

**DOCUMENTO PARA LA MESA DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE  
MERCADO DE TRABAJO**

**18 de octubre de 2005**

## Índice

**Introducción.**

**I. Medidas para reducir la temporalidad y evitar los abusos en la contratación temporal.**

**II. Medidas para promover la utilización de la contratación indefinida.**

**III. Medidas para mejorar la seguridad jurídica en las contrataciones y subcontratas.**

**IV. Medidas para la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.**

**V. Medidas para favorecer la utilización del contrato a tiempo parcial, el contrato fijo-discontinuo y el contrato de relevo.**

**VI. Estímulos o incentivos a la contratación indefinida.**

**VII. Medidas para modernizar el marco regulador de las Empresas de Trabajo Temporal.**

**VIII. Medidas en el ámbito del Fondo de Garantía Salarial.**

**IX. Medidas para mejorar la protección de los trabajadores en situaciones de desempleo.**

**X. Medidas para modernizar los Servicios Públicos de Empleo y favorecer la intermediación laboral.**

**XI. Medidas en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

**XII. Otros temas.**

## **INTRODUCCIÓN**

### **Compromiso pleno con el Diálogo Social**

El Gobierno mantiene firmemente su compromiso y su confianza plena en el Diálogo Social. Se trata, en primer término, de uno de los elementos definidores de su orientación política y de su actuación.

El papel fundamental que desempeñan los Interlocutores Sociales en la respuesta a los problemas de la sociedad actual constituye, por otro lado, más allá de vaivenes y coyunturas concretas, un convencimiento claro del Gobierno.

Por todo ello, el Gobierno otorga el más alto valor a la Declaración para el Diálogo Social suscrita el 8 de julio de 2004. En ella se establecen conjuntamente las materias, los objetivos comunes y las orientaciones generales para el desarrollo del mismo y para la consecución de acuerdos dirigidos a favorecer la Competitividad, el Empleo Estable y la Cohesión Social.

La Declaración para el Diálogo Social se configura de esta forma no sólo como destacada expresión de una orientación política compartida, sino como una auténtica herramienta para el desarrollo concreto del propio diálogo.

La Declaración precisa, asimismo, los ámbitos y materias en los que debe desarrollarse ese proceso, situando de forma destacada los problemas del mercado de trabajo español.

### **Desarrollo de los compromisos sobre el Mercado de Trabajo**

Las organizaciones empresariales y sindicales y el Gobierno alcanzamos el compromiso de analizar los elementos que inciden en la creación de empleo, en la estabilidad del mismo y en la utilización no justificada de la contratación temporal. Para ello, habían de tenerse en cuenta las nuevas formas de organización empresarial del trabajo.

El trabajo de la Comisión de Expertos –creada por acuerdo plasmado en la propia Declaración- aportó un completo y profundo informe que ha resultado de la mayor utilidad para el desarrollo de los trabajos posteriores.

El Gobierno propuso el pasado 15 de marzo una relación abierta de temas a abordar y posibles líneas de actuación y medidas, que fue considerado como un catálogo adecuado para ordenar y desarrollar la tarea subsiguiente. El documento proponía cuatro grandes ámbitos de trabajo: 1) la regulación laboral, 2) el coste de la contratación temporal e indefinida, 3) las políticas activas de empleo y la protección del desempleo, y 4) los servicios públicos de empleo.

Sobre esta base, Gobierno e Interlocutores Sociales hemos abordado el análisis mencionado desde la perspectiva de cada una de las partes. La segunda fase del mismo, desarrollada durante el pasado mes de septiembre, ha permitido profundizar de forma detallada y precisa en el conjunto de aspectos que, a juicio de cada interlocutor, inciden en las cuestiones señaladas: crecimiento del empleo, mejora de la estabilidad laboral y utilización adecuada de la contratación temporal.

Es más, el terreno avanzado ha sido aún mayor: cada una de las partes han puesto respectivamente sobre la mesa de negociación un conjunto de medidas que, desde su perspectiva propia, producirían avances y progresos en la dirección de los objetivos enumerados. Alrededor de tales medidas se han producido los debates y posicionamientos correspondientes.

### **La finalidad en la nueva etapa ha de ser la búsqueda del consenso**

En el momento actual, corresponde abordar el segundo nivel de compromiso contemplado en la Declaración. Se trata de buscar las modificaciones y reformas que, en los terrenos citados, sean capaces de construir un consenso que sume y armonice la seguridad de los trabajadores y la flexibilidad de las empresas.

El Gobierno considera que el acuerdo plasmado en la Declaración obliga a cada una de las partes, como es natural, a negociar de buena fe y realizar los esfuerzos necesarios para alcanzar ese consenso en las medidas a adoptar para responder a los objetivos que unánimemente se han establecido.

A tal fin, el Gobierno estima conveniente la presentación de este segundo documento que responde a un doble propósito. En primer término, indicar -sin ánimo de exhaustividad- los ámbitos de diálogo y de negociación en los que, en su opinión y a la vista de los debates desarrollados, se sitúan terrenos susceptibles de encuentro y de consenso entre las tres partes, y señalar las cuestiones y medidas concretas cuya discusión podría dar lugar a la construcción de un acuerdo.

En segundo lugar, obviamente, pronunciarse con claridad en torno a un conjunto de medidas que, a juicio del Gobierno, constituirían una reforma del Mercado de Trabajo coherente, equilibrada y eficaz respecto a los objetivos compartidos con los Interlocutores Sociales.

El Gobierno, a este respecto, reafirma que, como expuso en su documento del 15 de marzo, aunque el marco normativo no sea el único factor de conformación de nuestro mercado de trabajo, es deseable mejorar un sistema jurídico que, en algunos aspectos, puede facilitar prácticas inadecuadas que debilitan la seguridad de los trabajadores y, en otros, crear barreras injustificadas que limitan la flexibilidad empresarial, la creación de empleo y la calidad del mismo.

En suma, el presente documento no tiene en sí mismo un carácter finalista. Se trata de proponer una base de discusión, una herramienta cuya principal pretensión es realizar un intento de centrar las discusiones y apuntar zonas de encuentro. En consecuencia, no es intención del Gobierno que lo aquí planteado sea el resultado final de la negociación, sino más bien un empuje para la misma.

Y aunque la vocación fundamental sea la búsqueda de puntos de encuentro, indudablemente el Gobierno plantea en el mismo, de entre las múltiples direcciones posibles de una reforma laboral, una de las que –siendo compatible con el acuerdo entre las partes- considera globalmente más eficaz para la creación de empleo, para la reducción de la temporalidad y para armonizar mejor la seguridad de los trabajadores y la flexibilidad de las empresas.

A este respecto, la combinación de medidas y actuaciones que aquí propone el Gobierno tendría efectos que mejorarían de forma relevante la estabilidad en el empleo y los derechos de los trabajadores, así como la flexibilidad en el desarrollo de la actividad empresarial.

Con todo ello, el Gobierno ratifica su voluntad de dar continuidad al proceso de negociación y de realizar todos los esfuerzos necesarios para lograr el acuerdo social que la sociedad española está esperando.

## **I. Medidas para reducir la temporalidad y evitar los abusos en la contratación temporal.**

La reducción de las tasas actuales de temporalidad del mercado de trabajo español es, sin duda, el objetivo prioritario de este proceso de diálogo social.

No obstante, como dejó patente el Informe de los Expertos, la temporalidad de los contratos de trabajo tiene su origen en diferentes causas y se expresa con características muy diferenciadas. Se han identificado entre los principales motivos de temporalidad no deseable dos ámbitos de actuación prioritarios para los que se proponen medidas concretas con objetivos claros.

El primero es evitar la utilización abusiva e injustificada de contratos temporales poniendo coto a la “temporalidad de larga duración” mediante el establecimiento de límites temporales máximos para sucesivos contratos de duración determinada.

El segundo objetivo es la desvinculación de la utilización de los contratos de obra y servicio para los supuestos de contratación y subcontratación empresarial que viene permitiendo la jurisprudencia más reciente. Esta interpretación del artículo 15 del ET está conduciendo a término a situaciones incongruentes ya que permite la utilización de diferentes modalidades contractuales para una misma actividad o tarea empresarial por el hecho de que sea realizada directamente por la empresa principal o sea objeto de externalización productiva.

Sentado este principio general, no puede ignorarse el impacto evidente que ocasionaría en nuestro mercado de trabajo una medida como la desvinculación citada. Cualquier reforma que se aborde no debe comportar descompensaciones o incertidumbres que puedan afectar al nivel de creación de empleo ni establecer cambios parciales en algunos aspectos sin prever sus consecuencias en otros ámbitos.

El nuevo escenario que resulte debe ser, pues, global, compensado y realista y permitir una transición progresiva y paulatina del actual estado de cosas a un nuevo escenario que fomente la estabilidad en el empleo. Es obvio en este sentido que no puede pretenderse la mera conversión de los contratos de obra y servicio hoy vinculados a contrata y subcontrata en cualquiera de las modalidades de contratación indefinida hoy vigentes, sin abordar en las mismas modificaciones en los procedimientos de extinción de estos contratos y en el cálculo de la indemnización por finalización de los mismos, limitados a los supuestos de contratos vinculados a figuras de contrata o subcontrata empresariales.

Asimismo, debe contemplarse en este proceso de diálogo una nueva regulación del trabajo fijo discontinuo en los términos que se contemplan más adelante en el apartado 5.

Finalmente, debe señalarse que las Administraciones Públicas pueden y deben contribuir también al objetivo general de reducción de la temporalidad, tanto en su condición de empleadores como en su condición de licitadores de contratos públicos.

A la vista de lo anterior, se proponen las siguientes medidas:

1.1. Establecer límites temporales máximos para evitar los encadenamientos abusivos de sucesivos contratos temporales:

- Los trabajadores que en un plazo de 36 meses hubiesen suscrito dos o más contratos temporales sucesivos con la misma empresa, sea directamente o a través de empresas de trabajo temporal, mediante las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, durante un periodo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Se excluye de este supuesto la utilización de los contratos de interinidad, de relevo y formativos.
- Con independencia de lo anterior, los convenios colectivos deberán establecer medidas para evitar el encadenamiento de contratos temporales. En defecto de regulación de convenio se establecerán en la Ley supuestos dirigidos a prevenir abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal (encadenamiento abusivo de contratos temporales con distintos trabajadores que cubren un mismo puesto de trabajo de manera sucesiva, y encadenamiento abusivo de sucesivos contratos temporales con el mismo o distinto trabajador para realizar trabajos fijos periódicos o discontinuos), que tendrán las mismas consecuencias -adquisición de la condición de trabajador fijo- que las señaladas en el apartado anterior.

1.2. Nueva regulación del contrato temporal de obra y servicio (artículo 15.1 del ET) que clarifique las causas de su utilización y la desvincule de las contrata o subcontratas. El carácter temporal de la contratación o subcontratación de obras y servicios no constituirá, por sí misma, causa suficiente para esta modalidad contractual.

- Como cuestión previa, cualquier modificación en esta materia exige una definición legal lo más precisa posible de lo que deba entenderse por contrata o subcontrata, que delimite con toda claridad el ámbito de aplicación de las nuevas normas que se establezcan y que se incluiría en el artículo 42 del ET.
- A la hora de abordar las modificaciones necesarias caben, adicionalmente, dos posibilidades o alternativas que tendrían efectos equivalentes en las materias a que se ha hecho referencia en la introducción de este apartado:
  - Introducir en el contrato de fomento de la contratación indefinida un elemento causal, específico para los supuestos de contrata y subcontrata, que permita la inclusión “ab initio” en el propio contrato individual de condiciones más precisas de extinción, vinculadas a una condición extintiva expresa, y una indemnización en función de la antigüedad.
  - Alternativamente, establecer modificaciones en el procedimiento actual de extinción de los contratos de trabajo, tanto de carácter individual como colectivo

(artículos 51 y 52 del ET) limitadas a los supuestos de finalización de las contrataciones o subcontratas en que no existan posibilidades de subrogación o de ocupación de los trabajadores en otras actividades de la empresa, que establezca que dicha finalización es causa suficiente para el despido por razones económicas, y regule para los despidos colectivos un procedimiento específico para estos supuestos.

- Si no se introducen modificaciones en alguna de las líneas señaladas, debería abandonarse la pretensión de desvincular los contratos de obra y servicio de los supuestos de contratación y subcontratación, centrándose en este apartado las reformas en el establecimiento de límites temporales para los encadenamientos sucesivos de contratos temporales.

- 1.3. Derogación del contrato de inserción (artículo 15.1 d) del ET).
- 1.4. Regulación de un derecho de preferencia de los trabajadores temporales para acceder a las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo permanentes de las empresas donde presten servicios, cuya aplicación práctica regularán los convenios colectivos. A este efecto, se informará a los representantes de los trabajadores sobre estas vacantes.
- 1.5. Para los contratos para la formación, recuperar el carácter esencial de su finalidad formativa. Para ello, solo se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas; el límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios; el límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.
- 1.6. Adoptar medidas tendentes a conseguir la reducción progresiva de la tasa de temporalidad de los empleados de las Administraciones Públicas, tomando como referencia un objetivo que no supere como máximo el 10%, en línea con la Declaración suscrita el 14 de julio pasado en el seno de la Comisión de Coordinación de la Función Pública por representantes de la Administración General del Estado y de las Comunidades y Ciudades Autónomas.
- 1.7. Señalar en la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas que los pliegos de cláusulas administrativas particulares fomentarán la introducción en las condiciones de ejecución de los contratos (no en los procedimientos de adjudicación de los contratos ni en el sistema de clasificación de los contratistas, lo que ha sido declarado contrario al Derecho de la Unión Europea) de cláusulas dirigidas a favorecer la estabilidad del empleo. Esa previsión normativa se introducirá con el carácter de norma básica para todas las Administraciones Públicas, de manera que se pueda utilizar no solo por la Administración General del Estado sino también por las Comunidades y Ciudades Autónomas y por las Entidades Locales.

## **II. Medidas para promover la utilización de la contratación indefinida.**

El estímulo de la utilización de modalidades de contratación indefinida es el correlato evidente de las medidas sobre la contratación temporal que se proponen en el apartado anterior y constituye el segundo pilar esencial de este proceso de diálogo. Como señala la Directiva 1999/70/CE de la Unión Europea sobre el trabajo de duración determinada “los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores”.

Se trata, por tanto, de hacer más atractivo el recurso a estas modalidades contractuales desde el inicio mismo de la relación laboral, sin merma de los derechos de los trabajadores actualmente vinculados con este tipo de contratos.

Las modificaciones propuestas en la regulación del contrato de fomento de la contratación indefinida son coherentes con el objetivo que señala el artículo 17.3 del ET en el sentido de fomentar el empleo de los trabajadores desempleados y que éste tenga vocación de estabilidad.

Se propone, pues, la ampliación de la posibilidad de suscribir contratos de fomento de la contratación indefinida incluyendo el acceso a esta modalidad contractual a todos los demandantes de empleo, para los que se exigirá exclusivamente su inscripción en un periodo previo, de manera que se respete el principio constitucional de igualdad ante la Ley. Debe analizarse si dicho requisito de inscripción previa con cierta antigüedad debería ser exigible también a los trabajadores a quienes se vaya a realizar un contrato de fomento de la contratación indefinida y provengan de otra empresa que los tuviera contratados con carácter temporal.

La segunda medida, que consiste en la revisión de los límites temporales actualmente vigentes para la conversión de los contratos temporales en contratos de fomento de la indefinida, pretende un tránsito progresivo de empleos temporales a otros de carácter indefinido y el estímulo a la contratación indefinida con carácter inicial.

Esta segunda medida está íntimamente vinculada con la recogida en el capítulo de Estímulos a contratación indefinida, que limita en el tiempo la incentivación de estas conversiones. Mantener abierta esta incentivación con carácter indefinido continuaría estimulando el recurso a la contratación temporal inicial. Se establecen, por consiguiente, cautelas para que, una vez finalizado dicho plazo temporal máximo, no puedan obtener incentivos los contratos de fomento de la contratación indefinida suscritos con trabajadores que hayan prestado previamente servicios para la misma empresa mediante contratos de carácter temporal dentro de un plazo determinado.

Asimismo, entre las medidas dirigidas a hacer más atractiva para las empresas la utilización de la contratación indefinida parece oportuno introducir algunas modificaciones puntuales en el procedimiento de extinción individual del contrato de trabajo por razones objetivas (esto es, cuando existen causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) regulado en los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Las sucesivas reformas introducidas en el Estatuto de los Trabajadores en los últimos años han adolecido de una visión global sobre la regulación de las distintas causas de

extinción del contrato de trabajo. Ello ha dado lugar a que subsistan en la regulación del procedimiento de extinción individual por razones objetivas determinadas diferencias en ciertos aspectos con respecto al despido colectivo y al despido disciplinario (definición de las causas de estas extinciones, consecuencias jurídicas de los defectos formales, depósito de la indemnización) que carecen de justificación y hacen más compleja la legislación vigente.

Sin afectar a los elementos esenciales del procedimiento de extinción individual del contrato de trabajo por razones objetivas (su carácter causal, la cuantía de la indemnización legalmente tasada, la tutela judicial posterior a la decisión extintiva) que no serán modificados, resulta aconsejable modernizar la regulación de este procedimiento de manera que exista mayor seguridad y certeza para empresas y trabajadores en la regulación de esta concreta forma de extinción del contrato de trabajo.

A la vista de lo anterior, se proponen las siguientes medidas:

- 2.1. Mantener la regulación actual del contrato indefinido “ordinario”.
- 2.2. Mantener, con carácter general, la regulación actual del contrato de fomento de la contratación indefinida, revisándola en los siguientes términos:
  - Extender su utilización, incluyendo la posibilidad de suscribir este contrato con los parados que lleven inscritos al menos un mes como demandantes de empleo. Además, debe analizarse si este requisito de antigüedad en la demanda ha de ser exigible también a los trabajadores a quienes se quiera hacer este contrato y provengan de otra empresa que los tuviera contratados con carácter temporal.
  - Revisar los límites temporales actualmente vigentes para la conversión de contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida.
- 2.3. Modernizar los procedimientos individuales de extinción del contrato por razones objetivas con las siguientes medidas:
  - Estudiar la posibilidad de redactar en términos idénticos la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifican la decisión extintiva en los despidos individuales por razones objetivas (artículo 52 del ET) y en los despidos colectivos (artículo 51 del ET).
  - Considerar como improcedentes aquellos despidos objetivos individuales en los que se incumplan los requisitos formales (artículo 53.4 del ET), de manera idéntica a lo establecido para estos supuestos en el despido disciplinario (artículo 55.4 del ET).
  - Aclarar que la posibilidad de depósito de la indemnización cuando se reconozca la improcedencia del despido prevista para el despido disciplinario (artículo 56.2 del ET) es también aplicable a los despidos objetivos improcedentes en los contratos de fomento de la contratación indefinida.
  - Estudiar la posibilidad de precisar, en el artículo 52 del ET y el artículo 122 de la Ley de Procedimiento Laboral, el concreto alcance de las facultades de revisión

de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de los despidos individuales por razones objetivas.

### **III. Medidas para mejorar la seguridad jurídica en las contrataciones y subcontratas.**

La economía española ha experimentado en los últimos 25 años profundas transformaciones, siendo una de las más importantes la configuración de una estructura de producción caracterizada por una creciente descentralización productiva y externalización de actividades. Estas nuevas formas de organización han incrementado los instrumentos de flexibilidad externa y han aumentado la competitividad de nuestras empresas, al permitirles adaptarse con más facilidad a los requerimientos del mercado.

Sin embargo, estos cambios no se han visto acompañados de reformas paralelas en la legislación laboral relativa a las contrataciones y subcontratas, contenida fundamentalmente en el artículo 42 del ET, disposición que ha permanecido prácticamente inalterada desde la aprobación del ET en 1980. Ello ha conducido a una situación caracterizada por un no deseable deterioro de la seguridad de los trabajadores que prestan sus servicios en empresas contratistas y subcontratistas.

En este contexto, resulta aconsejable modernizar la regulación de los efectos laborales de las contrataciones y subcontratas, a partir de un enfoque equilibrado que combine mayor seguridad para los trabajadores sin restar flexibilidad a la organización de las empresas. Para ello, es obligado dotar de mayor seguridad jurídica a la regulación de las contrataciones y subcontratas, introduciendo más transparencia en la cadena de subcontratación como fórmula dirigida, por un lado, a que exista en la misma una mayor implicación del empresario principal y, por otro, a que todos sus elementos sean suficientemente solventes para garantizar los derechos laborales y las condiciones de trabajo de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas.

Por otra parte, la estabilidad y la seguridad en el empleo de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas se verá notablemente reforzada si se operan reformas en una doble dirección: de una parte, reconduciendo hacia fórmulas de contratación indefinida los contratos temporales de obra o servicio vinculados actualmente a las contrataciones y subcontratas (según se señala en el Capítulo de medidas para reducir la temporalidad); de otra, separando nítidamente lo que se considera contratación de obras y servicios y lo que constituye cesión ilegal (y por tanto, prohibida) de trabajadores.

A la vista de lo anterior, se proponen las siguientes medidas:

- 3.1. Definir los conceptos contenidos en el artículo 42 del ET: empresario principal, empresario contratista, empresario subcontratista, contratación de obras y servicios y propia actividad.
- 3.2. Estudiar las responsabilidades de las empresas que intervienen en los procesos de contratación y subcontratación, reforzando la implicación del empresario principal en la cadena de subcontratación mediante obligaciones más intensas en materia de información entre empresas y de comprobación sobre cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social.

- 3.3. Ampliar los derechos de información de los representantes de los trabajadores, incluida la posibilidad de que los de la empresa principal y los de las empresas contratistas y subcontratistas puedan ejercer coordinadamente sus funciones.
- 3.4. Delimitar con toda precisión en el artículo 43 del ET los supuestos de cesión ilegal de trabajadores. En cualquier caso se entenderá cesión ilegal de trabajadores y, por tanto, prohibida, cuando concurren las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria; que la empresa cedente carezca de patrimonio, organización o medios propios de producción o que la empresa cedente no ejerza directamente la organización, dirección y control de la actividad de los trabajadores por ella contratados.

#### **IV. Medidas para la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.**

Pese al intenso proceso de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo vivido en los últimos años, y que tan positivamente ha contribuido al crecimiento económico y a la consiguiente creación de empleo, lo cierto es que las tasas de actividad y de empleo y la tasa de desempleo presentan cifras divergentes según se trate de hombres y mujeres.

Además, aunque la igualdad y el principio de no discriminación entre mujeres y hombres está firmemente reconocido en nuestra legislación laboral desde hace años subsisten en la práctica diferencias en las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras.

Resulta, por tanto, necesario e inaplazable adoptar medidas que, por un lado, permitan seguir avanzando en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y, por otro, garanticen de manera más efectiva la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

Finalmente, parece llegado el momento de dar nuevos pasos para una conciliación de trabajo y familia basada en un reparto equilibrado de responsabilidades entre hombres y mujeres, a través del establecimiento de un permiso de paternidad.

A la vista de lo anterior, se proponen las siguientes medidas:

- 4.1. Incorporar al ordenamiento laboral la Directiva 2002/73/CE de la Unión Europea, sobre igualdad y no discriminación en el trabajo:
  - Definición de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - Incluir expresamente entre los derechos laborales de los trabajadores la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
  - Potenciar la negociación colectiva como instrumento para favorecer la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo entre hombres y mujeres, en línea con

lo recomendado por el “Código de buenas prácticas” elaborado por los agentes sociales derivado del Acuerdo de Negociación Colectiva 2003. En particular, los convenios colectivos podrán incluir medidas de acción positiva para prevenir o compensar las desventajas de las mujeres por razón de su sexo en materia de clasificación profesional, promoción económica y profesional, retribuciones, formación...

- Reforzar el control de legalidad de los convenios colectivos en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo entre hombres y mujeres, contemplando a tal efecto el asesoramiento a la autoridad laboral de los organismos especializados en materia de igualdad, a los que deberá notificarse la posible impugnación del convenio por estas causas.
- Reconocimiento del derecho de los representantes de los trabajadores a recibir información anual sobre la aplicación en la empresa del principio de igualdad y no discriminación.

4.2. Estudiar la conveniencia de que las empresas de determinado tamaño combatan de manera activa la discriminación de la mujer en el trabajo de forma planificada y sistemática (mediante planes de igualdad o conjunto de medidas con la misma finalidad). Este estudio incluirá el análisis de las siguientes alternativas:

- Exigencia legal de establecer, en las empresas de determinado tamaño, estos planes de igualdad o conjunto de medidas con la misma finalidad, existiendo dos posibilidades: primera, que sean elaborados por la empresa previa consulta y participación de los representantes de los trabajadores, de manera similar al procedimiento establecido para los planes de prevención de riesgos laborales; segunda, que su elaboración sea objeto de negociación con dichos representantes mediante el procedimiento que se considere más adecuado.
- En defecto de exigencia legal, identificar posibles incentivos para que estos planes o medidas sean elaborados de forma voluntaria por las empresas.

4.3. Establecer un permiso de paternidad, de duración a determinar, como permiso independiente del permiso de maternidad, con la correspondiente prestación de Seguridad Social durante su ejercicio.

## **V. Medidas para favorecer la utilización del contrato a tiempo parcial, el contrato fijo-discontinuo y el contrato de relevo.**

La contratación a tiempo parcial no se utiliza en nuestro país con la extensión que se hace en otros países de nuestro entorno de la Unión Europea. Pese a su aparente concepción como instrumento equilibrado de flexibilidad y seguridad para empresas y trabajadores, razones estructurales de nuestro mercado de trabajo (el exceso de temporalidad provoca una utilización menor del contrato parcial), así como razones coyunturales (innumerables reformas normativas desde hace 20 años, posiciones divergentes sobre esta cuestión de los sucesivos Gobiernos y de los interlocutores sociales) han conducido a la situación actual.

En este contexto, parece sensato no repetir las experiencias pasadas y, en cambio, fomentar la utilización del contrato a tiempo parcial no a través de nuevas reformas

legales de mayor o menor intensidad sino a través de nuevas fórmulas que incentiven su uso.

Igualmente, la regulación actual del trabajo fijo discontinuo, desdoblada en dos artículos del ET (artículos 12.3 y 15.8) en función de la actividad se repita o no en fechas ciertas, no parece que haya servido adecuadamente para reconducir hacia fórmulas de contratación indefinida actividades económicas estacionales que, formando parte del volumen normal de actividad de la empresa, se repiten de forma periódica de manera fija o de manera discontinua.

Finalmente, en cuanto relacionado con la contratación a tiempo parcial, resulta conveniente introducir ajustes puntuales en el contrato de relevo, para que junto a determinados objetivos que a día de hoy persigue este tipo de contrato (instrumento de jubilación gradual para los trabajadores, mecanismo flexible de rejuvenecimiento de las plantillas para las empresas, elemento de sostenimiento del sistema de protección social al servir para la prolongación de la vida activa) contribuya también al objetivo general de la estabilidad del empleo.

A la vista de lo anterior, se proponen las siguientes medidas:

- 5.1. Establecer que el trabajador a tiempo parcial deba conocer con anticipación su horario de trabajo, mediante la inclusión en el contrato de la distribución de jornada y su concreción.
- 5.2. Fomentar los contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, estableciendo incentivos adicionales a las bonificaciones actualmente existentes.
- 5.3. Eliminar la sobrecotización por desempleo establecida actualmente para los contratos a tiempo parcial de carácter temporal.
- 5.4. Regular de manera separada el trabajo fijo discontinuo, para favorecer que se cubran mediante contratos fijos discontinuos de carácter indefinido las actividades económicas estacionales que se repiten de forma periódica fija o discontinua.
- 5.5. Introducir reformas en el contrato de relevo que, en coordinación con los aspectos de protección social que se tratarán en la Mesa del Diálogo para estas materias, junto a los objetivos que actualmente persigue, sirvan también para favorecer la estabilidad en el empleo del trabajador relevista.

## **VI. Estímulos o incentivos a la contratación indefinida.**

Con la finalidad de estimular la contratación indefinida, se plantea, por un lado, reformular el sistema de incentivos vigente y, por otro lado, reducir la cotización por desempleo de los contratos indefinidos.

La reformulación de los incentivos a la contratación indefinida pretende tres objetivos: seleccionar mejor los colectivos beneficiarios y simplificar los incentivos, ampliar la duración de las bonificaciones con la finalidad de estimular el mantenimiento del empleo y sustituir los porcentajes de bonificación actuales por cuantías fijas de

bonificación con la pretensión de incentivar más intensamente la contratación de trabajadores con salarios más bajos. Asimismo, se pretende corregir la situación actual en que la posibilidad permanente de bonificar la conversión de contratos temporales en indefinidos puede estar obstaculizando el recurso inicial a estos últimos contratos.

Por otra parte, y como instrumento adicional para estimular la contratación indefinida se propone reducir el tipo de cotización por desempleo de ese tipo de contratación en dos fases, una en 2006 y otra en 2008.

A la vista de lo anterior, se proponen las siguientes medidas:

6.1. Reformulación del sistema de incentivos actuales, concentrándolos en el contrato de fomento de la contratación indefinida, en las siguientes líneas:

- Ampliación de la duración de los incentivos de 2 a 4 años, salvo para el caso de mayores de 45 años y discapacitados que se mantendría durante toda la vigencia del contrato.
- Extensión de los incentivos a los jóvenes varones desempleados con edades comprendidas entre 16 y 30 años.
- Supresión del carácter permanente de los incentivos a la conversión de los contratos temporales en indefinidos, estableciendo una fecha límite. Una vez finalizado este plazo máximo no se aplicarán incentivos a los contratos indefinidos que se suscriban con trabajadores que hayan prestado servicios para la misma empresa con carácter temporal, por cualquier modalidad contractual o a través de ETT (excluidos los contratos formativos, de interinidad o de relevo) dentro de los seis meses anteriores a la firma del contrato indefinido.
- Establecimiento de bonificaciones adicionales para los contratos a tiempo parcial de carácter indefinido.
- Sustitución de los actuales porcentajes de bonificación por módulos fijos de ayuda mensual.

6.2. Reducir las cotizaciones sociales de los contratos indefinidos, disminuyendo 0,25 puntos la cotización por desempleo en el año 2006, disminución que se mantendría en 2007, y un 0,25 adicional en el año 2008 hasta alcanzar una rebaja total de 0,50 puntos.

6.3. Reducir las cotizaciones sociales para el empleo generado en empresas creadas por jóvenes y mujeres.

## **VII. Medidas para modernizar el marco regulador de las Empresas de Trabajo Temporal.**

La experiencia acumulada en los años transcurridos desde la regulación legal de las empresas de trabajo temporal, y las garantías que para su funcionamiento como gestoras del trabajo temporal han introducido tanto las sucesivas reformas legislativas como la regulación incluida en los convenios colectivos del sector, aconsejan la

supresión de las penalizaciones respecto a la contratación temporal directa establecidas actualmente en materia de cotizaciones por desempleo e indemnizaciones por final de contrato, que carecen de justificación al día de hoy.

Con relación a la posible ampliación de su actuación a sectores que le están hoy vedados, se propone la constitución de un grupo de trabajo tripartito que analice la conveniencia de mantener o modificar la regulación actual.

A la vista de lo anterior, se proponen las siguientes medidas:

- 7.1. Eliminar los actuales sobrecostes en la indemnización por fin del contrato y en las cotizaciones por desempleo de las empresas de trabajo temporal.
- 7.2. Constituir un grupo de trabajo tripartito para analizar la actuación de las empresas de trabajo temporal en los ámbitos que hoy tienen excluidos.

### **VIII. Medidas en el ámbito del Fondo de Garantía Salarial.**

La situación actual del FOGASA se caracteriza por una situación de superávit, al superar la recaudación por cotización la cuantía de las prestaciones en torno a 400 millones de euros anuales.

Ello permite una doble actuación en esta materia: aumentar la cuantía de las prestaciones, por un lado, y reducir el tipo de cotización, por otro lado.

Como medida favorecedora de las pequeñas y medianas empresas se pretende, en primer lugar, ampliar el tamaño de 25 a 50 trabajadores de las empresas que pueden acogerse a la financiación del 40% de las indemnizaciones por despido procedente (colectivo o individual por causas objetivas).

Asimismo, se incluirían dentro de la protección dispensada por el FOGASA retribuciones e indemnizaciones a día de hoy excluidas, como es el caso de las pagas extraordinarias y las indemnizaciones por fin de contratos temporales, así como situar el tope de cálculo de salarios e indemnizaciones en una cantidad superior al doble del salario mínimo interprofesional actualmente aplicado.

Finalmente, en relación con el tipo de cotización del FOGASA se reduciría en una cuarta parte, pasando del 0,4% al 0,3%, siempre que se asegure el equilibrio financiero del FOGASA presente y futuro.

A la vista de lo anterior, se proponen las siguientes medidas:

- 8.1. Ampliar a las empresas de menos de 50 trabajadores el abono del 40% de la indemnización legal (artículo 33.8 del ET) en las condiciones actuales (no incluyendo despidos improcedentes).
- 8.2. Mejorar las prestaciones para los trabajadores (revisión del límite del duplo del SMI, inclusión de pagas extraordinarias, indemnizaciones por fin de contratos temporales).

- 8.3. Rebajar el tipo actual de cotización en 0,1 puntos, siempre que se mantenga el equilibrio financiero del sistema. El mismo equilibrio financiero debe quedar asegurado para el futuro mediante el compromiso de adaptación anual de los tipos de cotización en función de las expectativas de gastos.

## **IX. Medidas para mejorar la protección de los trabajadores en situaciones de desempleo.**

En los últimos años se ha producido un importante aumento de la tasa de cobertura bruta de las prestaciones por desempleo, pasando de menos del 50% en 1998 al 70% en agosto de este año. Pese a este aumento de la tasa de cobertura, sería conveniente introducir alguna reforma en aspectos en los que la prestación por desempleo es más reducida.

En este sentido, se plantea incluir en el ámbito del subsidio por desempleo a los parados mayores de 45 años sin responsabilidades familiares que hayan agotado la prestación contributiva con una duración inferior a los doce meses. También se propone considerar la renta activa de inserción como un derecho subjetivo, integrando a los actuales beneficiarios en el subsidio por desempleo como nuevos colectivos de perceptores, así como cotizar por la contingencia de jubilación de los fijos discontinuos mayores de 52 años durante toda la duración del subsidio por desempleo percibido en los periodos de inactividad, superando, así, la situación actual en la que se cotiza por un máximo de dos meses.

En lo que respecta al sistema de subsidio y renta agrarios de Andalucía y Extremadura se propone eliminar la limitación actualmente vigente de un máximo de seis veces para el nacimiento del derecho a la percepción de dicha renta. Igualmente se propone para la prestación por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios la equiparación de la escala que determina su duración con la establecida con el Régimen General.

Asimismo, se proponen mejoras concretas en el régimen de capitalización de las prestaciones por desempleo en los casos de socios de cooperativas y sociedades laborales y de autónomos para fomentar el trabajo por cuenta propia de desempleados.

A la vista de lo anterior, se proponen las siguientes medidas:

- 9.1. Extensión del subsidio por desempleo de 6 meses a los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares que agoten una prestación contributiva de cualquier duración, suprimiendo el requisito establecido actualmente de que dicha prestación por desempleo agotada haya sido de al menos 360 días y manteniendo la duración del subsidio (6 meses) y la cuantía del 80% del IPREM.
- 9.2. Consideración de la renta activa de inserción como un derecho subjetivo manteniendo las condiciones actuales de cuantía y duración.
- 9.3. Ampliar la cotización a la Seguridad Social por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo, cuando se trate de trabajadores fijos discontinuos mayores de 52 años, por toda la duración del

subsidio a que tengan derecho, tomando como base de cotización la mínima vigente en cada momento.

- 9.4. Eliminación del tope actualmente vigente de un máximo de 6 veces para el nacimiento del derecho a la percepción de la renta agraria.
- 9.5. Igualar la escala que determina la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario con la del resto de los trabajadores, de forma que se mejore la duración de la protección de dichos trabajadores, que pasarían de obtener, como en la actualidad, 1 día de protección por cada 4 cotizados, a obtener 1 día de protección por cada 3 cotizados como obtienen el resto de los trabajadores de otros Regímenes, así como los trabajadores agrícolas fijos.
- 9.6. Ampliación de la cobertura de desempleo a los socios trabajadores temporales de cooperativas cuando se extinga su relación societaria temporal.
- 9.7. Ampliación de la posibilidad de capitalización de 12 a 24 meses para los trabajadores por cuenta ajena que se integran como socios de cooperativas y sociedades laborales con una relación laboral previa en las mismas, e incrementar del 20 al 40% la prestación por desempleo que se percibe en un pago único para constituirse como autónomo.

## **X. Medidas para modernizar los Servicios Públicos de Empleo y favorecer la intermediación laboral.**

De manera recurrente en los últimos años, la primera de las recomendaciones de la Unión Europea sobre la aplicación de las directrices comunitarias sobre empleo por España se refiere precisamente a los Servicios Públicos de Empleo. En este sentido, se subraya la necesidad de modernizarlos “a fin de aumentar su eficacia y mejorar la aplicación del enfoque preventivo, especialmente por lo que respecta a los desempleados adultos, para cubrir a todos los posibles beneficiarios”.

Esta recomendación no hace más que recordar una necesidad ampliamente sentida por la sociedad española: que las oficinas públicas de empleo proporcionen un servicio mejor y sobre todo, más eficaz. Y ello, tanto en lo que se refiere a las políticas activas de empleo (intermediación, orientación, información y activación para el empleo, formación), a las políticas pasivas de empleo (gestión de las prestaciones por desempleo), así como a la coordinación que debe existir entre políticas activas y pasivas.

Precisamente por su consideración como servicio público, debe ser objetivo estratégico del Servicio Público de Empleo Estatal y de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas incrementar de forma sostenida sus tasas de intermediación laboral, esto es, casar más y mejor que hasta ahora las ofertas de trabajo realizadas por las empresas con las demandas de empleo de los trabajadores.

En este marco de apuesta decidida por los Servicios Públicos de Empleo, resulta también posible dar pasos que permitan la intermediación por parte de otros agentes,

respetando, claro está, los compromisos internacionales suscritos por España que admiten esta posibilidad (Convenio nº 181 OIT) y siempre mediante convenios con los Servicios Públicos de Empleo que definieran con precisión las condiciones y requisitos de su actuación.

A la vista de lo anterior, se proponen las siguientes medidas:

- 10.1. Puesta en marcha de un Plan Global de modernización de los Servicios Públicos de Empleo donde se incluirá un Plan Estratégico de Recursos Humanos del Servicio Público de Empleo Estatal, la simplificación administrativa y la modernización de la gestión de las prestaciones de desempleo, la mejora de los recursos materiales y tecnológicos de la red de Oficinas y el desarrollo reglamentario de la Ley de Empleo que garantice la participación de los interlocutores sociales en el establecimiento de las directrices de los Servicios Públicos de Empleo.
- 10.2. Como objetivo estratégico del proceso de modernización, elevar la tasa de intermediación en el mercado laboral de los Servicios Públicos de Empleo incorporando, además, medidas específicas tales como el establecimiento de un Portal de Empleo que asegure la difusión de las ofertas y programas de incentivación de la búsqueda de empleo por parte de los propios desempleados.
- 10.3. Regulación de las Agencias Privadas de Colocación con ánimo de lucro y gratuitas para los trabajadores que actuarían a través de convenios con los Servicios Públicos de Empleo.
- 10.4. Regulación de las Empresas de recolocación, igualmente con ánimo de lucro, gratuitas para los trabajadores y que actuarían a través de convenios con los Servicios Públicos de Empleo, complementando los objetivos de las políticas activas de empleo de carácter público.

## **XI. Medidas en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

La revalorización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que convoca en particular la Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004 es un objetivo compartido por todos y que exige actuaciones en muy diversos ámbitos.

En primer lugar, mediante el refuerzo del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, incrementando el número de funcionarios adscritos al mismo y mejorando la eficacia y la eficiencia de la actuación inspectora.

En segundo lugar, adaptando su estructura a la configuración y demandas de la organización competencial y territorial del Estado.

En tercer lugar, garantizando la consecución de objetivos comunes y niveles de exigencia análogos en todo el Estado, a través de un Plan Integrado Anual de Actuación con objetivos prefijados.

En cuarto lugar, incrementando la participación de los interlocutores sociales tanto en el ámbito nacional –sin que pueda interpretarse como una intromisión en las competencias de las Comunidades Autónomas ni una interferencia con los órganos de consulta y participación existentes- como en la actuación inspectora y la información de los resultados de la misma.

A la vista de lo anterior, se proponen las siguientes medidas:

#### 11.1. Reforzamiento de efectivos y de medios técnicos y materiales:

- Incremento de la plantilla de funcionarios del Sistema de Inspección (Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y Subinspectores de Empleo y Seguridad Social) hasta alcanzar los 2000 efectivos (1000 y 1000) al finalizar la Legislatura.
- Incremento del personal de apoyo hasta alcanzar un ratio de 1,15 por cada Inspector o Subinspector al finalizar la Legislatura.
- Mejora de la dotación informática y habilitación de nuevas dependencias para las Inspecciones Provinciales donde sea necesario.

#### 11.2. Participación de interlocutores sociales en la definición de criterios y en la evaluación de actuaciones y resultados.

- Constitución, previa consulta con las Comunidades Autónomas, de un órgano de participación institucional de carácter tripartito y ámbito nacional, adscrito a la Autoridad Central de la Inspección, con competencias consultivas sobre la determinación de objetivos y programas de alcance general y la realización de actuaciones inspectoras en empresas de ámbito supraautonómico.

#### 11.3. Analizar la participación de los representantes de los trabajadores en las actuaciones inspectoras y su derecho a ser informados sobre los resultados de las mismas cuando de ellas se deriven efectos que se refieran a derechos colectivos o hayan concluido en requerimientos o actas de infracción o liquidación.

#### 11.4. Campañas específicas de Inspección.

- Las actuaciones de la Inspección se desarrollarán, prioritariamente, a través de campañas planificadas y programadas.
- Se dará prioridad a los siguientes objetivos:
  - Revisión del fraude en la contratación temporal en empresas o sectores con una tasa temporalidad superior a la media, a través de campañas no necesariamente de contenido sancionador.
  - Igualdad de trato y no discriminación.
  - Empleo irregular: inmigrantes y economía sumergida.
  - Empleo de personas con discapacidad.

## **XII. Otros temas.**

Finalmente, existen dos concretos temas cuya importancia aconseja un análisis más profundo. Para realizarlo y, consecuentemente, proponer las medidas que, en su caso, hayan de adoptarse, resulta aconsejable la constitución de dos grupos de trabajo específicos, de carácter tripartito entre el Gobierno y los interlocutores sociales:

- 12.1. Un grupo de trabajo para evaluar el funcionamiento de las actuales políticas activas de empleo y, a la vista de dicha evaluación, proceder a su revisión, con particular atención a las políticas activas que favorezcan la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad. El objetivo debe ser garantizar a los grupos más necesitados de apoyo (desempleados de larga duración o con riesgo de serlo, mujeres, inmigrantes y discapacitados), sean o no preceptores de prestaciones por desempleo, su participación en programas de fomento de empleo, información, orientación y formación, en un plazo no superior a 6 meses desde su inscripción en la oficina de empleo.
- 12.2. Un grupo de trabajo sobre el subsidio agrario y la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en Andalucía y Extremadura y, más en general y en conexión con la mesa de diálogo social sobre protección social, sobre el actual sistema de protección por desempleo de los trabajadores eventuales por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.