

---

**Unha nova reforma laboral  
que só favorece á patronal**



**Confederación Intersindical Galega**

[www.galizacig.com](http://www.galizacig.com)

---



## Unha nova reforma laboral que só favorece á patronal

Sen prexuízo dun estudo técnico posterior, en que se poidan ver con máis clareza as consecuencias cualitativas e cuantitativas da reforma, considerando as diferentes partidas de gasto público que se destinan ás distintas medidas acordadas, cómpre nestes momentos facer por parte da CIG un balance do denominado “Acordo para a mellora do crecemento e do emprego”, dentro do proceso do Diálogo Social que se inicia coa declaración de xullo de 2004 e do que foron excluídas, incumplido así a LOLS, as organizacións sindicais máis representativas, como CIG e ELA.

O Acordo, como di textualmente na súa introdución, “en tanto que plasmación do consenso entre as partes asinantes, constitúe un punto de equilibrio na dirección de apoiar e soste a creación de emprego así como de mellorar o funcionamento do mercado laboral e a estabilidade do emprego”.

O que está a ocorrer con cada reforma laboral é que ese punto de equilibrio entre as partes se sitúa cada vez máis do lado da patronal, que é sempre a maior beneficiada como imos ver a seguir:

### PRIMEIRO

No apartado titulado “**Medidas para pular e apoiar a contratación indefinida e a conversión de emprego temporal en fixo**”, dise que estas son continuación do Acordo Interconfederal de Estabilidade no Emprego de 1997, e que “á vista dos seus resultados merece unha avaliación positiva polo que non parece oportuno introducir alteracións substanciais”.

En 1997 a taxa de temporalidade do emprego era de 34,3% e a finais do 2005, a temporalidade era de 34,9%.

Pasados os anos, xa non era só a CIG quen criticaba aquel acordo que só ía servir para abaratar o despedimento e universalizar as subvencións as empresas, principalmente ás que maior temporalidade tiñan, senón que a propia realidade fixo que tamén a afiliación dos sindicatos asinantes, as direccións territoriais e mesmo a cúpula destes sindicatos recoñecesen que o acordo non serviu para o obxectivo prioritario da estabilidade no emprego, porque a causa da temporalidade está na descentralización produtiva xeneralizada, que ten ademais uns efectos prácticos de desregulación laboral.

A reforma, tendo en conta a situación política, en principio favorábel tras o cambio de goberno, tiña, segundo os sindicatos -incluídos os agora asinantes-, que abordar esas causas e ser quen de regular dunha forma integral todo este fenómeno de contrata, subcontratas, empresas de servizos (sociedade, transporte, subministración, distribución...), franquías e todo tipo de exteriorización do emprego.

Pero non, xustamente isto é o que non se fai, senón que, pola contra, se afonda na vía morta de 1997, a ver si xeneralizando máis o novo contrato indefinido con despedimento máis barato, e aumentando as subvencións ás empresas, esta vez pódense arrincar mellores resultados. En realidade isto non é unha reforma laboral, ou polo menos unha reforma que solucione os problemas dos traballadores respecto da temporalidade, que tamén é -non o esquezamos- un problema social (accidentabilidade laboral en aumento, descualificación profesional, incerteza na organización da vida) e económico (baixa produtividade). Como veremos todo é ganancia para a patronal, xeneralización do despedimento máis barato e maiores ingresos vía subvención.

As medidas que se acordan neste apartado son esencialmente:

## **1 Xeneralizar o contrato de fomento da contratación indefinida**

Primeiro, en 1997, poñíase un prazo para a utilización dese contrato; despois o goberno do PP prorrogouno unilateralmente, o que foi contestado por todos os sindicatos, e agora, CCOO e UGT, xunto coa CEOE e o goberno do PSOE, volven a recuperalo pero ademais xeneralizándoo a máis colectivos, como por exemplo ás mulleres. Ou sexa, que polo feito de ser muller demandante de emprego unha persoa pode ser contratada baixo esa modalidade, cun despedimento máis barato, de 33 días por ano e un máximo de 24 mensualidades, en vez dos 45 días e 42 mensualidades do contrato ordinario.

## **2 Aumentar as subvencións**

Se ata o de agora as subvencións consistían en determinadas porcentaxes, segundo os casos, de bonificación da cota empresarial da Seguridade Social durante 24 meses, ou 12 nalgún caso, agora subvenciónase con cartos, establecidos en contía anual e durante 4 anos (48 mensualidades) e nalgúns casos durante toda a vixencia do contrato. Por exemplo, contratar unha muller desempregada subvenciónase con 850 euros anuais durante catro anos; contratar unha persoa maior de 45 anos subvenciónase con 1.200 euros anuais durante toda a vixencia do contrato; converter en indefinido o contrato dunha persoa que remata o seu contrato formativo subvenciónase con 500 euros anuais durante 4 anos. Por esta vía, os ingresos para as empresas serán agora significativamente maiores que antes. E estamos a falar da nova modalidade de contrato indefinido (33 días por ano e un máximo de 24 mensualidades en caso de despedimento). As subvencións aínda son máis xenerosas cando se trate de contratar a tempo parcial. Por exemplo, cando se contrate unha muller por 12 horas semanais subvencionarase á empresa con 425 euros durante 4 anos.

## **3 Subvencionar a conversión en indefinidos dos contratos formativos, e relevo e de substitución por anticipación da idade de xubilación**

Subvenciónanse as conversións destes contratos, pero non se bonifican as conversións doutros contratos temporais en indefinidos, agás o establecido na seguinte medida.

## **4 Plan extraordinario para a conversión de emprego temporal en fixo**

Con esta medida vólvese outra vez a subvencionar as conversións de contratos temporais en indefinidos, o que, como xa explicamos en 1997, é un auténtico choio para a patronal.

Para as conversións en indefinidos de contratos temporais, incluídos os formativos, de relevo e de substitución por xubilación, en todos os casos celebrados antes do 1 de xuño de 2006 e sempre que a conversión se realice antes do 1 de xaneiro de 2007, as empresas recibirán unha subvención anual de 800 euros durante tres anos.

## **5 Subvencionar supostos excepcionais de contratación temporal**

Nalgúns casos tamén se subvenciona a contratación, aínda que sexa temporal, malia que efectivamente estas teñen un carácter excepcional, como son as vítimas de violencia de xénero (600 euros anuais durante toda a vixencia do contrato) ou as persoas en situación de exclusión social (500 euros durante toda a vixencia do contrato).

## **6 Reducir as cotizacións empresariais**

Esta é unha perenne reivindicación patronal, proposta moitas veces ante os diferentes gobernos e ante os correspondentes organismos institucionais e que sempre foi rexeitada. Agora, por fin, e por mor da chamada reforma laboral, dan en incorporarse tres tipos de medidas:

- a) **Redúcese o actual tipo de cotización ao FOGASA nun 50%, quedando establecido nun 0,2%, desde o 1 de xullo de 2006**, en vez do 0,4% que se cotizaba actualmente. A verdade é que o excedente do FOGASA acumulado durante os últimos anos de bonanza, en termos de crecemento económico e de emprego, está precisamente para afrontar as necesidades que xorden en épocas de baixo crecemento e aumento das crebas e expedientes de regulación de emprego. As previsións futuras, son, precisamente de menor crecemento, segundo as fontes estatísticas europeas e, precisamente, neste momento concédeselle á patronal esta reivindicación que levaba reclamando desde hai anos e anos.
- b) **Redúcense as cotizacións empresariais por desemprego nun 0,50%**. Esta redución, que se refire aos contratos indefinidos, é importantísima pola súa contía e farase en dúas fases: primeiro un 0,25%, desde o 1 de xullo deste ano, e despois, a partir do 1 de xullo de 2008, outro 0,25, co que pasarán a cotizar en vez do 6% actual o 5,50%. Todos os sindicatos publicamente e en sucesivos Consellos Xerais do INEM opuxémonos sempre á rebaixa das cotizacións empresariais. Pero agora, polo que se ve, mudou a posición dos sindicatos asinantes.
- c) **Tamén se reduce a cotización por desemprego dos contratos de duración determinada a tempo completo celebrados polas ETT**. Aquí redúceselles nada menos que 1 punto, pasando a cotizar, desde o 1 de xullo de 2006, o 6,70%, en vez do 7,70 que cotizan actualmente. Incríbel.

## **SEGUNDO**

No apartado titulado: “**Medidas para mellorar a utilización da contratación temporal, cesión ilegal de traballadores, contratas e subcontratas, Inspección de Traballo e Seguridade Social**”, non se dá resposta real ao problema da externalización nin á utilización abusiva dos contratos, como é o caso do contrato de obra. Mantense o actual modelo, renunciando así, como antes dicíamos, a intervir na realidade da temporalidade, froito da descentralización produtiva, con efectos desreguladores, peores condicións laborais e menos dereitos. Tómanse unha serie de medidas de distinto calado, pero que non afectan á solución dos problemas reais que está a sufrir a clase traballadora:

### **1 Encadeamento de contratos**

As persoas que nun período de 30 meses estivesen contratadas durante un prazo superior a 24 meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo posto de traballo coa mesma empresa, mediante dous ou máis contratos temporais, sexa directamente ou a través da súa posta a disposición por empresas de traballo temporal, coas mesmas ou diferentes modalidades contractuais de duración determinada, adquirirán a condición de traballadores fixos.

Sobre esta cuestión, que vai ser onde máis se insista, para ocultar a verdadeira problemática, hai que clarificar varias cuestións. O primeiro que hai que se preguntar é de que clase de fixeza se fala, se do contrato indefinido ordinario ou do novo contrato indefinido, porque as consecuencias van ser moi distintas. Esta medida non ten carácter retroactivo, polo que a súa efectividade é parcial. A partir da entrada en vigor da norma parece que se autoriza ás empresas a encadearen contratos ata os 24

meses nun período de 30. Dito doutro xeito, parece que se legaliza o encadeamento de contratos, mentres non superen ese período, de forma que se o superan as empresas son penalizadas coa adquisición de fixeza.

O que sucede normalmente nestes casos de encadeamentos de contratos no mesmo posto de traballo é que se dá fraude de lei, e polo tanto o contrato é fixo, aínda que é verdade que a persoa afectada non adoita reclamar por temor ao despedimento, ou ben reclama xusto cando o despiden, e entón o xuíz loxicamente declara fraudulentos os contratos e declara a fixeza do traballador. A solución a esta problemática, ademais dunha maior intervención sindical e solidariedade dos compañeiros e compañeiras -incluída a mobilización sobre todo ao redor da negociación colectiva-, está tamén, sen lugar a dúbidas, na actuación competente da Inspección de Traballo, que normalmente salienta pola súa ausencia.

Pero agora parece que ata certo punto o encadeamento de contratos se legaliza. Por exemplo, contrátase un condutor para a época dos colexios e no verán vai ao paro, sendo contratado despois para o período escolar seguinte e así sucesivamente ata tres períodos onde se cumprirían os 24 meses nun período de 30. Entón, o empresario antes de facelo fixo despídeo e contrata outro, ou ben faino fixo. Xa veremos que fai. Se ten outra empresa do Grupo, pode contratalo noutra empresa e entón xa non se enfrenta a este problema porque o leva dunha empresa para outra burlando tamén así a lei. Pero en calquera caso, o tema é que, agora mesmo, antes da entrada en vigor do reforma, ese traballador, superado o período de proba, é fixo discontinuo desde o principio. E outra cuestión moi importante é que coa nova lei é probábel que os empresarios, antes de facelos fixos, os despidan porque o custo é mínimo, ou mesmo, se se lles pasa o período de encadeamentos de contratos autorizado, o despida igualmente porque tamén nese caso o custo do despedimento é cativo, sobre todo se falamos do contrato indefinido de 33 días de indemnización por ano traballado.

Quere isto dicir que a medida non é ningunha panacea, terá pouca incidencia e ademais legaliza situacións naturalmente ilegais nas que se produce o encadeamento de contratos.

## **2** Maiores facilidades para o contrato de formación

Auméntase o máximo de idade para os contratos de formación, que agora está entre 16 e 21 anos, ata os 24 anos cando o contrato se concerte con desempregados que se incorporen como alumnos-traballadores aos programas de escolas taller e casas de oficio.

Incluso non se establece ningún límite de idade cando o contrato se concerte con desempregados que se incorporen como alumnos-traballadores aos programas de talleres de emprego ou se trate de persoas discapacitadas.

## **3** Suprímese o contrato de inserción

Este contrato, que afectaba esencialmente ás Administracións Públicas, foi denunciado por todos os sindicatos no seu momento e a patronal non tiña interese ningún nel. Hai que considerar positiva a súa retirada, pero isto non supón ningunha cesión por parte da patronal.

## **4 Subcontratación de obras e servizos**

Que ningún pense que se regula este fenómeno, nin se define o contrato de obra, nin se garanten as mesmas condicións de traballo e salariais das persoas que realizan as mesmas funcións nunha actividade determinada e para unha empresa principal, que é quen en realidade se apropia do froito do seu traballo. O que se trata aquí é de establecer unhas pequenas reformas de información aos representantes dos traballadores e de coordinación.

As medidas son:

- Información aos representantes legais da empresa principal sobre a contrata (identificación, obxecto e duración, lugar de execución, número de traballadores e medidas de coordinación en canto á prevención de riscos laborais).
- Cando a empresa principal, contratista ou subcontratista compartan de forma continuada un mesmo centro de traballo, a primeira deberá dispor dun libro de rexistro onde se reflita a información anterior respecto de todas as empresas citadas. O devandito libro estará a disposición dos representantes legais dos traballadores.
- Cando nas contratas ou subcontratas non exista representación legal, os seus traballadores terán dereito a formular aos representantes dos traballadores da empresa principal, se os ten, cuestións relativas á execución da actividade laboral, pero non poderán utilizar a estes para facer reclamacións do traballador respecto da empresa da que depende.
- Se existen representantes legais na empresa principal e nas contratas, poderán reunirse para efectos de coordinación entre eles en relación coas condicións de execución da actividade laboral. Pero a capacidade de representación e ámbito de actuación dos representantes dos traballadores, así como o seu crédito horario, virán determinados pola lexislación vixente, e, se é o caso, polos convenios colectivos de aplicación.
- Sempre que as características o permitan, poñerase a disposición dos representantes dos traballadores un local adecuado. A representación legal dos traballadores das empresas contratistas e subcontratistas que compartan de forma continuada centro de traballo poderán facer uso dos devanditos locais nos termos que acorden coa empresa (principal). As posíbeis discrepancias resolveranse pola autoridade laboral, previo informe da Inspección de Traballo.

## **5 Cesión ilegal dos/as traballadores/as**

Aquí, o que se fai é incorporar no Estatuto dos Traballadores a definición reiterada pola xurisprudencia, que se viña aplicando tanto polos xulgados do social como pola Inspección de Traballo.

“En todo caso, enténdese que se incorre na cesión ilegal de traballadores/as contemplada no presente artigo (artigo 43) cando se produza algunha das seguintes circunstancias: que o obxecto dos contratos de servizos entre as empresas se limite a unha mera posta a disposición dos traballadores/as da empresa cedente á empresa cesionaria, ou que a empresa cedente careza dunha actividade ou dunha organización propia e estábel, ou non conte cos medios necesarios para o desenvolvemento da súa actividade, ou non exerza as funcións inherentes á súa condición de empresario”

## **6 Inspección de Traballo**

Aquí, establécense compromisos concretos, por parte do Goberno, de reforzar os efectivos e medios materiais en dous prazos. Pode ser que ás empresas non lles guste moito, pero á fin e ao cabo isto é algo que sempre pode facer o Goberno (igual que aumenta os efectivos policiais) por necesidades

obvias e sen mediar ningunha reforma nin pacto social. En definitiva, ao final do 2007 os Inspectores serán de 904 e os Subinspectores de 923, fronte aos 772 e 799 actualmente existentes. E ao final da lexislatura, a cifra será de 954 Inspectores e 968 Subinspectores.

A medida é importante e positiva, pero parécenos insuficiente.

Tamén se establece o compromiso de ditar en tres meses as normas oportunas para a constitución dun órgano de representación das organizacións sindicais máis representativas (aquí non din aquilo de carácter estatal) e das empresariais. Insta tamén a que as Comunidades Autónomas fagan o mesmo no ámbito das súas competencias. Trátase de involucrar as organizacións sindicais e empresariais nos obxectivos e programas da Inspección de Traballo a través dun órgano consultivo de composición tripartita e paritaria.

## TERCEIRO

Respecto do apartado titulado “ **Medidas para potenciar as políticas activas e os servizos públicos de emprego e para mellorar a protección dos traballadores ante a falla de emprego**” faise unha referencia a estudar as políticas activas de emprego para facelas máis eficaces no marco dun desenvolvemento da Lei de Emprego e acórdanse algunhas medidas, de forma parcial e a modo de parche en relación ás prestacións por desemprego, e tamén respecto das prestacións do FOGASA.

### 1 Prestacións por desemprego

- a) Ata o de agora os maiores de 45 anos, sen responsabilidades familiares, tiñan dereito ao subsidio de desemprego de seis meses, sempre que esgotasen a prestación contributiva de desemprego de 12 meses como mínimo. Agora recoñéceselles ese subsidio aínda que a prestación contributiva esgotada fose inferior a 12 meses. Esta é unha medida que pode afectar previsibelmente a menos do 5% dos maiores de 45 anos.
- b) Considerarase a Renda Activa de Inserción (RAI) como un dereito subxectivo e cotizarase á Seguridade Social por este colectivo respecto das continxencias de asistencia sanitaria e protección á familia. O recoñecemento como dereito subxectivo ten a súa importancia en canto á consolidación da RAI, que era un instrumento que se decidía cada ano e que, en función da oportunidade política, podía cambiarse ou extinguirse.
- c) Clarificarase a protección por desemprego dos traballadores/as fixos/as descontínuos/as que realicen traballos fixos e periódicos que se repitan en datas certas, de forma que se lles recoñece o dereito ao desemprego. O INEM xa lle estaba recoñecendo de feito estas prestacións sen se meter en maiores problemas, sempre que achegasen un contrato de traballadores fixos descontínuos, aínda que na realidade do seu traballo fosen traballadores/as a tempo parcial.
- d) Estenderase aos fixos descontínuos que extinguen esa relación laboral o subsidio especial para maiores de 45 anos, sempre que esgotasen unha prestación contributiva de calquera duración, cando tivesen cotizado como fixos descontínuos un mínimo de nove anos. Esta medida aínda vai afectar a menos persoal que a do apartado a).
- e) Permitirase, a solicitude do interesado/a, que o traballador/a fixo/a descontínuo/a, aínda que non extinguiuse o dereito á prestación anterior, poida optar por proseguir este dereito ou por percibir un novo, sempre que acredite novos períodos de ocupación cotizada de, cando menos, 360 días. Cando se optase por proseguir o dereito suspendido, as cotizacións tidas en conta para a prestación pola que non optase computaranse para o recoñecemento dun dereito posterior. Esta medida afecta a un colectivo que como os traballadores do transporte escolar ou as traballado-



ras/es dos colexios, cada dous anos terían dereito a unha nova prestación, pero son obrigados a proseguir a vella, co que sempre tiñan unha perda de ingresos, que tamén lóxicamente tiña a súa incidencia despois de cara a xubilación. É polo tanto unha medida positiva, aínda que de pouco custo económico polo número de afectados.

- f) Ampliase a cobertura de desemprego aos socios traballadores temporais de cooperativas cando se extingue a súa relación societaria temporal. Se realmente se producen esas situacións de socios temporais, parece lóxico que se lles recoñeza o dereito de desemprego.

As medidas, como dicíamos, teñen un carácter moi parcial respecto da reforma das prestacións de desemprego que se necesita, aclaran situacións que daban lugar a sentenzas contraditorias e a actuacións dispareas do propio INEM nalgunhas provincias, como no caso dos fixos/as descontinuos, e teñen un contido positivo, aínda que de pouco alcance globalmente consideradas. Para nada teñen que ver cos obxectivos que se pretendían e que eran perfectamente conseguíbeis, como a modificación das carencias de acceso as prestacións e o aumentos destas. A recadación do INEM non só daba para pagar as prestacións contributivas, senón tamén as asistenciais e mesmo determinadas subvencións a contratos e aínda así había excedente (no 2005 máis de tres mil millóns dan antigas pesetas). En vez de abordar unha reforma en profundidade, xa estamos a ver o que deu de si a tan traída reforma despois de máis de 15 meses de deliberación.

## **2 Prestacións do Fondo de Garantía Salarial**

Aquí, inclúense unha serie de melloras para os traballadores, porque se aumentan as contías a percibir, e tamén para as empresas, porque se aumentan os supostos protexidos polo FOGASA. Como os ingresos a partir de agora van ser a metade menos, e os tempos futuros inmediatos non se presentan moi optimistas que digamos, xa veremos como se pagan as indemnizacións sen volver a revisar o sistema, porque do contrario, se os déficits se pasan a cubrir polos Orzamentos Xerais, vía créditos extraordinarios, ao final quen paga en vez das empresas van ser os cidadáns no seu conxunto e, maiormente entón, a clase traballadora.

- a) A contía máxima do salario a aboar polo FOGASA, en canto aos pagamentos pendentes, ampliase do duplo do salario mínimo interprofesional diario ao triplo de dito salario mínimo.
- b) Tamén se leva o número de días máximos pendentes de pagamento a aboar polo FOGASA de 120 días a 150.
- c) Incluírse no aboamento do FOGASA a parte proporcional das pagas extraordinarias, no caso dos salarios adebedados aos traballadores/as.
- d) O salario diario, base de cálculo da indemnización, ampliarase do duplo do salario mínimo interprofesional ao triplo do salario mínimo.
- e) O importe da indemnización, para os únicos efectos do aboamento polo FOGASA para os casos de despedimento ou extinción dos contratos conforme ao artigo 50 do ET (extinción por vontade do traballador), calcularase sobre a base de 30 días por ano de servizo, fronte aos 25 actuais, respectando o límite máximo dunha anualidade.
- f) Incluírse as indemnizacións protexidas polo FOGASA as debidas por extinción polas causas obxectivas previstas nos artigos 52, a), b) e e) do ET. Ou sexa, que o FOGASA tamén se fará cargo non só dos supostos do artigo 52 c), senón tamén de todos estes, como no caso de extinción por ineptitude coñecida ou sobrevida do traballador, ou por inadaptación ás modificacións técnicas operadas no seu posto de trabalo, dos que ata o de agora non se facía cargo e tiña que custealas a empresa.
- g) Incluírse entre as indemnizacións protexidas polo FOGASA as debidas por extinción do contrato de conformidade co artigo 64 da Lei Concursal (cando o xuíz do concurso resolve despois do procedemento correspondente de consultas coa representación sindical, autoridade laboral, etc.).

- h) Incluíranse tamén entre as indemnizacións protexidas polo FOGASA as debidas por finalización de contratos temporais.
- i) Incluíranse tamén as conciliadas xudicialmente, promovéndose unha maior participación dos representantes do Fondo nas ditas conciliacións.
- l) No artigo 33.8 do ET, relativo á protección polo FOGASA nas empresas de menos de 25 traballadores incluíranse entre as indemnizacións protexidas polo FOGASA as debidas por extinción do contrato de conformidade co artigo 64 da Lei concursal.

## CUARTO

No apartado “Servizos públicos de Emprego, Intermediación no Mercado de traballo e Políticas activas de emprego”, establécense tres tipos de compromisos a desenvolver no futuro.

### **1** Modernización dos Servizos Públicos de Emprego

O Goberno xa abordou estas modernizacións, que consiste fundamentalmente en mellores dotacións, aumento dos recursos materiais e tecnolóxicos da rede de oficinas, etc., noutros organismos como a Tesouraría e o INSS. O INEM sempre foi o parente pobre, seguramente porque se pensan que os/as parados/as son todos uns defraudadores. En calquera caso o Plan Global de Modernización que se anuncia instrumentar no prazo de tres meses é a priori algo positivo, pero que depende, como xa se fixo noutros organismos, do propio goberno e para iso non facía falta reforma laboral ningunha. Debe tratarse coa dignidade debida ao desempregado e desempregada asegurando a eficacia dos servizos públicos de emprego. Igualmente, os traballadores/as destes servizos son os peor tratados na Administración e necesitan mellorar non só a súa estrutura organizativa senón tamén a situación laboral e retributiva.

### **2** Análise das Políticas Activas de Emprego

O Goberno e os interlocutores sociais (suponse que só son os asinantes) avaliarán durante o segundo semestre do 2006 o funcionamento das medidas que configuran o conxunto das políticas activas de emprego. O Goberno asegurará o cumprimento do obxectivo de que, nun prazo non superior a 6 meses desde a súa inscrición na Oficina de emprego, os demandantes de emprego reciban unha oferta de orientación, formación profesional ou inserción laboral.

Para nada se nomean aquí as CCAA que son as que teñen transferidas as políticas activas; polo tanto, haberá que estar á espera do significado real disto que lle chaman análise das políticas activas, porque seguramente o que se pretenderá finalmente é solapar ou invadir as competencias autonómicas.

### **3** Grupo de traballo tripartito

Un grupo de traballo tripartito no ámbito do Servizo Público de Emprego estatal abordará o desenvolvemento da lei de emprego e as políticas activas de emprego que se aplicarán no futuro, con especial atención ás mulleres, a mocidade e ás persoas discapacitadas, así como as medidas de emprego e formación en favor da integración laboral da poboación inmigrante.

Tal parece que ese grupo de traballo, para desenvolver a lei de Emprego, en temas tan importantes como as políticas activas e formación (transferidas ás CCAA) non van contar co papel das CCAA, xa

que se fala que neste marco deberán analizarse entre outras cuestións o papel dos axentes que interveñen no mercado de traballo: Servizos públicos de emprego, entidades colaboradoras, axencias de colocación e empresas de recolocación.

## QUINTO

Propónse un “**Seguimento e avaliación do Acordo**”, pero esa función vai ser unicamente realizada a través da Comisión constituída con ese carácter na Declaración do Diálogo Social de xullo de 2004. Todo iso, claro está, “sen prexuízo dos procedementos de consulta e audiencia das organizacións empresariais e sindicais máis representativas previstos na lexislación vixente”. Ou sexa, que cando teñan as cousas feitas igual consultan con CIG e con ELA.

## A XEITO DE CONCLUSIÓN

Como se pode ver ao longo do contido do Acordo para a mellora do crecemento e do emprego, despois de case dous anos desde que se asinase a Declaración de Diálogo Social, o punto de equilibrio para conseguir o consenso está hoxe moito máis preto da patronal que dos sindicatos. Todas estas negociacións, de máis de 14 meses, foron levadas a cabo excluindo a organizacións como CIG e ELA, realizadas a porta pechada, como quen di, e desde logo de costas aos traballadores.

O Acordo non só favorece aos empresarios, senón que incide nun modelo laboral e produtivo xa fracasado, baseado na desprotección, na temporalidade, nos baixos custos salariais, que vai seguir mantendo unha produtividade baixa, pouca competitividade e cativo crecemento económico.

O seu obxectivo real non é reducir a temporalidade, por iso abunda nas medidas fracasadas de 1997, senón xeneralizar o despedimento máis barato e converter o novo contrato indefinido no único contrato fixo, xa que isto é só unha cuestión de tempo. Non se actúa sobre as causas principais desa temporalidade, que é a descentralización produtiva e a profusión de modalidades contractuais á carta. Tampouco non se reformulan adecuadamente para evitar as fraudes actuais en contratos tan importantes como o de obra e servizo determinado.

O obxectivo máis visíbel é a transferencia de enormes recursos á patronal, tanto pola vía das subvencións, como pola vía das reducións das cotizacións ao desemprego e ao FOGASA, por non falar xa da redución das cotizacións ás ETT, seguramente unha medida clave para reducir a temporalidade. Cómpre facer números en concreto, pero está claro e podemos afirmar que en moitos supostos as subvencións van chegar para cubrir ao cabo dos catro anos os custos de despedimento, polo que a organización empresarial ten causa para convencer os empresarios a que fagan contratos fixos, xa que a subvención recibida anualmente financiará os custos de despedimento improcedente. Deste xeito podémonos atopar con que as novas contratacións indefinidas aumenten considerabelmente nos próximos anos, pero na realidade non serán máis que contratacións temporais non causais.

Legalízase o encadeamento de contratos, porque se poden facer rotacións de dous anos nun período de 30 meses e despois é moi doado burlar a norma, non renovando o contrato de novo xusto antes do prazo.

As pequenas melloras que o acordo incorpora non supoñen ningún custo para a patronal e ademais quedan fóra os obxectivos sindicais principais como eran e son a regulación integral do fenómeno de descentralización produtiva, a supresión das modalidades de contratación máis fraudulentas e a recuperación da causalidade dos contratos temporais. A patronal, sen esforzo ningún, impón o seu modelo e os sindicatos asinantes son parte substancial desa estratexia neoliberal.

Outro tipo de medidas son compromisos do Goberno que podían e debían ser perfectamente asumidos por el mesmo sen necesidade desta reforma. Pero como a cuestión política é facer a foto, unha foto que a patronal non quería, ante esa necesidade consegue satisfacer as súas arelas máis inmediatas e consolidar o modelo establecido en 1997.

En definitiva, a patronal non quería reforma laboral ningunha porque o que eles pretenden xa se está realizando hoxe día a día na realidade do mundo do traballo, a través da desregulación efectiva que se produce por mor da descentralización produtiva xeneralizada. Pero como tiña que haber reforma, conseguiu que se puxesen as cousas claras, continuando co mesmo modelo produtivo e laboral e conseguindo enormes recursos económicos. O Goberno consegue ser o valedor do “Diálogo Social” e o artífice do acordo e vai mobilizar todos os recursos mediáticos para ese cometido. Mesmo consegue, como non podía ser doutro xeito neste caso, o apoio do Partido Popular. Pero, que conseguen os sindicatos asinantes? Aparentemente nada, xa que eles saben perfectamente que non se vai diminuír a precariedade, polo menos a real, non a estatística, igual que non se resolveu este tema coa reforma de 1997, abaratando o despedimento. Nas cousas que quedan por definir, respecto das políticas activas e a formación podería estar a resposta, pero nin sequera isto parece tampouco moi interesante. Non sabemos se existen outros acordos non escritos, pero, en principio o que pagan, non cabe dúbida, é un prezo político e agora a seguir na dinámica de buscar sempre consensos sen contar coa base e cos afectados polas súas actuacións e a vender o mellor que poidan o asinado.

Esta é a dinámica sindical que hai que cambiar. Non se pode negociar sen forza, non se pode ter forza sen explicar os obxectivos aos traballadores/as e debatelos con eles, non se poden conseguir cousas sen a presión e a dispoñibilidade dos que van ser os afectados. Iso non é sindicalismo e así nos vai. Destes sindicatos non se podía esperar outra cousa.

Por iso é necesario perseverar na loita contra a precariedade, como acaban de facer os traballadores/as do metal de Vigo, e como debemos facer en todos os convenios e mobilizacións xerais a prol dun traballo estábel, seguro e con dereitos.



**Confederación Intersindical Galega**

[www.galizacig.com](http://www.galizacig.com)