



Observatorio de Relaciones Industriales

Boletín elaborado por el Área de Estudios y Análisis

Artículos

PROPUESTA DE REGULACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN LA UNIÓN EUROPEA

En septiembre de 1995 la Comisión Europea consultó a los agentes sociales —ETUC, por la parte sindical, UNICE, por las empresas privadas, y CEEP, en representación de las empresas públicas— sobre las posibilidades de regulación del trabajo atípico. Fruto de estas negociaciones se alcanzaron dos acuerdos, uno en materia de trabajo a tiempo parcial, suscrito en junio de 1997, y otro sobre trabajo de duración determinada, en enero de 1999, que constituyeron la base de dos Directivas de la Unión Europea¹.

Asimismo, la Comisión propuso un debate sobre las empresas de trabajo temporal, cuyas negociaciones, iniciadas en mayo de 2000, finalizaron sin acuerdo en marzo de 2001. Ello se debió a las dificultades de obtener un consenso respecto al marco regulador de una relación de empleo de carácter triangular, en la que intervienen tres sujetos diferentes e interrelacionados (empresa de trabajo temporal, empresa usuaria y trabajador cedido) y, especialmente, por la imposibilidad de convenir una definición de «trabajador comparable», sobre la que descansara la articulación de los derechos del trabajador cedido. A este respecto, las posiciones variaban desde tomar como referencia a los trabajadores de las empresas usuarias, postura defendida por los sindicatos, hasta que el trabajador comparable perteneciera a la propia empresa de trabajo temporal, como defendían las organizaciones empresariales.

Tras el fracaso de estas negociaciones, la Comisión, de conformidad con el artículo 137.2 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, optó por formular una propuesta de Directiva sobre condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal². Esta propuesta se encuentra en la actualidad tramitándose en el seno de la Unión Europea, bajo el procedimiento de codeterminación, lo que significa un proceso complejo de búsquedas de consenso entre el Consejo y el Parlamento Europeo y, en último extremo, la constitución del Comité de Conciliación, compuesto por miembros de uno y otro órgano, con la participación de la Comisión, encargado de formular un texto conjunto para la votación y, en su caso, adopción definitiva de la proposición.

Con ella se pretende armonizar las diferencias observadas entre los Estados miembros, en los que se aprecian hasta tres modelos diferentes de regulación: en el Reino Unido, Dinamarca y Finlandia, la regulación del trabajo temporal es muy flexible; en países como Alemania, Austria, Luxemburgo, Países Bajos y Suecia, la normativa cubre la relación entre agencia temporal, empresa usuaria y trabajador cedido; y, en otros países, como Bélgica, Italia y Francia, existen disposiciones más estrictas, en las que se regula con mayor detenimiento la posición del trabajador temporal.

Según datos de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, la contratación a través de ETT ha sido la forma de empleo atípico que ha crecido con mayor rapidez en la UE en la década de los noventa. La Fundación estima que en torno a 2 millones de personas trabajan para estas empresas, lo que correspondería, en términos relativos, al 1,4 por 100 del número total de personas ocupadas.

¹ Directiva 1997/81/CE, sobre trabajo a tiempo parcial, y Directiva 1999/70/CE, sobre trabajo de duración determinada.

² Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal —COM (2002) 149 final, de 20 de marzo de 2002.

La Directiva está llamada a establecer una serie de disposiciones, de carácter mínimo, respecto a esa relación jurídica triangular, dirigidas a la consecución de dos importantes objetivos: por una parte, mejorar la calidad del trabajo temporal, asegurando que el principio de no discriminación se aplique a los trabajadores temporales; por otra parte, establecer un marco adecuado para hacer que la utilización del trabajo temporal contribuya al funcionamiento normal del mercado de trabajo. Asimismo, se trataría de evitar restricciones administrativas, financieras y jurídicas que pudieran ir en contra de la creación y desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

**Incidencia del trabajo temporal
en los Estados miembros de la UE (1999)**

País	N.º trabajadores contratados por ETT	Trabajadores cedidos sobre total del empleo (%)
Alemania	243.000	0,7
Austria	24.277	0,7
Bélgica	62.661	1,6
Dinamarca	18.639	0,7
España	109.000	0,8
Finlandia	15.000	0,6
Francia	623.000	2,7
Grecia	0	0,0
Irlanda	9.000	0,6
Italia	31.000	0,2
Luxemburgo	6.065	3,5
Países Bajos	305.000	4,0
Portugal	45.000	1,0
Reino Unido	557.000	2,1
Suecia	32.000	0,8
Total de la UE	2.080.642	1,4

Fuente: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo: *Temporary agency work in the EU*. Dublin, 2002.

Con carácter previo se definen dos conceptos esenciales para dicha armonización, como son el trabajador comparable y las condiciones básicas de trabajo y empleo.

Por lo que se refiere al trabajador comparable, la propuesta inicial de la Comisión lo define como trabajador de la plantilla de la empresa que utiliza los servicios de la agencia temporal y que ocupa un puesto idéntico o similar al encomendado al trabajador puesto a disposición. Ahora bien, cabe reseñar que, en el ya comentado itinerario de aprobación de esta Directiva, el Parlamento Europeo ha introducido diversas enmiendas³, entre las que se encuentra la supresión de dicha definición, si bien su esencia se mantendría, al remitirse a la no discriminación en las condiciones de empleo del trabajador cedido a las que le corresponderían si hubiese sido contratado directamente por la empresa usuaria.

En cuanto a las condiciones básicas de trabajo y empleo, se comprenden en ellas las relativas, entre otras, a tiempo de trabajo y remuneraciones.

Con todo, adquiere especial significado la regulación prevista del principio de no discriminación o igualdad de trato. En este sentido, se determina que los trabajadores cedidos, durante su misión, han de ser atendidos de manera «al menos tan favorable como un trabajador comparable de la empresa usuaria por lo que se refiere a las condiciones esenciales de trabajo y empleo, incluidas las que

³ Propuesta Modificada de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa al trabajo en régimen de cesión por empresas de trabajo temporal —COM (2002) 701 final, de 28 de noviembre de 2002.

dependen de una antigüedad específica en el puesto de trabajo, al menos que concurren razones objetivas que justifiquen un trato diferente». Esta rotundidad se eliminaría con la pretendida modificación del Parlamento Europeo, pero no por ello se menoscaba su objetivo, dada la ya comentada referencia a la igualdad en los mismos términos que una contratación directa por la empresa usuaria.

Sin embargo, frente a la regla general, también se prevé la posibilidad de que los Estados miembros puedan establecer excepciones a la aplicación de ese principio en las siguientes situaciones:

- Cuando los trabajadores cedidos, vinculados a la empresa de trabajo temporal por un contrato indefinido, continúen siendo remunerados en el periodo de tiempo comprendido entre la ejecución de dos misiones.
- Cuando se confíe a los interlocutores sociales la posibilidad de celebrar convenios colectivos en los que se excepcione el principio de no discriminación, a cambio de que se garantice un nivel de protección adecuado a los trabajadores cedidos.
- Cuando la naturaleza o duración de los trabajos encomendados permita su ejecución en un periodo igual o inferior a seis semanas.

Este apartado ha sido especialmente criticado por el CES europeo⁴. Para este Comité, las excepciones previstas, en general, neutralizarían los efectos del principio de igualdad de trato para los trabajadores temporales, y, en particular, debería aclararse el concepto de «adecuado nivel de protección» requerido para los referidos convenios de los interlocutores sociales. Además, la excepción de los trabajos inferiores a seis semanas conlleva una característica de duración «discriminatoria por naturaleza y en contradicción con el principio de no discriminación».

Para la Comisión la figura del trabajador comparable es esencial para la determinación de las condiciones básicas de trabajo y empleo de los trabajadores. En este sentido, en su propuesta inicial se preveía también la posibilidad de que no exista ningún trabajador con el que establecer la comparación, en cuyo caso se determina un orden de jerarquía, que obligaría a acudir, en primer término, al convenio colectivo de la empresa que utiliza los servicios de la empresa de trabajo temporal; a falta de este convenio, al convenio colectivo de la propia empresa de trabajo temporal, y, en último término, en ausencia de los anteriores, a las «prácticas y legislaciones nacionales».

Como ya se ha comentado, otro de los objetivos de esta propuesta de regulación comunitaria es la mejora de la calidad del trabajo. Desde este punto de vista, cabe destacar que el acceso a un empleo fijo y de calidad se configura como premisa fundamental de una serie de derechos que se prevén para el trabajador cedido, entre ellos:

- Ser informados de los puestos vacantes existentes en la empresa usuaria a fin de garantizarles la misma posibilidad que a los demás trabajadores de dicha empresa de obtener puestos fijos. Derecho que, a juicio del Parlamento Europeo, podría materializarse mediante un anuncio general expuesto en un lugar adecuado.
- Prohibición de cláusulas que impidan la contratación del trabajador cedido por la empresa usuaria, tras la finalización del contrato de puesta a disposición.
- Gratuidad para el trabajador cedido de los servicios prestados por la empresa de trabajo temporal.
- Posibilidad de disfrutar de los servicios sociales de la empresa usuaria, especificándose por el Parlamento Europeo que este derecho implica el acceso a las instalaciones o servicios comunes, tales como los servicios de comedor, las infraestructuras de asistencia a los niños y los transportes.

Por otra parte, la propuesta de Directiva también se ocupa de establecer diversos aspectos relativos a representación de los trabajadores individuales así como a la información de los representantes de los trabajadores.

Entre sus Disposiciones Finales, cabe reseñar aquella que establece el carácter mínimo de la Directiva, lo que supone el derecho de los Estados miembros a aplicar o introducir disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas más favorables a los trabajadores. En este mismo sentido, los Estados podrán favorecer o permitir la negociación de acuerdos o convenios colectivos entre los interlocutores sociales.

⁴ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, de 19 de septiembre de 2002.

Respecto a los agentes sociales, hay que reseñar que la Directiva les dota de una especial posición para la regulación de este tipo de trabajo temporal. Así, se establece que deberán ser consultados sobre las siguientes cuestiones:

- Inaplicación de la Directiva a contratos suscritos en el marco de determinados programas de formación, inserción y reconversión profesional.
- Revisión de las restricciones o prohibiciones de la cesión temporal de trabajadores⁵.
- Establecimiento de excepciones a la aplicación del principio de no discriminación.

Por último, derivado también del carácter mínimo de la Directiva, debe recordarse que su aplicación no puede constituir, en ningún caso, un motivo suficiente para justificar una reducción del nivel general de protección de los trabajadores cedidos. De este modo, adquiere pleno significado la previsión de que su cumplimiento se entienda «sin perjuicio de los derechos de los Estados miembros e interlocutores sociales de adoptar, teniendo en cuenta la evolución de la situación, disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales diferentes a las existentes en el momento de adopción de la Directiva, siempre que se respeten sus exigencias mínimas».

Por lo que se refiere al mercado español, el CES ya manifestó que las necesidades de flexibilidad del empleo y las nuevas exigencias económicas y productivas requieren una adecuada articulación de los mecanismos de control y garantía del cumplimiento de las obligaciones laborales y sociales⁶. En este sentido, la Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, con la reforma operada por la Ley 29/1999, junto con los sucesivos convenios colectivos reguladores del sector⁷, configurarían un marco regulador bastante definido, sin perjuicio de posibles mejoras.

La experiencia acumulada por los agentes sociales en este sector, plasmada tanto en los referidos convenios, como en el mismo Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, permiten prever, en el supuesto de aprobación de la Directiva, una interesante actividad política y social, bien por la entrada en juego de las referidas consultas a los interlocutores sociales, bien por el debate que se produzca en el proceso de su incorporación al derecho español.

Con todo, desde que en el año 1994 se autorizó la actividad de las empresas de trabajo temporal, el continuo aumento que se apreció en los primeros cuatro años se invirtió a partir de 1999. Entre este año y 2002 se observa una disminución tanto en el número de empresas de trabajo temporal (-20,2 por 100), como en los contratos de puesta a disposición y en las cesiones de trabajadores (-9,1 y -8,6 por 100, respectivamente). Cambio de tendencia que podría ser debido bien a los efectos de la reforma normativa de 1999, en la que se equipararon los derechos laborales de los trabajadores cedidos a los reconocidos en el convenio colectivo de las empresas usuarias⁸, bien a otras circunstancias económicas o productivas que pudieran estar afectando especialmente al sector.

Las empresas de trabajo temporal en España, 1995-2002

Año	Número de ETT	Cesiones de trabajadores	Contratos de puesta a disposición				
			Total	Obra o servicio	Circunstancias producción	Interinidad reserva puesto	Interinidad proceso selección
1995	316	301.344	378.739	158.316	190.727	26.166	3.530
1996	399	622.709	809.139	298.415	443.571	60.695	6.458
1997	428	951.641	1.309.021	430.398	765.721	100.858	12.044
1998	435	1.265.056	1.803.547	581.678	1.084.386	118.819	18.664
1999	410	1.418.844	2.002.039	820.175	1.049.546	109.820	22.498
2000	364	1.362.208	2.005.132	874.906	1.027.873	81.971	20.382
2001	346	1.334.405	1.901.352	816.260	978.304	87.989	18.799
2002	341	1.297.473	1.819.281	798.928	895.272	102.120	22.961

Fuente: MTAS: Boletín de Estadísticas Laborales.

⁵ Conforme a la Propuesta Modificada de Directiva, las restricciones o prohibiciones deben estar justificadas por razones de interés general, relativas, sobre todo, a protección de los trabajadores cedidos, exigencias en materia de salud y seguridad laboral, garantías de buen funcionamiento del mercado, o para evitar posibles abusos.

⁶ Dictamen del CES 10/1993, de 21 de diciembre, sobre el Anteproyecto de Ley por el que se regulan las empresas de trabajo temporal.

⁷ Las empresas de trabajo temporal en España cuentan con una estructura de negociación colectiva sectorial, integrada por unidades de negociación de ámbito estatal y de Comunidad Autónoma. En cuanto al ámbito estatal, cuya regulación material tiene, en general, carácter de derecho mínimo indisponible, el último convenio aprobado es el III Convenio Colectivo, referido al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2000 y el 31 de diciembre de 2002 (BOE de 10 de noviembre de 2000).

⁸ A este respecto, la Exposición de Motivos de esa reforma justificó la equiparación en el riesgo señalado por el CES de segmentación de las condiciones laborales de la mano de obra.

□ ESPAÑA

- Regulación de la Renta Agraria

Tras las controversias surgidas por la reforma del subsidio por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios inscritos en el REASS, operada por el RDL 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo, y después de un intenso debate social al respecto, se ha aprobado el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril (BOE del 12), por el que se regula la renta agraria. Con esta renta, en la que se vinculan acciones de empleo, formación y protección, se dota de una prestación específica frente al desempleo a las personas que dependen de la actividad agrícola eventual, en las Comunidades de Andalucía y Extremadura, que no reúnan los requisitos para acceder al subsidio agrario, presenten especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo, y adquieran un compromiso de inserción laboral. La duración de la renta es de 180 días para los menores de 52 años y de 300 para los mayores de esa edad. Por lo que se refiere a su cuantía, se establece una escala progresiva, en la que el importe de la protección está en función de las jornadas trabajadas y cotizadas, abarcándose desde un 75 por 100 del SMI, para 35 jornadas, hasta el 100 por 100 del SMI para 180 y más jornadas cotizadas.

- Empresas familiarmente responsables

Enmarcado dentro de las acciones destinadas a promover la responsabilidad social de las empresas, el Gobierno y la «Fundación+Familia» han suscrito un acuerdo de intenciones para impulsar la creación del Certificado de Empresa Familiarmente Responsable, con el que se pretende distinguir a las empresas que destaquen por sus acciones de apoyo a las familias y por las medidas adoptadas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar. Se trata, además, de establecer una norma de referencia y un modelo de certificación para empresas, que recoja el cumplimiento de acciones en materia de conciliación y políticas de responsabilidad familiar. En concreto, con esta certificación se medirán aspectos como la flexibilidad en el tiempo de trabajo, los beneficios sociales, las acciones de apoyo profesional y las «políticas de servicios» que, como las guarderías, permitan reducir la carga extra-laboral del trabajador.

□ UNIÓN EUROPEA

- Medidas de gobernanza política europea

La Comisión ha aprobado el día 8 de abril, de forma conjunta, sus propuestas de Orientaciones Generales de Política Económica y de Directrices y Recomendaciones para el Empleo, a fin de asegurar una mayor cohesión y eficacia de la agenda de reforma de la UE a medio plazo (2003-2005). A este respecto, el Presidente de la Comisión, Romano Prodi, declaró que «este paquete constituye el primer paso hacia una gobernanza económica europea destinada a robustecer la economía de la Unión, segundo pilar de la integración monetaria. Refleja la necesidad de políticas coherentes que permitan a los Estados miembros cosechar los beneficios de la Unión Económica y Monetaria y tiene en cuenta las dificultades que impone la interdependencia de nuestras economías. En el contexto de la actual incertidumbre económica y geopolítica, y ante la inminencia de la ampliación, la creación de una Europa más dinámica y firme es más importante que nunca». Por lo que se refiere a política de empleo, para apoyar los objetivos de pleno empleo, calidad y productividad del trabajo, se establecen diez prioridades de acción: ayuda a los desempleados y prevención del desempleo de larga duración; fomento del espíritu de empresa y mejora de las condiciones de creación de nuevas empresas; promoción de la capacidad de adaptación al cambio; mejora de las inversiones en RRHH; aumento de la oferta de mano de obra y promoción del envejecimiento activo; igualdad entre hombres y mujeres en materia de empleo y remuneración; lucha contra la discriminación de los grupos desfavorecidos; mejora de la rentabilidad financiera del trabajo; reducción del trabajo no declarado; y, promoción de la movilidad profesional y geográfica.

□ ALEMANIA

- Supresión del Reglamento de Capacidad Formativa

Con el fin de facilitar a las empresas la impartición de formación profesional, el Consejo de Ministros ha acordado suprimir, a partir de agosto y durante los próximos cinco años, el Reglamento de Capacitación de Formación Profesional, ya que de conformidad con éste las empresas deben demostrar poseer los conocimientos profesionales y pedagógicos tras superar el examen correspondiente. La Ministra Federal de Educación quiere prescindir de este proceso al entender que debería ser suficiente con que la Cámara de Industria y Comercio (IHK) o la Cámara Artesanal certifiquen la aptitud personal y profesional de la empresa. Con esta medida, el Gobierno espera que anualmente unas 20.000 empresas adicionales impartan formación.

- El Canciller Federal mantiene su programa de reformas

Pese a las protestas de los sindicatos y de miembros de la propia coalición, el Canciller está decidido a poner en marcha la reforma del mercado de trabajo sin enmienda alguna. El programa está definido y se pondrá en marcha punto a punto hasta el 1 de enero del año 2004. No obstante, durante la fase legislativa, está dispuesto a aceptar enmiendas a detalles particulares. Para la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), si el SPD no retira dichos planes contará con una fuerte resistencia. Asimismo, el presidente del Sindicato del Metal y el propio presidente de la DGB han convocado una manifestación en Hamburgo como protesta por los recortes en la prestación por desempleo y en el subsidio de enfermedad. De igual forma, el Sindicato de Servicios (Verdi), ha anunciado que próximamente emprenderán acciones los empleados de las cajas de enfermedad y de las instituciones de medidas de perfeccionamiento profesional. La resistencia alcanzará su máximo protagonismo en otoño, cuando las reformas se presenten a la aprobación del Senado.

□ AUSTRIA

- Flexibilización de la jornada laboral

El Ministro de Trabajo está abogando por una mayor flexibilización de la jornada laboral y desea una reforma por parte de los interlocutores sociales. Mantiene que es necesario simplificar y modernizar la ley para seguir las pautas marcadas por la Directiva comunitaria. Las organizaciones empresariales admiten que los convenios colectivos ofrecen muchas posibilidades pero que las empresas por sí mismas no tienen margen de actuación. En su opinión, para hacer frente a tal situación, no sería necesario modificar la semana laboral de 40 horas, en este sentido, apuntaron que una solución podría ser ampliar la jornada laboral máxima de diez a, al menos, 12 horas en períodos de gran volumen de trabajo, y en los meses más flojos el trabajador podría recuperar las horas acumuladas. Los representantes de los trabajadores se muestran contrarios a esta propuesta y a que se regulen estas cuestiones a nivel empresarial.

□ BÉLGICA

- Nueva reglamentación para el permiso de trabajo a extranjeros legales

Recientemente, ha entrado en vigor una nueva reglamentación respecto al permiso de trabajo, simplificando radicalmente el acceso al mercado de trabajo de todos los extranjeros en situación legal. La nueva reglamentación relaciona el derecho de estancia con el del trabajo y así la nueva norma entiende que cualquier persona que tiene autorización ilimitada de estancia será considerada como trabajador belga y por tanto no necesitará permiso de trabajo. La nueva reglamentación crea un nuevo permiso tipo C, benéfico para los extranjeros que, prácticamente, están excluidos del mercado de trabajo:

caso de los demandantes de asilo político cuya petición ha sido juzgada aceptable, las personas cuya estancia ha sido regularizada para un período limitado, aquellas que esperan la concesión del derecho de estancia dentro del reagrupamiento familiar y las víctimas de la trata de seres humanos. Este permiso C, con validez para todo el mercado de empleo, tiene vigencia de un año, pudiendo ser renovado.

FRANCIA

- Propuestas para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito profesional

El pasado mes de marzo, la Delegación para los derechos de la mujer y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, dependiente del Senado, adoptó un informe sobre las desigualdades salariales entre hombres y mujeres. A pesar de que las mujeres tienen un nivel de educación y formación elevado y que la legislación destinada a promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres ha seguido desarrollándose sin cesar, las desigualdades persisten de forma importante. El salario medio de las mujeres sigue siendo inferior en un 27% al de los hombres y de ahí que, con el fin de reducir esta diferencia salarial, la Delegación haya adoptado una serie de recomendaciones: completar el marco jurídico existente, pero, sobre todo, difundirlo para que se conozca mejor; constituir un banco de datos fiables en cuanto a las diferencias salariales reales; mayor implicación de los interlocutores sociales en la lucha contra la discriminación salarial; utilizar la validación de las adquisiciones de la experiencia para revalorizar las profesiones con gran presencia femenina; favorecer el acceso de la mujer en todas las orientaciones educativas y formativas; adaptar la política de la primera infancia a las obligaciones y sujeciones profesionales, así como incitar a los empresarios a facilitar la organización del trabajo de la mujer «jefe de familia monoparental».

ITALIA

- Reanudación del diálogo Gobierno-Sindicatos sobre la reforma de las pensiones

El proyecto de Ley de delegación sobre reforma de las pensiones, recientemente aprobado por la Cámara, acaba de empezar su camino en el Senado. Por ello, las centrales sindicales han pedido al Ministro de Trabajo la apertura de una mesa de diálogo sobre el tema. La respuesta positiva del Ministro ha sido inmediata y además ha apreciado «la disponibilidad del sindicato a discutir un tema tan delicado». Se ha reanudado el diálogo y las centrales sindicales acuden con una línea unitaria ya que concuerdan en que el proyecto en discusión contiene novedades positivas, estando también de acuerdo en oponerse a tres de las medidas previstas en el proyecto: la reducción de cuotas para los nuevos contratos (jóvenes) porque en cualquier caso produciría efectos negativos, es decir, un aumento del gasto de la previsión, y en definitiva del Estado, o una disminución de los derechos del trabajador (pensiones inferiores); el TFR futuro (aportación del trabajador a fondos de pensiones) debe ser destinado a la previsión complementaria, pero no obligatoriamente como prevé el proyecto, sino voluntariamente; la prevista equiparación entre fondos de previsión «abiertos» y «cerrados» es inviable ya que penalizaría a los libremente creados con la negociación colectiva. El diálogo se ha recompuesto pero no será fácil ya que el Ministro, si bien ve posibilidades sobre el último punto, considera no negociable el primero.

- Necesidad de revisar el sistema de negociación colectiva

Recientemente y con motivo del aniversario del asesinato de Marco Biagi, se ha celebrado un seminario en que los representantes del Gobierno y de las partes sociales han coincidido en la necesidad de revisar a corto plazo el «modelo negocial» pactado en el Acuerdo de julio de 1993, intentando desplazar hacia la empresa, o el territorio, el centro de la negociación colectiva. Al efecto, el Subsecretario de Trabajo señaló en su intervención que «es necesario renovar rápidamente el convenio de metalmeccánicos (...) y afrontar el tema de una estructura negocial que descontenta a todos: al Gobierno, porque no le permite tener bajo control las dinámicas macroeconómicas; a las empresas, porque no resuelve sus problemas; y a los trabajadores, porque no consiguen beneficiarse de los incrementos de productividad que ellos han contribuido a determinar». Todos, incluso CGIL, han declarado su plena disponibilidad a un diálogo sobre el tema, y a corto plazo, pero mantienen sus divergencias sobre un posible punto de llegada.

REINO UNIDO

- Pérdida de eficacia de las políticas activas de empleo

Transcurridos ya cinco años de la puesta en marcha a escala nacional del programa de políticas activas de empleo, denominado genéricamente «New Deal», se tiene la impresión generalizada de su pérdida de eficacia. Dicho programa fue puesto en marcha por la administración laborista en el verano de 1997, con objeto de erradicar el desempleo juvenil y posteriormente, y a medida que la situación del empleo mejoraba, se extendió a otros colectivos con dificultades especiales. En 1998, aproximadamente la mitad de los participantes en el New Deal conseguían insertarse de forma permanente en el mercado de trabajo, al cabo de un período de seis meses de empleo o formación asistidos por los servicios de empleo. En el ejercicio 2002, ese porcentaje descendió ya al 36%, y cifras provisionales referidas al primer trimestre del año actual apuntan a que puede estar ya en torno al 75% el porcentaje de los acogidos al programa que tras un período de empleo efectivo de no más de trece semanas vuelven a acogerse a alguna de las formas de ocupación subvencionada que contempla el New Deal.

- Subida del salario mínimo

El Gobierno ha aceptado la recomendación de la Comisión de Bajos Salarios y ha autorizado la subida del salario mínimo interprofesional de los trabajadores adultos, a 4,50 libras esterlinas la hora, a partir del próximo octubre. Actualmente y para esta categoría de trabajadores se sitúa en 4,20 libras la hora. Asimismo, el Gobierno ha aceptado también la recomendación de incrementar a partir de octubre el salario mínimo interprofesional de los trabajadores de 18 a 21 años, que pasará de las 3,60 libras la hora a 3,80. El anuncio de la subida del SMI ha sido acogido con críticas matizadas tanto por los empresarios como por los sindicatos. Los primeros estiman que, habida cuenta de la precaria coyuntura por la que atraviesan un buen número de pequeñas y medianas empresas, la subida del SMI por encima del índice de inflación no está justificada. Los sindicatos, por su parte, se sienten decepcionados ya que su objetivo era colocar el SMI en la cifra simbólica de 5 libras la hora.

Edita y distribuye: **Consejo Económico y Social**, c/ de las Huertas, 73. 28014 Madrid

Teléfono: 91 429 00 18 - Fax: 91 429 42 57

E-mail: institucional@ces.es

Información en Internet: <http://www.ces.es>

La reproducción total o parcial de este boletín está permitida citando su procedencia

Imprime: ELECE Industria Gráfica, S.L.

NICES: 136-2003 Depósito Legal: M. 40.855-1997 ISSN: 1138-4956