



OBSERVACIONES AL BORRADOR REAL DECRETO LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA PROMOCION DEL EMPLEO DE LOS JOVENES, EL FOMENTO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EL MANTENIMIENTO DEL PROGRAMA DE RECUALIFICACION PROFESIONAL DE LAS PERSONAS QUE AGOTEN SU PRESTACION POR DESEMPLEO

OBSERVACIONES GENERALES

Sobre el procedimiento

Aún cuando la actual situación económica y de empleo puede justificar la utilización de medios legislativos de tramitación urgente, no consideramos apropiado que alguna de las iniciativas que aparecen en la norma hayan sido sustraídas al diálogo social y aparezcan sorpresivamente. La Mesa de Empleo en la que se presentaron alguna de las iniciativas que ahora recoge el texto del Real Decreto-Ley debería haber tenido la ocasión de debatir las cuestiones referentes al nuevo tratamiento del FOGASA y especialmente la relativa a la suspensión de la garantía de fijeza por encadenamiento de contratos. Respecto de estas dos cuestiones, señalar que se ha contravenido las normas del diálogo social, además de las cuestiones de fondo que más adelante se señalarán.

Sobre el valor de la estabilidad y la necesidad de la calidad en el empleo

Creemos que la crisis no justifica la inclusión de nuevas reglas que precaricen más el empleo, tanto porque debilitan la posición y los derechos de los trabajadores como porque ahondan en un modelo económico que ya ha demostrado sus flaquezas antes las dificultades.

Resulta chocante que para promover la estabilidad que predica el título del Real Decreto- Ley se permita el encadenamiento de contratos temporales. Es decir, que para que haya más contratos indefinidos, se posibilite que un trabajador desempeñe de forma temporal un mismo trabajo durante más tiempo. ¿No es esto una forma de abaratar el empleo? ¿Y eso favorece la estabilidad?

Los datos nos dicen que de los trabajadores con contrato temporal en el segundo trimestre del año 2011, casi el 33% tenían un contrato inferior a 6 meses: los contratos temporales se realizan sobre todo para cubrir la temporada estival, ya que en los terceros trimestres de cada año, el porcentaje de asalariados con contrato temporales de entre uno y tres meses se incrementa siempre.

Es decir, la temporalidad es necesaria para cubrir determinados empleos en actividades económicas muy estacionales. La forma de romper una excesiva temporalidad será a través del mayor peso de sectores que requieran de trabajadores formados y con cualificación adquirida en el puesto de trabajo, que sean más difícilmente sustituibles. Esa es la forma de generar empleo estable, no eliminando la regla que convierte en indefinidos a los trabajadores que encadenen contratos temporales durante más de dos años para desarrollar el mismo trabajo.

Observaciones al articulado

Artículo 1. Contrato para la formación y el aprendizaje

Compartimos la idea de que son precisas medidas para promover el empleo de los jóvenes. Ya habíamos hecho llegar al Ministerio de Trabajo e Inmigración que era necesario modificar el actual contrato para la formación, ya que su utilización por parte de la empresa ocasionaba problemas para garantizar los periodos formativos y que había que ajustar más a las necesidades de empresa y trabajador. Compartimos que se



debe garantizar que el trabajador reciba una formación que le habilite para tener acceso a unos niveles formativos que le hagan más fácil su acceso al mercado de trabajo, en relación a la regulación planteada hemos de manifestar:

- En primer lugar señalar nuestra oposición a la creación de un nuevo tipo contractual y a la denominación del nuevo contrato formativo, para el que se debe mantener el de contrato para la formación.
- La duración máxima del contrato es excesiva, ya que nos podríamos situar con personas que al concluir su periodo formativo tendrían 33 años. Al ampliar, aunque sea transitoriamente, la edad hasta los treinta años para poder acceder a dicho contrato, se va a limitar la posibilidad de acceder a contratos estables a una gran cantidad de personas. La edad máxima debe ser hasta los 21 años, no obstante con carácter excepcional podría establecerse hasta los 25 años por un periodo transitorio de dos años. La duración del contrato debe ser como máximo de dos años, y sólo excepcionalmente puede ser de tres años cuando la formación recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo lo exija.
- Pensamos que es fundamental para que esta modalidad de contratación tenga éxito, hay que regular todos los aspectos relacionados con las prácticas no laborales y el actual sistema de becas.
- Debe seguir manteniéndose la exigencia de tutores en la empresa y la limitación de contratos por la negociación colectiva.

Artículo 2. Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje

Entre el apartado 1 y 2 apreciamos cierta contradicción en su contenido, pues en el segundo hay reducción de cuotas por mayor importe con carácter general y en el primero más limitada, debiendo mantenerse, a nuestro juicio, sólo el primero.

Artículo 3. Fondo de capitalización

El no resarcimiento por el Fondo de Garantía Salarial en las extinciones por las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores reconocidas por el empresario o declaradas judicialmente como improcedentes debería operar desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley. Además, nos oponemos a que pueda mantenerse el resarcimiento de los contratos suscritos hasta el 31 de diciembre de 2011. Por otra parte, dada la situación financiera del FOGASA, la no aplicación de la disposición transitoria tercera de la ley 35/2010 debería preverse para antes.

Artículo 4. Conversión de contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida.

En relación con este artículo queremos mostrar nuestra oposición al contenido del mismo, pues las medidas favorecen la temporalidad no siendo efectivas para la creación de empleo y sí para incrementar la precariedad.

La insistencia de la reforma en potenciar esta modalidad de contratación indefinida ya criticamos ampliamente, entre otros motivos, por lo que podía suponer de aliciente a la contratación temporal en las empresas como paso previo a la transformación de estos contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida, y porque



facilita el despido objetivo por mera voluntad empresarial aún sin causa pero más barato en cuanto a la indemnización a reconocer al trabajador.

Las conversiones de contratos temporales a indefinidos aumentaron hasta el 6,2% en 2006 por las bonificaciones a la conversión del plan extraordinario vigente hasta el 31 de diciembre de 2006, pero su peso ha ido descendiendo desde entonces progresivamente hasta el 3,4% en 2010, incluso por debajo de los niveles registrados en los años previos al AMCE. En los seis primeros meses de 2011 se recupera el peso hasta el 3,7%.

Al ampliar el plazo en que se pueden convertir los contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida no va a favorecer la creación de empleo, y mientras los contratos temporales que se estén firmando sean en sectores de elevada temporalidad, la estabilidad en el empleo no llegará por ese camino.

El contrato indefinido de fomento del empleo representa apenas un 0,8% de media del total de contratos que se han registrado en lo que llevamos de año. La proporción de contratos temporales es del 91,26% del total.

No se va a crear empleo porque se fomente un tipo de contrato, sino porque se genere la actividad económica que demande ese empleo.

Y es la actividad económica la que determinará el tipo de empleo, la cualificación, la estabilidad y, en definitiva, la calidad del mismo

Artículo 5. Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores

Respecto a esta medida mostrar nuestra absoluta oposición, resulta chocante que para promover la estabilidad en el empleo se permita el encadenamiento de contratos temporales. Es decir, para que haya más contratos indefinidos, se posibilita que un trabajador desempeñe de forma temporal un mismo trabajo durante más tiempo. Además como agravantes a la falta de utilidad de la medida, señalar que la suspensión que se propone supone un incumplimiento de un compromiso de diálogo social que fue uno de los puntos clave de los acuerdos de 2006 (pérdida de confianza institucional) y que además significaba la transposición a nuestro derecho de la norma comunitaria sobre garantías para evitar abusos en la contratación temporal (transgresión de obligaciones normativas europeas).

Artículo 6. Prórroga del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

La prórroga por seis meses de lo establecido en el real Decreto Ley 1/2011 de 11 de Febrero de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas nos parece una buena y necesaria medida por parte del Gobierno, que las organizaciones sindicales han venido exigiendo con insistencia, ya que cada vez hay más desempleados que han agotado cualquier recurso económico y tienen verdaderas necesidades.

En cualquier caso, es necesario matizar algunas cuestiones que para nosotros son fundamentales:

- Es preocupante la bajada en el nivel de cobertura de los desempleados que se esta produciendo, ya que desde que se derogó el PRODI, la cobertura por desempleo ha bajado más de 10 puntos.
- Las organizaciones sindicales seguiremos insistiendo en la necesidad de aumentar dichos niveles de cobertura, bien a través de volver a activar el



PRODI, bien a través de la Renta Activa de Inserción, aumentado los colectivos que pueden acogerse a esa medida.

- El Programa de recualificación profesional de las personas que agotan su protección por desempleo no es un programa vinculado a las prestaciones por desempleo y por lo tanto la cobertura de los desempleados va a seguir estando en el orden del 70%.

Sobre la disposición final primera: *integración del Servicio Público de Empleo Estatal y el Fondo de Garantía Salarial.*

Entendemos que debe mantenerse el carácter de organismo autónomo del Fondo de Garantía Salarial y en cualquier caso, cerrar los acuerdos que en materia de incremento de plantilla se estaban llevando en la Mesa de Empleo Diálogo Social.

Madrid, 25 de agosto de 2011.