



CONSIDERACIONES Y PROPUESTAS SOBRE EL ACTUAL PROCESO DE NEGOCIACION ENTRE CC.OO. Y UGT, Y CEOE Y CEPYME

Transcurridos varios meses de discusión y de intercambio de opiniones y propuestas entre ambas partes, organizaciones sindicales y empresariales, y teniendo en cuenta que de mutuo acuerdo hemos convenido en no dilatar el proceso negociador más allá del mes de febrero, UGT y CC.OO., en el momento actual de la negociación, podemos hacer las siguientes consideraciones:

Entendemos que el objetivo que ambas partes –organizaciones sindicales y empresariales- perseguimos al abordar la negociación, es el de ganar en estabilidad para el empleo, así como favorecer la creación intensa de empleo, incluso en una coyuntura económica que pudiera ser menos favorable que la vivida en el último periodo.

El balance de la evolución del empleo en los últimos cuatro años pone de manifiesto que sigue habiendo una elevada temporalidad, que el problema está en la excesiva utilización de la contratación temporal y, por tanto, es aquí donde hay que centrar los esfuerzos. Por el contrario, el empleo indefinido ha aumentado significativamente mediante el uso de las dos modalidades actualmente existentes, contrato ordinario y contrato de fomento del empleo.

Es voluntad sindical el afianzar la autonomía de ambas partes a través de la negociación bilateral de aquellas materias y modificaciones que consideremos necesarias introducir en el marco legal y convencional de regulación de las relaciones laborales en nuestro país. Para CC.OO. y UGT, el propio hecho de que las medidas introducidas en el mercado laboral en Abril de 1997 fueran el resultado del acuerdo entre las partes, ha reforzado sin duda sus efectos positivos. Este valor intrínseco del acuerdo entendíamos que era compartido por CEOE y CEPYME, y también el propio Gobierno ha asumido su voluntad de mantener el diálogo social, como se hizo hace cuatro años, tanto en relación con el mercado laboral como respecto al Sistema de Protección Social.

Ambas organizaciones sindicales hemos planteado un conjunto de propuestas que están recogidas en el documento sindical de Octubre de 2000, y que han sido desarrolladas y precisadas a lo largo de estos meses. Son medidas específicas para reforzar la estabilidad, para ajustar las causas de los contratos temporales, la concreción de límites temporales para evitar el encadenamiento de contratos, el establecimiento de sobrecostes para los contratos de duración determinada vía cotizaciones, garantías de igualdad de trato y derechos de información, medidas relativas a contrata y subcontrata.

Junto a este tipo de medidas, también hemos realizado propuestas relativas a otros tres ámbitos de actuación: la reducción y reordenación del tiempo de trabajo para impulsar una mayor creación de empleo; la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para contribuir a eliminar las discriminaciones laborales y dificultades de acceso al empleo de estas últimas y a reducir así el alto nivel de desempleo femenino; abordar nuevamente aspectos relativos a la estructura y contenidos de la negociación colectiva, incluso proponiendo posibles reformas legislativas si ello fuera necesario.

UGT y CC.OO. consideramos que, a pesar de las dificultades constatadas en el actual proceso de negociación, es posible alcanzar un nuevo pacto y profundizar así y renovar el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (AIEE). Lo deseable es que quienes decidimos en Abril de 1997 establecer una vigencia de cuatro años para alguna de las medidas contempladas y evaluar periódicamente los resultados del AIEE, estableciendo incluso la posibilidad de proponer nuevos cambios durante este tiempo, volvamos a ser quienes comprometamos un nuevo Acuerdo a partir de los ejes de actuación que se fijan más adelante.

También hay que tener en cuenta que la transposición de la Directiva europea sobre contratos de duración determinada, que tiene como límite temporal el mes de junio de 2001, nos obliga a las organizaciones sindicales y empresariales a intervenir en ese proceso, máxime cuando dicha Directiva es fruto del diálogo social europeo.

1. Medidas para ajustar las causas de los contratos temporales:

- 1.1. La contratación indefinida debe ser la forma habitual de contratación y la contratación temporal la forma que atienda a necesidades perentorias causales. En este sentido es necesario reforzar desde la propia norma legal algunos aspectos, como la forma escrita para todos los contratos y las razones objetivas por las que se pueden hacer contratos de duración determinada, de manera que no se puedan establecer otras causas de temporalidad y/o de extinción de los contratos que sobrepasen las definidas en el ET.
- 1.2. Reforzar la causa en el **contrato de obra**: se debe ajustar a actividades objetivas e intrínsecamente temporales aunque de duración incierta, de manera que sólo se utilice para cubrir actividades ocasionales, accidentales y no relevantes en el ciclo productivo normal de la empresa. La negociación colectiva determinará las actividades que se ajustan a estos parámetros, pero la norma debe dejar claro que la causa y duración de estos contratos no pueden vincularse a un contrato mercantil
- 1.3. El **contrato eventual** debe desvincularse en su literalidad del concepto de estacionalidad, que no es equivalente a eventualidad, para no confundirlo con el contrato fijo-discontinuo o utilizarlo indebidamente en lugar de éste.
- 1.4. El **contrato de interinidad** debe dar lugar a un contrato indefinido si no hay reincorporación del trabajador sustituido, siempre que éste fuera a su vez indefinido.

2. Límites temporales para evitar el encadenamiento abusivo de contratos de duración determinada:

- 2.1. El trabajador contratado en la misma empresa o grupo de empresas por dos o más contratos de duración determinada (obra/eventual) durante más de 20 meses en un periodo de 24 meses pasará a ser indefinido.

- 2.2. Los contratos de duración determinada serán indefinidos cuando se realicen para cubrir un puesto de trabajo que en los 24 meses anteriores ya estuvo cubierto durante 14 o más meses por dos o más contratos de cualquier modalidad (obra/eventual) o a través de ETT, y con el mismo o diferente trabajador.

Se entenderá por el mismo puesto de trabajo los que requieran la misma función/cualificación profesional en la unidad de trabajo en la que se producen las contrataciones. La negociación colectiva determinará el orden de preferencia de los trabajadores que en su caso deberán ser indefinidos.

- 2.3. En todo caso, el trabajador contratado con contratos de duración determinada (obra/eventual) en actividades estacionales que tengan el carácter de fijas-discontinuas durante más de dos campañas sucesivas, pasará a ser fijo-discontinuo.

3. Sobrecoste para los contratos de duración determinada:

- 3.1. Aumentar la cotización empresarial para los contratos de duración determinada (obra y eventual), al tiempo que se reduce para los contratos indefinidos. Hay que reducir las ventajas de coste que separan a ambos.

Para asegurar el equilibrio financiero del sistema, hay que tener en cuenta que cada cuatro puntos de elevación en estos contratos equivale a un punto de reducción en los indefinidos para dejar igual el volumen de ingresos.

4. Igualdad de trato y derechos de información:

- 4.1. Incluir en el Art. 15 ET de forma expresa el principio de no discriminación de los trabajadores con contratos temporales en relación con los trabajadores con contratos indefinidos, así como la igualdad de criterios relativos a las condiciones de trabajo.
- 4.2. Incluir también de forma expresa en el ET el derecho de información, tanto a los trabajadores temporales sobre los puestos indefinidos vacantes y la preferencia de aquellos para ocuparlos, como a la representación legal de los trabajadores respecto a la contratación temporal.

5. Contratas y subcontratas:

- 5.1. Redefinir los niveles de responsabilidad entre el conjunto de las empresas que conforman toda la cadena de subcontratación, estableciendo responsabilidad solidaria para el conjunto de empresas, salvo que exista prohibición expresa de subcontratar la actividad.
- 5.2. Establecer requisitos para estas empresas, con el objetivo de garantizar su solvencia y evitar la competencia desleal entre empresas: registro, patrimonio, carné...
- 5.3. Revisar los mecanismo de subrogación en caso de sucesión de contratas.
- 5.4. Mejorar los derechos sindicales en materia de contratas y subcontratas: información a la representación legal de los trabajadores de la empresa principal sobre las actividades que se subcontratan y las empresas contratistas. En el caso de que la contrata actúe en el mismo centro de trabajo que la principal, información sobre el número de trabajadores, categoría profesional, tipo de contrato y duración del mismo.

5.5. Precisar el concepto de cesión ilegal de trabajadores.

6. Contratación indefinida:

Si se avanza en las medidas propuestas sobre contratación temporal y subcontratas se pueden revisar los siguientes aspectos:

- 6.1. Mantener la vigencia del contrato indefinido de fomento del empleo durante un nuevo periodo de 4 años.
- 6.2. Ampliar los colectivos de personas desempleadas susceptibles de ser contratados con esta modalidad, de manera que dicho contrato se podría realizar con: jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive; mayores de 45 años; desempleados con seis meses de antigüedad como demandantes de empleo; discapacitados; quienes tuvieran un contrato temporal en la misma empresa.
- 6.3. Incentivar la contratación indefinida con una reducción selectiva de la cotización empresarial, no sólo para las nuevas contrataciones, sino también para aquellas empresas que mantienen plantillas estables.
- 6.4. Revisar el actual sistema de bonificaciones para hacerlo más eficaz con los colectivos de personas desempleadas que tienen mayores dificultades para encontrar empleo.
- 6.5. Potenciar la conversión de contratos temporales en indefinidos a través de diferentes medidas, económicas y de agilización y perfeccionamiento de los mecanismos de conversión.

7. Contrato a tiempo parcial:

Las organizaciones sindicales consideramos que la regulación actual es adecuada. No obstante, con el fin de facilitar la incorporación de las organizaciones empresariales al Acuerdo de 1998, entendemos que se pueden revisar algunos aspectos.

En todo caso la negociación debe respetar: una delimitación clara entre tiempo parcial y tiempo completo definido como volumen máximo (en porcentaje) de jornada de tiempo parcial respecto a la jornada a tiempo completo; la seguridad del trabajador ante el volumen de jornada y su distribución; el actual sistema de protección social; una regulación específica para el contrato fijo-discontinuo.

8. Otros aspectos objeto de negociación:

8.1. Favorecer la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres:

Los mayores problemas de desempleo en España están concentrados en el colectivo de mujeres (la tasa de paro femenina duplica a la masculina; el diferencial con la UE es de 10 puntos en el caso de las mujeres, mientras que el diferencial en tasa de paro masculina no llega a los 3 puntos). Esta situación es constatada desde todos los ámbitos e incluso desde las instancias europeas se insta al Gobierno, pero también a los interlocutores sociales, a establecer medidas que contribuyan a eliminar este problema.

CC.OO. y UGT consideramos que cualquier iniciativa de propuesta y de actuación concreta en esta dirección que se incluya en el Acuerdo sobre empleo por el que

estamos trabajando actualmente, puede contribuir a mejorar la situación actual, además de dar un mensaje al conjunto de la sociedad que permita cambiar pautas de conducta que obstaculizan la igualdad de oportunidades.

8.2. Revisión del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva:

Ambas partes, organizaciones sindicales y empresariales, hemos convenido en reforzar los contenidos del Acuerdo de 1997 –articular y vertebrar la negociación colectiva mediante convenios generales; redefinir los sectores y adecuar los ámbitos funcionales y personales; dar cobertura a los sectores sin aplicación de convenios colectivos-, mediante compromisos que obliguen a ambas partes y que previsiblemente deberán conllevar modificaciones legislativas.

Es previsible que un asunto de esta envergadura exija más tiempo y un mayor grado de precisión por todos los interlocutores, pero en todo caso UGT y CC.OO. ratificamos nuestra voluntad de avanzar en la dirección apuntada inmediatamente después de que concluya la negociación en materia de empleo y contratación.

8.3. Reducción y reordenación del tiempo de trabajo:

Por otro lado, reiteramos el objetivo sindical de negociar sobre tiempo de trabajo con el objetivo de generar empleo: reduciendo la jornada semanal a 35 horas; reduciendo las horas extraordinarias; y estableciendo un marco incentivador y de apoyo a los acuerdos negociados en el ámbito interconfederal y en los sectores y empresas.

Madrid, 19 de Febrero de 2001