

CC.OO. PIDE EN LOS CONVENIOS REDUCCION DE JORNADA Y AUMENTOS SALARIALES POR ENCIMA DEL IPC

EL EMPLEO Y SU ESTABILIDAD, EN EL CENTRO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Recientemente, CC.OO. y UGT han elaborado las propuestas y criterios unitarios para afrontar la negociación colectiva de 1999. Por su parte, CC.OO. alcanzó con el Gobierno, a finales del pasado año, un acuerdo sobre medidas para reforzar el empleo estable y penalizar la utilización

LOS acuerdos sobre estabilidad proporcionan nuevos instrumentos para ayudar a que, en los convenios, puedan convertirse contratos temporales en indefinidos, se reduzca la rotación y el encadenamiento de los contratos, o se limite y controle la subcontratación de

actividades a través de las ETT. Algunas medidas ya están en vigor: en la Ley de Acompañamiento de los Presupuestos del Estado para 1999, la nueva regulación de los incentivos a la contratación, concentrados exclusivamente en la de carácter indefinido, y la penalización de las cotizacio-

abusiva de la contratación temporal. Ambas cuestiones están relacionadas: el primero de los cuatro objetivos principales de la campaña de negociación colectiva de 1999 es, según reza el documento unitario, «mejorar la calidad en el empleo, reforzando su estabilidad».

nes de los contratos temporales; por el Real Decreto 27/20, de 28 de diciembre de 1998, el límite de una sola prórroga para la renovación de los contratos eventuales. Otras, cumplen sus plazos: se han iniciado ya las negociaciones tripartitas para modificar la Ley de las ETT con el fin de equiparar sala-

rios y otras condiciones de empleo con los trabajadores de las empresas usuarias. Hay que felicitar a UGT a estas negociaciones derivadas de unos acuerdos en cuya fase final de negociación no quiso participar. Están pendientes de negociación o aplicación los compromisos que se refieren a: disminución de la temporalidad en el sector público, primacía para las empresas con mayor empleo estable en la contratación por el Estado y supresión de la contratación a través de ETT por parte de las Administraciones Públicas.

Los demás objetivos básicos de la plataforma unitaria no son menos importantes: crear empleo, avan-

zando hacia las 35 horas; mejorar la capacidad adquisitiva de los salarios (que, como se ha demostrado en 1998, se puede hacer compatible con la estabilidad de los precios y la creación de empleo); y, mejorar las condiciones de trabajo, fomentando la participación de los trabajadores en su determinación. Salud laboral, intervención en las drogodependencias, medio ambiente e igualdad de derechos, son apartados que también hay que resaltar para una negociación colectiva en la que no hay que perder la riqueza de la diversidad.

Para avanzar en una reducción de la jornada de trabajo que cree empleo, deben ayudar los acuerdos para incentivarla, que se están produciendo entre CC.OO. y UGT y algunos gobiernos autonómicos; el último el de Andalucía. CC.OO. reclama al Gobierno una Ley Marco de ámbito estatal que favorezca la reducción de la jornada, a través de la negociación colectiva; ahora con un nuevo argumento: armonizar la situación entre las diferentes Comunidades Autónomas. Y a la patronal CEOE un cambio de actitud, para que en lugar de poner obstáculos, oponiéndose a que haya un contrato a tiempo parcial estable y con derechos o aprobando circulares imprementables para orientar a sus afiliados en la negociación de los convenios, vuelva a la que permitió alcanzar los Acuerdos Interconfederales de 1997. Sobre todo, teniendo en cuenta que para más de la mitad de los trabajadores afectados por la contratación colectiva, la campaña del 99 va a ser la primera en que van a tener la ocasión de aplicar su contenido en los convenios. ■



OBJETIVOS DE LA NEGOCIACION:

- Reforzar la estabilidad en el empleo
- Reducción de la jornada laboral
- Mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios
- Participación sindical en la organización del trabajo

NUEVAS MEDIDAS PARA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Cerca de seis millones de trabajadores podrán beneficiarse de las medidas de estabilidad en el empleo recientemente acordadas entre el Ministerio de Trabajo y CC.OO. Los parados mayores de 45 años, menores de 30 años, mujeres, parados de larga duración, personas discapacitadas y trabajadores con contratos temporales se beneficiarán de las medidas para fomentar la estabilidad en el empleo, establecidas en el acuerdo. (PAG. 4)

IGUALDAD DE DERECHOS PARA LOS TRABAJADORES DE LAS ETT

CC.OO. quiere que los trabajadores contratados por una ETT tengan mayor estabilidad en el empleo y vean equiparados sus salarios y condiciones laborales con las de los trabajadores de las empresas usuarias donde prestan sus servicios. Por ello, sería necesario que los representantes sindicales en las empresas usuarias gocen de mayores competencias y puedan establecerse mecanismos para evitar prácticas fraudulentas de muchas ETT. (PAG. 3)

PROPUESTAS SINDICALES PARA LA

EL EMPLEO, EN EL CENTRO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

La creación y mejora del empleo, reforzando su estabilidad, son los principales objetivos de CC.OO. en la negociación colectiva de 1999, que afecta a casi nueve millones de trabajadores y trabajadoras. Para la defensa y consolidación del empleo, los convenios deben seguir desarrollando los contenidos de los Acuerdos Interconfederales para la Estabilidad del Empleo de 1997, así como de los derivados de la nueva regulación del trabajo a tiempo parcial y del acuerdo sobre medidas para fomentar la estabilidad en el empleo, alcanzado recientemente entre CC.OO. y el Gobierno.

La negociación colectiva debe de servir para reforzar la solidaridad entre los trabajadores en activo y los parados, avanzando en la estabilidad y creación de empleo.

Los Acuerdos Interconfederales de 1997 y los alcanzados en materia de empleo (nueva regulación del trabajo a tiempo parcial, fijos-discontinuos y contratos de relevo, y las nuevas medidas para fomento del empleo estable) permiten configurar unos convenios más eficaces, en los que la contratación indefinida, la transformación de temporales en fijos y el control de los contratos temporales, sean elementos clave para mejorar y reforzar la calidad del empleo.

Para ello, CC.OO. impulsará en la negociación de los convenios cláusulas que permitan:

✓ **Convertir contratos temporales en indefinidos**
 ✓ **Regular la contratación temporal**, reforzando su utilización causal y limitando su uso a las actividades que realmente tengan una duración determinada.

✓ **Reducir la rotación y el encadenamiento de contratos**. Los convenios deben incluir cláusulas que favorezcan la estabilidad del empleo, limitando el número de prórrogas y de contratos temporales realizados en la misma empresa, así como fijar en tres años el tiempo máximo en el que un trabajador puede estar vinculado laboralmente con una misma empresa mediante uno o varios contratos temporales.

✓ **Regular el trabajo a tiempo parcial**, desarrollando la nueva norma fruto del Acuerdo alcanzado por los sindicatos con el Gobierno. Es importante que los convenios refuercen las garantías establecidas por la ley, y muy especialmente las referidas a:

- La regulación de la jornada (límites mínimos y máximos; su concreción mensual, semanal y de días en los que se prestarán los servicios; número y duración de las interrupciones y del conjunto de las horas complementarias).
- La aplicación del principio de «igualdad de trato» y «no discriminación».
- La regulación de los derechos que refuerzan el carácter voluntario de esta modalidad de contrato.
- Los procedimientos y requisitos para el contrato de relevo y las condiciones de los trabajadores fijos discontinuos; así como de las situaciones transitorias.

✓ **Controlar y limitar la subcontratación de actividades con las ETT**. Para conseguir aumentar la estabilidad en el empleo es fundamental reforzar el control de las ETT. Para ello, los convenios deben delimitar las actividades y puestos de trabajo susceptibles de subcontratación a una ETT. Además, se deben garantizar las mismas condiciones laborales entre los trabajadores de la empresa usuaria y los trabajadores en misión, y avanzar en la equiparación salarial.

✓ **Articular procedimientos de información**, consulta y negociación en relación a los despidos objetivos.

✓ **Reflejar el derecho a la formación continua de los trabajadores**, como elemento fundamental para favorecer la igualdad de oportunidades, y la promoción personal y profesional. ■

Asentar la cultura de la estabilidad, relegando la temporalidad exclusivamente a las causas que realmente la justifiquen, utilizando el contrato indefinido ordinario y el de fomento de la contratación indefinida, debe ser el principal objetivo de esta negociación colectiva.



REDUCIR LA JORNADA PARA CREAR EMPLEO

CC.OO. se propone promover la creación de empleo a través de la reducción del tiempo de trabajo. Para ello, será necesario una negociación con las organizaciones empresariales y con el gobierno, y la articulación de iniciativas legislativas y presupuestarias que ayuden a este fin. Sin embargo, la negociación colectiva no puede ni debe esperar a la previa existencia de acuerdos o de leyes para abordar de inmediato propuestas de reducción y reorganización de la jornada, vinculadas al empleo. Para desarrollar las citadas propuestas, es preciso que los convenios avancen también en dos cuestiones: aumentar la estabilidad del empleo y garantizar que la jornada pactada es la realmente trabajada.

Los convenios colectivos, en el orden de prioridades que sectorialmente se considere más adecuado, deben incorporar cláusulas orientadas a la reducción del tiempo de trabajo, mediante las fórmulas más convenientes, con el objetivo de alcanzar progresivamente las 35 horas.

Reducir la jornada real de trabajo: hacia las 35 horas

Para que este objetivo sea posible, los convenios no han de preocuparse sólo del cuánto sino también del cómo se controla el tiempo de trabajo. Hay que disminuir el número de horas realizadas, pero simultáneamente hay que asegurar que esta disminución es efectiva y no se ve alterada por el incremento de las horas extraordinarias o de prolongación de jornada. Los convenios colectivos han de prestar una especial atención a la distribución de la jornada: descansos, límites diarios de trabajo efectivo, etcétera. En este sentido, un elemento clave, junto al horario, será el calendario laboral, su negociación y el establecimiento de procedimientos de información y control.

Limitar y reducir las horas extras

En relación con las horas extraordinarias, es imprescindible limitar y reducir su número en las empresas, establecer como único mecanismo compensatorio el tiempo de descanso, fijando el valor de la compensación en 1,75 horas, prohibir la realización de horas extraordinarias salvo las de fuerza mayor, decidir topes a su realización —2 horas al día, 10 horas al mes, 60 horas al año—, establecer la obligatoriedad de comunicar al trabajador con 15 días de antelación el momento en que podrá disfrutar del tiempo compensado por descanso.

Asimismo, se debe ampliar la utilización de permisos de medio y largo plazo, fomentando contrataciones de sustitución para esos periodos. En consecuencia, se plantea desarrollar el artículo 13 del Acuerdo Nacional de Formación Continua sobre permisos individuales de formación; impulsar, además, el derecho a los permisos parentales; y ampliar el derecho a la reducción voluntaria de la jornada y la excedencia, para que puedan ser utilizadas en el cuidado de familiares a cargo de enfermos o disminuidos, cubriendo las vacantes con nuevas contrataciones. ■



LA SUBIDA SALARIAL MEDIA EN LOS CONVENIOS DE 1998 FUE DEL 2,56 POR 100

Los convenios colectivos registrados hasta 31 de diciembre de 1998 recogen un incremento medio de los salarios del 2,56 por 100. Este dato pone de manifiesto que los incrementos salariales con ganancia de poder adquisitivo están siendo compatibles con la creación de empleo y el control de la inflación.

El incremento del 2,56% en 1998, frente a una inflación media del 1,8%, ha supuesto además que las mejoras del poder adquisitivo de los tres últimos años —un 1,9% en total— hayan permitido recuperar las pérdidas producidas entre 1994 y 1995, un 1,8%. ■

NEGOCIACION DE LOS CONVENIOS

INTERVENCION SINDICAL EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

La mejora de las condiciones de trabajo debe verse reflejada en convenio. En la actualidad, numerosos procesos de cambio y diversificación, desde la clasificación y la movilidad, hasta la contratación y los sistemas formativos se realizan sin la correspondiente intervención sindical. Eliminar el concepto anacrónico de «facultades exclusivas» del empresario en materia de organización del trabajo es uno de los criterios a tener en cuenta en la negociación colectiva.

LA capacidad de participación y de intervención de los sindicatos es la contrapartida necesaria al modelo flexible de relaciones laborales. El convenio colectivo debe recoger los diversos ámbitos y formas de intervención sindical, introduciendo, además, criterios y procedimientos de seguimiento y control.

Los derechos de información, consulta y negociación recogidos en la normativa española constituyen para sindicatos y trabajadores un conjunto de posibilidades que inciden directamente en la organización del trabajo.

El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de abril de 1997 establece, entre otros, los derechos de información y consulta por encima del ámbito de la empresa, sobre la situación del sector, las previsiones de empleo y la introducción de nuevas tecnologías, así como sobre los proyectos de reconversión o reestructuración.

La clasificación profesional y la movilidad dependen, en gran medida, de la organización del trabajo. La revisión de los sistemas de clasificación profesional y los criterios de valoración de puestos de trabajo, debe realizarse desde criterios objetivos que impidan cualquier tipo de discriminación, estableciendo procedimientos de control y participación, mediante oportunas Comisiones Paritarias.

Seguridad y salud laboral

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la consulta a los delegados sobre un importante conjunto de materias; entre otras: la planificación y organización del trabajo en la empresa, nuevas tecnologías y equipos, adecuación de la empresa e impacto de las condiciones ambientales en el trabajo.

En los convenios sectoriales se deben establecer aspectos estratégicos que garanticen mínimos de seguridad y salud laboral en el sector. Se deberán constituir Comisiones Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo, con competencias y funciones análogas a la que determina la ley.

Los programas de formación de delegados deben ser objeto de negociación. Los delegados tendrán un mínimo de 40 horas anuales para formación.

Evitar la discriminación

CC.OO. exige la igualdad de derechos para todos los trabajadores sin discriminación de sexo, edad, discapacidad, país de origen o étnia. En este sentido, la negociación colectiva debe servir de vehículo que actúe contra cualquier tipo de discriminación. ■



MEJORAR LA CAPACIDAD ADQUISITIVA DE LOS SALARIOS

La negociación colectiva debe asegurar la mejora del poder adquisitivo de los salarios, mediante incrementos superiores a la inflación prevista (1,8%), aprovechando los beneficios obtenidos por las empresas, el contexto económico de baja tasa de inflación, la fuerte reducción de los tipos de interés y el crecimiento económico. Las subidas compatibles con el mantenimiento de los precios ayudan al crecimiento de la demanda interna y del empleo.

TENIENDO en cuenta que el salario es un elemento central para la redistribución de la renta, hay que concretar los incrementos salariales en los diferentes ámbitos sectoriales y de empresas, mediante el tratamiento de los incrementos de productividad y el crecimiento de los beneficios empresariales, para lo que hay que establecer una adecuada relación y articulación entre la negociación salarial, los compromisos de creación de empleo mediante inversiones productivas y reducciones de jornada, y el incremento de la estabilidad en el empleo; todo ello, con el objetivo de incrementar la participación de los trabajadores en la renta nacional.

En la situación actual de bajas tasas de inflación, las desviaciones sobre la previsión de inflación pueden tener una incidencia importante, ya que una pequeña desviación por encima de la previsión puede absorber gran parte del incremento pactado. Por ello, resulta imprescindible que los convenios incorporen cláusulas de revisión salarial.

Asimismo, se deberá introducir, con carácter general, el salario mínimo de convenio, con el objetivo de alcanzar progresivamente el 68 por 100 del salario medio.

El criterio «igual retribución por un trabajo de igual valor» debe ser explícito. Hay que establecer cláusulas claras que garanticen la no discriminación.

Se deben negociar todos los componentes del salario, regulando los conceptos variables, fijando los límites de su cuantía, los objetivos perseguidos y su sistema de control y evaluación, asegurando la participación sindical. La estructura salarial debe quedar regulada de forma clara y comprensible, garantizando la estabilidad salarial con una correcta definición de los conceptos, evitando, en todo caso, la individualización de las relaciones laborales.

Respecto a los complementos de antigüedad, hay que garantizar su consolidación como complemento específico, la no absorción ni compensación y la revalorización de acuerdo con el incremento salarial pactado. Se establecerán fórmulas compensatorias, como la compensación económica colectiva, fondos de pensiones o cláusulas concretas de creación y estabilidad en el empleo.

En cuanto a la cláusula de descuelgue o de inaplicación salarial por parte de las empresas, ésta debe quedar regulada. La inaplicación debe afectar únicamente al incremento salarial y sólo puede ser aceptada mediante justificación razonada con criterios y objetivos claros, sujetos a un plan de viabilidad de futuro en la empresa, que garantice la estabilidad del empleo y la no adopción de despidos ni expedientes de regulación de empleo. ■

ESTABILIDAD E IGUALDAD PARA LOS TRABAJADORES DE LAS ETT

El pasado 18 de enero se inició la negociación sobre el funcionamiento de las ETT y las posibles modificaciones legislativas que permitan establecer una nueva regulación de estas empresas. Esta negociación, en la que participan la Administración, las organizaciones sindicales, la CEOE y la patronal de Empresas de Trabajo Temporal, AETT, es fruto del acuerdo alcanzado por CC.OO. con el Ministerio de Trabajo el pasado mes de diciembre sobre nuevas medidas para reforzar la estabilidad en el empleo.

EL objetivo de CC.OO. es conseguir mayor estabilidad para más de un millón y medio de trabajadores que son contratados por una ETT; conseguir la equiparación de los salarios y sus condiciones de trabajo con las existentes en las

empresas usuarias donde prestan sus servicios: formación, salud laboral y actividades de riesgo...; avanzar en las competencias de la representación sindical en las empresas usuarias; así como establecer mecanismos y compromisos para evitar las

prácticas fraudulentas de muchas Empresas de Trabajo Temporal.

Evolución de las ETT

Desde la regulación legal de las ETT, en 1994, este sector continúa creciendo, tanto por el número de empresas autorizadas —actualmente hay 460 ETT—, como por el número de contratos que realizan (en 1998 fueron cerca de dos millones de contratos de puesta a disposición, cinco veces más de los realizados en 1995). Sin embargo, este aumento cuantitativo en la gestión de la temporalidad no ha supuesto el avance hacia un modelo, como el

existente en otros países europeos, de mayor especialización en la prestación de servicios, lo que necesariamente significa una mayor calidad del empleo de sus plantillas, así como de las condiciones de trabajo de sus asalariados.

En España, la contratación indefinida en las ETT es meramente testimonial (del más de millón y medio de contratos laborales realizados, sólo 1.800 son indefinidos). La cortísima duración de los contratos que realizan (el 42% duran menos de 5 días y el 88% menos de un mes), o su mayor implantación en los sectores intensivos en mano de obra, hacen que las ETT continúen siendo un elemento más de precarización de las condiciones laborales. ■

EL ACUERDO ENTRE CC.OO. Y EL GOBIERNO PUEDE BENEFICIAR A CERCA DE SEIS MILLONES DE TRABAJADORES

NUEVAS MEDIDAS PARA REFORZAR LA ESTABILIDAD

El pasado mes de diciembre, CC.OO. acordaba con el Ministerio de Trabajo un conjunto de medidas para reforzar la estabilidad en el empleo y penalizar la utilización abusiva de los contratos temporales. De estas medidas podrán beneficiarse, además de los más de 2.500.000 millones de parados, los más de 3.400.000 trabajadores que hoy tienen un contrato temporal.

LAS medidas acordadas para fomentar la estabilidad del empleo recogen las reivindicaciones planteadas por CC.OO. en la negociación con el Gobierno, en la misma línea de actuación que se desprende del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, firmado en abril de 1997 por todos los agentes sociales.

Con estas medidas dirigidas a las personas desempleadas y a quienes tienen un contrato temporal se reordenan y aclaran las actuales bonificaciones a la contratación indefinida.

SE PENALIZAN LOS CONTRATOS TEMPORALES

CC.OO. ha conseguido que se incremente la cotización empresarial al desempleo en el caso de los contratos temporales, sin que exista ningún incremento de la cotización correspondiente al trabajador. Para ello, se concretan tres medidas:

- Incremento de 0,5 puntos de la cotización empresarial por desempleo en los contratos temporales, cualquiera que sea su duración, salvo que dichos contratos sean formativos, de relevo, de interinidad si son realizados para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, y los realizados con personas discapacitadas.

- Incremento de 1,5 puntos de la cotización empresarial por desempleo en los contratos temporales a tiempo parcial.

- Incremento de 1,5 puntos de la cotización empresarial por desempleo en los contratos temporales realizados por ETT, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada y el tiempo de duración del contrato.

NUEVA REGULACION DE LOS INCENTIVOS AL EMPLEO ESTABLE

Con el objetivo de reforzar la creación y estabilidad del empleo, las medidas acordadas por CC.OO. y el Gobierno reordenan y clarifican las actuales bonificaciones a la contratación indefinida.

- **Se bonifica la contratación indefinida** de jóvenes, mayores de 45 años, parados de larga duración y mujeres paradas de larga duración en profesiones y oficios con menor índice de empleo femenino.

- **Estas bonificaciones serán igualmente aplicables a los contratos indefinidos a tiempo parcial, incluido el fijo**

discontinuo. En el caso de la conversión de contratos sólo se bonifica la transformación de un contrato temporal a tiempo parcial en un contrato indefinido a tiempo parcial.

Se reducen y gradúan las cuantías de las bonificaciones, en función de la mayor o menor dificultad de los colectivos para encontrar empleo:

- La contratación de jóvenes menores de 30 años pasa del 40% de bonificación al 35% en el primer año y el 25% en el segundo.

- La de mayores de 45 años pasa del 60% de bonificación al 45% en el primer año, manteniéndose una bonificación del 40% (antes era del 50%) durante el resto de la vida del contrato.

- La contratación indefinida de parados de larga duración mantiene su bonificación en el 40% el primer año, pero se reduce al 30% en el segundo.

- La contratación de mujeres en sectores con subrepresentación será del 45% en el primer año y del 40% en el segundo. Se prima la contratación de mujeres, incrementándose en un 5% en el caso de que éstas sean jóvenes, mayores de 45 años o paradas de larga duración.

- Las conversiones de contratos pasan del 50% actual al 25% de bonificación en un periodo de 24 meses.

- **Se establece una cláusula de garantía frente a los despidos improcedentes.**

- **Se suprimen los coeficientes reductores** de la cotización en los contratos a tiempo parcial de jornada inferior a 12 horas a la semana o 48 al mes.

- **Se intensifican las medidas que favorecen la inserción de discapacitados.**

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Se acuerda abrir un proceso de negociación —ya iniciado— para modificar la Ley de las ETT, de 1994, con el fin de fomentar la estabilidad y calidad del empleo en estas empresas, y establecer la equiparación salarial con los trabajadores de las empresas usuarias.

CONTRA LA CONCENTRACION DE CONTRATOS EVENTUALES

Es la modalidad contractual en la que se concentra un mayor volumen de fraude y



un proceso de prórrogas y encadenamientos injustificados.

A raíz de este Acuerdo, los contratos eventuales sólo podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima legal o convencionalmente establecida. En caso contrario se estará a lo dispuesto en el artículo 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores, que comportaría su prórroga automática como indefinido.

ADMINISTRACIONES PUBLICAS

Desde el segundo trimestre de 1997 la temporalidad en el sector público ha pasado del 15,6% al 18,9%. El objetivo de CC.OO. ha sido abrir paso a algunas medidas para invertir esta tendencia, y en este sentido, se establece que:

- En la Mesa General de la Función Pública se acordará un plan de estabilidad para los próximos 4 años, a partir de 1999 inclusive, orientado a reducir la temporalidad y su paulatina transformación en empleo estable.

- La Administración del Estado desarrollará políticas de empleo que permitan reducir y limitar las nuevas contrataciones temporales o nombramientos de interinidad a los estrictamente necesarios para el mantenimiento de la prestación de los servicios públicos.

- Para las contrataciones temporales o

nombramientos de interinidad realizados por la Administración del Estado, ésta no podrá recurrir a las ETT.

- Se negociará un Acuerdo en la Mesa General, de forma que las plazas de nuevo ingreso se concentrarán en los sectores, funciones y categorías prioritarios. Las Corporaciones Locales podrán sobrepasar el tope del 25% de la tasa de reposición de efectivos de acuerdo con el MAP.

Ley de Contratos del Estado

Para la adjudicación de los concursos de adjudicación de bienes o prestaciones de servicios se incluirá como criterio objetivo el mayor porcentaje de empleo estable de las empresas concurrentes.

Se suprimirá del anteproyecto de Ley de modificación de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas el artículo 198.3, que recoge la posibilidad de adjudicar actividades o servicios de las Administraciones Públicas a una ETT.

PLAN DE INSPECCION

También se acuerda poner en marcha un Plan de inspección y control de la contratación temporal en aquellos casos en que ésta no esté justificada. Dicho Plan será desarrollado por la Inspección de Trabajo y la Tesorería General de la Seguridad Social. ■