

**LA REGULACIÓN LOCAL DE LAS NUEVAS FORMAS DE
EMPLEO Y DE TRABAJO. EL CASO DE CATALUNYA.**

**PROYECTO
LOCLEVCONC**

INFORME FINAL

Andreu Lope, Francesc Gibert y Daniel Ortiz

Enero de 2001

Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball

Universitat Autònoma de Barcelona

Barcelona, Spain.

INDICE

| | |
|---|----|
| 1. Introducción | 4 |
| 1.1. Regulación de las nuevas formas de empleo y de trabajo en España | 4 |
| 1.2. Tendencias y situación del empleo, el mercado de trabajo y la estructura productiva en Catalunya | 7 |
| 1.3. Las instituciones políticas y los principales agentes sociales | 8 |
| 1.4. La concertación social en Catalunya | 10 |
| 1.5. La negociación colectiva | 11 |
| 2. Experiencias de concertación a nivel local | 12 |
| 2.1. Los casos seleccionados | 12 |
| 2.2. La regulación concertada en el territorio | 14 |
| 2.3. La regulación concertada en la empresa | 22 |
| 2.4. Otras experiencias relacionadas con los casos estudiados | 33 |
| 3. Objetivos perseguidos | 34 |
| 3.1. Objetivos de los actores implicados en los pactos territoriales | 34 |
| 3.2. Objetivos perseguidos en las empresas | 39 |
| 4. Las formas y las lógicas de los mecanismos de regulación | 43 |
| 4.1. Formas y lógicas de los mecanismos de regulación en los pactos territoriales | 43 |
| 4.2. Formas y lógicas de los mecanismos de regulación en las empresas | 46 |
| 5. Valoraciones y perspectivas | 49 |
| 5.1. Los impactos de la regulación local de las nuevas formas de empleo y de trabajo | 49 |
| 5.2. Debilidades y fortalezas de la regulación local de las nuevas formas de empleo y de trabajo. Rasgos y factores explicativos de los estudios de caso a modo de conclusión | 56 |

LA REGULACIÓN LOCAL DE LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO Y DE TRABAJO. EL CASO DE CATALUNYA.

1. INTRODUCCION.

1.1. Regulación de las nuevas formas de trabajo y empleo en España.

La contratación temporal.

Desde los años ochenta se da un proceso de desarrollo de fórmulas de flexibilidad en el empleo, principalmente la temporalidad, introducidas por vía legislativa a partir de múltiples fórmulas contractuales (ver Tabla 1). Aunque el Estatuto de los Trabajadores de 1980 recogía una preferencia por la contratación indefinida, en 1984 en un contexto de altos índices de desempleo, se recorre a la temporalidad como fórmula para el fomento del empleo. Desde 1984 y sin ninguna modificación hasta 1992, se establecen diversas figuras contractuales eventuales¹, clasificadas en: a) contratos de formación e inserción laboral incentivada; b) contratos temporales de fomento del empleo; c) contratos de duración determinada de carácter causal; y d) otros contratos.

En 1994, se pretende reducir la temporalidad y volver a establecer una cierta causalidad en la contratación eliminando el *contrato temporal de fomento del empleo*, pero no se incide en la disminución de la temporalidad al producirse un efecto sustitución en el tipo de fórmulas utilizadas. Por último, la reforma laboral de 1997, y en concreto el *Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo*, se presenta también como un instrumento para la restricción de la temporalidad, ya que elimina la figura del contrato de *lanzamiento de nueva actividad*, limita la utilización de los contratos formativos, y posibilita la limitación de la utilización del contrato *en prácticas* y del contrato eventual *por circunstancias de la producción* en la negociación colectiva. Estas modificaciones no han alterado la relación entre trabajadores indefinidos y temporales en el total de asalariados ni han variado substancialmente la contratación registrada.

Las empresas de trabajo temporal.

Desde 1994, la Ley 14/1994 autoriza a las empresas de trabajo temporal a ceder trabajadores a las empresas usuarias cuando se trate de las siguientes necesidades temporales: a) para la realización de una obra o servicio determinado (sin limitación de tiempo); b) para cubrir las exigencias circunstanciales del mercado (por un máximo de 6 meses); c) para la realización de sustituciones a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo; y d) para cubrir temporalmente un puesto de trabajo fijo mientras dure el proceso de selección o promoción (por un máximo de 3 meses).

En un contexto de denuncia sindical por las precarias condiciones laborales y salariales en el sector, en 1999 se aprueba el Real Decreto 216/1999 sobre seguridad y salud en el trabajo que recoge unas disposiciones mínimas en materia de prevención de riesgos laborales, y que pretende limitar la actuación de las empresas de trabajo temporal en determinadas actividades (construcción y trabajos de minería, principalmente), y posteriormente la Ley 29/1999, que pretende establecer la equiparación salarial del trabajador cedido con la retribución recogida en el convenio aplicable en la empresa usuaria, anticipándose al proceso de convergencia pactado en el convenio del sector.

¹ A partir de: Álvarez, C (1997): *El impacto de la contratación temporal sobre el sistema productivo español*. Madrid, CES.

| Tabla 1. Principales contratos temporales en España 1984-1999 | | | |
|--|---|-------------------------------------|--|
| Tipo de contrato | Requisitos trabajador y empresa | Duración | Incentivos para la empresa |
| Contratos formativos | | | |
| C. en prácticas (1) (reformado en 1994). | <i>trabajador:</i> entre 16 y 28 años con titulación académica o profesional | de 3 meses a 3 años | bonificación del 90% y el 100% en la cuota a la SS; tope retribución salarial en 80% de la base del grupo de cotización a la SS. |
| C. para la formación (1) (vigente hasta 1994) | <i>trabajador:</i> entre 16 y 18 años, sin titulación académica o profesional; <i>empresa:</i> formación teórica entre 33% y 66% jornada. | de 3 meses a 3 años | bonificación del 80% en la cuota a la SS.; retribución salarial: SMI para menores 18 años para horas efectivas trabajadas |
| C. de aprendizaje (vigente hasta 1997) | <i>trabajador:</i> entre 16 y 25 años sin la formación necesaria para un c. en prácticas; <i>empresa:</i> formación teórica mínima el 15% de la jornada. | de 6 meses a 3 años | retribución salarial del 70%, 80% y 90% del SMI en el primer, segundo y tercer año de vigencia del contrato respectivamente; no hay prestaciones por desempleo o incapacidad temporal. |
| C. en prácticas (2) (actualmente vigente) | <i>trabajador:</i> haber finalizado estudios universitarios o de formación profesional en los 4 años anteriores. | de 6 meses a 2 años | retribución salarial mínima entre el 60% y el 75% del salario convenio en el primer y segundo año de vigencia del contrato respectivamente |
| C. para la formación (2) (actualmente vigente) | <i>trabajador:</i> entre 16 y 21 años sin formación necesaria para un contrato en prácticas; <i>empresa:</i> formación teórica mínima el 15% de la jornada. | de 6 meses a 2 años | retribución salarial mínima: 100% del SMI y 85% del SMI para los menores de 18 años, y se incorpora prestación por incapacidad temporal.. |
| C. de fomento del empleo | | | |
| C. temporal de fomento del empleo (vigente hasta 1994) | Ninguno | de 3 meses a 3 años | ninguno |
| C. temporales causales | | | |
| C. de obra o servicio (actualmente vigente) | Ninguno | indeterminado (el tiempo necesario) | ninguno |
| C. circunstancias producción (actualmente vigente) | Ninguno | 6 meses en un año | ninguno |
| C. interinidad o sustitución (actualmente vigente) | <i>empresa:</i> sustituir trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo | plazo del derecho de reserva | ninguno |
| C. lanzamiento de nueva actividad (vigente hasta 1997) | <i>empresa:</i> creación de un nuevo establecimiento o ampliación de la actividad | de 6 meses a 3 años | ninguno |
| Otros contratos | | | |
| C. a tiempo parcial (1) (reformado en 1998) | <i>empresa:</i> contratación para periodo inferior al 66% de la jornada. | indefinido o determinado | ninguno |
| C. a tiempo parcial (2) (actualmente vigente) | <i>empresa:</i> contratación para periodo inferior al 77% de la jornada | indefinido o determinado | ninguno |
| C. de relevo/jubilación (actualmente vigente) | <i>trabajador:</i> que la jubilación se produzca máximo un año antes; <i>empresa:</i> cobertura del periodo de sustitución con un trabajador en paro. | Indefinida o determinada | reducción de la cuota empresarial a la SS del 12% si el contrato realizado es indefinido. |

El trabajo a tiempo parcial.

El trabajo a tiempo parcial en España presenta unos índices reducidos en comparación al resto de países de la Unión Europea. En 1998, con la última regulación del trabajo a tiempo parcial, a partir del *Acuerdo sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Fomento de su Estabilidad* y su formulación legislativa, se pretende potenciar esta fórmula en pro de la creación de empleo y del fomento de su estabilidad (generalmente, los contratos a tiempo parcial son también eventuales). Los principales aspectos del acuerdo son: a) se define como trabajo a tiempo parcial cuando el tiempo de trabajo es inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio o de la jornada ordinaria máxima legal, incluyendo en este 77% las horas ordinarias y las complementarias; b) se recoge la obligatoriedad de fijar la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria; c) existe la posibilidad de conversión del contrato, de carácter voluntario; y d) se perciben los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo a partir de la proporcionalidad de horas trabajadas.

El trabajo autónomo.

El trabajo autónomo o por cuenta propia no está regulado por la legislación laboral, ya que se considera una relación mercantil. El número de trabajadores autónomos en España se aproxima a los 2 millones, y se observa una ligera tendencia a reducirse el porcentaje de autónomos en la población activa, que en 1998 se situaba entorno el 15%. Aún así, cabe señalar que, en determinados casos, en las estrategias de externalización de actividades de las empresas se está produciendo una perversión o un uso fraudulento de la figura del autónomo (*falso autónomo* o *autónomo dependiente*), al existir una relación de dependencia entre trabajador y empresa. Ante estas situaciones, las principales organizaciones sindicales han adaptado sus estructuras organizativas para permitir la afiliación de dichos trabajadores

El teletrabajo.

El teletrabajo, como nueva forma de empleo realizado desde un lugar distinto al puesto de trabajo tradicional y utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones, es poco habitual². A pesar de que el teletrabajo como forma de empleo no dispone de una regulación específica, puede presentar las siguientes formas: en primer lugar, el teletrabajo subordinado, esto es, mediante una relación salarial que puede regularse en dos modalidades³: con un contrato de trabajo común, o bien con un contrato de trabajo a domicilio (que recoge ciertas especificidades relativas a la libre elección del lugar de trabajo por parte del trabajador y a la falta de vigilancia directa e inmediata de la empresa sobre el trabajador). En segundo lugar, existe el teletrabajo desarrollado por un trabajador autónomo.

² No existen datos fiables sobre la difusión del teletrabajo en España.

³ A partir de: Thibault, J. (2000): *El Teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*. Madrid, CES.

1.2. Tendencias y situación del empleo, el mercado de trabajo y la estructura productiva en Catalunya.

Se presentan en primer lugar los principales rasgos del empleo, el mercado de trabajo y la estructura productiva en Catalunya, para abordar posteriormente y de forma breve la situación en los territorios sobre los que se han focalizado los estudios de caso: la comarca del Vallès Occidental y el municipio de Mataró. Los datos utilizados provienen básicamente de los anuarios de *Estadísticas laborales* publicados por el Ministerio de Trabajo.

La estructura de la población activa en España y Catalunya es similar, aunque en Catalunya existe una menor incidencia del desempleo. En Catalunya, desde 1990, la ocupación ha permanecido relativamente estable, con una tendencia al crecimiento a partir de 1997. La población ocupada en 1998 se aproximaba a los 2.231.000 (el 16,9% del total de población ocupada en España). El desempleo se ha mantenido estable entre 1989 y 1992 y crece espectacularmente en 1993 y 1994. A partir de 1994, aunque se mantiene un colectivo de población en paro muy elevado se inicia una tendencia a reducirse: de 1994 al 2000 (3er trimestre), el paro se reduce en unas 334.000 personas y se pasa de una tasa de desempleo del 21,2% al 8,2%. A pesar de la reducción de la población desempleada, se están produciendo otras transformaciones en los últimos años, con relación al paro: a) la reducción del desempleo es más acentuada en los hombres que en las mujeres y existe una tendencia a consolidarse un perfil femenino en el desempleo catalán: la tasa de paro en las mujeres dobla la tasa de paro en los hombres; b) el desempleo ha tenido una incidencia muy importante en los colectivos de población joven, especialmente en el colectivo de 16 a 19 años donde se supera una tasa de desempleo del 50%, acentuándose en las mujeres de estas edades; c) existe un aumento significativo del paro de larga duración (aproximadamente el 60% de los parados llevaban más de 1 año en esa situación); y d) existe una tendencia a la reducción de la protección social del colectivo de población desempleada, aumentando progresivamente el conjunto de parados que no perciben ni subsidio ni prestación por desempleo (en 1997 los desempleados perceptores de subsidio o prestación no llegan al 20%).

La principal característica del mercado de trabajo catalán y español son los altos niveles de temporalidad en el empleo: el 33,7% de la población asalariada en Catalunya mantiene una relación contractual temporal, situación que se mantiene en los últimos años al persistir un 90% de contratos temporales en el total de la contratación registrada. Únicamente el 12,6% trabaja a tiempo parcial, aunque con una ligera tendencia a incrementarse en los últimos años.

Con relación a la distribución sectorial de la población ocupada, en España se ha producido en los últimos 20 años un descenso muy acentuado de la actividad agraria, un descenso relativo de la actividad industrial y una progresiva tendencia a la terciarización de la actividad productiva. En Cataluña la situación de partida era diferente. En la década de los 70 la actividad agraria ya empleaba a pocas personas. Aunque la población ocupada en el sector agrario ha ido decreciendo, la transformación más importante es el trasvase de población de la industria a los servicios. En 1998, aproximadamente el 60% de la población ocupada lo está en el sector terciario, principalmente en comercio y hostelería, finanzas y servicios a las empresas y en la administración pública.

La estructura empresarial catalana se caracteriza por una alta presencia de pequeñas empresas (aproximadamente el 20% de las empresas tiene menos de 5 trabajadores, y el

55% menos de 50 trabajadores). Esta situación se relaciona con la creciente dispersión geográfica de las actividades y la desconcentración de la producción en centros de trabajo de menor tamaño, el aumento del recurso a la subcontratación de actividades o por la terciarización de la estructura productiva que incide en el aumento de los centros de trabajo de pequeño tamaño. Otra característica de la estructura empresarial es la notable presencia de capital extranjero, principalmente entre medianas y grandes empresas, que concentran aproximadamente el 20% de los empleos.

La comarca del Vallès Occidental.

El Vallès Occidental, comarca ubicada en la provincia de Barcelona, está formada por 23 municipios con una población total de 685.000 habitantes. Aunque no está exenta de las dinámicas de reestructuración, terciarización y apertura al exterior de la estructura productiva catalana, la comarca se caracteriza por una fuerte presencia de los sectores industriales tradicionales, especialmente el sector textil y la industria de fabricación de bienes de equipo, y una estructura empresarial donde predominan las pequeñas y medianas empresas. Las tendencias del mercado de trabajo son similares a la situación en Catalunya, aunque con ciertos elementos diferenciales: en el Vallès Occidental existen mayores tasas de actividad (el 56,5%, en 1996) y también de desempleo (el 21,5% en 1996). La población ocupada con una relación laboral temporal es relativamente inferior y representa el 24,4% en 1996.

El municipio de Mataró.

Mataró, capital de la comarca del Maresme y ubicada en la Región Metropolitana de Barcelona, tiene una población de unos 103.000 habitantes. Su estructura empresarial se caracteriza por el predominio de las pequeñas y medianas empresas. En Mataró, a pesar de darse una fuerte y tradicional presencia del sector textil éste se encuentra en un proceso de reconversión, y por el contrario, se está produciendo un importante desarrollo del sector terciario. La tendencia del mercado de trabajo también es similar a la situación en Catalunya. El desempleo se ha ido reduciendo lentamente en los últimos años, pasando de una tasa de paro registrado⁴ del 12% en 1995 al 6'5% en 1999, configurándose un perfil del desempleo principalmente femenino. El número de trabajadores asalariados, así como la contratación registrada, también ha aumentado en los últimos años, principalmente en el sector de los servicios, aunque se mantiene una alta tasa de temporalidad en los nuevos contratos.

1.3. Las instituciones políticas y los principales agentes sociales.

El *Estatut d'Autonomia de Catalunya* (1979) es la ley orgánica del Estado que consagra las instituciones políticas catalanas, su régimen de competencias y sus relaciones con el Estado. La *Generalitat de Catalunya* es la institución en que se organiza políticamente el autogobierno de Catalunya, y está integrada por el Parlamento, el Presidente de la Generalitat y el Consejo Ejecutivo o Gobierno. El gobierno de la Generalitat está ocupado actualmente por la coalición *Convergència i Unió* –CiU– (formación nacionalista de carácter conservador), con el apoyo parlamentario del *Partido Popular* (formación centralista de derechas, con mayoría absoluta en el parlamento español).

⁴ Se presentan datos de paro registrado, ya que no existen datos de paro estimado en el nivel local (más alto y más acorde en términos comparativos con los datos de otros países de la UE).

Aunque el traspaso de competencias del Estado a la Generalitat no está exento de tensiones, ni está finalizado, el *Estatut d'Autonomia* reconoce a la *Generalitat de Catalunya* la ejecución de la legislación estatal en lo referido a trabajo y relaciones laborales, y competencias exclusivas en la planificación de la actividad económica, industria, agricultura y ganadería, comercio interior, sector público de la Generalitat, ordenación del territorio, turismo, obras públicas y asistencia social, entre otras. En el ámbito de las políticas activas de empleo, principal elemento de negociación en los pactos territoriales, cabe destacar: a) el traspaso de competencias se ha caracterizado por su fragmentación en el tiempo (a finales de los 80, formación ocupacional e inserción laboral, y en 1998 los servicios de intermediación); b) tendencia al incremento de los recursos económicos; c) tensiones con relación a su definición por la oposición entre las lógicas de privatización y centralización administrativa impulsadas por la *Generalitat de Catalunya* y las lógicas de concertación y descentralización defendidas por las administraciones locales o los sindicatos.

Los principales agentes sociales en Catalunya son la organización empresarial *Fomento del Trabajo Nacional* –FTN– (federada en la *Confederación Española de Organizaciones Empresariales* –CEOE–, la principal patronal española), y las organizaciones sindicales *Comisiones Obreras* (CCOO) y *Unión General de Trabajadores* (UGT). También existe un patronal que agrupa a las pequeñas y medianas empresas, PIMEC-SEFES, y otras organizaciones sindicales con menor representación como la CGT o la USOC.

La comarca del Vallès Occidental.

Las instituciones políticas en la comarca son, por una parte, los diferentes ayuntamientos de los 23 municipios controlados mayoritariamente por el *Partit dels Socialistes de Catalunya* (PSC-PSOE); y por la otra, el *Consell Comarcal del Vallès Occidental* (CCVOC), un órgano administrativo de ámbito comarcal que se caracteriza por las escasas medidas adoptadas y la limitación de sus iniciativas en materia de empleo a la implementación de proyectos europeos a partir de los años noventa. El CCVOC está gobernado por una coalición de partidos entre los que destacan el PSC-PSOE y CiU.

En la comarca las principales organizaciones empresariales son la CECOT (federación de organizaciones empresariales sectoriales y empresas), y la CIESC (federación de organizaciones empresariales sectoriales), ambas federadas en FTN. Las organizaciones sindicales mayoritarias son las uniones territoriales de CCOO y UGT en la comarca.

El municipio de Mataró.

El Ayuntamiento de Mataró, en la actualidad gobernado por el PSC-PSOE, está representado en lo concerniente al pacto local por el empleo por el *Institut Municipal de Promoció Econòmica de Mataró* (IMPEM), un organismo autónomo creado en 1994, que actúa en el ámbito de la promoción económica local. (políticas de empleo, promoción de la ciudad, impulso a la creación de nuevas empresas, apoyo a la pequeña y mediana empresa local y la organización de ferias, entre otras iniciativas).

En Mataró existe la organización empresarial *Federació d'Associacions i Gremis de Mataró i Comarca* (federación de asociaciones sectoriales y gremios de Mataró y la

comarca del Maresme) federada a FTN. Las principales organizaciones sindicales son las uniones territoriales de CCOO y UGT en la comarca.

1.4. La concertación social en Catalunya.

La regulación de las relaciones laborales se ha efectuado principalmente por vía legislativa, por lo que se da una total homogeneidad en todo el país en los principales ámbitos de reglamentación. Aún así, existe una progresiva tendencia a la descentralización de las políticas de empleo a partir de los años 90, en base a la concertación o acuerdos sobre regulación del empleo nivel municipal y autonómico.

Aunque el desarrollo de las políticas de regulación de empleo a nivel local es bastante reciente y no son muy amplias las materias competenciales para ser reguladas en este nivel, en 1992 y 1993 se establecen procesos de negociación en todas las comunidades autónomas del estado, para alcanzar acuerdos básicamente relativos a política industrial y mecanismos para afrontar la reestructuración y la crisis económica. En 1997 todas las comunidades autónomas tienen programas propios de fomento del empleo, principalmente a partir de la incentivación económica aunque existen diferencias sobre el objeto de incentivación (la contratación temporal, la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales a indefinidos, etc.), las cuantías que se dedican, y los colectivos a los que van dirigidos estos instrumentos.

Los ejes sobre los que pivota la concertación y los acuerdos a nivel local son principalmente⁵: a) planes formativos dirigidos a determinados colectivos con dificultades de inserción laboral, e información y orientación para la inserción; b) ayudas a la autoocupación; c) fomento de la actividad empresarial y servicios a las empresas; d) elaboración de infraestructuras y equipamiento para la actividad económica; y e) creación de observatorios locales del mercado de trabajo.

En Catalunya, el principal referente de concertación social es el *Pacte per l'Ocupació a Catalunya 1998-2000*. En 1998 se produce un traspaso de las competencias plenas en materia de empleo del gobierno central a la Generalitat: la intermediación laboral y la gestión de las políticas activas de empleo que realizaba el *Instituto Nacional de Empleo* (INEM), se gestionaran desde las *Oficines de Treball de la Generalitat* (OTG). En este contexto, se produce la negociación entre las organizaciones sindicales catalanas CCOO y UGT, las organizaciones empresariales FTN y PIMEC-SEFES (que representa a la pequeña y mediana empresa) y la Generalitat, que finalizan con la aprobación de el *Pacte per a l'Ocupació 1998-2000*.

Los principales contenidos del pacto son: a) dotación de recursos para promover la formación continua y la formación profesional; b) creación de créditos para las PYMES; c) dotación de recursos y creación de un “libro blanco” sobre los nuevos yacimientos de empleo; d) compromiso para abordar el reordenamiento y/o la reducción del tiempo de trabajo, a partir de un acuerdo posterior a el *Pacte per l'Ocupació*, o vía decreto de la *Generalitat de Catalunya* en caso de no alcanzarse dicho acuerdo. En todo caso, existirá voluntariedad en la acogida a esta reordenación del tiempo de trabajo; y e) creación del *Servei Públic d'Ocupació de Catalunya*, organismo que pretende integrar las funciones, los servicios y las políticas activas con relación al empleo, la formación y la intermediación en el mercado de trabajo.

⁵ A partir de: Alós, R., Lope, A. y Martín, A. (1998): *Spain: the development of agreement relevant to employment and to the labour market policies*, (paper), QUIT-UAB.

Concertación en la comarca del Vallès Occidental.

Los únicos procesos de concertación en la comarca se remontan a los acuerdos bilaterales y de orden consultivo, desarrollados desde principios de los ochenta y con un mayor dinamismo desde la década de los noventa, entre los principales ayuntamientos y las organizaciones sindicales, dirigidos al desarrollo de las políticas municipales de empleo, principalmente medidas en el ámbito de la formación ocupacional, la intermediación y la inserción laboral.

Concertación en el municipio de Mataró.

En Mataró, una localidad donde las relaciones entre los agentes sociales tradicionalmente se han caracterizado por su ausencia, e incluso por niveles considerables de conflictividad, el único antecedente remarcable en el ámbito de la concertación local han sido las negociaciones para la elaboración del Plan Estratégico de la ciudad en 1996.

1.5. La negociación colectiva.

Desde finales de los 70 a 1985, la negociación colectiva viene marcada por la situación de crisis económica y el proceso de concertación social, siendo la principal característica la moderación salarial que pactaban las organizaciones sindicales a cambio de una creación de ocupación nunca cumplida. En este período existe una descentralización en la estructura de la negociación, con una multiplicidad de convenios de empresa y sectoriales provinciales de eficacia limitada por su subordinación a la concertación, y por el tipo de materias que se tratan. En la negociación colectiva que se produce entre 1986 y 1993, en un contexto ausente de concertación social y en un mercado de trabajo cada vez más segmentado, se introducen nuevas materias en los convenios, básicamente referentes al salario, la jornada y el empleo. Aún así, estos convenios presentan limitaciones cualitativas al no introducirse materias referentes a la reorganización productiva que se está llevando a cabo: no se regulan aspectos como los derivados de la aplicación de nuevas tecnologías, la organización del trabajo, la contratación, la clasificación profesional o la movilidad.

A partir de 1994 se produce una disminución de la regulación pública para incrementarse la regulación negociada, dándose una ampliación en las materias tratadas por convenio en las siguientes direcciones⁶: a) *salarios*: se mantiene la tendencia a la moderación salarial, se producen cambios en la estructura salarial aumentando la parte variable, y se producen situaciones de doble escala salarial; b) *clasificación profesional*: se definen las categorías y las funciones profesionales a partir de funciones genéricas, por lo que la movilidad funcional, la movilidad geográfica y la polivalencia se constituyen como una prerrogativa empresarial, o forman parte de la negociación individual entre trabajador y empresa, c) *estructura y distribución de la jornada*: se permite a la empresa la distribución irregular de la jornada en cómputo anual, se equipara la retribución de las horas extraordinarias a las horas ordinarias y se recogen ciertas disposiciones para el control y la limitación de las horas extraordinarias, aunque de forma declarativa y poco eficaz; d) *salud laboral*; e) *formación*; y f) *resolución extrajudicial de conflictos*.

⁶ A partir de: Miguélez, F. y Rebollo, O. (1999): "La negociación colectiva en los noventa" en Miguélez, F. y Prieto, C. (dir. y coord.). *Las relaciones en el empleo en España*. Madrid, S. XXI.

Tradicionalmente la estructura territorial en la negociación colectiva se ha concretado en la aplicación de convenios sectoriales de ámbito provincial, aunque actualmente se pretende impulsar la aplicación de convenios sectoriales estatales. Aún así, en la década de los 90 se ha producido un aumento de los convenios colectivos de trabajo sectoriales de ámbito estrictamente catalán. En 1991, se produce una escasa incidencia de éstos convenios, por el tipo de sector de aplicación así como por el número de trabajadores afectados. En 1998 se ha producido un aumento significativo en el número de convenios y el número de empresas y trabajadores afectados, aunque no podemos decir que exista o se consolide un marco autónomo de relaciones laborales en Cataluña. En el año 1998 existían 26 convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico de Catalunya que cubrían a unos 396.800 trabajadores (aproximadamente el 20% de la población asalariada en Catalunya), en unas 38.600 empresas.

2. EXPERIENCIAS DE CONCERTACIÓN A NIVEL LOCAL.

2.1. Los casos seleccionados.

Para el estudio de las posibles formas de regulación concertada de las nuevas formas de empleo y de trabajo han sido seleccionados 7 estudios de caso (ver Tabla 2), que clasificamos en las siguientes categorías:

a) pactos territoriales por el empleo: el *Pacto por el empleo del Vallès Occidental* y el *Pacto local por el empleo de Mataró*

b) acuerdos de empresa sobre el empleo: los acuerdos sobre el empleo en *Draftex Ibérica S.A.* (Palau de Plegamans) y en *Flotats S.A.* (Terrassa)

c) otros casos: el caso del *Centro de Jardinería l'Heura, S.L.L.*; la incidencia del acuerdo de empresa en *Draftex Ibérica S.A.* (Palau de Plegamans) sobre la actividad de la empresa de trabajo temporal *Adecco* (Sabadell); y el convenio de colaboración entre *Alcampo S.A.* (Mataró) y el *Institut Municipal per a la Promoció Econòmica de Mataró*.

La selección de estos casos responde a varias razones. En primer lugar se pretende un análisis en profundidad de las posibilidades y las limitaciones de los pactos territoriales por el empleo. En este sentido, hemos seleccionado un pacto territorial por el empleo con características especiales y un pacto territorial por el empleo de características "estándar". El *Pacto por el empleo del Vallès Occidental* (caso nº 1) responde a la primera categoría, al ser uno de los 6 pactos territoriales por el empleo de carácter experimental que se desarrollan en España enmarcados en la iniciativa *Pacto de Confianza- Acciones a favor del empleo* a raíz de las resoluciones del Consejo Europeo de Dublín a finales de 1997. En cambio, el *Pacto local por el empleo de Mataró* (caso nº 2) ha sido seleccionado como ejemplo característico de las diversas iniciativas concertadas en torno al empleo que están desarrollando los agentes sociales y las instituciones locales en diferentes municipios catalanes.

La segunda de las razones, que responden a la selección de los acuerdos de empresa y a los otros estudios de casos, está relacionada con la intención de vincular estos estudios de casos con las diferentes iniciativas desarrolladas por los pactos territoriales estudiados. Esto es, se han seleccionado los acuerdos de empresa y los otros estudios de casos por su articulación o su relación con los pactos territoriales por el empleo del Vallès Occidental o Mataró.

| Tabla 2. Casos seleccionados: actores y contenidos. | | | |
|---|---|--|--|
| Casos | Tipología | Actores | Contenidos principales |
| 1) Pacto por el empleo del Vallès Occidental | Pacto territorial por el empleo | -Departament de Treball (Generalitat de Catalunya) -Consell Comarcal Vallès Occidental -CECOT -CIESC -Unió Comarcal Vallès Occidental CCOO -Unió Comarcal Vallès Occidental UGT | -18 iniciativas en los siguientes ámbitos: infraestructuras, competitividad de las pequeñas y medianas empresas, fomento del empleo estable, fomento e inserción laboral, nuevos yacimientos de empleo, empleo en la sociedad de la información y cooperación entre instituciones y agentes del territorio |
| 2) Pacto local por el empleo de Mataró | Pacto territorial por el empleo | -IMPEM -Federació d'Associacions i Gremis de Mataró i Maresme -Unió Comarcal Maresme CCOO -Unió Territorial Nord-Oriental Maresme UGT | -varias iniciativas en los siguientes ámbitos: promoción de nuevas actividades generadoras de empleo; mejora del nivel de educación y formación; medidas para evitar la exclusión; modernización del sector productivo y de servicios; y calidad y eficacia de las infraestructuras |
| 3) Convenio colaboración IMPEM y Alcampo S.A. (hipermercado; 343 trabs.) | Convenio entre empresa y administración local | -Alcampo S.A. -IMPEM | -colaboración para la selección, la formación y la realización de prácticas profesionales. -cláusulas relativas al empleo y al perfil de trabajadores |
| 4) Acuerdo Flotats S.A. (textil; 72 trabs.) | Acuerdo empresa sobre empleo vinculado a la Task-Force | -Dirección Flotats S.A. -Comité de Empresa (CCOO) | -redefinición categorías profesionales -conversión de trabajadores temporales en fijos -compromiso para contratar directamente a trabajadores de empresas de trabajo temporal |
| 5) Acuerdo Draftex Ibérica S.A (perfiles caucho para automóvil; 550 trabs.) | Acuerdo empresa sobre empleo vinculado a la Task-Force | -Dirección Draftex Ibérica S.A -Comité de Empresa (CCOO y UGT) | -limitaciones a la temporalidad a partir de fijar porcentajes máximos de la plantilla, periodos contractuales, y establecer mayor causalidad con relación a las empresas de trabajo temporal |
| 6) Adecco TT. (empresa trabajo temporal, trabajadores cedidos variable) | Acuerdo de empresa como marco de regulación externo a la ETT | -Adecco Trabajo Temporal | -las limitaciones en la empresa al recurso de trabajadores de empresas de trabajo temporal sobre la actividad de las mismas |
| 7) Centro de Jardinería l'Heura, S.L.L. (Centro Especial de Trabajo; 29 trabs.) | Empresa acogida a iniciativas del pacto territorial por el empleo | -Centro de Jardinería l'Heura, S.L.L. -Junta Permanente del Pacto por el Empleo del Vallès Occidental | -creación de empleo para discapacitados psíquicos -participación en la negociación de nuevo Pacto por el empleo |

Así, el acuerdo sobre empleo en *Draftex Ibérica S.A.* (caso nº 5) y el acuerdo sobre empleo en *Flotats S.A.* (caso nº 4) se enmarcan en la iniciativa *Task-Force del Pacto por el empleo del Vallès Occidental*. La Task-Force es una iniciativa que pretende fomentar el empleo estable a partir de potenciar el diálogo y la negociación en las empresas. El estudio de caso sobre el *Centro de Jardinería l'Heura, S.L.L.* (caso nº 7) ha sido seleccionado por el proceso de creación de empleo para discapacitados psíquicos a partir de su vinculación al *Pacto por el empleo del Vallès Occidental*, así como por su presencia en la mesa de debate y negociación dedicada a promover un nuevo pacto. El caso sobre la empresa de trabajo temporal *Adecco* (caso nº 6) ha sido seleccionado para analizar las posibles consecuencias de los acuerdos de empresa que recogen limitaciones al uso de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal sobre la actividad de estas empresas. Y por último, el convenio de colaboración entre *Alcampo S.A.* y el *Institut Municipal per a la Promoció Econòmica de Mataró* (caso nº 3) ha sido seleccionado como ejemplo de la colaboración entre la administración local y la empresa en el proceso de selección y formación de los trabajadores, en este caso vinculado al *Pacto local por el empleo de Mataró*.

2.2. La regulación concertada en el territorio.

El objetivo de este apartado es describir los elementos generales de los dos ámbitos de regulación territorial de las nuevas formas de empleo y de trabajo que hemos estudiado, los cuales, como se ha apuntado arriba, tienen las características propias de los pactos locales por el empleo en España: a saber, la determinación de las políticas públicas de empleo diseñadas por instituciones político/administrativas locales mediante procesos de concertación.

a) El Pacto por el Empleo del Vallès Occidental.

El *Pacto por el Empleo del Vallès Occidental* se firma en Marzo de 1997, concretándose en enero de 1998 y con una vigencia de dos años, de enero de 1998 a diciembre de 1999. El proceso de negociación nos remonta a mediados de 1996 y su finalización práctica a mediados del año 2000. Como hemos indicado en el capítulo anterior, los actores que lo protagonizan son el *Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya*, el *Consell Comarcal del Vallès Occidental /CCVOC*, los dos sindicatos mayoritarios en la comarca, la *Unió Comarcal del Vallès Occidental de Comissions Obreres (CCOO)* y la *Unió Comarcal del Vallès Occidental de la Unió General de Treballadors (UGT)* y las dos patronales con mayor afiliación en la zona, la *Confederació Empresarial de Terrassa i Comarca (CECOT)* y el *Consell Intersectorial de Empresaris de Sabadell i Comarca (CIESC)*, participando a este respecto los principales ayuntamientos de la comarca en calidad de vinculación formal y bajo el estatuto de “entidades adheridas”.

Este pacto es uno de los seis *Pacto Pilotos de la Unión Europea* desarrollados en España y el único que se inserta en un marco territorial de Objetivo 2, según la tipificación que los Fondos Estructurales Europeos hacen del territorio de la Comunidad Autónoma de Catalunya. En tanto que Pacto Piloto, es una iniciativa de la *Comisión Europea* que apuesta por la integración y experimentación en el desarrollo de las políticas activas de empleo, la movilización conjunta de Fondos Sociales Europeos (FSE) y Fondos Europeos de Desarrollo Regional (FEDER) y la implementación de estos objetivos y recursos a escala local, más amplia que un municipio y menor que una

región, y mediante un proceso de diseño y desarrollo concertado. Para su desarrollo se añade una financiación comunitaria adicional para tareas de asesoramiento técnico y se considera que son los estados los organismos que han de escoger las zonas que han de ser objeto de su realización.

Al igual que en el resto de estos pactos, el del Vallès Occidental se rige por estas directrices y está sujeto a estos procesos decisionales más amplios. Con todo, presenta en su constitución y desarrollo unas singularidades que van más allá de sus propios rasgos territoriales estructurales. Así, y como primer apunte, en sus objetivos se contempla reducir la tasa de paro de la comarca a fin de que se aproxime a la tasa de paro de Catalunya, objetivo que supone la creación de 1100 empleos.

En segundo lugar, el proceso de diseño concertado se desarrolló con la presencia de la administración más importante de la región, la *Generalitat de Catalunya*, entidad que tiene las mayores competencias para el desarrollo de las políticas activas de empleo. Por otro lado, este proceso se realiza sin la implicación directa de los municipios más importantes del Vallès Occidental (Sabadell y Terrassa), los órganos administrativos que han sido y son los principales protagonistas en la implementación de las políticas activas de empleo; y finalmente, se realiza sin la implicación de las patronales y sindicatos minoritarios en la comarca y sin la de otros agentes privados, como los pertenecientes al tercer sector; actores éstos últimos que también protagonizan la aplicación de algunas de las políticas aplicadas desde el Pacto.

En tercer lugar, se contempla un amplio abanico de medidas de diversa temática: de política industrial (polígonos industriales, calidad, exportación, medio ambiente y tecnologías de la información); vinculadas con las dinámicas de las relaciones de empleo y de las relaciones laborales (estabilidad ocupacional y descentralización de los órganos judiciales laborales); con el desarrollo de los nuevos yacimientos de empleo; con el desarrollo de la autoempresa; y relacionadas con la evaluación y desarrollo de propuestas futuras en torno a las políticas de empleo en la comarca. Cabe apuntar que tales medidas, a la vez que involucran a todos los actores que inciden en las dinámicas de las políticas activas de empleo en la zona, sobrepasan el marco de actuación habitual de esas políticas.

Finalmente, y como cuarto elemento singular del *Pacto por el empleo del Vallès Occidental* hay que indicar que obtiene recursos por 900 millones de pesetas de los fondos europeos FES y FEDER que moviliza el estado español. Para utilizar esos fondos la *Generalitat de Catalunya* ha de aportar una suma idéntica, lo que supone un total de 1800 millones de pesetas para que la comarca los utilice en políticas de empleo gracias a la realización del Pacto.

El Pacto se concreta en el diseño y aplicación de 18 medidas estructuradas en 7 pilares temáticos, los cuales exponemos a continuación de forma sucinta:

I: *Infraestructuras que permiten el desarrollo de la actividad en un marco sostenible y equilibrado*

1: *Promoción del suelo industrial*: Elaboración de un catálogo de los polígonos industriales de la comarca y acciones de promoción de los mismos

II: *Competitividad de las pequeñas y medianas empresas (PYMES)*.

2: *Iniciación y estímulo de la exportación*: detección de empresas y actividades potencialmente exportadoras; asesoramiento para PYMES y gestión de las ayudas al

respecto; apoyo a la exportación estable; apoyo a la creación de departamentos de exportación: ayudas a la contratación de personal especializado en la materia.

3: *Vallès-Calidad*: campaña de difusión entre PYMES para la acreditación de las normas de calidad; asesoramiento y gestión de las ayudas disponibles al respecto; ayudas a la creación de departamentos de calidad; ayudas a la contratación de personal especializado en la materia

4: *Asesoramiento para la adecuación ambiental de las pymes*: Extensión a la toda la comarca de los servicios de los centros de información y recursos para las empresas y trabajadores sobre la problemática medioambiental existentes en la comarca

III: *Fomento del empleo estable*:

5: *Banco de datos sobre negociación colectiva*: Recopilación de las cláusulas de empleo de todos los convenios colectivos realizados en España en 1998

6: *Centro Arbitral del Vallès*: Creación de un órgano de mediación y arbitraje de primera instancia en la comarca

7: *Task-Force sobre política de empleo en las empresas*: Promoción de acuerdos de empresa para la mejora cuantitativa y cualitativa del empleo⁷

IV: *Fomento e inserción*:

8: *Coordinación de recursos para la orientación e inserción*: Creación de una comisión para el análisis de la oferta de acciones formativas y/o ocupacionales, elaborando un mapa de la oferta formativa, reglada y ocupacional, así como de la informatización de esta información referida a los casos individuales.

9: *Culminación de los objetivos de la Cumbre para el Empleo de Luxemburgo*: Desarrollo de nuevas acciones formativas y ocupacionales por especialidades y colectivos que la oferta actual no cubre en su totalidad.

10: *Programa contra la exclusión social*: Creación de un plan de empleo dirigido a personas con riesgo de exclusión social, básicamente centrado en el desarrollo de nuevos yacimientos de empleo a partir de empresas registradas o ligadas a los objetivos del Pacto.

11: *Youthstart II, proyecto “Cooperemos”*: Centrado en la detección, orientación y apoyo en la transición de la escuela al trabajo para jóvenes sin formación ni experiencia laboral.

12: *Now, proyecto “Participemos en femenino”*: Impulso de acciones comarcales y municipales para corregir las discriminaciones que dificultan la igualdad entre hombre y mujeres en el mundo laboral y potenciación de la formación integral de mujeres para que participen en la vida asociativa y en la red de actividades existentes.

13: *Libro Blanco sobre las Necesidades de Formación en las PYMES, “Detectforma”*: Realización de un estudio y recopilación de recursos sobre las necesidades de formación en las pequeñas y medianas empresas de la comarca

V: *Nuevos yacimientos de empleo*:

14: *NioVallès*: Cubrir el déficit en la atención a gente mayor y en actividades de servicios en la zona rural de la comarca gracias a: a) la puesta en marcha de un sistema

⁷ Esta medida, al ser capital en nuestra investigación, se trata con mayor detenimiento en el próximo apartado.

mixto público-privado para la financiación de servicios de atención a domicilio de personas de edad avanzada; b) puesta en marcha de centrales de servicios que coordinen la oferta pública, privada y de voluntariado; c) fomento de la prestación de nuevos servicios por parte de empresas nuevas o existentes; d) fomento de proyectos empresariales en actividades de ocio en el medio natural; y e) fomento de infraestructuras públicas de ocio.

15: *Nuevos yacimientos de empleo vinculados a la sostenibilidad*: Actuaciones en el sector de las energías renovables combinando acciones formativas de empleados y parados con diagnosis y asistencia a las empresas.

VI: *Empleo en la sociedad de la información*:

16: *Vallès Virtual*: Formación y asesoramiento a nuevos emprendedores en el campo de las nuevas tecnologías de la información

VI: *Cooperación entre instituciones y agentes del territorio*:

17: *Agenda Vallès Empleo*: Desarrollo de propuestas para proyectos sobre el empleo que puedan formar parte de un futuro plan de medidas

18: *VOCEX*: Recopilación periódica de indicadores amplios de la actividad económica, del mercado de trabajo y de la formación en la comarca.

El Pacto dispone en sus inicios de 5.055 millones de pesetas, procedentes de diversas fuentes de financiación e incluyendo en ellos los 1.800 millones específicos para su desarrollo. Al finalizar su aplicación se justificaron gastos por 4.800 millones de pesetas. Del importe disponible, 2.300 millones aproximadamente provienen de los FSE y del FEDER; 2.426 millones de las administraciones públicas, principalmente de la *Generalitat de Catalunya*, y 329 del sector privado.

El seguimiento y la implementación de las medidas se realiza en un marco organizativo caracterizado por: a) la responsabilización por parte de cada agente firmante de varias de las medidas que comprende el pacto; b) la coordinación de esta “división del trabajo” por un organismo general del pacto, la “Comisión Permanente” y c) el control del desarrollo específico de cada medida por una “Comisión de Seguimiento” formada por todos los agentes firmantes del Pacto.

La siguiente tabla recoge las diferentes medidas desarrolladas, el presupuesto asignado y los agentes responsables de cada medida. A modo conclusivo de esta breve contextualización descriptiva del Pacto, hay que señalar que la responsabilización de las diferentes medidas es acorde a los intereses organizativos de cada actor, al tiempo que existe una mayor disposición de recursos económicos para las medidas que afectan de forma directa a las políticas activas de empleo.

Tabla 3. Medidas, actores responsables y recursos económicos destinados a las diferentes medidas en el Pacto por el Empleo del Vallès Occidental.

| <i>Medidas</i> | Presupuesto (en Millones de ptas.) | <i>Actores Responsables</i> |
|---|------------------------------------|-----------------------------|
| Infraestructuras | | |
| 1. Promoción del Suelo Industrial | 149 | CCVOC |
| Competitividad de las pequeñas y medianas empresas | | |
| 2. Iniciación y estímulo de la exportación | 221,7 | CECOT |
| 3. Vallès Calidad | 222,2 | CIESC |
| 4. Asesoramiento para la adecuación ambiental de las pymes | 22 | CCOO |
| Fomento del empleo estable | | |
| 5. Banco de datos sobre la negociación colectiva | 15 | UGT |
| 6. Centro Arbitral del Vallès | 5 | UGT |
| 7. Task-Force sobre la política de empleo en las empresas | 50 | CCOO |
| Fomento e inserción | | |
| 8. Coordinación de recursos para la orientación y la inserción | 0 | Generalitat |
| 9. Culminación de los objetivos de la Cumbre por el Empleo de Luxemburgo | 2.998 | Generalitat |
| 10. Programa contra la exclusión social | 75 | Generalitat |
| 11. Youthstart II, proyecto “Cooperemos” | 404,5 | CCVOC |
| 12. Now, proyecto “Participemos en femenino” | 89,3 | CCVOC |
| 13. Libro Blanco sobre las necesidades de formación de las pymes. Detectforma | 28 | UGT |
| Nuevos yacimientos de empleo | | |
| 14. NioVallès | 375,3 | CCVOC |
| 15. Nuevos yacimientos de empleo vinculados a la sostenibilidad | 132,1 | CCVOC |
| Empleo en la sociedad de la información | | |
| 16. Vallès Virtual | 13 | CCVOC |
| Cooperación entre instituciones y agentes del territorio | | |
| 17. Agenda Vallès Empleo | 62,4 | Generalitat |
| 18. VOCEX | 24 | CCVOC |

La medida Task-Force sobre la política de empleo en las empresas

La séptima medida inserta en el tercer eje (Fomento del empleo estable) de actuación del Pacto, la *Task-Force sobre la política de empleo en las empresas*, estaba interesada promover y experimentar acuerdos sobre el empleo en las empresas por parte de los agentes sociales, con la finalidad de crear más puestos de trabajo y mejorar las condiciones de los ya existentes. En concreto, la medida tenía como objetivo clave impulsar acuerdos en 12 empresas, con un impacto en la mejora de la calidad de 100 puestos de trabajo y en la creación neta de empleo. Las entidades que participaron de forma directa en el desarrollo de esta medida fueron el *Departament de Treball de la*

Generalitat de Catalunya, como entidad responsable, CCOO, como entidad promotora de la misma, y el resto de agentes sociales que firman el pacto más el CCVOC.

De acuerdo con los documentos oficiales de la medida, se considera es necesaria en tanto que desde la empresa y por acuerdo entre representantes de la dirección y del Comité de Empresa se puede llegar a pactos que pueden reducir el paro y la temporalidad; desarrollando nuevos planteamientos organizativos y formas de gestión de los recursos humanos que permitan mejoras en el empleo y la competitividad de las empresas. Bajo esta lectura subyace la centralidad de llegar a acuerdos de “flexibilidad pactada”: de flexibilidad en tanto que respuesta a las nuevas exigencias de adaptabilidad de las empresas a su entorno y, pactada, porque expresen el equilibrio, bajo el referente del diálogo y la negociación, entre las necesidades de flexibilidad de las empresas y las necesidades de seguridad de los trabajadores. Se considera que con esto nos encontramos con una medida innovadora y complementaria a las políticas activas de empleo clásicas en los pactos territoriales. Complementaria porque no desarrolla ningún tipo de incentivo económico, ni está conectada con la negociación colectiva sectorial; se basa en el asesoramiento y en el soporte técnico a las empresas y a los trabajadores. Innovadora porque se desarrolla bajo el paraguas de la cooperación entre las organizaciones empresariales y sindicales; y con esto se legitima una actuación coordinada entre ambos tipos de organizaciones cuando se actúa en el marco de la empresa. La cooperación, en este sentido, se considera como el principal activo, permitiendo mejorar y profundizar la acción de las políticas públicas de empleo y la derivada de la negociación colectiva. Con estas ideas subyacentes, que remarcan el peso del diálogo entre las partes, se cree que es una medida singular en los pactos territoriales que se llevan a cabo en España y en el resto de países de la Unión Europea.

Las acciones concretas aplicadas fueron: 1) establecimiento de contactos con empresas por parte de las organizaciones empresariales y sindicales para dar a conocer la medida e impulsar la negociación sobre el empleo; 2) se constituyó un grupo de expertos con la finalidad de trabajar de forma paralela para ofrecer recomendaciones en favor de la negociación sobre el empleo en la empresa, que lleva a la redacción del documento *Un marco para el desarrollo de acuerdos sobre el empleo en las empresas* (1999), y para valorar los acuerdos firmados en las empresas; 3) se editaron materiales de apoyo a la medida, especialmente una síntesis sobre los incentivos ya existentes para la creación y mejora del empleo y una selección de acuerdos destacables sobre el empleo y 4) se realizaron seminarios y jornadas de difusión sobre la medida.

Dentro de la primera acción, que es clave atendiendo a los objetivos de la Task-Force, se contempló una selección de empresas por parte de sindicatos y patronales sobre la base de que existiera en ellas alguna problemática en torno al empleo y de que su tamaño y sector fueran representativos de la comarca. Esta selección vendría seguida de un contacto de los diferentes agentes sociales con los representantes de la dirección y de los trabajadores de las empresas seleccionadas con la finalidad de presentar la medida. El proceso de negociación, en el caso en que se llevase a cabo, supondría el asesoramiento por parte de los agentes sociales a los representantes de la empresa y del comité de empresa, así como la asunción de los costes de este asesoramiento y de los dictámenes o estudios que se considerase oportuno realizar, en el caso de que fuese llevado a cabo por los asesores habituales de los dos organismos.

El segundo eje de actuación se consideraba subsumido al primero. Así, la comisión de expertos realizó un informe previo a la consecución de los acuerdos sobre el empleo para la clarificación y posibilidades de acuerdos regidos por el criterio de “flexibilidad pactada”, así como un informe posterior en torno a las posibilidades y problemas

derivados de los acuerdos ya realizados. Ambos informes fueron realizados con la finalidad de posibilitar la cooperación y de ser un instrumento útil para el asesoramiento de los diferentes actores implicados en los acuerdos. Esta comisión de expertos estuvo formada por seis personas elegidas por los diferentes actores que participaron en la medida, tres de las cuales fueron profesores de universidad, dos asesores de organizaciones empresariales y un inspector de trabajo. Nos encontramos pues con un asesoramiento de expertos de forma previa y posterior a los acuerdos realizados en las empresas y bajo la legitimidad de ser expertos elegidos por las diferentes organizaciones que la impulsan.

Los materiales realizados en el tercer eje de actuación también se desarrollaron con el fin de ser guías útiles para el desarrollo de los acuerdos. Algunos de ellos, de naturaleza jurídica, se dirigieron a inventariar los diferentes incentivos públicos a la contratación. Otros de esos materiales consistieron en la recopilación de los acuerdos sobre el empleo en la comarca. Por último, cabe significar que los seminarios y jornadas de difusión de las medidas se llevaron a cabo de forma efectiva, si bien más como forma de presentación de los resultados finales que como mecanismo de difusión de los criterios que las orientaban.

b)-El Pacto Local por el Empleo en Mataró

El *Pacto Local por el Empleo en Mataró* se firma en noviembre de 1998 y con vigencia desde el 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 2000. Su proceso de negociación se inició a principios de 1998, finalizándose la implementación de sus medidas en la actualidad. Los actores que lo protagonizan son el *Institut de Promoció Econòmica de Mataró* (IMPEM), la *Federació d'Associacions i Gremis de Mataró i Comarca* (FAGM), la *Unió Comarcal del Maresme de Comissions Obreres* (CCOO) y la *Unió Territorial Nord-Oriental Maresme de la Unió General de Treballadors* (UGT).

De forma inmediata, sus características remiten a las de los pactos que a nivel municipal se están desarrollando en Catalunya en los últimos años. En este sentido, sus orientaciones comprenden la voluntad por parte de los ayuntamientos de concertar con los agentes sociales que actúan a nivel municipal sus políticas activas de empleo y también, pero con menos importancia, desarrollar medidas que afecten a dinámicas del mercado de trabajo que sobrepasan los objetivos propios de las primeras, como son las nuevas formas de empleo o la economía sumergida. Asimismo, su marco competencial y de recursos se circunscribe a las características propias del territorio catalán, rasgos que hemos apuntado en el primer punto del informe.

Sus objetivos generales son la promoción y la calidad del empleo, la creación de nuevos puestos de trabajo y potenciar el crecimiento económico sostenido, estableciéndose cinco medidas o estrategias para su consecución:

I. *Promoción de nuevas actividades generadoras de empleo y la innovación tecnológica*: Con esta línea se pretenden analizar las posibilidades de creación de nuevos empleos o nuevas iniciativas empresariales en Mataró, incidiendo en los nuevos yacimientos de empleo en los sectores de las nuevas tecnologías, los servicios de proximidad y el medio ambiente. Con este objetivo se ha encargado un estudio sobre las posibilidades de desarrollo de estas iniciativas a una fundación. Respecto a la dimensión de calidad del empleo se pretende contribuir al aumento de la estabilidad laboral, aunque se acaba concretando en el análisis de la contratación registrada y en la difusión a las empresas de los incentivos existentes para la contratación indefinida de trabajadores.

II. *Mejora del nivel de educación y formación:* A partir de la consideración de la formación como un elemento clave en la empleabilidad de los trabajadores y como valor estratégico para el tejido productivo local, se pretende favorecer la formación para la población en situación de desempleo, así como el reciclaje para trabajadores y empresarios. Las acciones que se desprenden son la elaboración de un Plan de Formación Ocupacional, la elaboración de un Plan de Formación Continua, y la creación de una Mesa para el Empleo y la Formación. Con estas acciones se pretende aumentar, optimizar y coordinar la oferta formativa local.

III. *Promoción de medidas para evitar la exclusión y la marginalización y para impulsar la cohesión social:* Con esta línea se pretende propiciar el acceso al mercado de trabajo y la inserción laboral de los colectivos con mayores dificultades (jóvenes, mujeres, parados de larga duración, trabajadores inmigrantes, discapacitados y trabajadores mayores de cuarenta años), a partir de la formación y servicios de orientación específica para algunos de estos colectivos.

IV. *Modernización del sector productivo y de servicios:* Con esta línea se pretende la adecuación de la realidad empresarial de Mataró a las transformaciones socioeconómicas más globales, “ya que las organizaciones que se mantendrán serán las que sean flexibles y mejoren continuamente su calidad, con productos y servicios innovadores” (Pacte Local per a l’Ocupació a Mataró, Línea 4). Esta línea de actuación se centra en varios aspectos. En primer lugar se detalla un paquete de actuaciones dirigido a la pequeñas y medianas empresas que pretende el acceso de estas empresas a las nuevas tecnologías, así como fomentar la exportación. Un segundo ámbito es la realización de un programa de prevención de riesgos laborales, centrado en el análisis de la siniestralidad laboral en Mataró y la sensibilización y formación para trabajadores y empresas. En tercer lugar, dada la presencia significativa en Mataró de la economía sumergida que incide en la pérdida de calidad de la producción de la zona y en el aumento de la precariedad laboral, se pretende incentivar un proceso de legalización y emergencia de este tipo de empresas, a partir de una aproximación no traumática. Un cuarto ámbito de actuación se centra en las empresas de trabajo temporal, y se concreta básicamente en la realización de un estudio sobre las características y la actividad de las mismas en Mataró. Y por último, respecto a la modernización del sector productivo y de servicios, se pretende fomentar y desarrollar el sector de la economía social, a partir del asesoramiento y la formación para la consecución de nuevos proyectos en este sector.

V. *Calidad y eficacia de las infraestructuras y los servicios de apoyo:* Esta línea de actuación se centra en crear los mecanismos para profundizar en el conocimiento y el análisis del contexto socioeconómico en el que se desarrolla la actividad productiva en Mataró, a partir de la creación de un Observatorio del Mercado de Trabajo, así como en estudiar la posibilidad y las consecuencias de la descentralización territorial de los servicios de mediación, arbitraje y conciliación laboral.

El Pacto local por el empleo de Mataró no tiene un presupuesto especial para su realización. Para su consecución se dedica el presupuesto general del organismo del ayuntamiento, el IMPEM, para el periodo 1998-2000, el cual asciende a 417 millones de pesetas. Las partidas a las que se dedican más recursos económicos son las de formación y cohesión social, siendo aquellas que disponen de unos menores recursos las dirigidas a potenciar las iniciativas emprendedoras y la infraestructura territorial. Estos recursos se nutren principalmente del presupuesto del ayuntamiento, el 41,7% del total, destacando como segunda aportación clave los fondos para la formación ocupacional que provienen del *Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya* y, finalmente, las subvenciones de la *Diputació de Barcelona*, estas últimas

principalmente para la realización de proyectos de investigación y estudios y para algunas iniciativas de intermediación laboral. La siguiente tabla expone las diferentes dotaciones presupuestarias a los diferentes campos de actuación del IMPEM y la diferenciación entre las aportaciones del ayuntamiento y las de las otras administraciones.

Tabla 4. Presupuesto de las acciones previstas en el pacto.

| | Aportación municipal | Otras aportaciones | Coste total |
|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|--------------------|
| Programas de orientación profesional | 16.046.004 | 20.800.000 | 36.846.004 |
| Programas de formación para el empleo | 28.802.868 | 87.092.782 | 115.895.650 |
| Programas de intermediación laboral | 21.197.737 | 5.791.000 | 26.988.737 |
| Programas de cohesión social | 32.078.179 | 64.010.000 | 96.088.179 |
| Itinerario iniciativas emprendedoras | 18.742.510 | 5.800.000 | 24.542.510 |
| Itinerario pequeña y mediana empresa | 12.242.676 | 42.365.564 | 54.608.240 |
| Información socioeconómica y estudios | 28.241.150 | 8.000.000 | 36.241.150 |
| Red territorial | 16.560.126 | 9.500.000 | 26.060.126 |
| Total | 173.911.250 | 243.359.346 | 417.270.596 |

Fuente: IMPEM

La organización del *Pacto local por el empleo de Mataró* se caracteriza por la creación de una Comisión de Seguimiento para el control del desarrollo de las medidas por los diferentes actores que firman el pacto, así como por el protagonismo único del IMPEM en la implementación de las medidas. De esta manera, las decisiones y el seguimiento del Pacto se realiza por los diferentes actores que lo protagonizan, pero su aplicación la efectúa de forma exclusiva el organismo del ayuntamiento.

2.3. La regulación concertada en la empresa.

Cuatro de los cinco casos de empresa que analizamos⁸ tienen una vinculación directa con los acuerdos territoriales tratados en el apartado anterior. **Alcampo** ha firmado un acuerdo de colaboración con el organismo del ayuntamiento local que ha impulsado el acuerdo de Mataró con los agentes sociales. **Draftex y Flotats**, son dos de las empresas que han firmado acuerdos con los representantes de los trabajadores en el marco de la medida Task-Force que forma parte del *Pacto por el Empleo del Vallès Occidental*. Finalmente, **L'Heura** es una entidad que se ha integrado en las medidas de ese Pacto dirigidas a la inserción laboral de personas discapacitadas. El quinto caso, la empresa de trabajo temporal **Adecco** se vincula solo indirectamente a este último Pacto. Estudiamos en ella la forma en que afecta a este tipo de agencias las restricciones a la contratación temporal que resultan de algunos acuerdos de empresa; en concreto acuerdos como el de Draftex antes mencionado. Describiremos a continuación cada uno de los casos indicados.

⁸ Los estudios de casos se han basado en la realización de entrevistas a directivos de las empresas (habitualmente el gerente y/o el director de recursos humanos) y a representantes de los trabajadores, además del análisis de la documentación generada por los aspectos a tratar. Se ha entrevistado, también, a responsables de las organizaciones empresariales y sindicales territoriales para un mejor conocimiento de la vinculación de cada caso estudiado con los Pactos territoriales en que se inscriben.

a) Alcampo, SA: firma de un convenio de colaboración con el *Institut Municipal de Promoció Econòmica de Mataró (IMPEM)* para el desarrollo de acciones formativas y de selección del personal necesario para la apertura de un nuevo hipermercado en el municipio. Ese convenio se vincula con algunas líneas de actuación recogidas en el Pacto por el Empleo de Mataró, y ha comportado un importante proceso de preselección de candidatos (1.886 personas) que aspiraban a trabajar en el nuevo hipermercado, así como un relativamente importante volumen de recursos dedicados a acciones formativas (casi 10 millones de pesetas) y de personas formadas (221).

Alcampo es la denominación en España del grupo francés Auchamp dedicado a la explotación de centros comerciales e hipermercados. El grupo es el principal accionista de Alcampo, aunque desde hace unos 3 años se fomenta la fórmula de accionariado interno y aproximadamente un 1% de las acciones son propiedad de los trabajadores (a nivel internacional este nivel supera el 10%). El primer centro de Alcampo se instaló en España en 1981, y actualmente existen 37 hipermercados con un total de casi 11.000 trabajadores. Alcampo Mataró es la principal empresa y una de la cinco copropietarias del centro comercial *Mataró Park*, abierto en Junio del 2000 y donde la gestión de Alcampo se limita a la actividad del hipermercado y no tiene vinculación con las galerías comerciales u otros establecimientos propiedad de distintas empresas o explotadas en régimen de alquiler.

En Alcampo Mataró hay actualmente 343 trabajadores en estructura fija, distribuidos en 6 sectores (textil, hogar, bazar, productos de gran consumo, productos frescos y servicios) que a su vez, se dividen en varias secciones. De los 343 empleados, el 14% son cuadros y mandos intermedios (jefes de sección o sector), el 3,5% es personal administrativo y el 82,5% restante es personal de base en su mayoría de baja cualificación. El 26% del personal de estructura fija tiene contratación indefinida (principalmente mandos, oficiales de productos frescos y vendedores del sector *hogar*), y el 33% desarrolla su actividad laboral en jornada a tiempo parcial. Las puntas de actividad se concentran en Navidad y durante el verano, donde la plantilla se incrementa en unos 25 trabajadores que la empresa contrata directamente a través de su Departamento de Personal y sin recurrir a agencias de trabajo temporal ni a los servicios públicos de intermediación laboral. Además, hay que destacar la alta presencia en el hipermercado de trabajadores de empresas externas: entre 40 y 50 trabajadores realizan tareas de promoción y/o colocación de determinados productos en el hipermercado, siendo personal de las firmas productoras o distribuidoras. Esta también es una vía de reclutamiento de nuevo personal.

Actualmente no existe Comité de Empresa ni otras formas de representación de los trabajadores dado lo reciente de la apertura del hipermercado, preveyéndose realizar elecciones sindicales y, seguidamente, constituir el Comité hacia marzo del 2001. Esta situación hace que los contactos con los trabajadores se realicen de forma individual, indicando la dirección de la empresa que en materia de relaciones laborales y condiciones de empleo y de trabajo se ciñe a los contenidos del convenio del sector de grandes superficies y a los acuerdos adoptados por el Comité Inter-centros. La inexistencia de representación de los trabajadores hace que los intervinientes en el acuerdo que se describe seguidamente sean solamente la dirección de la empresa y la administración local.

El convenio entre Alcampo y el IMPEM se firmó en la primavera de 1999 tras una serie de contactos iniciados meses antes dada la intención de Alcampo de abrir un nuevo hipermercado en Mataró. La empresa destaca que la iniciativa de acudir a la administración local es habitual en todos los procesos de apertura de nuevos centros

comerciales que realiza y que, en el caso de Mataró, encontró una alta receptividad por parte del IMPEM. Los contenidos del convenio se definen por la adecuación entre las necesidades de la empresa y los servicios que puede ofrecer cada administración local. En el caso de Mataró el ayuntamiento estuvo dispuesto a ofrecer todos los servicios necesarios solicitados por la empresa: la creación de una bolsa de trabajo, la colaboración en el proceso de selección del personal, las instalaciones para la realización de formación, y una tramitación de subvenciones al *Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya* para el desarrollo de los cursos de formación. Ante estas demandas, el IMPEM obtuvo contrapartidas respecto a cuestiones relativas al empleo en línea con las directrices adoptadas en el Pacto local: porcentajes mínimos de contratación indefinida, líneas de inserción laboral a colectivos con especiales dificultades, etc. En concreto, los principales contenidos del convenio son:

- El IMPEM, tramita y obtiene del Departament de Treball subvenciones para los siguientes cursos de formación ocupacional: 9 cursos de reponedor/a, 3 cursos de cajera y 1 curso de auxiliar administrativo/a. El IMPEM encarga la realización de los cursos a Alcampo, y ésta contrata a los docentes, facilita los espacios de prácticas y el material didáctico y desarrolla los cursos siguiendo el plan formativo aprobado por la Generalitat.
- La subvención para el desarrollo de las acciones formativas asciende a 9.767.000 ptas. 8.621.250 ptas. para la contratación de personal docente; 750.000 ptas. en concepto de material didáctico; y el resto para otros gastos como la selección de alumnado. Esa subvención es aproximadamente el 50% de las demandas planteadas por Alcampo, que se compromete a asumir los cursos complementarios necesarios para la apertura del centro que no han sido subvencionados: concretamente 7 cursos de reponedor/a y 6 cursos de cajera..
- El IMPEM cede los espacios para la realización de las clases teóricas, y certifica y acredita la realización de los cursos a los alumnos.
- Alcampo se compromete a contratar un mínimo del 80% de los alumnos que superen los cursos de formación y a priorizar en el reclutamiento del nuevo personal a los residentes en Mataró, excepto para el perfil de vendedores de productos frescos. También se compromete a dar prioridad a los parados de larga duración, personas con discapacidades, mayores de 45 años, a los perceptores del PIRMI, y a jóvenes con bajos niveles de estudios.
- Alcampo, S.A. se compromete a la contratación indefinida del 25% de la plantilla estable (estructura fija) en el primer año de apertura debiendo alcanzarse el 70% en el tercer año.

Los cursos de formación que promociona el IMPEM se vinculan al Pacto local por el empleo y, para su desarrollo, este organismo realizó el reclutamiento inicial y la preselección de 1.886 personas, de las que 221 han participado en los cursos de formación ocupacional (17 cursos con 13 alumnos cada uno); las prácticas asociadas a esos cursos se llevaron a cabo en otros hipermercados de la empresa ya en funcionamiento. Por su parte, las cláusulas relativas a la selección y formas de contratación de personal, también significadas en el Pacto local, se adecuan a las estrategias que suele seguir Alcampo, con la excepción del porcentaje de contratación indefinida que se ha comprometido a alcanzar en el tercer año del inicio de sus actividades. Compromiso del que en la actualidad,

con apenas unos meses de ese inicio, no es posible verificar el grado de cumplimiento.

b) Flotats, S.A.: acuerdo de empresa sobre cambios en las categorías profesionales y conversión de trabajadores temporales en fijos; acuerdo que se inscribe en la medida Task-Force, impulsora de la mejora de la cantidad y la calidad en el empleo, del *Pacto por el Empleo del Vallès Occidental*.

Flotats es una empresa mediana del sector textil, de capital familiar y fundada en 1928. En la actualidad la forman dos centros de trabajo. Uno de ellos, situado en Vacarisses población cercana a Terrassa en el Vallès Occidental, es de reciente creación tiene 23 empleados y se ha constituido para realizar una fase específica del proceso de producción: el urdido de fibras sintéticas para corsetería. El otro, el que estudiamos, está ubicado en Terrassa, tiene 72 trabajadores y es el centro tradicional de la empresa. Se dedica a la producción de visillos y tejidos para corsetería, contando su proceso de producción con las siguientes fases: tratamiento de la materia prima, transformación del producto, teñido o tinte, empaquetado y distribución. La integración vertical de la producción, poco común en el sector, es un elemento clave para que la empresa sea más flexible y autónoma, según sus responsables; aunque existe una tendencia creciente a subcontratar determinadas actividades. El grueso de su producción, realizada en tres turnos, se destina a corsetería, que supone el 75% de la facturación, y se exporta en una importante proporción. Su mercado es estable y está en expansión. A diferencia de otros subsectores textiles; se caracteriza, además por la exigencia de calidad en la producción, cuestión que la empresa atiende habiendo obtenido diversas certificaciones al respecto.

La plantilla del centro que estudiamos experimenta una cierta expansión en los últimos años y de las 72 personas que la componen el 70% son hombres. El personal se distribuye de la siguiente manera: un 45% realiza tareas de tejido y repasadoras; un 25% se ubica en la sección de Tintes y Acabados; un 20% realiza tareas de mando intermedio (encargados) y dirección, mientras que el 10% restante opera en el almacén. Los trabajadores cualificados de producción son los trabajadores con más peso en la plantilla, dado que los procesos productivos pese a haberse tecnificado requieren la aplicación de ciertos conocimientos de oficio. Según los datos de la encuesta respondida por la empresa, hay 20 personas con contrato temporal, ya sea personal propio o de empresas de trabajo temporal; solo dos personas, mujeres, tienen contrato a tiempo parcial. Las contrataciones atípicas afectan a trabajadores poco cualificados, que son los más fácilmente reclutables. Por otro lado, la dirección apunta la importancia de la flexibilidad funcional en y entre las secciones de Tejido y Tintes y Acabados. Una importancia que se refleja en el acuerdo de empresa, y que resultaba problemática por la retención de los trabajadores, así como por referirse hasta entonces la empresa a tres anexos subsectoriales del convenio estatal del textil (Algodón, Género de Punto, y Tintes y Acabados), que fijaban categorías profesionales distintas para cada uno de ellos dificultando la movilidad funcional.

En el textil catalán las relaciones laborales se caracterizan por el paternalismo y la debilidad de la presencia sindical. Ambos aspectos, especialmente el último, se dan en Flotats. En la empresa existe un Comité de Empresa de cinco personas bajo las siglas de CCOO. Pero este es un aspecto meramente formal ya que solo hay dos afiliados al sindicato; precisamente dos miembros del Comité que son mandos intermedios y que antes de presentarse en las listas de CCOO realizaban la misma función “sindical” designados por la propia empresa. La actividad sindical es casi nula y la actitud del

Comité de Empresa poco reivindicativa. En la empresa no hay tradición negociadora, no había habido ningún acuerdo anterior al firmado en el marco de la medida Task-Force y la regulación de las relaciones laborales, al margen del mantenimiento de relaciones informales e individualizadas, se basa en el convenio colectivo estatal del textil.

En ese contexto, el acuerdo responde casi exclusivamente al interés de la dirección en regular las cuestiones que contempla. Tras dos meses de negociación, el acuerdo se firma el 15 de Octubre de 1999 con una vigencia ilimitada y los siguientes puntos:

- Se produce un cambio en la tipificación de las categorías profesionales de acuerdo con lo estipulado en el convenio textil estatal de 1998. La empresa pasa de referirse a tres anexos del convenio (Algodón, Tintes y Acabados y Género de Punto) a referirse exclusivamente al subsector de Género de Punto
- Se pasa de las diversas categorías de los diferentes subsectores a una clasificación de cinco categorías para toda la plantilla de producción: auxiliar, especialista, oficial, técnico y encargado. Esto supondría la asunción de nuevas tareas para la mayor parte de los trabajadores y una disminución del salario base de los trabajadores de la sección de Tintes y Acabados.
- A los trabajadores que verían reducido su salario por esta nueva referencia al convenio se les mantendrá el salario gracias a un plus, denominado “Complemento Personal Nomenclátor”. Los nuevos trabajadores de la sección de Tintes y Acabados también recibirán ese plus, lo que supone específicamente para los nuevos contratados el 24% de su salario base.
- La empresa se compromete a pasar a fijos a los diez contratos temporales que había en la empresa en el momento de la firma del acuerdo; asimismo se compromete a convertir los futuros temporales en indefinidos si se mantienen los niveles de producción y facturación del periodo en que se firma el acuerdo y si dichos trabajadores superan los niveles mínimos de capacitación laboral que exige la empresa.
- En el mismo sentido, la empresa transformará en contratos temporales propios, antes del 29 de febrero del 2000, los contratos de siete personas de empresas de trabajo temporal

De que el acuerdo responde a criterios empresariales da idea el hecho de que no se constituya ningún Comité de seguimiento y el que no ese establezcan criterios objetivos sobre producción, facturación y capacitación laboral que dan lugar a la conversión contractual. La dependencia del acuerdo de las estrategias de la dirección no excluye que algunos de sus aspectos, en concreto los relativos a la contratación temporal, puedan considerarse positivos para los trabajadores.

c) Draftex Internacional Ibérica, SA: acuerdo de empresa sobre estabilidad laboral, además de acuerdos formales o informales más limitados relativos a organización del trabajo o a formación, en su centro de Palau de Plegamans, que se sitúa en el marco de la medida *Task-Force sobre política de empleo en las empresas del Pacto por el Empleo del Vallès Occidental*.

La empresa fabrica perfiles de caucho para los perímetros de las puertas, ventanas y maleteros de automóviles, situándose en términos de negociación colectiva en el sector de químicas. El centro de trabajo que estudiamos inició sus actividades en 1989, disponiendo la empresa de otro centro de producción, de menor dimensión y abierto en

1997, en otra localidad de Catalunya. Draftex formaba parte de un holding británico que está concentrando sus actividades en el sector de componentes informáticos. Por ese motivo, a inicios del año 2000 vendió las dos fábricas de Draftex a la multinacional norteamericana *Gencor* de la que forma parte en la actualidad. La empresa estudiada tiene una buena situación en el mercado, ha obtenido la calificación de proveedor preferente por parte de varias empresas del sector automovilístico, se encuentra en expansión y su rentabilidad es elevada.

Buena prueba de la expansión de la empresa es que, el centro estudiado, ha pasado de 100 trabajadores en 1989 a más de 500 en la actualidad; a los que deben unirse los más de 200 empleados ocupados en su otro centro de producción. La plantilla de Palau de Plegamans oscila en la actualidad entre 500 y 550 trabajadores, un 63% de son mujeres y la media de edad es de unos 30 años. Su distribución es la siguiente: el 20% aproximadamente forma parte de las oficinas, mientras que del 80% restante sólo un 10% son trabajadores indirectos de producción. De los trabajadores de producción, el grueso de la plantilla, un 60% detenta la categoría profesional 2 del convenio estatal de químicas, un 30% la categoría 3, un 8% la categoría 4 y el 2% restante se refiere a trabajadores de categoría 5, la superior y mejor remunerada. De acuerdo con los datos de la encuesta contestada por la dirección, hay 41 trabajadores altamente cualificados, 4 comerciales, 18 trabajadores administrativos, 91 trabajadores cualificados de producción, 21 trabajadores semicualificados y 336 trabajadores no cualificados. No existe contratación a tiempo parcial, pero sí contratación temporal. La empresa desarrolla estrategias de subcontratación, sobre todo para las tareas de mantenimiento, limpieza y vigilancia; también utiliza autónomos, pero en muy pequeña proporción y en una tendencia paulatinamente decreciente en los dos últimos años.

Especialmente importantes son los datos relativos a los contratos temporales por los términos del acuerdo de empresa que aborda esta cuestión. Según las fuentes consultadas los temporales oscilan entre el 15% (datos de la encuesta contestada por la dirección de Recursos Humanos) y el 21% indicado por el Presidente del Comité de Empresa, según el cual se reparten a partes iguales entre trabajadores eventuales de la empresa y trabajadores procedentes de empresas de trabajo temporal. La inmensa mayoría de las personas con contrato temporal, casi el 90% son mujeres, que suelen ubicarse en las categorías profesionales inferiores. Estos porcentajes de temporalidad difieren fuertemente de los existentes en 1997, cuando alcanzaban casi el 70%. Este cambio radical se relaciona con los dos acuerdos de empresa firmados en Mayo de 1997 y en Diciembre de 1999, siendo este último el que se inserta en la Task-Force.

Por otra parte, el responsable de Recursos Humanos indica que se utilizan “*nuevas formas de organización del trabajo*” (equipos de mejora, movilidad funcional y trabajo en grupos autónomos), sin que su uso se haya regulado formalmente, motivo por el que no estudiamos ese aspecto. El proceso de producción es en línea y contempla variaciones de jornada en lo que respecta a los turnos: los trabajadores de la planta de producción cambian de turno de trabajo cada tres semanas, habiendo turnos de 6 a 14 horas, de 14 a 22h. y de 22 a 6h.. Junto a estos datos, el Presidente del Comité de Empresa apunta que los ritmos de producción han aumentado en los últimos tiempos por decisión empresarial, al tiempo que señala quejas respecto a salarios y condiciones de trabajo (temperatura, comedor, vestuarios, ropa de trabajo, etc.).

En lo que respecta a las relaciones laborales, conviene indicar que existe una significativa, aunque no muy importante, afiliación sindical: 75 afiliados a CCOO y 25 a UGT. Pese a esas cifras, en la actualidad es mayoritario UGT en el Comité de Empresa surgido de las últimas elecciones, como producto de la mala gestión del

anterior presidente del Comité con mayoría de CCOO. Hoy las relaciones entre los sindicatos se caracterizan por una cierta voluntad de acción conjunta no exenta de tensiones y diferencias que, aún así, no han impedido la realización conjunta de dos pactos y de una huelga en los últimos años. Las relaciones ente la dirección y los representantes de los trabajadores contempla la existencia de acuerdos concretos, pero también la de conflictos derivados de las pobres condiciones salariales y de condiciones de trabajo de la plantilla. Así, al margen de acuerdos informales concretos relativos a cursos de formación (aspecto que en la empresa tiene cierta importancia), como momentos destacados de las relaciones laborales cabe destacar

- acuerdo sobre creación de empleo estable, firmado en Mayo de 1997, que supone la conversión paulatina de trabajadores eventuales en fijos
- acuerdo de Junio de 1998 sobre incremento de los pluses estipulados en el convenio.
- acuerdo en 1998 para la implantación del cuarto turno en la sección de cilindros.
- acuerdo que resulta de una huelga seguida masivamente en Mayo de 1999 y que afecta a los complementos salariales a percibir; así como a aspectos de escasa entidad vinculados a: jornada laboral, condiciones de trabajo y a la voluntad de revisar todas las categorías profesionales.
- acuerdo sobre estabilidad laboral que estudiamos aquí y enmarcado en la Task-Force.

El acuerdo de empresa firmado en Mayo de 1997, entonces entre la dirección y CCOO, es precursor del que nos interesa y se centró en la reducción del altísimo porcentaje de temporalidad que existía, cercano al 70%. Se acordó convertir paulatinamente los trabajadores temporales en fijos con la siguiente progresión: antes del mes de Junio de 1997 debería ser fijo el 45% del personal; a 31 de Diciembre de 1998 el 65%; y a 31 de Diciembre de 1999 el 75%. Tales porcentajes se calcularán sobre la previsión empresarial de plantilla para cada año y no sobre la plantilla efectiva lo que deja un cierto margen a la discrecionalidad empresarial. Los sindicatos y la dirección de la empresa –ésta ante la grave situación de rotación laboral que experimentaba- coincidían en la necesidad de reducir la contratación temporal; apuntando, además los sindicatos la existencia de situaciones contractuales fraudulentas y la importancia de este primer acuerdo para alcanzar otros de distinto tipo en el futuro. Ese futuro se concreta en Diciembre de 1999 con la firma tras un año de negociaciones del “**Acuerdo para el empleo estable**”, con vigencia ilimitada y los siguientes puntos:

- Se establece que la plantilla del centro de trabajo estará compuesta, como límite el 31 de Diciembre de cada año, de un 90% de trabajadores estables y un 10% de temporales, incluyendo éstos tanto los que forman parte de la plantilla como los procedentes de empresas de trabajo temporal. Tendrán preferencia para pasar a fijas las personas que hayan trabajado 36 meses o más, de forma continua o alterna, y los que tengan más de 18 meses de antigüedad en planta.
- Cada año se estimará el volumen de plantilla necesario para la empresa en función de las previsiones de producción; para el año 2000, se establece que la plantilla media será de 525 trabajadores. En el caso de que se produzcan oscilaciones a la baja en cada previsión anual de la producción, los ajustes de plantilla afectarán en

primer lugar a los empleados en empresas de trabajo temporal, en segundo lugar a los trabajadores eventuales de la empresa y, finalmente, al personal fijo de plantilla.

- Se fija un periodo máximo contractual de 12 meses para las contrataciones eventuales.
- La contratación por medio de empresas de trabajo temporal queda limitada a un periodo máximo de 3 meses, siendo el único objetivo de su contrato la selección de personal. Pasados esos tres meses, pasarán a ser plantilla de la empresa en condición de eventuales, sumando en estos casos los dos tipos de contratos para la suma de los 12 meses mencionados.
- Se crea una comisión de seguimiento del acuerdo formada por los representantes de la empresa y del Comité de Empresa, con sus asesores de los sindicatos UGT y CCOO. En esta comisión de seguimiento no existe ninguna causalización clara sobre los requerimientos de producción y su implicación sobre el volumen de plantilla.

Como veremos en un siguiente apartado los objetivos perseguidos por la empresa y por los representantes de los trabajadores han coincidido en los acuerdos para la conversión de temporales en trabajadores estables, aunque las premisas y finalidades que dan sentido a ese objetivo son distintas. Por otra parte, el “Acuerdo para el empleo estable” se inscribe en la medida *Task-Force del Pacto por el Empleo del Vallès Occidental*. Pero como hemos visto el acuerdo tenía ya un importante precedente en otro acuerdo anterior y su inclusión en aquella medida se ha hecho ante la insistencia al respecto de CCOO (organización responsable de la extensión de dicha medida en el conjunto del Pacto) y sin que haya tenido efectos importantes sobre el desarrollo del acuerdo.

d) El caso de Adecco: la adaptación de las empresas de trabajo temporal (ETT en adelante) a los marcos de regulación externa. Este caso se centra en la incidencia del acuerdo por el empleo de la empresa Draftex, tratado con anterioridad y que actúa como un ejemplo posible entre otros, sobre la actividad de la ETT Adecco; en tanto que marca límites en el uso de trabajadores temporales y en la causalidad prevista para la cesión de trabajadores por parte de las ETT. A pesar de que las ETT disponen de una legislación específica y de un marco de regulación del sector definido por convenio colectivo, convenios ajenos al sector o algunos acuerdos de empresa establecen cláusulas que inciden sobre la actividad de dichas agencias de empleo temporal como un marco regulador externo. Un ejemplo claro de ello fueron los convenios que marcaban idéntico salario para los trabajadores de la empresa que para los cedidos por la ETT⁹. En julio de 1999 se aprueba la Ley 29/1999, que establece la equiparación salarial del trabajador cedido con la retribución recogida en el convenio aplicable en la empresa usuaria; cuestión que se recoge en el III convenio colectivo de ETT en Julio del 2000. Aún así no se logra una equiparación completa, ya que algunos complementos o pluses salariales no se contemplan en la retribución del trabajador cedido por la ETT. Al margen de la cuestión salarial, interesa analizar la incidencia de otras formas de regulación externa, como las que derivan del acuerdo de Draftex para “la estabilidad del empleo” sobre la actividad de las ETT.

⁹ Uno de los casos más relevantes fue, en su momento, la cláusula recogida en el convenio colectivo estatal de químicas, que establecía la equiparación salarial inmediata entre los trabajadores de ETT y los trabajadores contratados directamente por las empresas del sector, mientras que en el convenio estatal de ETT se establecía un proceso de convergencia salarial en 3 años.

La actividad de Adecco, como la de toda ETT, es la de poner a disposición de otras empresas usuarias trabajadores contratados por ella con carácter temporal, obteniendo la ETT un beneficio por esta cesión. El contrato de *puesta a disposición* lo efectúa la ETT con la empresa usuaria para la cesión de trabajadores temporales en los siguientes casos: a) para desarrollar una obra o servicio concreto (sin limitación de tiempo); b) para cubrir las exigencias circunstanciales del mercado (por un máximo de 6 meses); c) para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo; y d) para cubrir un puesto fijo mientras dure el proceso de selección o promoción (por un máximo de 3 meses). De la importancia de esa actividad da cuenta el hecho de que en 1999 se realizaron en España casi 2 millones de contratos de cesión, en su mayor parte por “circunstancias de la producción” (un 52,5%) o por “obra y servicio” (un 40,9%).

El grupo Adecco forma parte de una multinacional y dispone de 275 delegaciones en España. Se define como un grupo de recursos humanos que, además de ofrecer trabajo temporal, presta otros servicios habiendo creado para ello varias filiales: Adecco (trabajo temporal), Alexander Tic (selección de profesionales cualificados), Adecco Formación (formación), Orecca (centrada en el sector de la hostelería) y Computer People (filial para el sector de la informática). La estructura de Adecco se basa en una estrategia de difusión sobre el territorio a partir de una red de delegaciones de la empresa, con la que se pretende captar un mayor número de trabajadores y de clientes. La delegación que hemos analizado es la responsable de la zona de Polinyà y de Palau de Plegamans, donde se ubica Draftex, y cuenta con unos 100 trabajadores cedidos de media y tres trabajadoras de estructura fija (una persona dedicada a la recepción y control de los trabajadores y las nóminas; una psicóloga, que establece los perfiles laborales, realiza la selección y gestiona la contratación; y una persona dedicada a la actividad comercial y que además asume la tarea de dirección de la delegación). El número de empresas usuarias de esta delegación de Adecco varía entre 15 y 20.

Como hemos visto antes, el acuerdo firmado a finales de 1999 en Draftex se inscribe en la medida de la Task-Force para la mejora de la calidad y cantidad del empleo derivada del *Pacto por el Empleo del Vallès Occidental*; medida de la cual Adecco muestra su desconocimiento. Draftex opera con Adecco, junto con otras ETT, para el uso de trabajo temporal y los contenidos del acuerdo influyen sobre la actividad de ese tipo de empresas. El acuerdo implica un límite definido y una restricción de la demanda de trabajadores cedidos por ETT, así como un cambio en el perfil y la causalidad para la cesión de dichos trabajadores. Para la ETT, ya no se trata de la gestión de una demanda para realizar una obra o servicio o por circunstancias del mercado (como en más del 90% de los contratos de puesta a disposición en España y Catalunya); sino que se ha de limitar a la gestión de una cesión para la participación del trabajador en un proceso de selección de personal. Al ser Adecco una de las ETT que cede más trabajadores a Draftex, y siendo este un acuerdo que puede repetirse en otros casos, era de esperar que los directivos de Adecco articulen estrategias para afrontar esos cambios¹⁰.

La relación de Adecco con Draftex se inició hace casi dos años a partir de una demanda para cubrir puntas de actividad. La intensidad de esa relación aumenta desde mediados del año 2000, cuestión que no deja de sorprender si atendemos a las restricciones que para entonces rigen en Draftex respecto a las ETT. La relación con Draftex se establece principalmente con el Departamento de Recursos Humanos. Este diseña el perfil de trabajador y posteriormente Adecco selecciona el personal. También hay relación con el

¹⁰ Concretamente, se ha realizado una entrevista a la directora de la delegación de Adecco en Sabadell responsable de la cesión de trabajadores a Draftex, y a la directora regional de Adecco en la comarca del Vallès Occidental.

Departamento de Formación, ya que una filial del grupo, Adecco Formación, realiza cursos de formación conjuntamente con la empresa, tanto para los trabajadores cedidos como para los contratados directamente por la empresa. La principal demanda que se hace a Adecco en el perfil de los trabajadores es la disponibilidad horaria para desarrollar los diversos turnos. Se pide, además, proximidad a la empresa, disponibilidad de transporte (coche) y cierta experiencia. Pocas exigencias, como puede verse, en términos de cualificación, lo que muestra que los puestos que ocupan los trabajadores cedidos requieren pocos conocimientos. La escasa formación que se les presta apoya, esta idea: al trabajador cedido se le hace un curso de prevención de riesgos laborales, de 90 minutos, antes del inicio de la actividad laboral.

Adecco desconoce el acuerdo de empresa en Draftex, y argumenta que se limita a atender las demandas que ésta efectúa. Aunque lo valora negativamente, considera que el acuerdo es una cuestión interna de la política de la empresa en la que la ETT no tiene capacidad de intervención. En cualquier caso Adecco no ha percibido una reducción de la demanda de trabajadores desde la firma del acuerdo y tampoco detecta cambios en los perfiles solicitados, aunque reconoce que aumenta la cesión como mecanismo de preselección de personal. Como única novedad en la cesión de trabajadores a Draftex, aunque no se relaciona ni con la causalidad de la cesión ni con la demanda por parte de la empresa usuaria, se destaca la cesión de trabajadores inmigrantes, dada la dificultad de la ETT para disponer de trabajadores españoles, ya sea por el tipo de tareas a realizar o por la reducción de los índices de desempleo. Se destaca que en general las empresas, y también Draftex, recurren a la ETT para atender a puntas de producción, aunque también se reconoce el papel de la ETT como vía de preselección para las empresas usuarias. Cuando se recurre a la ETT como instrumento de selección, Adecco no pone dificultades a que el trabajador cedido sea contratado directamente por la empresa. Actualmente Adecco tiene cedidos unos 40 trabajadores a Draftex, e indica que a diferencia de otras empresas donde esta cesión suele ser de unos 15 días, la duración de la cesión suele ser más larga, de 3 a 6 meses.

La repercusión del acuerdo de Draftex sobre Adecco ha sido, en función de lo indicado, inapreciable. Finalmente, desde una valoración más global de la situación en la comarca del Vallès Occidental, la agencia de trabajo temporal afirma la escasa incidencia de los acuerdos de empresa en su actividad sobre todo porque los acuerdos que recogen cláusulas restrictivas respecto la actuación de las ETT son un fenómeno poco extendido. Esto lleva a que desde Adecco, aunque se valora negativamente, e incluso se califica de práctica ilegal, el hecho que en la negociación de convenios colectivos o acuerdos de empresa ajenos al sector de las ETT se establezcan aquel tipo de cláusulas restrictivas, no se haya percibido una disminución en la cesión de trabajadores. Todo lo contrario, ya que al menos en el caso de Adecco, se ha producido un aumento del 15% de los contratos de puesta a disposición en la comarca del Vallès Occidental respecto el año pasado en una tónica que no difiere de la que sigue Draftex, lo que hace plantearse el grado de cumplimiento del acuerdo de empresa al menos en este punto.

e) Centro de Jardinería L'Heura, S.L.L.: creación de empleo en una entidad sin ánimo de lucro a partir de un Pacto territorial y constitución como agente social participante en el Pacto. La entidad que estudiamos aquí ha conseguido aumentar el empleo del colectivo sobre el que actúa a partir del contenido del *Pacto por el Empleo del Vallès Occidental*. En una segunda fase, forma parte destacada de una asociación que está participando como un agente social más en las negociaciones de la renovación de ese Pacto.

L'Heura es un centro sin ánimo de lucro, constituida como sociedad limitada laboral (SLL). Su actividad es la propia de los denominados “centros especiales de trabajo”, dirigidos a la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades. En su caso, ese colectivo es el de las personas con disminuciones psíquicas y, en tanto que entidad que no se basa en el logro de beneficios, los buenos resultados de su actividad se vienen utilizando en remunerar a sus trabajadores por encima de lo estipulado por la legislación (el salario mínimo interprofesional) y en aumentar y modernizar el equipamiento con el que cuenta. El centro está ubicado en Terrassa (Vallès Occidental) y su actividad es la de prestar servicios de jardinería y realizar trabajos forestales y de gestión medioambiental. La entidad se constituyó con su denominación actual en Diciembre de 1994, aunque no adopta la forma jurídica de “sociedad limitada laboral” hasta noviembre de 1998. En esta forma jurídica los trabajadores fijos son socios de la entidad. De este modo, la mayoría del capital pertenece a los trabajadores que tienen un contrato indefinido y a jornada completa.

En una entidad como la que tratamos las relaciones laborales adquieren unas propiedades muy particulares y no existe Comité de Empresa u otras formas de representación de los trabajadores; algunos de los cuales, como hemos indicado los que tienen contrato fijo a jornada completa, son socios del centro. L'Heura busca la inserción laboral de los disminuidos psíquicos, pero también su inserción social a fin de que puedan participar activamente en la comunidad en que se sitúan. Las relaciones que se establecen entre la dirección y los asistentes sociales por un lado y los trabajadores por otro, tiene poco que ver con las relaciones laborales de una empresa privada o de una pública: se basan en la ayuda y en el apoyo a los discapacitados psíquicos en diversos planos

La plantilla de L'Heura ha experimentado un considerable aumento, pasando de 6 personas en 1994 a 18 en 1998 y contando en la actualidad con 29 trabajadores. De ellos 19 son trabajadores discapacitados de producción, 6 son encargados o monitores responsables de un grupo de trabajadores de producción y, además del gerente, tres personas se ocupan del Departamento Social (psicólogos o asistentes sociales). El aumento de plantilla es paralelo al de las actividades y facturación del centro: 50 millones de pts. En 1999 y del orden a 75 millones en el año 2000. El 70% de sus actividades se realizan para organismos públicos y el resto para empresas, zonas residenciales y particulares. En buena medida el aumento de actividades en los últimos tiempos se debe al desarrollo de medidas concretas del *Pacto por el Empleo del Vallès Occidental*. La futura renovación del mismo y la participación en él del gerente de L'Heura como miembro significativo de una asociación de entidades de similares características, hace que se espere aumentar todavía más el volumen de actividades.

El Pacto del Vallès Occidental incluye diversas medidas, algunas de las cuales tienen que ver con las funciones que desarrolla L'Heura que se ha beneficiado de la aplicación de tales acciones. Las medidas que ha podido utilizar L'Heura son: la número 10 “Programa contra la exclusión social” y las números 14 y 15 “Nuevos yacimientos de empleo” vinculados a la sostenibilidad, la atención a la tercera edad y al ocio en el medio natural. El “programa contra la exclusión social” va dirigido, entre otros, al colectivo que el centro estudiado se esfuerza en insertar laboralmente, mientras que las acciones relativas a los “nuevos yacimientos de empleo” vinculadas al medio natural se sitúan en el eje de las labores de jardinería y gestión del medio natural que desarrolla la entidad. La combinación de ambos elementos ha propiciado el aumento de las actividades del centro, así como el acercamiento del mismo a los órganos participativos y decisorios del Pacto territorial.

Concretamente, el Consell Comarcal, principal órgano de la administración pública que participa en el Pacto ha desarrollado la iniciativa denominada “Vallès Natural”. Esa medida consiste en tareas de arreglo y señalización de caminos rurales y forestales, así como en el desarrollo de la gestión ambiental de zonas de ocio. En ambos aspectos ha participado la entidad estudiada. Tal participación deriva en parte por insertarse dentro de sus actividades habituales. Pero hay que destacar que L’Heura ha insistido y negociado, también, con las administraciones públicas y con las empresas encargadas de algunas de esas tareas en razón de la preocupación del Pacto por impulsar políticas de inserción laboral de colectivos con especiales dificultades, como los disminuidos psíquicos a quienes se dirige L’Heura. La actividad más importante realizada por la entidad en el marco de la iniciativa del “Vallès Natural” ha sido el acondicionamiento y gestión de una zona de ocio específica, firmando para ello un convenio de colaboración con el ayuntamiento de Terrassa en cuyas proximidades se ubica dicha zona. De esa actuación, que ha sido la más importante pero no la única vinculada al Pacto territorial, ha derivado la contratación estable de cuatro trabajadores y está previsto poder pasar a contrato fijo a otros dos trabajadores en los primeros meses del año 2000 en razón de la ampliación de las actividades en la mencionada zona de ocio.

Por otra parte, se está renegociando entre los agentes sociales la renovación del *Pacto por el Empleo del Vallès Occidental*. Se ha creado para ello una mesa de negociación en la que participan los principales agentes sociales. Entre esos agentes se incluye la asociación “Noves oportunitats” de la que forman parte diversas entidades dedicadas a la inserción de colectivos con particulares dificultades. L’Heura no sólo forma parte de esa asociación, sino que el gerente de la entidad es uno de los dirigentes de la misma y participa directamente en las negociaciones de renovación del Pacto territorial.

A partir de la participación indicada, L’Heura espera aumentar las tareas ligadas al Pacto que ya desarrolla. Por un lado, considera que la participación en las negociaciones permitirá incidir en la delimitación de los problemas que afectan a colectivos como al que destina su actividad, así como diseñar posibles alternativas al respecto. Por otro lado, la mayor conexión con otros agentes sociales y con los organismos de la administración pública que resulta de su participación en las negociaciones repercutirá, con toda probabilidad, en que se soliciten a L’Heura mayor número de servicios de gestión ambiental o de tareas de jardinería de las que hasta ahora se le han venido solicitando.

2.4. Otras experiencias relacionadas con los casos estudiados.

El *Pacto por el Empleo del Vallès Occidental* es uno de los ochenta y nueve *Pactos Piloto de la Unión Europa* y uno de los seis que se han realizado en España. Junto al de la comarca del Vallès Occidental, se han realizado en España pactos en Ceuta, Melilla, la área central de Asturias, la zona minera de León-Palencia y en la zona de la Bahía de Cádiz. No hay datos contrastados sobre los resultados de esos pactos, pero, en general, podemos decir que han tenido menor relevancia que el que hemos analizado, e incluso algunos de ellos no han podido iniciarse seriamente.

En el marco del territorio catalán, y con datos disponibles para 1999, se han realizado diecisiete pactos locales por el empleo más, principalmente de ámbito municipal. Sus efectos suelen ser limitados y, como mucho, llegan a alcanzar los objetivos perseguidos en el pacto de Mataró. Podemos constatar también que se realizan casi siempre en administraciones gobernadas por el PSC-PSOE, con la participación de los sindicatos y

las patronales mayoritarias del territorio, y con el objetivo clave de mejorar el diseño y la implementación de las políticas activas de empleo.

En el *Pacto por el Empleo del Vallès Occidental*, además de los casos que hemos estudiado –Draftex y Flotats–, en otras diez empresas se han firmado acuerdos entre la dirección y los representantes de los asalariados que se han vinculado a la medida Task-Force de dicho Pacto. Tales acuerdos contemplan aspectos diversos de las relaciones de empleo y pocos de ellos son de la relevancia que, en principio, parecían tener los de los casos que hemos analizado. La administración pública de la comarca y los agentes sociales han publicitado esos acuerdos como un logro significativo del propio Pacto. Sin embargo, del análisis que hemos desarrollado en las dos empresas y de las entrevistas realizadas con los agentes sociales, se sigue que la mayoría, sino la totalidad, de los acuerdos de empresa vinculados a la Task-Force tenían una dinámica propia y previa a la misma y al Pacto territorial.

Por su parte, uno de los problemas básicos del *Pacto Local por el empleo de Mataró* ha sido el de su traslación al terreno de la empresa. A pesar de los contactos mantenidos con la administración local, con la organización empresarial de Mataró, con las uniones territoriales de los sindicatos CCOO y UGT, y con los responsables de las principales federaciones de estos sindicatos, no ha sido posible localizar en Mataró ningún acuerdo de este tipo. Estos contactos nos dirigieron a entrevistarnos con miembros del Comité Inter-centros y del Comité de Empresa de *Irisbus*, ya que se nos aseguraba la existencia de un acuerdo de empleo específico para el centro de la empresa en Mataró. *Irisbus* es la resultante de la fusión de Renault y de Iveco-Pegaso, dispone de tres centros de trabajo en Madrid, Barcelona y Mataró, y tiene una plantilla en Mataró de 165 trabajadores, dedicada al ensamblaje de bastidores para autobuses. Sin embargo, en el centro de Mataró no existe un acuerdo específico. Es en el convenio colectivo para toda la empresa en el que hay un capítulo dedicado al empleo que recoge la realización de nuevas contrataciones según las previsiones de producción, la conversión de los contratos temporales a indefinidos para el 5% de la media de trabajadores temporales durante un año por centro de trabajo, y donde se establece un máximo del 20% del personal con contratos de duración determinada. Ese acuerdo lo ha negociado el Comité Inter-centros y la dirección general de la empresa y no presenta ninguna especificidad para el centro de Mataró. No tiene, por tanto, ninguna vinculación con el Pacto local y muestra como dicho Pacto no ha podido romper la escasa capacidad de negociación entre los agentes sociales en el marco de la empresa que se ha dado tradicionalmente en Mataró.

3. OBJETIVOS PERSEGUIDOS.

3.1. Objetivos de los actores implicados en los pactos territoriales.

En el caso del **Pacto por el Empleo del Vallès Occidental**, los objetivos de los actores se caracterizan por una destacada y explícita similitud con los objetivos generales del acuerdo indicados en el apartado anterior, aunque se observan también de una manera implícita diferencias en aspectos destacables según el actor que tratemos. Es por esto indispensable dirigirse de forma diferenciada a los objetivos de cada uno de los actores

Para el **Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya** es importante firmar un acuerdo que integre las diferentes políticas activas desarrolladas en la comarca y, especialmente, mediante procesos de concertación social. Remarca además, con mucho

énfasis que el acuerdo deriva sobre todo de una iniciativa de la *Comisión Europea*; es decir, que supone un tipo de política pública que sobrepasa a las directrices de la *Generalitat de Catalunya*. Por otra parte, el Departament de Treball no tiene como objetivo sacar lecciones del Pacto para aplicarlas a una dinámica global de concertación en Catalunya en la que no está demasiado interesado, ni tampoco para aplicarlas a otros pactos locales que puedan realizarse en la Comunidad Autónoma. Finalmente, se considera como territorio idóneo para la concreción del acuerdo el Vallès Occidental, en tanto que territorio que es menor que una región y más amplio que un municipio, así como por el hecho de ser una comarca con colectivos que presentan notorios problemas de inserción laboral. Sus objetivos en materia de nuevas formas de empleo y de trabajo son más secundarios, creyendo que es una cuestión que se ha de abordar principalmente favoreciendo la competitividad de las empresas, la formación permanente y la normativa jurídica definida en el ámbito del estado. Con relación a la medida Task-Force sobre política de empleo en las empresas, considera que es un campo propio de actuación de los sindicatos y las patronales, a la vez que remarca su relevancia en tanto que permite mejorar la cooperación entre estos agentes.

A nivel implícito, sobre los objetivos del *Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya*, parece pertinente apuntar cuatro cuestiones respecto a la vinculación de este organismo con las directrices de la *Comisión Europea* y respecto a la elección de la comarca del Vallès Occidental. La primera es que el Departament de Treball ha sido objeto de acusaciones y sanciones por parte de la *Comisión Europea* por la posible existencia de casos de corrupción en el uso de los fondos comunitario destinados a las políticas activas de empleo. La segunda es la creciente importancia que adquiere el desarrollo de procesos de concertación social y de innovación en las medidas relativas a las políticas activas por parte de la *Comisión Europea* en el otorgamiento de sus recursos económicos. La tercera cuestión es que en este periodo la *Generalitat de Catalunya* asume las competencias plenas sobre políticas activas, a excepción de lo referido a la formación continua, por parte del estado; siendo el estado español quién presentó a la *Generalitat de Catalunya* la posibilidad de realizar uno de los *Pactos Piloto de la Unión Europea*, con el añadido de destinar 900 millones de los fondos europeos destinados a España para la realización del Pacto. La cuarta cuestión que cabe apuntar, es que la comarca del Vallès Occidental se caracteriza, con relación a las comarcas más pobladas de Catalunya y con mayores tasas de paro, por un mayor peso de los ayuntamientos gobernados por la misma coalición –CiU– en el poder en la Generalitat y por un Consejo Comarcal compuesto por el principal partido de la oposición en Catalunya y por la citada coalición. Desde estas consideraciones, parece que hay buenas razones para tener presente, de entrada y como mínimo, aspectos sobre las políticas activas vinculados a relaciones coyunturales entre las administraciones del estado, de la Unión Europea y de la Generalitat de Catalunya para considerar la voluntad de realizar este pacto, así como elementos propios de la política catalana para entender por qué se realizó en el Vallès Occidental.

El **Consell Comarcal del Vallès Occidental (CCVOC)** también tiene como objetivo llevar a cabo las políticas activas de empleo apostando por la concertación y la experimentación. Pero a la vez enfatiza su propia importancia como organismo de la administración idóneo para aplicar de forma descentralizada esas políticas a un nivel más local. También pretende un pacto que mejore los servicios sobre políticas activas de empleo en los municipios más pequeños, que disponen de menores posibilidades en este terreno que los grandes ayuntamientos de la comarca. El CCVOC es más explícito en la

importancia que tiene el desarrollo de procesos de concertación para la futura concesión de proyectos sobre políticas activas por parte de las diferentes administraciones, así como en el hecho de destacar como objetivo la necesidad de vertebrar un tipo de medida que permita el trabajo conjunto con los agentes sociales de la comarca. En torno al por qué del Vallès Occidental como marco adecuado para la realización de este *Pacto Piloto de la Unión Europea*, su posicionamiento es el mismo que el de la *Generalitat de Catalunya*. Igual afirmación cabe hacer de sus objetivos respecto a los rasgos de las nuevas formas de empleo y de trabajo, al indicar que es una temática que afecta de forma exclusiva a los sindicatos y a las patronales.

Considerando los objetivos no explicitados por este actor, parece importante destacar que en el periodo de realización del acuerdo esta institución casi dobla su presupuesto general, a la vez que el Pacto es la principal actuación de esta institución en términos de dotación presupuestaria. Las funciones de la CCVOC eran poco conocidas por la ciudadanía, de manera que el Pacto sirve para potenciar los recursos de la organización y para obtener reconocimiento por parte de los diferentes actores y de los ciudadanos. En otro orden de cosas, y dada la importancia atribuida a potenciar las políticas activas en los municipios más pequeños, cabe apuntar que estos municipios son los gobernados por la coalición en el poder en la *Generalitat de Catalunya*, mientras que los más grandes están gobernados por el principal partido de la oposición catalana. Eso comporta un objetivo político subsidiario por parte del CCVOC, pero también por parte del *Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya*, de apoyar a los pequeños municipios.

Para los dos **sindicatos**, un primer objetivo es potenciar la descentralización y la mejor coordinación de las políticas activas de empleo, sobre todo a partir de una mayor corresponsabilización entre las administraciones, sindicatos y patronales. En segundo lugar, y como objetivo que sobrepasa el abordaje de las políticas activas de empleo, indican la importancia de la participación en el Pacto de las administraciones y agentes sociales que actúan en la comarca; aunque apoyan esa participación sólo para los agentes sociales más representativos excluyendo, entre otros, a los sindicatos minoritarios. En tercer lugar, quieren también abordar la inestabilidad laboral y contemplar medidas relacionadas con la política industrial y el medio ambiente.

En el ámbito de los objetivos implícitos, hay que destacar la notable disposición de recursos económicos derivados de la participación en el Pacto y de la división del trabajo que éste comporta en lo que se refiere a la responsabilización de las medidas por parte de los agentes sociales. Así, por ejemplo, los recursos obtenidos por CCOO (la única organización que ha facilitado estos datos) a través del Pacto sobrepasan su presupuesto anual. El reconocimiento social e institucional obtenido a través del Pacto es una finalidad no desdeñable para los sindicatos y, finalmente, hay que indicar que este proceso de concertación es el primero que se ha llevado a cabo en la comarca y, en sus inicios, los sindicatos plantearon cuestiones como la reducción de jornada o la reducción de las horas extras que finalmente no se concretaron en medidas específicas.

Aunque incidir sobre la inestabilidad laboral es clave para estos actores, su posición respecto a la Task-Force difiere. Así, mientras que CCOO, la organización responsable de su aplicación, considera que permite una mayor involucración de las empresas para alterar las dinámicas precarizadoras del empleo, para UGT la mejor opción era realizar un estudio sobre los procesos de ajuste de empleo de las grandes empresas que utilizan políticas de descentralización y de subcontratación, considerando a su vez que la

realización de acuerdos de empresa relacionados con la mejora cualitativa y cuantitativa del empleo es interesante y novedosa para abordar la problemática de la inestabilidad laboral, pero es contraproducente para los trabajadores cuando se hace de modo rápido ya que puede suponer aceptar unas contrapartidas excesivas.

Las dos **patronales** presentan unos objetivos similares. En primer lugar, destacan la importancia de cambiar las características de las políticas activas de empleo, pero siempre que supongan una mayor apuesta por la privatización de estas medidas, una mayor atención a los intereses y demandas de los empresarios y una reducción de las instancias administrativas. En segundo lugar, consideran, al igual que el CCVOC y los dos sindicatos, la idoneidad de llevar a cabo una política pública con el concurso de los agentes sociales y las administraciones de la comarca, aunque creen que alterar el posicionamiento de las administraciones respecto a cuestiones que les afectan de forma directa es bastante más complicado que con la parte sindical. Finalmente, entre sus objetivos es muy secundario el abordaje de medidas que influyan en las relaciones de empleo, en tanto que creen que las políticas que las definen se inscriben a escala estatal y, en aspectos mínimos, a escala autonómica. Las dos patronales consideran, como los sindicatos, que la presencia de agentes sociales minoritarios dificultaría la realización del Pacto por razones de eficiencia y de eficacia.

A nivel de objetivos implícitos, la mayor disposición de recursos y, en menor medida, las cuestiones de imagen pública y de reconocimiento, son también objetivos a tener en cuenta en la valoración de las razones que explican el acuerdo por parte de las patronales. En los inicios de la negociación del acuerdo plantearon temas vinculados con las cargas impositivas municipales, pero las mismas patronales comprendieron rápidamente que eran cuestiones inabordables en ese marco.

Con relación a la Task-Force, para ambas patronales es secundaria en el conjunto del Pacto. Con todo, indican que es bastante positiva, en tanto que permite la consecución de algunos de sus objetivos, como son evitar dirigirse a magistratura para dirimir despidos y abordar aspectos de flexibilidad laboral necesaria para la empresa. También porque no tiene un corte muy reivindicativo y, con un menor peso, porque permite la redefinición de políticas de contratación de algunas empresas que se caracterizaban por un uso abusivo de los contratos temporales que suponía en muchas ocasiones efectos contraproducentes para las propias empresas.

Por último, indicar que **las figuras ocupacionales protegidas** en mayor medida en el Pacto son los trabajadores temporales, los de ETT y, en menor medida, los trabajadores a tiempo parcial. Algunas de las medidas referidas a temas de formación inciden en las cualificaciones de los trabajadores de distintas categorías y sectores, aunque en una medida difícil de evaluar. También se contemplan medidas que afectan a los autónomos en general, relacionándolos con negocios de nuevos emprendedores y al desarrollo de los nuevos yacimientos de empleo.

En el caso del **Pacto Local por el Empleo de Mataró**, los objetivos de los diferentes actores participantes presentan un mayor grado de semejanza, aunque también presenten ciertas diferencias en el énfasis atribuido a algunas cuestiones.

Desde el **Institut Municipal de Promoció Econòmica** (IMPEM), la búsqueda del Pacto responde a la voluntad de realizar las políticas públicas de empleo del municipio de una nueva forma que se base en el diálogo con los diferentes actores sociales. La consecución de esta dinámica requiere la voluntad de alcanzar mínimos comunes denominadores que satisfagan a las diferentes partes y la concreción de medidas que sean un primer paso para que los agentes públicos y privados puedan realizar actividades, con sus recursos propios, que incidan en la dinámica económica y del mercado de trabajo de la ciudad. El IMPEM pretende que tales actuaciones se ejerzan bajo el tutelaje de la administración pública local, para desarrollar un proceso de cooperación fructífero, con una dinámica próxima a los paradigmas de la “administración pública relacional” y al “welfare mix”. En un plano más genérico, la administración local es consciente de la importancia que van adquiriendo los procesos de concertación tanto en el marco de Catalunya como de la Unión Europea y, atendiendo también a objetivos de posibles financiamientos, quiere implicarse en esa dinámica de diálogo social.

Con relación a los objetivos implícitos, la mayor legitimidad del ayuntamiento se presenta como el posible objetivo implícito más destacable, aunque también cabría considerar la centralidad que pueda tener la realización de procesos de concertación para conseguir fondos de las diferentes administraciones públicas que diseñan las políticas activas de empleo.

Para los dos **sindicatos**, el objetivo más importante es potenciar los procesos de concertación y de diálogo social tanto para incidir en las políticas públicas como en la dinámica amplia de las relaciones laborales y, en segundo lugar, alterar las dinámicas de paro, de precariedad laboral, de la economía sumergida y del empeoramiento de las condiciones de trabajo. En el caso de CCOO, se apunta además la necesidad de no considerar este marco de relación como una plataforma de reivindicaciones más amplias si eso dificulta la posibilidad de llegar al acuerdo, ejemplificando esta posición con su renuncia a contemplar en el Pacto sus reivindicaciones de reducción de jornada laboral sin reducción salarial. En el caso de UGT, también se indica la necesidad de considerar el Pacto local como un marco de negociación y de información en torno a los instrumentos que puedan paliar situaciones de recesión económica.

En este punto, también parece destacable una posible búsqueda implícita de reconocimiento y legitimidad por parte de los otros actores, siendo aparentemente bajos los efectos en torno a ganancias organizativas derivadas de tener más recursos monetarios, como mínimo menores a las de la situación del Vallès Occidental.

La patronal **Federació d'Associacions i Gremis de Mataró i Maresme** (FAGM) destaca la realización de medidas que favorezcan una mejora cuantitativa y cualitativa del empleo, poniendo especial énfasis en aquellos aspectos que mejoren la formación de la mano de obra y una mayor facilidad para la movilización y disponibilidad de la misma por parte de las empresas de Mataró. Asimismo, se destaca la búsqueda de una participación consensuada entre los actores, anteponiéndola a fórmulas de negociación con la finalidad de destacar la búsqueda de mínimos comunes denominadores que todas las partes consideran como oportunos. Este hecho, el de la negociación y el acuerdo, es en sí mismo un objetivo y un logro altamente valorado por parte de todos los intervinientes en el Pacto.

Al igual que en el caso de los sindicatos, un objetivo implícito e importante de la FAGM es la búsqueda de legitimidad y de reconocimiento por parte de los otros actores

que protagonizan el acuerdo; recordemos, a este respecto, que esta patronal se funda en 1990. En este caso, la disposición de mayores recursos económicos para su organización parece ser un objetivo menor o inexistente.

Al igual que en el caso del Vallès Occidental, las **figuras ocupacionales protegidas** por el proceso de concertación local son los trabajadores temporales, los trabajadores de ETT, los trabajadores a tiempo parcial y, en mucha menor medida, los autónomos. En este último caso, sobre todo aquellos que realizan actividades relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo. La forma en que son afectados difiere entre los dos pactos, como así se constata en el capítulo 2 del informe.

3.2. Objetivos perseguidos en las empresas.

En **Alcampo** los objetivos perseguidos por parte de la empresa son claros y tienen que ver con su interés en abrir un nuevo hipermercado y con los mecanismos que suele actuar siempre en esas aperturas. Alcampo estaba interesada en instalar un centro en una zona no lejana a Barcelona. Se elige Mataró por su ubicación, a 30 kms. de Barcelona, por la aceptación de la administración local a la apertura de un hipermercado y por las facilidades obtenidas en el terreno de la formación. Podría haberse instalado en otras localidades cercanas con semejantes características si bien hay que indicar que la buena disposición de las autoridades locales de Mataró despejaron una de las dificultades con que tropieza la actividad de Alcampo: las reticencias del pequeño comercio local a la competencia que supone un hipermercado.

Una vez obtenida la licencia de apertura los objetivos de Alcampo respecto a un acuerdo con el IMPEM son fundamentalmente dos: obtener la colaboración de la administración local en el proceso de selección y de formación, por un lado, y obtener financiación para las acciones formativas a desarrollar. Por parte del IMPEM su objetivo genérico es el de fomentar el dinamismo económico y la creación de empleo en Mataró. Más concretamente, lo que busca con el acuerdo con Alcampo es introducir en el convenio de colaboración cláusulas relativas a la contratación de personas residentes en Mataró y de colectivos con especiales dificultades: discapacitados, jóvenes sin cualificación, parados de larga duración, etc.; así como cláusulas que incentiven la contratación estable. Este último aspecto es del mayor interés para la calidad del empleo y puede, en el futuro, generar algún problema si el cumplimiento por parte de Alcampo no se ajusta a los compromisos adquiridos. Por su parte, el resto de demandas a la empresa están en línea con las estrategias de la misma y no le suponen contrapartidas reales. Así, la empresa indica que la cláusula que señala que un mínimo del 80% de los contratados deben residir en Mataró es una práctica habitual ya que, con la excepción de personal muy cualificado y para evitar la rotación, siempre contrata personal residente en las cercanías del hipermercado. O, en otro ejemplo, la prioridad de contratar a colectivos con especiales dificultades de inserción tiene precedentes en Alcampo: la empresa tiene un convenio general Fundosa (Fundación de la Organización Nacional de Ciegos) para insertar 150 trabajadores discapacitados, y en el caso de Mataró se hizo una selección entre 20 trabajadores, de los cuales 7 fueron contratados.

Por último, hay que indicar que del contenido del acuerdo resulta que **las figuras ocupacionales que se pretenden proteger** son básicamente los trabajadores temporales. En segundo término, y en razón de los criterios de selección, se intenta también facilitar la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades: mayores de 45 años, jóvenes con pocos estudios, o personas con discapacidades.

El acuerdo de **Flotats**, como indicábamos en el apartado 2.3. responde a los intereses y estrategias de la dirección. Entre sus objetivos, el principal era el de ampliar la flexibilidad funcional. Para ello propicia el convertir las categorías profesionales según las disposiciones del convenio estatal del textil de 1998 y propone –y consigue– establecer como subsector de referencia el del Género de punto, cuando el más beneficioso para los trabajadores es el de Tintes y Acabados. Con la unificación de categorías la empresa puede practicar la movilidad funcional entre todas las secciones sin verse constreñida por diferencias salariales entre unas y otras y venciendo las resistencias de los trabajadores a trabajar en secciones con distintas retribuciones. En este mismo sentido, la empresa también pretendía igualar los salarios de los nuevos contratados de la sección de Tintes y Acabados con los de los trabajadores de otras secciones. Así pues, no había sólo un interés de flexibilidad funcional, a medio plazo la unificación de categorías puede suponer reducción de salarios de los nuevos contratados en esa sección respecto a lo que percibirían de mantenerse su adscripción al anexo del convenio textil relativo a Tintes. Finalmente, la empresa había optado por reducir sus índices de temporalidad. Según sus responsables, el período de adaptación al proceso de trabajo supera en muchos casos los tres meses, lo que problematiza la contratación temporal de corta duración. Además, la dirección cree que la estabilidad compromete más al trabajador con los objetivos de la empresa, cuestión importante cuando tiene dificultades en encontrar mano de obra para determinados puestos y venía experimentado una notoria rotación laboral voluntaria del personal más joven.

Los objetivos de la empresa son, pues, claros: obtener movilidad funcional, tener la posibilidad de hacer tender en el futuro a la baja los salarios de los nuevos contratados y reducir la temporalidad al tiempo que mantiene un porcentaje de mano de obra temporal para adaptarse a las variaciones de la producción. El objetivo de los representantes de los trabajadores fue casi exclusivamente mantener los salarios que tenían los trabajadores con el anterior sistema de categorías profesionales. No exigían la tendencia hacia una mayor estabilidad contractual ya que entendían que la política de contratación de la empresa ya se caracterizaba por potenciarla. Esta apreciación no deja de sorprender cuando en el momento de la firma del acuerdo habían 17 trabajadores temporales (incluyendo los 7 procedentes de empresas de trabajo temporal) sobre una plantilla de 72 personas. Es una apreciación que está en línea, además, con la idea expresada por esos representantes de que convenía que los trabajadores asumieran más tareas, en especial los jóvenes de cuyo rendimiento laboral se quejan. La subordinación de los representantes de los trabajadores ante la dirección es clara. Los problemas que según ellos existen en la empresa para los asalariados tienen que ver con las condiciones de trabajo y, sobre todo, con los bajos salarios y, ligado a ello, con la escasez de las primas de producción. En el acuerdo obtuvieron el mantenimiento de los salarios sin plantearse otras cuestiones. De todas formas, han conseguido **proteger a un colectivo concreto** al lograr que los nuevos contratados de la sección de Tinte no vean discriminados sus salarios respecto a los que tienen los trabajadores más antiguos.

El acuerdo para estabilizar el empleo en **Draftex**, por su parte, responde a premisas diferentes por parte de la empresa y de los sindicatos, pero se concreta en el objetivo común de reducir el porcentaje de temporalidad que había llegado a ser muy alto.

La empresa inició sus actividades en 1989 y, una vez consolidado su segmento de mercado y en clara expansión, la dirección quiere evitar las altas tasas de rotación que propician los bajos salarios y, especialmente, los contratos temporales. Al mismo tiempo desea amortizar las inversiones que realiza en formación y que, precisamente, la

alta rotación hace aumentar de forma importante. Finalmente pretende, y también consigue, tener en todo momento un porcentaje “flexible” de disposición de contratos temporales para afrontar las posibles fluctuaciones que pueden presentarse en la demanda. Así, el acuerdo nace a partir de la voluntad del Comité de Empresa de mejorar el porcentaje de estabilidad resultante del acuerdo de 1997, pero encuentra una receptividad importante en la dirección empresarial en función de sus propios intereses.

UGT y CCOO, los dos sindicatos presentes en el centro de trabajo de Palau de Plegamans de Draftex tienen en este acuerdo objetivos comunes, y sus principales diferencias residen en el mayor protagonismo que CCOO pretendía dar al Comité de seguimiento del acuerdo. Ambos sindicatos consideran que la buena marcha de la empresa y del volumen de producción hacía posible un aumento del porcentaje de contratación estable, a la vez que como contrapartida ofrecen a la empresa un margen para ajustar la plantilla a las hipotéticas variaciones de la demanda gracias a un porcentaje de trabajadores temporales. Dicho porcentaje además facilitaría no recurrir a expedientes de regulación de empleo en el caso de una negativa evolución económica de la empresa. Además, los sindicatos plantean una mayor regulación del uso de las empresas de trabajo temporal, apostando por usarlos solo para el reclutamiento de personal y poniendo un límite porcentual a este tipo de contratación. Por otra parte, el Comité de Empresa propuso que el periodo de contratación de los temporales fuese de un máximo de doce meses, superando el de nueve meses recomendado en el convenio estatal de químicas. Con ello, los temporales dispondrían del periodo mínimo de cotización para percibir el subsidio de paro. Esta posición fue compartida por la empresa, con la premisa de que podía así disponer de contratación temporal por un mayor plazo que el que podía preverse. Por otro lado, los representantes de los asalariados descartaron abordar otras cuestiones en el acuerdo, tales como los salarios, las condiciones de trabajo o la mejor regulación sindical de la jornada de trabajo. Todas ellas son susceptibles de sensibles mejoras para los trabajadores en la empresa. Sin embargo, se considera que el abordaje de estas cuestiones se ha de realizar una vez se disponga de una mínima estabilidad laboral.

Finalmente, es claro que **las figuras ocupacionales que protege** el acuerdo son las de los trabajadores temporales; tanto los que son plantilla de la empresa, como los que han sido cedidos por empresas de trabajo temporal.

Adecco no tiene objetivos definidos ante acuerdos, como el de Draftex, que restringen de algún modo la actividad de las ETT en las empresas usuarias. Eso es lógico en la delegación de Adecco que opera con Draftex, en tanto que ni tan solo conocía el acuerdo de empresa y, además, no ha percibido un descenso en la demanda de dicha empresa. Pero incluso niveles directivos más relevantes de Adecco muestran poca preocupación por las limitaciones –que, obviamente, valoran negativamente- derivadas de este tipo de acuerdos ya que no son abundantes y, por tanto, tienen escasa incidencia sobre sus actividades.

En general, puede afirmarse que este tipo de acuerdos tiene una incidencia débil como marco de regulación externo en la actividad de Adecco. A esta empresa, como al conjunto de las ETT les afectó en mayor medida el proceso de equiparación salarial que debieron efectuar, igualando los salarios de los trabajadores que ceden con los de la empresa usuaria. Esto les influyó en la propia Draftex, ya que uno de los primeros convenios que recogió esta circunstancia fue el de químicas, al cual está adscrito esa empresa y, por tanto, comportó una adecuación de Adecco esa regulación. Finalmente,

puede indicarse que el único objetivo –no totalmente explicitado- de Adecco derivado del tipo de acuerdos que tratamos, es el de atender mejor demandas de sus clientes como las que tienden a aumentar el tipo de contratos de cesión de trabajadores como elemento de preselección de personal. Este tipo de contratos de cesión, como el que se recoge en el acuerdo de Draftex, es muy minoritario. Pero su crecimiento puede influir en la estructura organizativa de Adecco, que debería ampliar las prestaciones que ofrece en ese orden. Hoy Adecco no precisa todavía reorganizar su estructura por ese fenómeno, aunque de modo incipiente ese es un aspecto que va configurándose entre sus objetivos.

Alguno de los objetivos de **L’Heura** tienen que ver con parte de los que se explicitan en el *Pacto por el Empleo del Vallès Occidental*; en especial los que se refieren a la inserción laboral de colectivos con especialidades dificultades. En cualquier caso, aquí precisaremos únicamente los objetivos de la entidad sin ánimo de lucro que hemos estudiado, ligándolos a las expectativas abiertas por el mencionado Pacto territorial.

Respecto a la inserción laboral de los disminuidos psíquicos, cabe indicar que L’Heura tiene como objetivo no solo facilitarla a través de su propia actividad, sino que se propone potenciar la contratación fija como mecanismo para estabilizar el empleo y proporcionar, al mismo tiempo, mayor tranquilidad y dosis de autoestima a los disminuidos que contrata. La consolidación de las tareas que desarrolla la entidad ligadas al Pacto, ha permitido aumentar los niveles de contratación fija y ampliar las expectativas de futuro al respecto. Además, L’Heura quiere impulsar la plena inserción social de los disminuidos psíquicos con los que opera. En ese sentido, tanto la contratación indefinida como la realización de unas actividades de impacto directo y visible sobre el entorno, como algunas de las desarrolladas con relación al Pacto territorial, son un elemento positivo en cuanto permiten el reconocimiento social de tales actividades y de quienes las llevan a cabo.

Por otra parte, L’Heura se plantea en sus actuaciones generales dos objetivos más que tienen una relación directa con el *Pacto por el Empleo del Vallès Occidental*. Uno de ellos tiene que ver con la necesidad de que, siendo una entidad sin ánimo de lucro, desea obtener una situación económica saneada que le permita ejercer de forma satisfactoria sus actividades y con una alta calidad, al tiempo que remunerar en mayor medida a los trabajadores. El aumento de actividades que deriva de las medidas impulsadas por el Pacto territorial ha servido en alguna medida para acercarse a ese objetivo. El otro objetivo tiene que ver con el deseo de los responsables del centro de obtener mayores cotas de sensibilización social respecto a la problemática del colectivo al que se dedica, así como al deseo de mejorar y ampliar las políticas que la administración dedica a los disminuidos psíquicos. La participación del gerente de la entidad en las negociaciones de renovación del Pacto territorial puede servir para la ampliación y el mejor diseño de las mencionadas políticas; y puede servir, igualmente, para aumentar la sensibilidad de los agentes sociales, y por ende del conjunto el tejido social, ante un colectivo de personas particularmente desfavorecido.

Como último aspecto a significar, es obvio que **el colectivo que intenta proteger** con sus acciones es el de los disminuido psíquicos.

4. LAS FORMAS Y LAS LOGICAS DE LOS MECANISMOS DE REGULACIÓN.

4.1. Formas y lógicas de los mecanismos de regulación en los pactos territoriales.

La forma de regulación que rige el **Pacto por el Empleo del Vallès Occidental** presenta características de un pacto **trilateral**. Así, y aunque nos encontremos con seis actores, sus posicionamientos y objetivos obedecen a lógicas de acción, en sus objetivos y estrategias, propias de las administraciones públicas, las patronales y los sindicatos, en el actual marco de preeminencia de políticas de empleo de corte neoliberal. Carácter éste de las políticas de empleo que se ve reducido en alguna medida a partir de la regulación concertada.

Con todo, cabe señalar que las administraciones públicas presentan notorias diferencias en su orientación política en materia de políticas activas de empleo, e incluso mantienen posiciones ante los pactos estudiados que son hasta cierto punto diferentes a sus orientaciones generales en este terreno. Buena parte de tales diferencias se explican porque los partidos políticos que rigen los órganos de la administración presentan una diferente lectura sobre la forma de operativizar las políticas activas de empleo. La coalición en el poder de la *Generalitat de Catalunya*, CiU, se caracteriza por una voluntad centralizadora a nivel autonómico de las decisiones sobre el diseño de estas políticas, a la vez que en su implementación apuestan claramente por la privatización de los servicios de formación, intermediación y inserción laboral; aunque en estas últimas cuestiones también defiendan la importancia del tercer sector y del voluntariado. Por su parte, el PSC-PSOE, principal partido de la oposición en Catalunya y el que tiene más representantes en el *Consell Comarcal del Vallès Occidental* (CCVOC) tiene una voluntad más descentralizadora y da un mayor peso al sector público en la aplicación de las políticas de empleo. Por otro lado, este diferente posicionamiento respecto a sus lecturas generales de esta cuestión, remite al hecho de que nos encontremos con una política pública definida en última instancia por la *Comisión Europea* y mediatizada por las decisiones del estado español. En este sentido, el Pacto proviene de la voluntad de la Comisión Europea de potenciar la concertación, la integración y innovación en materia de políticas activas, y también está condicionado por la decisión del estado español de realizar un *Pacto Piloto de la Unión Europea* en Catalunya.

En el caso de los otros agentes sociales, no está de más indicar que existe competencia entre la propias patronales y los propios sindicatos en términos de reclutamiento de afiliados en ambos casos y, en términos de representación, entre los sindicatos como producto de las elecciones sindicales. Así, CECOT es una patronal con empresas afiliadas que representan los sectores más innovadores en producto y proceso, mientras que CIESC representa a las empresas de los sectores más tradicionales de la comarca. En el caso de los sindicatos cabe indicar, también, la orientación a nivel, sobre todo de etiqueta y presentación pública, más reivindicativa de CCOO que de UGT.

En definitiva, estamos frente a un Pacto trilateral que requiere para su inteligibilidad tener presente que lo protagonizan administraciones públicas con diferentes orientaciones frente a la operativización de las políticas activas y está condicionado por administraciones que sobrepasan su marco territorial. Para aspectos más específicos, es también necesario considerar las diferentes características de sindicatos y patronales.

La definición de la **lógica de la acción** específica de los diferentes actores requiere considerar las orientaciones generales de los actores frente a los aspectos funcionales a tratar y el intercambio político que rige el Pacto. En este orden, y con una orientación más descriptiva que explicativa, cabe indicar que el acuerdo satisface a los objetivos de

los actores de diferente manera según muestran sus valoraciones a lo largo del proceso de negociación y de implementación del Pacto. El grado de consecución de los objetivos y la valoración que se hace de ello, son elementos claves para calibrar el nivel de voluntad proactiva o reactiva de los actores en el acuerdo.

Desde esta óptica, el **Departament de Treball de la Generalitat** de Catalunya se caracteriza por una clara posición **proactiva**. Desde los inicios del proceso negociador tiene una clara voluntad de llegar a acuerdos y presenta una alta consecución de sus objetivos, especialmente en la concreción de las medidas del Pacto. Así, consigue la participación de todos los actores significativos y que se diseñen medidas que integran los diferentes dispositivos en materia de políticas activas de empleo; entre ellas las referidas al diseño de cursos de formación más acordes con las demandas empresariales e insertas en la medida “Culminación de los Objetivos de la Cumbre de Luxemburgo” adaptadas a las directrices europeas con las que quiere coincidir el gobierno catalán.

El **CCVOC** se caracteriza también por un carácter claramente **proactivo**. De ahí su voluntad reconocida por los representantes del resto de actores de ser el máximo impulsor de la aplicación de las medidas del Pacto. Pese a su posición, el CCVOC mantenía algunas incertidumbres iniciales respecto a las posibilidades del pacto. Esas incertidumbres se basaban en cierta perplejidad frente a la demanda del Departament de Treball de alcanzar un acuerdo que, a nivel formal, se opone a la posición general del gobierno de la Generalitat sobre las políticas públicas de empleo. El carácter proactivo mantenido por el CCVOC se fundamenta en su interés por obtener el reconocimiento e implicación por parte de los actores firmantes del pacto y por los recursos económicos y la presencia política que obtendrá a partir del Pacto.

En el caso de los **sindicatos**, sus lógicas de acción presentan elementos similares para ambos, a excepción, como veremos más adelante, de las que se refieren a la medida Task-Force sobre política de empleo en las empresas. Su posición se caracteriza por una **proactividad con reticencias** a lo largo de la negociación e implementación del Pacto, acentuada en los inicios de la negociación. Esta posición obedece a sus escasas expectativas de que un acuerdo protagonizado por la Generalitat pudiera traducirse en cambios significativos en las políticas de empleo. Aún así, su lógica proactiva se manifiesta en cuestiones como la reivindicación de la necesidad de alterar los parámetros de configuración y aplicación de aquellas políticas, así como en su voluntad de involucrar a las administraciones y a las patronales de la en los parámetros de la concertación. Por otra parte, es adecuado para los sindicatos la concreción de un modelo organizativo caracterizado por una mayor corresponsabilización de las partes en la aplicación de lo acordado; aunque en la práctica la división del trabajo de las diferentes medidas entre los actores sociales se realiza con una escasa coordinación entre los mismos. Finalmente, su proactividad también deriva de la posibilidad de reivindicar aspectos como son las cuestiones referidas a la inestabilidad laboral y al medio ambiente que son fundamentales para aumentar su legitimidad entre sus representados. También deriva de las ganancias organizativas que el Pacto les aporta, especialmente por el reconocimiento que obtienen de los otros actores como interlocutores válidos y por los recursos económicos de que dispondrán gracias a la realización del acuerdo.

Las dos **patronales** mantienen una posición **reactiva** y con reticencias en todo el proceso. Ese carácter reactivo se fundamenta en el hecho de que su participación es fruto del hecho de que pueden realizar medidas directamente vinculadas con sus intereses de representatividad organizativa. Por otra parte, sus reticencias se centran en el diseño de las políticas activas de empleo de manera concertada, dada su voluntad claramente privatizadora de los servicios que las afectan y de eliminar eslabones

administrativos. También son reticentes a tratar elementos directamente relacionados con las relaciones laborales que prefieren abordar desde las empresas. Los beneficios en términos de representatividad y legitimidad, así como los de índole económica son importantes para explicar su aceptación del proceso negociador y del Pacto.

La dinámica específica del desarrollo de la **Task-Force** sobre política de empleo en las empresas, se caracteriza por ser una medida con el protagonismo exclusivo de las patronales y los sindicatos, presentando así unas características más próximas a las de un acuerdo bilateral. La lógica de acción presenta singularidades en cada actor. Esta sería de carácter claramente proactivo por parte de CCOO, tanto por lo que se refiere a su voluntad de realizar una medida que incida en el tema de las nuevas formas de empleo y de trabajo como en la aplicación de la misma. La de la UGT se caracteriza por un cariz mínimamente proactivo ante la posibilidad de realizar una medida sobre esta temática, pero claramente pasivo en la operativización de la misma. En el caso de las patronales, su posición inicial es reactiva, pero a nivel de su aplicación se observa una posición más proactiva de CECOT que de CIESC.

Los rasgos indicados obedecen a varias cuestiones. Entre ellas destacan: los propios objetivos de los agentes sociales detallados en el punto anterior; la dura competencia entre los sindicatos en las últimas elecciones sindicales, que han finalizado con un crecimiento importante de delegados de UGT; cuestiones de personalidad de los representantes de las patronales, siendo el responsable de la CECOT más proclive que los de la CIESC a la negociación con los sindicatos; al desarrollo de los acuerdos de empresa; y a la negociación que se desarrolla para alcanzar el Pacto. Con relación a este último elemento, se atribuye a los agentes sociales la responsabilidad de aplicar medidas que se refieren a sus intereses más directos sin afectar a sus lógicas de representación, con lo cual compensan el desarrollo de medidas no muy próximas a sus objetivos. En el caso de la Task-Force, dada la temática que se aborda, parece claro que el hecho de que se acabe de concretar un año después de la firma del Pacto y bajo las premisas patronales de no incidir de forma muy directa en el terreno de la empresa, apuntan a esta naturaleza subordinada al intercambio político del Pacto y al hecho de ser una medida con pocos elementos de conflictividad.

La forma de regulación y las lógicas de acción imperante en el caso del **Pacto Local por el Empleo de Mataró** presentan unos rasgos más claros. El acuerdo se caracteriza, en este sentido, por una naturaleza de corte claramente **trilateral** y unas **lógicas de acción de carácter proactivo por parte de los diferentes actores** que lo constituyen.

Con todo, la aceptación clara de los mínimos comunes denominadores que lo definen por parte de todos los actores y el protagonismo del organismo del ayuntamiento, el IMPEM, en el diseño e implementación de las medidas a desarrollar, apuntan a una cierta naturaleza bilateral del acuerdo en tanto que las lógicas de acción más diferenciadas son las del IMPEM, por una parte, y las de los actores sociales, por otra. Así, es desde el ayuntamiento que sale la iniciativa de realización del pacto y es este mismo actor el que se responsabiliza de su desarrollo. Los actores sociales, por su parte, consideran que las medidas acordadas son adecuadas y positivas para sus posiciones.

En consecuencia, parece oportuno hablar también de una lógica de acción del **IMPEM** proactiva ante la negociación y la realización del acuerdo, y hablar de una lógica de acción proactiva por parte de los **agentes sociales**, pero con ciertos rasgos de pasividad o, al menos, de actuación a remolque y a la expectativa de las decisiones de aquel órgano municipal que, en cualquier caso, es **el principal impulsor del Pacto**.

Las razones de estos apuntes en torno a una cierta naturaleza bilateral del acuerdo y con claro protagonismo de la acción del IMPEM, obedecen quizás a la voluntad claramente concertadora del ayuntamiento y al escaso impacto de estas medidas en las lógicas de acción de los agentes sociales. Estas cuestiones apuntan también al escaso impacto del Pacto en la dinámica del mercado de trabajo y a la centralidad de los objetivos de índole organizativa de todos los actores; referidos principalmente a la obtención de más legitimidad, sobre todo para el desarrollo de políticas de empleo por parte del IMPEM, y de reconocimiento por parte de la patronal y los sindicatos.

4.2. Formas y lógicas de los mecanismos de regulación en las empresas.

En el caso del convenio de colaboración entre **Alcampo** y el **IMPEM** del ayuntamiento de Mataró la forma de regulación es muy simple. Un **acuerdo bilateral** entre las dos partes sin intervención de otros agentes sociales. Ciertamente el IMPEM basa algunos de sus objetivos en esa colaboración en el Pacto por el Empleo de Mataró en el que participan sindicatos y patronal. Pero esos agentes sociales son ajenos al convenio Alcampo/IMPEM y resulta sorprendente la escasa información al respecto que los sindicatos tienen del mismo. Más sorprendente aún si tenemos en cuenta que Alcampo se constituye en una empresa con un volumen de plantilla muy significativo en Mataró, caracterizado por la presencia mayoritaria de la pequeña empresa, y que el convenio contempla la conversión de temporales en fijos (hasta un 7% de la plantilla) en tres años; aspecto éste último del mayor interés para los trabajadores y que requiere el seguimiento y control sindical.

Por su parte, la **lógica de la acción seguida por los dos actores** que intervienen en el convenio de colaboración **es proactiva para ambos**. Eso es evidente para la empresa: Alcampo sigue una estrategia de apertura de centros comerciales común que, en Mataró, se ve favorecida por el convenio con el IMPEM. Pero también para la administración local: espera fomentar la creación de empleo, tender a la estabilidad del mismo y potenciar sus políticas activas de inserción laboral para colectivos con especiales dificultades.

El acuerdo alcanzado en **Flotats** es **formalmente un acuerdo bilateral** entre la dirección de la empresa y el Comité de Empresa. Pero, **en realidad, sirve para sancionar las estrategias de la empresa**. Por otra parte, el acuerdo se incluye en la Task-Force que intenta impulsar mejoras en el empleo en el marco del *Pacto por el Empleo del Vallès Occidental*. Esa inclusión también fue impulsada por la empresa, cuyo máximo dirigente forma parte de los órganos de gobierno de la patronal CECOT firmante del Pacto territorial; mientras que los representantes de los trabajadores desconocían su existencia. La dirección de la empresa cree que la inclusión en la Task-Force facilitó la conversión de categorías profesionales ya que le permitió contar con asesoramiento de un experto de la CECOT mientras que los representantes de los trabajadores no obtuvieron la asistencia sindical; aunque sí la presencia de CCOO y UGT en los actos de difusión del acuerdo y del marco en que se inscribía.¹¹ Para la empresa, acogerse a la Task-Force permitió la más cómoda adaptación de las categorías

¹¹ La difusión en medios de comunicación locales del acuerdo y, sobre todo, la visita a la empresa de dirigentes de CCOO y de UGT junto a la del Secretario General de Empleo del Ministerio de Trabajo español son actos exagerados respecto a la importancia del acuerdo y se explican, básicamente, por el interés de la empresa y de los agentes sociales en dejar constancia de la propagación de la *Task-Force*.

profesionales y cambiar el marco de referencia del convenio, al ser una medida que permite el tutelaje de las organizaciones empresariales y sindicales, convirtiéndose en un fuerte aval a lo acordado. La conversión de temporales a fijos, como indica la propia dirección, podría considerarse una contrapartida por parte de los sindicatos territoriales; aunque ya entraba en los planes empresariales y, como se ha indicado esas organizaciones sindicales no participaron efectivamente en las negociaciones. En cualquier caso, la vinculación de los dos sindicatos y de una patronal de ámbito territorial no comporta cambiar la valoración que hacíamos al inicio de que el acuerdo no hace más que recoger y dar validez a las estrategias y propuestas de la empresa.

Por lo que respecta a la **lógica de la acción es claramente proactiva por parte de la empresa y meramente defensiva** (o, incluso, de **aceptación** de los criterios empresariales) **por parte de los representantes de los trabajadores**. La dirección de la empresa tiene claros sus objetivos y los obtiene, a través de acuerdo, en su práctica totalidad. El Comité de Empresa pretendía solamente evitar reducciones salariales. Quizás en el futuro la firma del acuerdo, el primero en la empresa, permita una mayor actividad sindical en defensa de los intereses de los asalariados y un diálogo mayor con la dirección; aunque la débil presencia sindical y la actitud que asume hacen difíciles tales avances.

El “Acuerdo para el empleo estable” de **Draftex** firmado por la dirección de la empresa y el Comité de Empresa como representante de los trabajadores es, en principio, un **acuerdo bilateral**. Pero tiene algunas características específicas que lo alejan de esa simplicidad. Por un parte, la representación de los trabajadores incluye a dos organizaciones sindicales, CCOO y UGT, con presencia diversa y una compleja relación no exenta de diferencias. CCOO tiene mucha mayor afiliación, pero UGT es desde 1997 el sindicato mayoritario en el Comité de Empresa. De este modo, el acuerdo con la empresa requirió el consenso previo entre ambas organizaciones, que de no haberse obtenido habría dificultado sobremanera el llegar a obtener algunas contrapartidas de interés de la empresa. Por otra parte en las negociaciones participaron asesores territoriales de los sindicatos tal como recogía un acuerdo previo en la empresa de 1997: concretamente un miembro de la Federación de Químicas y Textil de la Unión Comarcal de CCOO. Su participación no fue muy extensa, aunque el Comité de Empresa reconoce que la reclamación de un 90% de contratación indefinida se produjo gracias a sus consejos. En lo que resulto decisiva tal participación fue en el hecho de incorporar el acuerdo a las medidas de la Task-Force incluidas en el *Pacto por el Empleo del Vallès Occidental*. La empresa no puso dificultades a esa inclusión pese a que estima que no obtiene beneficio alguno con ello, y tras reconocer que las organizaciones empresariales territoriales no la informaron sobre esas medidas. De este modo, y en lo que respecta a la inserción en la Task-Force, podría considerarse que la negociación fue **trilateral** (empresa, Comité de Empresa y Unión Comarcal de CCOO), si bien difícilmente puede calificarse tal inclusión como fruto de una real negociación.

En lo que respecta a la **lógica de la acción** cabe calificarla de **moderadamente proactiva**, con dosis **de modificación-rectificación**, por parte de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores. Ambas partes asumen una actitud proactiva, por razones diferentes, para reducir la temporalidad y aumentar la proporción de empleo estable. Pero esa lógica proviene de rectificar estrategias anteriores, en el caso de la empresa, o de modificar una situación previamente vigente y aceptada por parte del Comité de Empresa. En efecto, la empresa había optado por operar con un altísimo índice de temporalidad que, a la larga, le crea problemas de rotación de

personal y de costos de formación. Una estrategia, pues, que rectifica con el acuerdo de 1997 y con el que hemos abordado de Diciembre de 1999. El Comité de Empresa no había podido impedir esa alta temporalidad en los primeros años de actividad de la empresa y mediante una política proactiva, propiciada por el cambio de estrategia empresarial, modifica su actitud de relativa aceptación de aquella situación.

Adecco, como el conjunto de ETT, no participa en las negociaciones de convenios colectivos sectoriales o de acuerdos de empresas que pueden condicionar su actividad de cesión de trabajadores temporales. Así, la agencia **queda al margen de formas de regulación externa** de su actividad, como la que hemos analizado en el ejemplo del acuerdo de empresa en Draftex y que, precisamente por esa externalidad, son valoradas de forma negativa por Adecco como una injerencia en sus actividades.

En lo que se refiere a la **lógica de la acción es pasiva** por su parte ya que, como ocurre con acuerdos de empresa como el que hemos estudiado, ni tan siquiera tiene conocimiento de los mismos. A posteriori esa lógica puede llegar a ser **adaptativa**, en el sentido de adecuar alguno de sus mecanismos de funcionamiento a esas formas de regulación externa. Eso puede ocurrir en el caso de que proliferen acuerdos de empresa que limiten la cesión de trabajadores temporales a procesos de selección de personal, circunstancia que la obligaría a prestar mayor atención que en actualmente a esa línea concreta de su actividad empresarial. Ocurriría, entonces, algo similar a lo que sucedió con el proceso de equiparación de los salarios de los trabajadores cedidos por la ETT a los salarios de la empresa usuaria. Con grandes reticencias las ETT aceptaron, y así debieron especificarlo en sus convenios, esa equiparación salarial. Primero algunos convenios colectivos sectoriales y luego la legislación las obligaron a ello. La lógica de su actuación fue en esos casos adaptativa, como lo sería si prosperaran formas de regulación externas como la que hemos analizado.

L'Heura no participó en las negociaciones del *Pacto por el Empleo del Vallès Occidental* ni en el de las medidas que derivaron del mismo. Sin embargo, su conocimiento de tales medidas era amplio, sobre todo el de aquellas que tienen que ver con su actividad o con el colectivo de disminuidos psíquicos al que se dedica. De hecho, respecto al Pacto territorial, L'Heura ha jugado un papel de **implicación indirecta**. De este modo, actuó frente a distintos organismos de la administración pública (Consell Comarcal y ayuntamientos concretos) intentando implicarse en las medidas que podía incluir en sus actividades e intentando, también, ampliar la profundidad de las acciones previstas en dichas medidas. Esa implicación ha aumentado en la actualidad de forma considerable, con la participación de su gerente en las negociaciones entre los agentes sociales para la renovación y reedición del Pacto. Hoy L'Heura es parte importante de uno de los agentes sociales que se han incorporado a las negociaciones para diseñar políticas específicas para el conjunto de colectivos sociales con dificultades de inserción laboral. **Se configura, pues, como un componente de los agentes sociales** encargados de planificar la renovación del Pacto.

La **lógica de la acción** seguida por L'Heura fue **proactiva** pese a no haber participado en las negociaciones del Pacto territorial, desarrollando iniciativas y proponiendo actuaciones que sirvieran para vinculara a las actuaciones del mismo. Esa lógica se ve acentuada en la actualidad, por medio de una participación muy activa en lo que se refiere al proceso de negociación que se sigue para la renovación del Pacto

5. VALORACIONES Y PERSPECTIVAS

5.1. Los impactos de la regulación local de las nuevas formas de empleo y de trabajo

De las diferentes **nuevas formas de empleo**, se observa que hay una mayor regulación de los trabajadores eventuales, los trabajadores de ETT y los trabajadores a tiempo parcial. La incidencia sobre las categorías ocupacionales derivadas de las nuevas formas de trabajo, como son los autónomos y el trabajo a domicilio, es casi nula, aunque en el caso de los autónomos nos encontremos con algunas medidas de los pactos territoriales que les pueden afectar, referidas sobre todo al desarrollo de actividades de simulación telemática de nuevos negocios y formación ocupacional al respecto, mientras que el trabajo a domicilio es objeto de estudio en el pacto de Mataró como elemento para entender la economía sumergida de la zona.

Aunque el tipo de impacto sobre estas categorías ocupacionales es bastante particular en cada caso estudiado, en los acuerdos territoriales esta dinámica reguladora se refiere al desarrollo de ciertas pautas de actuación para la mejora de las condiciones de empleo de estos trabajadores y a la potenciación de acuerdos de empresa que limiten el uso de la mano de obra temporal y de ETT. Desde una óptica cuantitativa, del número de trabajadores directamente afectados por los acuerdos de empresa, cabe hablar de unos 300 en el plazo tres años en la empresa Alcampo y de 190 a 375 del total de acuerdos realizados en el marco de la Task-Force del Pacto del Vallès Occidental. A nivel de las empresas relacionadas con la Task-Force, 350 recibieron alguna documentación sobre la medida, en 42 de ellas se presentó al Comité de Empresa, en 19 trascendió en una negociación y en 12 de ellas se firmó un acuerdo.

La naturaleza de estas pautas y su grado de impacto sobre las categorías ocupacionales es diferente en cada pacto territorial. En el *Pacto por el Empleo del Vallès Occidental* su impacto es más notorio al desarrollarse una medida exclusiva en torno a las nuevas formas de empleo, la Task-Force. En el caso del *Pacto Local por el Empleo de Mataró*, al abordarse las dinámicas de las nuevas formas de empleo y de trabajo de forma transversal, su resultado ha sido un menor impacto informativo y de desarrollo de acuerdos, conociéndose sobre este último aspecto sólo el alcanzado entre el IMPEM y Alcampo. Sin embargo, de esta comparación no se puede considerar que el desarrollo de la Task-Force comporte una gran influencia sobre la regulación de las nuevas formas de empleo. A este respecto, la propia denominación de la medida, como nos indicó el representante de la patronal CIESC, es positiva para las patronales en tanto que su etiqueta es bastante aséptica.

Por otro lado, los elementos informativos se traducen en una recopilación de los incentivos determinados por las leyes estatales y autonómicas para la contratación indefinida, información ya fácilmente disponible para los asesores laborales de las empresas y de los sindicatos. Sobre este mismo punto, es importante destacar la clara contradicción entre lo expuesto en el informe de los expertos de la Task-Force, según el cual la alteración de las dinámicas de las nuevas formas de empleo se vinculan a cambios en la organización del trabajo y la formación continua, y las características de los acuerdos firmados. Estos acuerdos se han basado en cambios en la política de contratación derivados de situaciones de contratación temporal con un alto fraude de ley, como en el caso de Draftex, y en otros casos en la conversión de temporales en fijos por contrapartidas en la organización horaria del trabajo (variación de jornada, cuartos turnos, etc.)

Finalmente, y por lo que se refiere al desarrollo específico de los acuerdos de empresa en el marco de la Task-Force, cabe apuntar, aparte de lo indicado, que:

- a) las temáticas tratadas han sido variadas, siendo los aspectos principales: conversión de trabajadores temporales en indefinidos o el incremento de la plantilla fija; la existencia de cláusulas que limitan el número de trabajadores de ETT; el establecimiento de contratación en plantilla de trabajadores de ETT; el abordaje de la variación de jornada; la determinación de causas justificadas del despido; y el establecimiento de mecanismos de seguimiento de los representantes de los trabajadores sobre lo acordado;
- b) en gran parte de los acuerdos se habían iniciado las negociaciones antes del desarrollo de la medida, e incluso en algunos ya se habían firmado con anterioridad;
- c) algunos de ellos sirven para sancionar y legitimar las estrategias de la empresa para abordar la alta rotación laboral, como en el caso de Flotats;
- d) en algunos casos se constata la inexistencia de asesoramiento sindical, como ocurre en el caso de Flotats, mientras que en otros no participan las patronales en el acuerdo ni a un nivel puramente formal, como así paso en Draftex;
- e) en algunos casos se puede observar la no participación de las patronales en el acuerdo, ni al nivel puramente formal que supondría la participación en la firma del acuerdo, como así pasó en Draftex.
- f) cierto protagonismo de CCOO en la medida y, en menor proporción de la CECOT. Esto contrasta con el escaso protagonismo de CIESC y de UGT.

Las particularidades de los acuerdos de empresa merecen una mención individual dada la dificultad de extraer conclusiones en términos comparativos. Así, cabe apuntar la singularidad del acuerdo entre Alcampo y el IMPEM, ya que es un acuerdo entre una administración pública local y una empresa sobre aspectos de formación ocupacional y de selección y limitando el uso de trabajadores temporales. Esa limitación resulta de las exigencias a la empresa por parte del IMPEM a cambio de sus ayudas en la selección y formación del personal; aunque las estrategias de la propia empresa ya contemplaban actuar de esa manera. También es destacable el papel sancionador de las estrategias empresariales que juega el acuerdo en Flotats; así como la escasa incidencia del acuerdo de Draftex en las estrategias de Adecco. Finalmente, cabe apuntar también que la estrecha relación de L'Heura con las medidas del Pacto del Vallès ha incidido en el aumento y mayor estabilidad de la plantilla. Este caso, aunque relacionado con las particularidades de la empresa (sin ánimo de lucro y dirigida a la inserción laboral y social de disminuidos psíquicos), ejemplifica en cierta medida que el desarrollo de actividades vinculadas con los nuevos yacimientos de empleo no necesariamente se ha de traducir en empleo temporal o informal

En caso del acuerdo entre Alcampo y el IMPEM en Mataró, estos impactos han sido corroborados por las dos instituciones, así como cabe destacar que los agentes sociales desconocen su realización. En el caso del Vallès, se constata que muchos acuerdos de la Task-Force ya estaban en proceso de negociación y que había un componente sindical reivindicativo importante pero cómodo para las patronales, así como que muchos pactos están relacionados con la flexibilidad horaria y con altas situaciones de rotación laboral. Se constata también que los informes de los expertos distan mucho de lo que de facto ha ocurrido en los acuerdos de empresa y que los

informes sobre incentivos a la contratación fija apenas han sido útiles. Aún así, los actores sociales destacan que el principal activo de la medida ha sido el grado de consenso y de cooperación que se ha generado en las empresas donde se han concertado acuerdos.

Considerando los pactos territoriales en su globalidad, sus efectos sobre la dinámica de las **empresas** remiten al desarrollo de políticas industriales de diferente índole, al desarrollo de programas de formación ocupacional más acordes con las necesidades empresariales de mano de obra, al desarrollo de procesos de descentralización de los órganos de mediación de conflictos laborales y al desarrollo de acuerdos de empresa relacionados con las nuevas formas de empleo. En ambos pactos, se llevan a cabo medidas relacionadas con la mejora de los mecanismos de exportación de los productos locales y con las nuevas tecnologías, aplicándose específicamente en el Vallès Occidental medidas relacionadas con la calidad de los procesos y productos, la mejora de los polígonos industriales y las problemáticas medioambientales, mientras que en Mataró se apunta la problemática de la economía sumergida. En ambos casos, por el tipo de medidas, los recursos disponibles y la implicación empresarial, nos encontramos con escasos impactos en el tejido productivo, siendo todavía menor en el caso de Mataró.

Con relación al tema de la formación, en el Vallès se realizan los cursos de formación ocupacional a partir de la medida “Culminación de los objetivos de la Cumbre de Luxemburgo”, en función de los datos una encuesta a las empresas. Esto supone que los cursos de formación tienen una mayor vinculación con las necesidades de reclutamiento empresarial, lo que es positivo para las empresas. Otra cosa es el impacto efectivo sobre el tejido productivo de esta única medida, pero la experiencia, desde un punto de vista cualitativo, cabe considerarla positiva desde el punto de vista empresarial. Esta valoración es también válida para los objetivos sobre formación ocupacional y continua del Pacto de Mataró, pero sus efectos inmediatos son menores dada la menor realización de cursos de formación y, sobre todo, porque la gran mayoría de las empresas del municipio desconocen el Pacto y, por tanto, no han incidido en gran manera en el diseño de los cursos.

Otro aspecto que también afecta de forma positiva a las empresas y con un mayor efecto en Vallès Occidental que en Mataró, es el referido a la descentralización de los marcos de mediación y arbitraje de conflictos laborales. En el caso del Vallès, se ha creado el Centro Arbitral del Vallès, órgano con anterioridad presente sólo en Barcelona y que permite la realización de estas tareas en un marco más próximo a las empresas. En Mataró, esta actuación se ha limitado a la realización de un estudio sobre la viabilidad de implantar un órgano de mediación de este tipo participado por los agentes sociales.

Por otra parte, del análisis de los acuerdos de empresa estudiados en el marco de la Task-Force y también de las referencias a otros acuerdos que derivan de las entrevistas a sindicatos y patronales, tales acuerdos de empresa presentan efectos negativos y positivos para las empresas. Los positivos parecen ser los siguientes:

- a) la posibilidad de resolución de conflictos laborales, reduciendo la conflictividad, evitando el recurso de dirigirse a los órganos judiciales pertinentes o a los mecanismos de inspección del estado que velan por el cumplimiento de las leyes existentes;

- b) la posibilidad de sancionar o legitimar acuerdos problemáticos de ser aceptados por los trabajadores a partir de la imagen de concertación entre los agentes sociales que rige a la Task-Force;
- c) también podrían haber efectos positivos derivados de una mejora de la imagen de la empresa gracias a enmarcar el acuerdo en la Task-Force. A veces eso hace así a petición de los delegados sindicales. La inscripción en la Task-Force no supone ningún esfuerzo para la empresa y, además, permite satisfacer una demanda de los representantes de los trabajadores;

Por lo que hace referencia a los impactos negativos, el más claro es que medidas como la Task-Force pueden suponer una mayor actividad sindical dirigida a detectar empresas con altas tasas de temporalidad y precariedad laboral y a forzarlas, bajo la legitimidad de una medida firmada con dos patronales, a la firma de acuerdos para atajar esos fenómenos.

Por último, cabe indicar que la Task-Force supuso en algunos acuerdos la aceleración del proceso de negociación a fin de inscribir el acuerdo en la propia medida. Este efecto, de difícil valoración en términos positivos o negativos, quizás fuera más negativo para los representantes de los trabajadores, como nos apuntó el representante de la UGT, dado que CCOO, como responsable de la medida, estaba interesada en aquella inscripción y procuró dotar de mayor rapidez a la negociación en las empresas. Por otra parte, y en general, cabe apuntar que las valoraciones aquí mostradas han sido corroboradas por los propios actores.

En otro orden de cosas, el estudio sobre el acuerdo entre Alcampo y el IMPEM da cuenta del interés que puede despertar para las empresas el hecho de que el ayuntamiento asuma parte de los costes de selección y formación de una parte importante de la plantilla, aunque esto conlleve asumir el compromiso de pasar de un 25% a un 70% de trabajadores con contrato indefinido en tres años. En términos valorativos, el margen amplio de beneficios que obtiene esta empresa y la inexistencia de representantes de los trabajadores, apuntan a un impacto positivo para la empresa, como así reconoce su responsable de personal.

Aunque de manera contraria a los discursos imperantes en torno al desarrollo futuro de las políticas activas de empleo, los procesos de concertación territorial han tenido un escaso impacto en **agencias privadas** de intermediación laboral y algo mayor en **entidades de la economía social** que realizan tareas próximas a estas políticas. En el caso de las agencias o entidades privadas que realizan tareas de formación y en algunos casos también de intermediación laboral, su presencia se limita al hecho de que algunas entidades adheridas al pacto de Mataró desarrollan tareas de formación. En el caso de las ETT, son una fuente constante de críticas por parte de los sindicatos, que las consideran como una de las principales fuentes de inestabilidad y de precariedad laboral. Las ETT aparecen como una figura referenciada en la medida de la Task-Force, así como han sido objeto de análisis por parte del IMPEM, pero los efectos de las medidas de los pactos territoriales han sido casi nulos. En este sentido, el estudio de caso de la ETT Adecco es un buen ejemplo del mínimo impacto de un acuerdo de empresa que a priori conllevaría alterar las estrategias de las ETT. Por lo que se refiere a las agencias del tercer sector o de la economía social, el principal impacto se puede observar en el caso del Vallès Occidental, donde un conjunto de estas entidades han podido ver aumentadas sus demandas de servicios a razón del impulso de los nuevos yacimientos de empleo y de medidas en pro del medio ambiente o contra las situaciones etiquetadas de exclusión social. Además, en ocasiones se consigue crear

empleo en situaciones que rompen con la prevalencia del empleo informal en el desarrollo de estas actividades; el caso de la empresa L'Heura así lo denota. Por otro lado, el efecto sobre estas entidades del tercer sector se ha producido en términos de presencia en la lista de entidades adheridas en el pacto de Mataró. En el caso del Vallès esto último no se ha producido, pero como se ha expuesto en el estudio de caso de L'Heura entidades contra la exclusión social están presentes en las negociaciones de un nuevo pacto a través de una asociación que las representa.

Tanto en el caso de Mataró como en el del Vallès, los agentes confirman estos impactos, aunque en este último caso los sindicatos lamentan que no se hayan podido abordar las prácticas de las agencias privadas de formación y de las ETT para un mayor control y regulación de las mismas, así como se critica el posicionamiento de la Generalitat de potenciar el voluntariado y el tercer sector en el desarrollo de los nuevos yacimientos de empleo, en detrimento de las actuaciones desde el sector público. Las patronales, por su parte, lamentan que no se dé más peso a las agencias privadas en el desarrollo de las políticas activas de empleo, mientras que las administraciones mantienen posiciones similares: en el caso de la Generalitat adecuándose a sus actuaciones generales sobre el tema, y en el caso del Consell Comarcal porque ha sido lo máximo que se podía hacer en este tipo de acuerdo, con lo cual apuntan que en el posible futuro segundo pacto presionarían para hacer más participes a estos colectivos.

Los **agentes sociales** han recibido beneficios organizativos de los pactos territoriales. En los dos procesos de concertación local estudiados se observa que sindicatos y patronales obtienen un reconocimiento y una legitimidad de los otros interlocutores sociales sin precedentes en los dos territorios; reconocimiento y legitimidad que son paralelos a la no participación de sindicatos y patronales minoritarios en estos territorios.

Por otro lado, en estos dos acuerdos se desarrollan medidas que satisfacen sus objetivos de representatividad y, en menor medida, de alteración de las políticas públicas de empleo abordadas. Ahora bien, mientras que en el Pacto del Vallès Occidental se satisfacen principalmente los objetivos propios de estos actores, desarrollándose medidas de política industrial ligadas con los polígonos industriales, la calidad, la exportación y una medida vinculada directamente con la estabilidad en el empleo como es la Task-Force, en el caso de Mataró esos objetivos propios se satisfacen en menor medida. En el Pacto de Mataró, hay menos medidas específicas que satisfagan los objetivos de la patronal y, sobre todo, de los sindicatos, aunque las medidas genéricas sobre políticas activas de empleo son relativamente próximas a sus objetivos. Además, y junto a estos elementos, se observan diferentes efectos en el caso del Vallès Occidental y en el de Mataró respecto a la corresponsabilización en la implementación del pacto y a los recursos económicos que se destinan a los agentes sociales. En el primer caso, observamos que cada agente social es responsable único del desarrollo de medidas concretas del pacto, las cuales están directamente relacionadas a objetivos que les son propios. Asimismo, estas medidas disponen de unos recursos económicos muy cuantiosos con relación a los presupuestos de estas organizaciones. Por el contrario, en el caso de Mataró no se observan recursos económicos inmediatos para los agentes sociales por su participación en el acuerdo y, a su vez, su participación en la aplicación de las medidas (que corre a cargo del IMPEM) se limita al seguimiento de lo acordado.

En este orden de cosas, en los dos acuerdos se observan claras diferencias en torno al grado de control del seguimiento del acuerdo. En Mataró ese grado es superior ya que los agentes sociales realizan un mayor seguimiento en proporción a sus escasos recursos humanos y económicos, mientras que en el caso del Vallès las supuestas comisiones de

seguimiento de las medidas se han caracterizado por el papel protagonista de los agentes responsables de las mismas. En este sentido, es bastante sintomático el hecho de que la patronal de Mataró nos indicase que el Pacto fue resultado más de un consenso que de una negociación, mientras que las patronales del Vallès apunten el escaso interés que tiene para ellas abordar el tema de las políticas activas de empleo con las administraciones públicas locales en tanto que la lógica de acción de estas se opone a sus postulados de privatización. Asimismo, mientras que los sindicatos y la patronal de Mataró apelan el diálogo social y al fomento de la cultura de la concertación como razón última para llevar a cabo el Pacto, en el Vallès se indica que ha habido avances, pero que las posturas de las administraciones públicas son bastante inamovibles, en especial la del *Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya*.

De los análisis de los acuerdos de empresa en la que estaban representados los agentes sociales, cabe destacar los impactos positivos que supone para la patronal CECOT que la empresa Flotats se enmarque en la medida de la Task-Force, en tanto que legitima y sanciona su propia estrategia laboral y contractual. Por contra, también puede ejemplificar un claro impacto negativo de la Task-Force para el sindicato presente en esta empresa, CCOO, al facilitar el desarrollo de esta medida junto con las patronales la posibilidad de realizar un acuerdo contrario a los intereses de los trabajadores. Por otro lado, del acuerdo de Draftex se puede inferir la importancia de la significación simbólica de la Task-Force en términos de que facilita el abordaje de la contratación temporal, pero sin una acción directa sobre la empresa, ya que el acuerdo es previo a la Task-Force pero se presenta como resultado de dicha medida. Asimismo, este acuerdo es también significativo por la no presencia de las dos patronales ni en la propia firma del mismo, hecho que se relaciona con las expectativas de las patronales según las cuales la Task-Force tendrá un escaso impacto en el terreno de la empresa. Finalmente, cabe decir que la Task-Force quizás haya tenido impactos positivos para los sindicatos al acelerar procesos de negociación iniciados con anterioridad, o por haber servido como impulso para resolver situaciones conflictivas por la alta temporalidad existente en algunas empresas o por la existencia de conflictos con otros aspectos de las relaciones laborales. Pero también hay que señalar la comodidad de las patronales y de las direcciones de las empresas ante unos acuerdos que no afectan en gran medida a sus políticas.

Mención aparte merece la valoración de las tesis de los documentos oficiales de análisis de los acuerdos de la Task-Force, según los cuales la consecución de la estabilidad laboral supone siempre dar contrapartidas de flexibilidad a las empresas. Si consideramos la búsqueda por parte de los sindicatos de mínimos comunes denominadores con las patronales para la realización de la medida, estas ideas parecen oportunas para los sindicatos. Ahora bien, en términos de análisis fidedignos de las políticas de contratación más comunes en Catalunya y en función de los propios acuerdos desarrollados en la Task-Force, el intercambio de estabilidad por flexibilidad se da en pocas ocasiones y no siempre, como en Flotats, beneficia a los trabajadores. Por otra parte, sindicatos y patronales no están presentes en el acuerdo entre Alcampo y el IMPEM. En buena medida, este estudio de caso viene a ejemplificar el hecho de que el Pacto de Mataró afecta de manera muy escasa a los intereses de representación de los agentes sociales.

La valoración de los agentes sociales de estos diferentes efectos de los casos estudiados difiere fuertemente en los dos territorios estudiados. En Mataró, los propios agentes sociales indican que su voluntad de consensuar los aspectos tratados está directamente relacionada con la poca influencia de lo acordado en sus intereses organizativos más

inmediatos. De aquí que la patronal de Mataró nos exponga que la fórmula del consenso ha imperado sobre la de la negociación, y de aquí también que podamos considerar que los efectos organizativos más positivos del Pacto sean los del reconocimiento mutuo entre las partes; y no así una mayor legitimidad ante sus afiliados o una mayor disposición de recursos económicos. En el caso del Vallès, a la vez que remarcan el proceso de concertación como un proceso de acercamiento entre las partes y como una metodología a seguir en el desarrollo de toda política pública diseñada en el ámbito comarcal, sus opiniones se caracterizan por constatar la dificultad de concertar las políticas activas con las administraciones. En este sentido, las patronales son del todo explícitas: en este estado de cosas, o consiguen alguna cosa tangible para sus intereses o no hay acuerdo. Con relación a los efectos derivados de los acuerdos de empresa, la repetición de las opiniones en el marco de la Task-Force es lo que prima, mientras las opiniones de los delegados sindicales y las de la dirección de las empresas dan un estatuto de validez a nuestra interpretación.

Aparte del impacto positivo que todo proceso de concertación social supone para las **administraciones** en materia de legitimidad política, los efectos de estos procesos son diferentes en los dos casos, y en el caso del Vallès Occidental difieren entre las dos administraciones. En el caso de Mataró, el Pacto tiene un impacto claramente positivo al constituirse como un primer paso a los objetivos del IMPEM de lograr una mayor coordinación y eficacia en las políticas activas de empleo, así como por ser también un primer eslabón en favor de sus perspectivas de fomentar un ayuntamiento vinculado con los agentes sociales o, en otras palabras, siguiendo las características del paradigma del “welfare mix”. En otro orden de cosas, y como exponen representantes de la administración local, el Pacto puede ser una garantía clara para la consecución de futuras subvenciones en materia de políticas activas de empleo ya que las instituciones responsables de su otorgamiento dan una creciente importancia a las dinámicas de concertación.

En Vallès Occidental, el Pacto tiene efectos negativos para el CCVOC en lo que se refiere a los pocos pasos desarrollados para lograr una mayor coordinación de las políticas activas en la comarca. Pero también ha tenido muchos y claros efectos positivos: en primer lugar, ha logrado con la realización del Pacto un protagonismo y reconocimiento sin precedentes por parte de los agentes del territorio; en segundo lugar, el Pacto ha permitido ofrecer más servicios a los pequeños ayuntamientos de la comarca, los cuales son considerados por el CCVOC como sus principales ámbitos de actuación; en tercer lugar, con el desarrollo del Pacto establece un precedente clave ya no sólo para realizar procesos de concertación vinculados a las políticas activas de empleo y temáticas más vinculadas con el mercado de trabajo, sino con otros aspectos que siempre han sido de su interés, como la creación de un Consejo Económico y Social; en cuarto lugar, cabe indicar que con el presupuesto derivado de la realización del acuerdo obtiene casi el doble de los recursos económicos que disponía antes; en quinto lugar, con el acuerdo obtiene una mejor posición en la futura concesión de subvenciones sobre políticas activas de empleo; y por último, cabe también apuntar que el Pacto satisface la realización de una iniciativa responsabilidad de la *Generalitat de Catalunya*, elemento éste quizás clave para unas relaciones más fluidas entre ambas instituciones.

Aunque se valoren de forma positiva los pocos casos que apuntan a un cierto cambio de orientación en el diseño y aplicación de las políticas activas de empleo, cabe apuntar que el pacto del Vallès parece tener un impacto igualmente positivo para la *Generalitat* al no alterar de forma significativa sus postulados sobre tales políticas. Postulados

caracterizados por una clara oposición a la descentralización de su diseño, por la voluntad de privatizar los servicios de aplicación de las políticas de empleo y por un escaso interés en la concertación. Además, con el Pacto consigue satisfacer la política sobre *Pactos Piloto de la Comisión Europea* aceptada por la administración del estado español. En este último sentido, cabe indicar que el Pacto puede ser un elemento muy útil en el desarrollo del traspaso de las competencias de las políticas activas de empleo en 1998 por parte del estado español a la *Generalitat de Catalunya* y puede ser muy útil, también, para hacer más difíciles las sanciones de la *Comisión Europea* a la *Generalitat* por la existencia de posibles casos de corrupción política en la asignación de los fondos comunitarios para políticas de formación.

En el caso del Vallès, y como era de esperar, la consideración del Pacto como un bien público y como un acuerdo que remite y se ciñe a lo dictado por la *Comisión Europea*, son elementos valorativos que no exponen las administraciones implicadas. En Mataró, en cambio, la perspectiva de la administración local valida la interpretación que hemos efectuado.

5.2. Debilidades y fortalezas de la regulación local de las nuevas formas de empleo y de trabajo. Rasgos y factores explicativos de los estudios de caso a modo de conclusión.

Una vez indicados los diferentes niveles de influencia de los casos estudiados sobre los diferentes actores que intervienen en ellos, procedemos a indicar cuales son las principales debilidades y elementos fuertes de la regulación en el ámbito local de las nuevas formas de empleo y de trabajo que se desprenden de los estudios de caso realizados, así como las razones más importantes que dan cuenta de ello.

La primera constatación es la notoria dificultad de trasladar los objetivos concertados a nivel territorial al terreno de la empresa. Esta dificultad se valida con diferentes ejemplos. El primero y más relevante es el propio hecho de que en el Pacto de Mataró no se plantee esta cuestión y, en aquellas situaciones en que se produce ese proceso de traslación, como ocurre en el caso de Alcampo, se realiza sin el conocimiento de los agentes sociales que operan en el territorio. Aún más, la dirección de Alcampo desconocía los contenidos concretos del Pacto, lo que indica que el acuerdo con el IMPEM recoge sus propias políticas de personal. En lo que se refiere al Pacto del Vallès, cabe indicar que la Task-Force constituye al respecto una iniciativa relevante para poder hablar de este proceso. Pero los acuerdos de empresa apuntan serias las limitaciones para poder afirmar que las medidas del Pacto llegan a las empresas:

- a) hay pocos acuerdos firmados, sólo 12, y existen acuerdos que ya se habían negociado y acordado con anterioridad a la realización de la Task-Force, aunque en algunos casos ésta permite acelerar los procesos de negociación;
- b) existen acuerdos que responden a problemáticas diferentes a la regulación de las nuevas formas de empleo;
- c) hay algunos acuerdos, quizás minoritarios, que sancionan o legitiman estrategias empresariales de difícil aceptación por parte de los trabajadores;
- d) en muy pocos casos parece que haya una actuación conjunta de patronales y sindicatos en la detección de las empresas que pueden ser objeto de realización de un acuerdo y mucho menos hay una actuación conjunta en el terreno de los contactos con la empresa y el posible proceso de negociación consiguiente;

- e) hay un escaso conocimiento de los objetivos de la Task-Force por parte de la dirección empresarial y de los delegados sindicales en las propias empresas en que se realiza un acuerdo; y
- f) hay un escaso interés por parte de los agentes sociales en la participación en negociaciones donde hay representantes de las otras organizaciones, e incluso un notable desinterés por parte de una de las patronales, la CIESC, en participar en la firma dichos acuerdos que los inserta en el marco de la Task-Force.

Así pues, en el caso del pacto del Vallès se puede hablar de un cierto traslado de los objetivos concertados sobre regulación de las nuevas formas de empleo al terreno de la empresa, pero este dista mucho de las condiciones de idoneidad que la propia medida Task-Force contempla. Hay pocos acuerdos de empresa vinculados al Pacto, algunos de ellos realizados en realidad fuera del mismo, y existe poca interacción entre los responsables sindicales y patronales de difundir la Task-Force y sus representados en las empresas.

Una segunda constatación es el mayor peso de las medidas de los pactos referidas la regulación de las nuevas formas de empleo y de trabajo en tanto que marcos de “reivindicación”, de información y de debate sobre estos procesos. Con todo, aquí también es importante indicar que, en primer lugar, su función reivindicativa o de denuncia o advertencia ante los procesos de precariedad laboral es poco destacable, ya por la propia denominación de la medida, como pasa en el Vallès, como por el abordaje transversal de estas cuestiones que se hace en el caso de Mataró. Además, cabe indicar que las funciones informativas y de debate también parecen tener poca influencia. Por un lado, nos encontramos con informes y análisis oficiales que distan mucho de las explicaciones más realistas sobre estas problemáticas, como así ocurre en el caso del Vallès en la propia lectura del por qué de las nuevas formas de empleo y de trabajo. Por otro lado, nos encontramos con la ambición exclusiva de realizar informes contextualizadores de estas dinámicas en el territorio, característica esta última del Pacto de Mataró.

Ahora bien, de estas constataciones no se desprende que estos aspectos sean debilidades de estos acuerdos, ni tampoco que el Pacto del Vallès y la presencia unos aspectos más positivos dada su relativa traslación a la empresa y presencia de unas funciones “reivindicativas” e informativas más acentuadas. En realidad, estas cuestiones se ajustan a lo que ocurre en otros pactos locales y regionales, incluso los que se dan en el marco de la Unión Europea, y presentan como elemento positivo su carácter netamente innovador: constituyen formas de regulación novedosas en Catalunya por lo que se refiere especialmente al abordaje de las nuevas formas de empleo y de trabajo. Asimismo, cabe indicar que las potencialidades y limitaciones de estas regulaciones se han de contextualizar en el marco del intercambio político que rige los pactos; y los propios acuerdos requieren para su inteligibilidad remitirlos a las características institucionales que definen las reglas del juego en Catalunya sobre estos aspectos. Este segundo elemento es de una importancia extrema no sólo para valorar el grado de debilidad y fortaleza de los pactos y sus medidas, sino para comprender las expectativas de los actores ante la posible continuidad de los pactos en un futuro próximo.

De acuerdo con esto, cabe indicar que el intercambio político se caracteriza en el caso del Vallès por potenciar principalmente intereses organizativos de los actores participantes, como son el reconocimiento, la legitimidad y los recursos económicos que obtienen del Pacto, así como dotarlos de responsabilidad en medidas ligadas de forma directa a sus lógicas de representación. La razón quizás más importante a este respecto

es la presión ejercida por el *Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya* para alcanzar un acuerdo basado en la concertación e integración de las políticas activas de empleo. Con ello, la Generalitat obtiene una mejor posición frente a la administración del estado español y a la de la Comisión Europea, al cumplir su compromiso de firmar un Pacto Piloto en Catalunya, aunque eso se contradiga con sus estrategias centralizadoras y privatizadoras respecto a las políticas activas de empleo. Este hecho se traduce en la citada potenciación de los intereses organizativos de los agentes sociales que intervienen en el Pacto, los cuales pueden ser favorecidos dada la visibilidad política del Pacto y el montante de recursos económicos de que dispone.

Dada esta naturaleza del intercambio político del Pacto del Vallès, parece que la medida de la Task-Force sea una de las concesiones realizadas a los sindicatos, especialmente a CCOO, por los otros agentes sociales al disponer estos de otras medidas que favorecen directamente a sus intereses. Pero es una concesión que tiene el añadido de que la temática que se aborda requiere de un alto consenso una vez se ha acordado que se abordará una temática clave para tratar la calidad del empleo desde la perspectiva sindical. Valida esta idea el hecho de que una vez acordado desarrollar la Task-Force, se entre en negociaciones en torno a que tratará concretamente; negociaciones que suponen, a su vez, implementar el desarrollo de esta medida en sólo un año. Es desde estas consideraciones que podemos comprender que su traducción al terreno de la empresa sea escasa y que sus funciones reivindicativas e informativas sean poco ambiciosas. Asimismo, no parece extraño que ante la firma de un posible segundo Pacto del Vallès Occidental, que ahora se discute, tanto las patronales como los sindicatos se planteen realizar una “Task-Force sobre la prevención de riesgos laborales”, temática sin duda capital en este territorio pero menos conflictiva que la “Task-Force sobre política de empleo en las empresas”. Así pues, la naturaleza del intercambio político del Pacto del Vallès apunta a una escasa reproducción de medidas que afecten a las nuevas formas de empleo y de trabajo.

Por el contrario, en el caso de Mataró nos encontramos con un intercambio político fuertemente regido por una voluntad de concertación por parte del ayuntamiento, limitada por las características generales del desarrollo de las políticas activas de empleo en Catalunya, las cuales, como hemos dicho, se caracterizan por la fragmentación, la escasa coordinación, el clientelismo en la concesión de proyectos, y, principalmente, por la preeminencia los objetivos centralizadores y privatizadores del *Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya*. La escasa estructuración y presencia de los agentes sociales en Mataró, especialmente de la organización patronal, dificultan el posible impacto de las medidas acordadas. Aún así, hay que insistir que, en mayor medida que en el Vallès Occidental, en Mataró el principal logro del Pacto ha sido el diálogo entablado por unos agentes sociales poco proclives históricamente a ello y su concreción en un acuerdo específico con la administración local. En cualquier caso, las limitaciones indicadas hacen de este acuerdo un ejercicio destacable de voluntarismo que condiciona la regulación de las nueva formas de empleo, de manera que su abordaje es transversal y se limita principalmente a la realización de estudios y al establecimiento de foros de debate sobre el tema. En este caso, en la renegociación actual del Pacto se espera que estas medidas se reproduzcan en el mismo sentido, aunque con el deseo de sindicatos y, en menor medida, del IMPEM de alcanzar en mayor grado el terreno de las empresas. Este ha sido el principal handicap del Pacto de Mataró y quizás ejemplifica lo máximo a lo que se está llegando en el marco contextual de la concertación local, y concretamente municipal, en Catalunya.

Finalmente, la regulación concertada en el territorio de las nuevas formas de empleo y de trabajo es un elemento importante para intentar evitar las aplicaciones negativas de las mismas. Pero donde se concretan esas nuevas formas de empleo y de trabajo es en las empresas. En los casos que hemos estudiado la traslación a la empresa de formas reguladoras y concertadas de actuación sobre esta temática es muy escasa. Existen experiencias positivas y alentadoras, pero deberían multiplicarse si lo que desea es lograr que las nuevas formas de empleo y de trabajo adquirieran un carácter positivo para el desarrollo local, el de las empresas y, especialmente, para las condiciones de empleo y de trabajo de los asalariados.

GLOSARIO DE SIGLAS:

CCOO: Comisiones Obreras

CONC: Comissió Obrera Nacional de Catalunya

CECOT: Confederació Empresarial de Terrassa i Comarca

CCVOC: Consell Comarcal del Vallès Occidental

CIESC: Consell Intersectorial d'empresaris de Sabadell i Comarca

CiU: Convergència i Unió

ETT: Empresa de Trabajo Temporal

FAGM: Federació d'Associacions i Gremis de Mataró i Comarca

FEDER: Fondos Europeos de Desarrollo Regional

FSE: Fondos Sociales Europeos

FTN: Fomento del Trabajo Nacional

IMPEM: Institut Municipal per a la Promoció Econòmica a Mataró

PSC-PSOE: Partit dels Socialistes de Catalunya-Partido Socialista Obrero Español

PYMES: Pequeñas y Medianas Empresas

UGT: Unión General de Trabajadores