar el límite para el precio del dinero en el 2% pues su presidente defiende reiteradamente el mantenimiento de los tipos en los niveles actuales. De hecho, en la primera reunión del Banco Europeo, celebrada el día 3 de enero de 2002, se decidió mantener el interés en el 3,25 %.**

Estos tres ejemplos nos sirven para poner de manifiesto la **carencia de realismo de los sindicatos firmantes del acuerdo.**

EL CONTENIDO DEL ACUERDO

Desde la primera hasta la última línea recoge los contenidos de la reforma laboral del Gobierno y todas las pretensiones de la patronal para dotarse de mecanismos de flexibilidad laboral (tanto interna como externa), de precariedad laboral y de congelación salarial mientras que sus beneficios siguen creciendo:

- 1. CONGELACIÓN SALARIAL**, que en el acuerdo se denomina con el eufemismo "moderación salarial", fijando el tope máximo de subida en los convenios colectivos en el 2% IPC previsto con carácter estatal, limitando la aplicación del IPC autonómico.

Se establece la posibilidad de introducir una cláusula de revisión salarial en caso de desviación del IPC, eso siempre y cuando ésta vaya ligada al incremento de la productividad de las empresas. Si atendemos a la introducción del documento en la que se justifica el freno de la economía y las dificultades por las que pueden pasar las empresas, esta previsión de cláusula de revisión se quedará vacía de contenido aunque lo hayan vendido como un gran logro sindical.

- 2. FOMENTO DEL ESTABLECIMIENTO DE LA CLÁUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL:** esta cláusula viene formando parte de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, siempre y cuando se dé un supuesto de hecho perfectamente definido como es la inestabilidad económica de las empresas del sector, dado que estamos en presencia de una cláusula de carácter extraordinario.

En definitiva, el acuerdo no hace sino recoger de forma textual la regulación que de la inaplicación del régimen retributivo se efectúa en el Estatuto de los Trabajadores/as, lo que nos induce a pensar que la verdadera intención que subyace es forzar la inclusión de la cláusula.

- 3. MODIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA SALARIAL**, potenciando los conceptos variables. Será el aumento de la productividad la que determine la percepción de complementos salariales. Otra de las medidas que tanto UGT como CC.OO. consideran la panacea para

remediar los males del empleo y los problemas de la economía de este país.

La modificación de la estructura salarial es algo que se ha ido incorporando en los últimos años a través de medidas tales como la desaparición de conceptos como la antigüedad, pluses de transporte o todos aquellos complementos ligados al puesto de trabajo; con esta previsión se pretende acentuar esta tendencia extendiéndola al mayor número de sectores posibles.

- 4. EL EMPLEO es uno de los grandes capítulos en que se divide el Acuerdo. No contiene ninguna norma efectiva que nos permita vislumbrar un compromiso empresarial para la mejora de la precariedad contractual existente, mediante la conversión de contratos temporales en fijos. La única referencia al respecto es que la conversión de temporales en fijos "sería buena para la estabilidad".**

No existe ninguna medida de incremento de contrataciones, y el documento se limita a recoger declaraciones programáticas sin aplicación práctica ni efectiva para los desempleados/as, ni para los millones de trabajadores/as que se encuentran en situación de precariedad laboral y contractual.

Si hay que salvaguardar la incertidumbre empresarial, ¿por qué no se ha salvaguardado la incertidumbre de los trabajadores/as que ven día a día cómo sus contratos laborales son más precarios y sus derechos laborales menores?.

Con las cifras recogidas al inicio de este documento hemos visto cómo, hasta la fecha, se han demostrado insuficientes e ineficaces las medidas de fomento del empleo surgidas de los pactos sociales y de las reformas laborales y que, aún siendo conscientes del aumento del desempleo, no se establece ninguna medida que realmente facilite la creación de nuevos puestos de trabajo; muy al contrario, la indicación que se hace sobre las contrataciones laborales va a facilitar la rotación de los desempleados y la precarización de las contrataciones, sin que revierta en un aumento real de los puestos de trabajo.

Las declaraciones programáticas que contiene el documento en materia de empleo son:

□ **MANTENER E INCREMENTAR EL EMPLEO, FOMENTAR SU ESTABILIDAD Y CONTRIBUIR A EVITAR AJUSTES TRAUMÁTICOS.**

Las medidas para conseguir esto son:

- I. Insistir en la Moderación Salarial.
- II. Aplicación del sistema de contratación temporal.
- III. Mecanismos de flexibilidad interna.

De estas medidas se desprende que seremos los trabajadores/as los que deberemos asumir la responsabilidad de incrementar el empleo y reducir las listas de desempleados/as; ello por la sencilla razón de que van a tener que renunciar a sus derechos económicos y van a padecer la flexibilización de su relación laboral con medidas como: reducción de jornada, movilidad funcional, modificación sustancial de condiciones de trabajo en su conjunto y expedientes de regulación de empleo temporales.

El acuerdo hace una descripción más que bondadosa de los beneficios de los contratos temporales, llegando incluso a afirmar que sería conveniente fomentar su utilización. Bastaría con analizar los resultados que han arrojado en el fomento de la contratación para concluir que no han cumplido ninguno de los objetivos para los que fueron introducidos en nuestro ordenamiento jurídico.

□ **EQUILIBRIO ENTRE FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD PARA DEFENDER EL EMPLEO Y EVITAR AJUSTES TRAUMÁTICOS DEL MISMO.**

Con este eufemismo se recogen una serie de medidas en las que abiertamente se dan todo tipo de facilidades a los empresarios para reducir los derechos de los trabajadores/as en el marco de su relación laboral, prescindiendo del concepto de "estabilidad" laboral proclamado tanto por la Constitución como por el Estatuto de los Trabajadores/as.

Todo ello para, supuestamente, limitar los ajustes de empleo aunque sólo los definitivos ya que se establece la necesidad de incorporar ajustes de empleo temporales con medidas como:

I. **MOVILIDAD FUNCIONAL / ESTRUCTURA PROFESIONAL:**

Se insta a favorecer el criterio de "grupo profesional", lo que favorece de forma incuestionable el Derecho de Movilidad funcional en manos de los empresarios, al no contar con límite alguno para su ejercicio dentro del grupo profesional; no se puede admitir la afirmación contenida en el acuerdo en la que se dice: "Contar con adecuadas estructuras profesionales y con mecanismos ágiles de movilidad funcional puede constituir una alternativa real a los ajustes de plantilla", pues inmediatamente nos preguntaríamos ¿a cambio de que tipo de renunciaciones de los trabajadores/as.?

A esto habría que añadir que los criterios para la definición de los grupos profesionales contenidos en el acuerdo no son precisos ni concretos, lo que puede agrupar a trabajadores/as de muy diversa índole funcional y poco relacionados entre sí.

II. **GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, LA DURACIÓN Y REDISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA:** Se recoge la promoción en el ámbito de los convenios colectivos de cuantas medidas sean necesarias para "favorecer" el poder del empresario para distribuir de forma irregular el tiempo de trabajo, dificultando el ejercicio de los derechos de los trabajadores/as.

En este sentido se insta a:

- Determinar la jornada en cómputo anual, con una distribución flexible de la misma y, en consecuencia, de los tiempos de descanso, dejando en manos de los empresarios los límites de la distribución.
- Limitar las horas extraordinarias a las "estrictamente necesarias"; sin embargo, no se recoge cuantas horas son estrictamente necesarias.

III. **ACUERDOS ALTERNATIVOS A LOS AJUSTES DE EMPLEO.** Bajo esta rúbrica se pueden estar recogiendo las previsiones que, en la actualidad, se vienen aplicando en las grandes empresas y que pre-

tenden extender a todos los sectores, reconociendo de forma expresa que durante el próximo año van a existir serios ajustes de empleo. Dentro de estos acuerdos se podrán incluir medidas tales como:

- **Modificación sustancial de condiciones de trabajo.**
- **Contrataciones a cambio de jubilaciones incentivadas.**
- **Reducciones salariales para las nuevas contrataciones.**
- **Suspensiones temporales de los contratos, es decir: expedientes de regulación temporal.**
- **Reasignación de trabajadores/as.**
- **Modificación de las estructuras organizativas y de puesto de trabajo.**
- **Reducciones de jornada.**

5. INFORMACIÓN: bajo este epígrafe se hace una declaración acerca de la importancia de la información en el ámbito del empleo.

Sin embargo, los derechos de los representantes de los trabajadores/as en materia de información son los que legalmente tienen concedidos en base al Estatuto de los Trabajadores/as.

La mayor novedad es la creación de los observatorios sectoriales estatales para el empleo y la competitividad, pero no se les otorga ninguna función concreta.

6. EN MATERIA DE FORMACIÓN: lo más destacable es el apoyo al Sistema Nacional de Cualificaciones a través del que se derivarán todas las acciones formativas, tanto ocupacionales como regladas y de formación continua.

En este sentido, hay que hacer constar que el ejecutivo ha aprobado un Proyecto de Ley sobre Formación Profesional, que supondrá una homologación de los tres tipos de formación: continua, reglada y ocupacional.

7. CON RESPECTO AL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO ENTRE HOMBRES Y MUJERES, no se incorpora ninguna nove-

dad; el texto de nuevo se limita a realizar una declaración de intenciones y fomentar la idea de aplicar la Ley 30/1999 de Conciliación de la vida familiar y laboral.

Desde 1989, no se ha introducido en nuestro país ninguna medida novedosa que facilite el acceso de la mujer al mercado de trabajo, las únicas medidas que se han adoptado han ido encaminadas a la adaptación de los derechos derivados de la maternidad, adopción y acogimiento a los países de nuestro entorno.

8. SALUD LABORAL: a pesar del alto índice de siniestralidad que presenta nuestro mercado de trabajo, tampoco se ha conseguido arrancar ningún compromiso por parte de los empresarios encaminado al estricto cumplimiento de las normas de seguridad y prevención de los riesgos laborales. El acuerdo se limita a enumerar algunas previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales cuando la realidad y las muertes de tantos trabajadores/as nos demuestran que los empresarios incumplen sistemáticamente la normativa de salud laboral.

Pero sí se han preocupado de incluir medidas que podrían atentar contra la libertad sindical y los afiliados de las demás organizaciones sindicales al intentar, mediante la negociación colectiva, cambiar los mecanismos de elección y designación de los delegados de prevención. Por otro lado se oculta que alguna de esas medidas puede chocar frontalmente contra las previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

9. ASEC: Dentro de la articulación de la negociación colectiva se hace una referencia directa a la inclusión en el mayor número de sectores posibles del Segundo Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos.

Este sistema, diseñado para limitar la capacidad reivindicativa y movilizadora de los trabajadores/as, no ha sido favorable para los intereses de los mismos, pues supone una clara limitación de los derechos de conflicto colectivo así como una clara exclusión de los legítimos representantes de los trabajadores/as en dichas medidas, al supeditar todos los desacuerdos a un sistema arbitral que favorece la actuación de mala fe en muchos casos por parte de los empresarios.

CONCLUSIONES FINALES

En definitiva, se trata de **un acuerdo pactado a espaldas de los trabajadores/as con el que se intenta legitimar los criterios patronales y la imposición de la dictadura de los beneficios empresariales, aplicando a la vez todos los contenidos de las reformas laborales** consecuencia de la última negociación de UGT-CC.OO. con el gobierno en los años 2000 y 2001.

A todas las previsiones contenidas en el acuerdo hay que añadir las últimas medidas que, en materia de seguridad social, ha introducido el ejecutivo derivadas del pacto con las organizaciones sindicales, como continuación del Pacto de Toledo y que establecen premios por no jubilarse a la edad reglamentaria y continuar trabajando, tales como la posibilidad de percibir una pensión de jubilación por encima del 100% de la base reguladora resultante del cálculo de la pensión; esta situación no hace sino perjudicar la creación de empleo y las medidas de fomento del mismo.

Entre las medidas adoptadas está una reducción del tanto por ciento correspondiente en la pensión de jubilación para aquellos trabajadores/as que tengan 15 años de cotización, pasando del 60% al 50%.

Tal y como reiteradamente hemos puesto de manifiesto, estamos en presencia de una política laboral y social que recoge los grandes principios del nuevo capitalismo neoliberal.

Para hacer frente a este acuerdo debemos tener en cuenta que **se trata de un compromiso asumido por UGT-CC.OO. y que a las demás organizaciones no nos vincula**. Incluso se trata de un compromiso asumido en el ámbito confederal, por lo que es seguro que una parte de las bases de estos sindicatos tampoco se sentirán implicados.

Nos queda, por lo tanto, una negociación colectiva efectiva desde la que parar el retroceso y la aplicación de este acuerdo, incidiendo especialmente en impedir que el pacto se prorrogue en los próximos años.

Esta línea de actuación, siempre prioritaria para la CGT, adquiere una especial relevancia en estos momentos puesto que el **PACTO SOCIAL** intenta limitar y condenar al conjunto de la negociación colectiva. El trabajo a desarrollar pasa por

la defensa activa de nuestras reivindicaciones, y por la coincidencia en la actuación, dentro de la negociación colectiva, con el resto del sindicalismo combativo y con las bases "activas" de los propios sindicatos firmantes, que no tienen por qué asumir un acuerdo entre "ejecutivas" en cuya elaboración no han sido consultados, máxime cuando la naturaleza jurídica del acuerdo marca que vincula, exclusivamente, a los entes firmantes.

ROMPER EL PACTO SOCIAL ES POSIBLE

Para ello es necesario tener claras nuestras reivindicaciones:

**INCREMENTO DEL EMPLEO
ESTABLE Y DE CALIDAD,
CÓMPUTO SEMANAL,
INCREMENTO REAL
DEL PODER ADQUISITIVO,**

y nuestras estrategias:

**INFORMACIÓN,
DEBATE Y MOVILIZACIÓN
EN CADA EMPRESA / SECTOR
Y EN EL CONJUNTO SOCIAL.**

**NUESTRO CUADRO BÁSICO
DE REIVINDICACIONES,
PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
DEL PRESENTE AÑO, ES EL SIGUIENTE:**

MATERIA SALARIAL

- 1. Garantizar la recuperación del poder adquisitivo perdido en los últimos años atendiendo a los propios de Comunidad Autónoma, si es necesario, en función del ámbito de negociación.**
- 2. Introducción de la cláusula de revisión salarial, para los casos de incremento de IPC, por encima de las previsiones.**
- 3. Evitar aspectos de individualización de los salarios.**
- 4. Delimitación de una estructura salarial clara para evitar premios, objetivos individualizados o dobles escalas salariales.**
- 5. Introducción de una norma que se está incumpliendo sistemáticamente, "a igual trabajo igual salario".**

□ EMPLEO:

1. Contrataciones Indefinidas, frente a la precariedad y flexibilización del pacto social.
2. No utilización de las ETT's, para las nuevas contrataciones.
3. Disminución de las nuevas fórmulas de contrataciones temporales, para los jóvenes, evitando el aumento de la precarización de su situación laboral.
4. Jubilación a los 60 años, para incrementar el reparto de trabajo, incentivando la utilización de los contratos de relevo.
5. Planes de prejubilaciones abiertos a toda la plantilla. Con la garantía que no supongan la amortización de puestos de trabajo y en consecuencia se utilice la fórmula de los contratos de relevo.
6. Inversión en empleo.
7. Cláusulas que concreten la utilización del contrato estable a tiempo parcial.

□ INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN:

1. Inclusión de cláusulas que garanticen el funcionamiento público y eficaz de los comités de empresa y sus comisiones.
2. Introducción de mecanismos de información ágil y veraz que garantice la participación de los trabajadores/as/as en todos los procesos de negociación, estudio o evaluación de situaciones por los que pueden verse afectados.

□ IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. Introducción de cláusulas que garanticen la igualdad de oportunidades, de las mujeres, en el acceso al trabajo.
2. Introducción de cláusulas que garanticen la igualdad de oportunidades –durante el desarrollo de la relación laboral– para las mujeres.
3. Introducción de la tipificación del acoso sexual.
4. Introducción de la tipificación del acoso moral.

□ JORNADA

1. Reducción de jornada a 35 horas semanales.
2. Prohibición de realización de horas

extraordinarias.

3. Prohibición de las llamadas "jornadas especiales".
4. compromisos de aumento de contrataciones ligados a la reducción de jornada.

□ FORMACIÓN.

1. Cláusulas que garanticen la reinversión de beneficios empresariales en la formación continua y el reciclaje permanente de los trabajadores/as.
2. Participación de todas las organizaciones en los planes de formación.

□ SALUD LABORAL

1. Puesta en marcha de los Planes de Evaluación y Formación.
2. Crear mecanismos que faciliten que trabajadores/as con problemas de salud o a partir de determinada edad sean sacados de la cadena de producción.
3. Acondicionamiento de los centros de trabajo que garanticen la correcta movilidad de los trabajadores/as.
4. Cláusulas que garanticen el seguimiento real y transparente de las medidas de salud laboral.
5. Aplicación de la normativa vigente en la designación de los delegados de prevención.

□ CONVENIOS COLECTIVOS

1. Limitar la vigencia de los mismos a una duración de entre 1 y 2 años.
2. Impedir la incorporación de los sectores al ASEC, de tal manera que garanticemos la capacidad reivindicativa y de conflicto de los trabajadores/as.

Frente a esta agresión sin precedentes la CGT llama a todo el sindicalismo combativo y al conjunto de los trabajadores/as a iniciar una movilización que nos permita dar la respuesta adecuada a la Patronal CEOE, UGT, CCOO y Gobierno.

Desde CGT vamos a mantener las reivindicaciones e impulsar una negociación colectiva eficaz, impulsando, como complemento necesario, si es preciso una movilización amplia **HACIA LA HUELGA GENERAL.**

REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA

LAS REFORMAS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

1980

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

1984

Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

1989

Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a 16 semanas el permiso por maternidad para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

1994

Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.

1994

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

1995

R.D. 735/1995, de 5 de mayo, que regula las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo.

1997

Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

1998

RD-L 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

1999

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

2001

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes para la reforma de mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

ORIGEN DE LOS PACTOS SOCIALES

JULIO 1979 – ACUERDO BÁSICO INTERCONFEDERAL (ABI)

Firmado entre UGT y CEOE. Sienta las bases para el texto del Estatuto de los Trabajadores y favorece el protagonismo de los sindicatos frente a los comités.

ENERO 1980 – ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL (AMI)

Como novedad fundamental es de destacar que en el mismo participa USO. Contiene aspectos relativos a salario, productividad, absentismo, jornada laboral, reconocimiento de la labor sindical en las empresas. CC.OO. –que se mostró en contra del mismo– intentó romper el pacto sobre topes salariales que contenía el AMI. Por primera vez se habla de "Paz Social".

1982 – ACUERDO BÁSICO DE EMPLEO

El pacto se basa en los principios socialdemócratas del partido socialista y de la UGT.

1983 – ACUERDO INTERCONFEDERAL (AI)

Suscrito por UGT, CEOE y CEPYME, al AI se le considera como la carta de apoyo al primer gobierno socialista. Las medidas básicas del mismo son: Fijar la banda salarial para 1983, introduciendo por primera vez la cláusula de descuelgue, propugnar las jubilaciones anticipadas con rebajas en las prestaciones y abordar la reducción de los ámbitos de negociación.

1984 / 86 – ACUERDO ECONÓMICO Y SOCIAL (AES)

Este acuerdo tripartito tiene por objeto: intercambiar moderación salarial por empleo, bandas de crecimiento salarial, productividad y absentismo; medidas de contratación temporal, flexibilidad en las formas de contratación; reforma de la Seguridad Social; formación profesional / ocupacional; incentivos funcionales para favorecer la concentración de la representatividad y limitar la actuación de los sindicatos que ellos llaman "Pequeños". El desarrollo de muchas de estas medidas se plasman en la reforma laboral de 1984 (analizada en cuadros adjuntos).

REFORMA 1984

LOS OBJETIVOS QUE IMPULSARON LA REFORMA DE 1984 FUERON :

- ❑ Facilitar el acceso al empleo por la vía de la temporalidad.
- ❑ Facilitar el acceso al primer empleo a los jóvenes
- ❑ Flexibilizar el mercado de trabajo.
- ❑ Favorecer la reincorporación al mercado laboral de los mayores de 45 años.
- ❑ Favorecer la incorporación al mercado laboral a la mujeres.

LA REFORMA DE LA CONTRATACIÓN FUE EL PUNTO ESTRELLA DE LA REFORMA

- ❑ Introducción del Contrato Temporal de Fomento de Empleo.
- ❑ Introducción del Contrato para la Formación.
- ❑ Introducción del Contrato en Prácticas.
- ❑ Introducción del Contrato por Lanzamiento de Nueva Actividad.

LAS CONSECUENCIAS DE LA REFORMA FUERON:

**EL ABARATAMIENTO DEL DESPIDO,
 EL AUMENTO DESMEDIDO DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL,
 LA APARICIÓN DE DOS TIPOS DE TRABAJADORES
 CON DIFERENTES DERECHOS,
 UN AUMENTO DE LA PRECARIDAD LABORAL Y
 UNA ALTA TASA DE TEMPORALIDAD
 (VER TABLA ADJUNTA)**

SITUACIÓN ECONÓMICA ESPAÑOLA EN 1984 LOS DATOS QUE "JUSTIFICARON" LA REFORMA

PARAMETROS	ESPAÑA	UNIÓN EUROPEA
TASA DE DESEMPLEO	20,6 %	10,6 %
CRECIMIENTO PIB	1,5 %	2,5 %
PIB HABITANTE	71 %	EN RELACIÓN A LA MEDIA DE UE
DÉFICIT COMERCIAL	3,4 % DEL PIB	- 1,00 %
CAÍDA DEL EMPLEO	1,2 % (ACUMULADO DESDE 1974 15,4 %)	
INFLACIÓN	DOBLE DE LA MEDIA DE UE	

CONSECUENCIAS DE LA REFORMA CONTRACTUAL DE 1984

AUMENTO DE LA TASA DE TEMPORALIDAD EN UN 30 %: EL TRIPLE QUE EN LA UNIÓN EUROPEA
MENOR COSTE DEL DESPIDO DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES QUE DE LOS INDEFENIDOS: 25 DÍAS MENOS
AUMENTO DE LA ROTACIÓN EN EL EMPLEO: 1/3 DE LOS TRABAJADORES CONDENADOS A LA ALTERNANCIA CONTRATO TEMPORAL - PARO - CONTRATO TEMPORAL
NEGOCIACIÓN COLECTIVA: LOS AJUSTES DE EMPLEO AFECTABAN DIRECTAMENTE AL EMPLEO TEMPORAL
MÁS FLEXIBILIDAD DE ACCESO Y DE SALIDA EN EL MERCADO DE TRABAJO
MÁS FRAGMENTACIÓN DE EMPLEO
SE CREAN TRABAJADORES DE PRIMERA Y DE SEGUNDA

REFORMAS LABORALES

PERIODO 1984 – 1993

Durante el periodo 1984-1993 apenas si hay reformas considerables aunque aparecen una serie de transformaciones del mercado laboral tendentes a adecuar las estructuras del empleo femenino español al ámbito europeo (Ley 31/89 de 3 de marzo por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo).

Asímismo, se produce modificación en la Ley de Procedimiento Laboral para adaptar las estructuras de las antiguas magistraturas de trabajo.

La principal reforma se produce en el ámbito del desempleo.

LA REFORMA DEL DESEMPLEO EN EL NIVEL CONTRIBUTIVO 1993

LOS REQUISITOS
PARA EL ACCESO
SON LOS QUE SUFREN EL CAMBIO:

- Haber trabajado 12 meses en los últimos 6 años (antes 6 meses en 4 años).
- Salario de Reposición del Primer año se redujo en un 10%.
- Se redujo la duración máxima.
- 25% del salario mínimo de las percepciones de los trabajadores por cuenta propia.

EN DEFINITIVA,
AUMENTABA EL DESEMPLEO
PUES LA MEDIDAS ADOPTADAS
NO SERVÍAN PARA FRENAR
EL INCESANTE INCREMENTO DE LA TASA DE DESEMPLEADOS
Y, PARALELAMENTE,
SE REDUCIAN LAS PRESTACIONES
QUE PERCIBÍAN LOS MISMOS Y SE ENDURECÍAN LAS MEDIDAS
PARA EL ACCESO A LAS PRESTACIONES

LA CONTRAREFORMA DE 1994: INTENTA SOLUCIONAR LOS PROBLEMAS DE LA DE 1984 Y DESENVOCÓ EN LA 3ª HUELGA GENERAL

1. REFORMA DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.
2. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL.
3. RECUPERACIÓN DEL PRINCIPIO DE CAUSALIDAD EN LA CONTRATACIÓN.
4. FLEXIBILIZACIÓN DE LA SALIDA DEL MERCADO DE TRABAJO.
5. DESAPARICIÓN DE LA FIGURA DEL DESPIDO NULO (LIGÁNDOLO EXCLUSIVAMENTE A VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES).
6. MODIFICACIÓN DE LAS CAUSAS QUE DEFINEN EL DESPIDO PROCEDENTE.
7. INTRODUCCIÓN DE LAS CAUSAS ECONÓMICAS COMO DESPIDO PROCEDENTE.
8. FLEXIBILIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:
 - ▶ **MOVILIDAD FUNCIONAL:** COMIENZA LA ELIMINACIÓN DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES.
 - ▶ **COMPUTO DE LA JORNADA ANUALMENTE,** RESPETANDO LOS LÍMITES DIARIOS. POSIBILIDAD DE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA .
 - ▶ **MOVILIDAD GEOGRÁFICA:** ASUNCIÓN DEL COSTE DEL TRASLADO POR LA EMPRESA, DESAPARECIENDO LA INDEMNIZACIÓN.
9. ELIMINACIÓN DEL 75% EN EL VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.
10. DEROGACIÓN DE LAS ORDENANZAS LABORALES.
11. ETT's.
12. AGENCIAS DE COLOCACIÓN.

LA REFORMA DE LA CONTRATACIÓN EN 1994

- ❑ ELIMINACIÓN DEL CONTRATO DE FOMENTO DE EMPLEO (CON UN "PEQUEÑO" PERIODO TRANSITORIO DE 18 MESES).
- ❑ INCORPORACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE PARA TRABAJADORES SIN FORMACIÓN, ENTRE 16-25 AÑOS, CON UNA DURACIÓN MÁXIMA DE TRES AÑOS Y UN SALARIO QUE OSCILA ENTRE 70, 80 Y EL 90% DEL SALARIO DE LA ACTIVIDAD, PARA CADA UNO DE LOS AÑOS DE DURACION DEL CONTRATO.
- ❑ FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL, ABRIÉNDOLA A CUALQUIER DURACIÓN INFERIOR A LA ORDINARIA DE LA ACTIVIDAD.
- ❑ APARICIÓN DE LOS CONTRATOS PARA TRABAJOS RESIDUALES, ES DECIR, DE UNA DURACIÓN INFERIOR A 12 HORAS A LA SEMANA O 48 AL MES.
- ❑ DESAPARICIÓN DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO SUSTITUYÉNDOLO POR EL INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL.

**ESTAS MEDIDAS
IMPLICAN
LA VUELTA A LA
CAUSALIDAD
DE LA CONTRATACIÓN**

**TUVO UN ESCASO ÉXITO PUES
NO SE CONSIGUIÓ
NINGUNO
DE LOS OBJETIVOS:**

**NO DISMINUYÓ
LA TASA
DE TEMPORALIDAD.**

**SE CONSIGUIÓ
AUMENTAR
LA PRECARIEDAD
LABORAL.**

**AUMENTO
DEL FRAUDE DE LEY
EN LA CONTRATACIÓN.**

“INNOVACIONES” DE LA REFORMA DE 1994

INTRODUCCIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

- ❑ La Ley 14/94, de 1 de junio, reguló por primera vez las empresas de trabajo temporal.
- ❑ La "finalidad teórica" de estas empresas:
 - ▶ Poner trabajadores a disposición de las empresas usuarias para cubrir sus necesidades temporales.
 - ▶ Garantizar los derechos laborales y la protección social de los trabajadores contratados.
- ❑ **Características:**
 - ▶ La duración máxima del contrato de puesta a disposición es de 6 meses.
 - ▶ En el ámbito de la ETT, el trabajador puede tener contrato indefinido.
 - ▶ Las retribuciones serán abonadas por la ETT, conforme a las retribuciones del convenio colectivo de las empresas de trabajo temporal, según su puesto de trabajo.
 - ▶ Los trabajadores tienen derecho a las prestaciones sociales.
 - ▶ Los trabajadores tienen derecho a una indemnización de doce días por año trabajado a la finalización del contrato con la ETT.

SE AUTORIZAN LAS EMPRESAS NO LUCRATIVAS DE COLOCACIÓN

- ❑ Reguladas mediante el Real Decreto 735/1995:
 - ▶ Están configuradas como colaboradores del INEM para facilitar la contratación.
 - ▶ La característica fundamental es que "carecen de ánimo de lucro", es decir no pueden cobrar por el servicio que prestan.
 - ▶ Deben de garantizar el principio de igualdad en el acceso.
 - ▶ Deben de estar autorizadas por el INEM.
 - ▶ La aparición de estas entidades fue una concesión a CC.OO. y UGT que venían reclamando su coparticipación con el INEM en la gestión del empleo.

**LO MÁS LLAMATIVO
DE LAS ETT'S
ES QUE SIGUEN SIENDO
EL MEJOR INSTRUMENTO
PUERTO A DISPOSICIÓN
DE LOS EMPRESARIOS
PARA CONSEGUIR
MANO DE OBRA
BARATA Y DÓCIL**

BALANCE DE LA ETAPA "PP"

LAS REFORMAS PACTADAS CON EL PP POR LAS CÚPULAS SINDICALES DE CC.OO. Y UGT, NO HAN SERVIDO PARA MEJORAR LA SITUACIÓN DEL EMPLEO Y SÍ PARA REFRENDAR LA POLÍTICA ANTISOCIAL Y NEOLIBERAL DEL PARTIDO EN EL GOBIERNO Y DE LOS EMPRESARIOS

- ❑ LA TASA DE TEMPORALIDAD, SEGÚN DATOS DEL INE ES DEL 31, 9%, SIENDO LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SUS EMPRESAS LAS QUE MÁS EXPLOTAN ESTE TIPO DE CONTRATACIONES.
- ❑ EL DESEMPEÑO HA VUELTO A CRECER Y ELLO POR QUE EN NINGUN MOMENTO SE HA EXIGIDO DE LOS EMPRESARIOS LA REINVERSIÓN DE SUS DESMEDIDOS BENEFICIOS EN AUMENTO DE EMPLEO. LA MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS SÓLO HA SERVIDO COMO EXCUSA PARA FRENAR LOS INCREMENTOS SALARIALES.
- ❑ LA ROTACIÓN EN EL EMPLEO ES MUY ALTA.
- ❑ SE HAN POTENCIADO TODOS LOS MECANISMOS DE FLEXIBILIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL CON UN IMPORTANTE INCREMENTO DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO, SIN QUE EXISTA LA POSIBILIDAD DE UN VERDADERO CONTROL POR PARTE DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.
- ❑ SE HACE DESCANSAR LA RESPONSABILIDAD DE LA MEJORA DEL EMPLEO SOBRE LOS TRABAJADORES A CAMBIO DE GRANDES SACRIFICIOS.

1997: PRIMERA REFORMA DEL PP QUE SUPONE LA INCORPORACIÓN AL ORDENAMIENTO JURÍDICO DEL PACTO ENTRE LAS CÚPULAS DE CC.OO., UGT Y CEOE. (LEY 63/1997)

- ❑ CONTENIDOS DE LA REFORMA:
 1. RECUPERACIÓN DEL CONTRATO DE FOMENTO DE EMPLEO.
 2. NUEVO CONTRATO DE FORMACIÓN.
 3. NUEVA REGULACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.
 4. NUEVA REGULACIÓN DEL DESPIDO PROCEDENTE.
 5. GENERALIZACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL A TODO EL ÁMBITO NACIONAL Y TODAS LAS ACTIVIDADES.
- ❑ EXISTEN ADEMÁS OTROS ACUERDOS FORMALES QUE NO SE INCORPORARON AL TEXTO NORMATIVO:
 1. NO TRATAR LOS MISMOS TEMAS EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA UN MISMO SECTOR.
 2. POTENCIACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO NACIONAL POR RAMA DE ACTIVIDAD. CC.OO. y UGT INTENTABAN CERCENAR LOS LEGÍTIMOS DERECHOS DE LAS DEMÁS ORGANIZACIONES SINDICALES.

LA REFORMA DE 1997

TRADUCCIÓN NORMATIVA DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO (CEOE - CEPYME, UGT, CC.OO., DE 28 DE ABRIL DE 1997)

❑ **LA FIGURA ESTRELLA DE ESTA REFORMA FUE EL NUEVO CONTRATO PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO CUYAS CARACTERÍSTICAS SON:**

- ▶ Contrato indefinido para trabajadores de entre 18 y 29 años y para los mayores de 45.
- ▶ La indemnización por despido improcedente es de 33 días por año, con un máximo de 24 mensualidades.
- ▶ Introduce bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para los empresarios.

❑ **MODIFICA LOS ANTIGUOS CONTRATOS FORMATIVOS, A TRAVÉS DE DOS FIGURAS:**

EL CONTRATO EN PRÁCTICAS TIENE LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS:

- ▶ Es para aquellos trabajadores en posesión de un título universitario, formación profesional o títulos oficiales reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.
- ▶ Deberá realizarse dentro de los cuatro o seis años (trabajadores minusválidos), siguientes a la terminación de los estudios.

- ▶ La duración de contrato oscila entre 6 meses y 2 años.
- ▶ La retribución será la establecida en convenio colectivo, sin que en su defecto pueda ser inferior al 60 o 75 % del fijado para un trabajador que desempeñe su mismo o equivalente puesto de trabajo.

EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN:

- ▶ Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio.
- ▶ Se puede celebrar con trabajadores entre 16 y 21 años.
- ▶ Duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años.
- ▶ Las retribuciones serán las pactadas en convenio colectivo y en su defecto no podrá ser inferior al S.M.I., en proporción al tiempo efectivo dedicado al trabajo.
- ▶ El tiempo dedicado a la formación no podrá ser inferior al 15 % de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o en su defecto la legalmente establecida.

**1998: LOS SINDICATOS Y LA PATRONAL
REFORMAN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL
(MINISTERIO DE TRABAJO, CEOE, CC.OO., UGT, 13 DE NOVIEMBRE DE 1998)**

- ❑ JUSTIFICACIÓN DE LA REFORMA: "LA NECESIDAD DE PLANTEAR UNA NUEVA REGULACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL (...) CUYA IMPORTANCIA PARA EL EQUILIBRIO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO PARECE INNECESARIO RESALTAR".
- ❑ EN EL SUSTRATO DE LA REFORMA ESTÁ UN NUEVO INTENTO POR ACABAR CON LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO Y BUSCAR EL DESCENSO EFECTIVO DEL DESEMPLEO.
- ❑ SIN EMBARGO TODAS ESTAS MEDIDAS ADOPTADAS SOLO HAN SERVIDO PARA FACILITAR A LOS EMPRESARIOS Y AL GOBIERNO LA EJECUCIÓN DE SU POLÍTICA ECONÓMICA NEOLIBERAL.
- ❑ ADEMÁS SE HA POTENCIADO SIN LÍMITES LA FLEXIBILIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL.
- ❑ ESTE HA SIDO UN CONTRATO DESVIRTUADO EN SU UTILIZACIÓN CON EL FIN DE CONSEGUIR MANO DE OBRA BARATA.

**CARACTERÍSTICAS DEL
CONTRATO A TIEMPO
PARCIAL TRAS LA
REFORMA DE 1998:**

- ❑ SE INTRODUCEN GARANTÍAS SOCIALES EN LOS MISMOS: PROTECCIÓN SOCIAL.
- ❑ GARANTÍAS QUE LIMITEN SU UTILIZACIÓN.
- ❑ MAYOR FLEXIBILIDAD EN SU RÉGIMEN JURÍDICO EJEMPLO. HORAS COMPLEMENTARIAS.
- ❑ LA PRESUNCIÓN DE FIJEZA SIEMPRE QUE SE CONCIERTE PARA LA REALIZACIÓN DE UN TRABAJO DENTRO DEL VOLÚMEN NORMAL DE ACTIVIDAD DE LA EMPRESA.

CONTENIDO DE LA REFORMA LABORAL DE MARZO DE 2001

❑ **SE MODIFICA LA FORMA DE LOS CONTRATOS** exigiendo la forma escrita para el contrato de inserción.

❑ **SE PRODUCE UNA AMPLIACIÓN DE LOS COLECTIVOS A LOS QUE SE PUEDE CONTRATAR A TRAVÉS DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.**

SE ELIMINA EL LÍMITE DE EDAD PARA:

- ▶ Minusválidos.
- ▶ Aquellos que llevan más de tres años de inactividad.
- ▶ Quienes estén en una situación de exclusión social.
- ▶ Los que se incorporen como alumnos trabajadores de las escuelas taller.

❑ **SE MODIFICA, DE NUEVO, EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL:**

- ▶ Pasa a llamarse contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.
- ▶ Se interpreta celebrado siempre por tiempo indefinido.
- ▶ En el contrato habrá de figurar sólo el número de horas de trabajo; su distribución y concreción queda en manos del empresario.
- ▶ Se amplía el número de horas complementarias a realizar.

❑ **SE FAVORECE LA UTILIZACIÓN DEL CONTRATO DE RELEVO.**

❑ **SE INTRODUCE LA POSIBILIDAD DE PACTAR UNA PRÓRROGA EN EL CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN HASTA ALCANZAR EL MÁXIMO LEGAL PERMITIDO DE 6 MESES, CUANDO AL INICIO SE PACTE POR UN PERÍODO INFERIOR.**

❑ **SE INCORPORA UN NUEVO CONTRATO TEMPORAL: EL CONTRATO DE INSERCIÓN.**

❑ **EL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO VUELVE A SU REGULACIÓN ANTERIOR A LA REFORMA DEL 97 Y SALE DEL CAPÍTULO DEDICADO A LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL.**

❑ **SE INCORPORA UNA NUEVA CAUSA DEL DESPIDO OBJETIVO:** La insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo, en los supuestos de contratos indefinidos concertados directamente por las administraciones públicas o las entidades sin ánimo de lucro, para la ejecución de programas públicos, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias.

2001 : LA REFORMA QUE SE HIZO SIN CONSENSO PREVIO PERO QUE SE REFRENDÓ CON EL ACUERDO INTERCONFEDERAL

● MOTIVOS DE LA REFORMA DE 2001:

- ▶ EL INCREMENTO DEL EMPLEO.
 - ▶ LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL MISMO.
- LOS MOTIVOS SON LOS MISMOS QUE LOS UTILIZADOS PARA EFECTUAR LAS REFORMAS ANTERIORES, LO CUAL VIENE A RATIFICAR QUE, PESE A LA ALEGRIA QUE DEMUESTRAN SUS ARTIFICES: GOBIERNO, PATRONAL Y CÚPULAS SINDICALES, ESTAS REFORMAS NO HAN CONSEGUIDO ALCANZAR NINGUNO DE LOS OBJETIVOS PARA LAS QUE FUERON DISEÑADAS.
- ESTA REFORMA SUPONE UNA VUELTA DE TUERCA MÁS SOBRE LOS TRABAJADORES QUE GRACIAS A ELLA VEN DE NUEVO RECORTADOS SUS DERECHOS LABORALES, SIN QUE SE HAYA AVANZADO EN TEMAS TAN IMPORTANTES COMO LA IGUALDAD DE ACCESO DE LA MUJER AL TRABAJO O LA REDUCCION DEL DESEMPLEO.
- NO AVANZAMOS EN ELACERCAMIENTO A LOS PAISES EUROPEOS NI EN SALARIOS NI EN PROTECCIÓN SOCIAL NI EN POBLACIÓN ACTIVA.

DATOS QUE CONFIRMAN NUESTRAS AFIRMACIONES (datos 2001)

- ▶ TASA DE POBLACIÓN ACTIVA 51,3% FRENTE AL 69% DE MEDIA EN UE.
- ▶ DESEMPLEO FEMENINO SITUADO EN EL 19, 13%, TENIENDO EN CUENTA ADEMÁS QUE LA TASA DE POBLACIÓN ACTIVA FEMENINA SÓLO ES DEL 39,85%
- ▶ EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY DE REFORMA NO SE CONTEMPLA NI SIQUIERA UNA MINIMA REFERENCIA A UNO DE LOS OBJETIVOS DE LA MISMA CUAL ES EL INCREMENTO DE EMPLEO.
- ▶ LA TEMPORALIDAD, COMO YA HEMOS MANIFESTADO, CONTINUA ESTANDO INVARIABLEMENTE EN UNOS VALORES DEMASIADOS ALTOS.
- ▶ AÚN A PESAR DE QUE LA FIGURA DEL CONTRATO INDEFINIDO PARA EL FOMENTO DE EMPLEO, QUE SUPONE UNA REBAJA EN EL PRECIO DEL DESPIDO (33 DÍAS POR AÑO), Y CON BONIFICACIONES EMPRESARIALES, SE PACTO CON UNA DURACIÓN INICIAL DE CUATRO AÑOS, EL GOBIERNO LO HA MANTENIDO EN LA ULTIMA REFORMA, TENIENDO EL RESPALDO DE LOS SINDICATOS MEDIANTE SU MAL LLAMADO PACTO SOCIAL.