

**CIRCULAR INFORMATIVA
DICIEMBRE 22/2006**

CONTRATOS INDEFINIDOS. CONTRATOS TEMPORALES.

Este artículo pretende ser una reflexión sobre el comportamiento humano y de las organizaciones en el mercado de trabajo.

El marco en el que se mueven los agentes sociales y el gobierno acerca de la contratación laboral actual es bajo la filosofía: "Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico. Por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas".

Flexibilidad y seguridad plantean el dilema de equilibrar algo que no se sujeta a normas estrictas con algo que implica la certeza de sus normas.

Hecha la anterior introducción, analizaremos el comportamiento de los individuos y de las organizaciones empresariales, buscando referencias que nos aproximen a estas dos realidades aparentemente contradictorias: Flexibilidad y Seguridad.

Desde la perspectiva del individuo en el grupo, el grupo de trabajo ejerce una influencia fundamental puesto que el ser humano, tanto en su vida profesional como en su vida cotidiana, sólo se puede desarrollar dentro del ámbito laboral, ejerciendo una influencia decisiva sobre su éxito profesional y, sobre su estatus social y su nivel de vida. La vida en el grupo de trabajo resulta principalmente condicionada por el estilo de dirección practicado por el jefe formal, por el jefe del grupo informal y por la estructura de la cadena de mando.

Satisfacer esa necesidad de seguridad es vital para el ser humano y, si la necesidad la equiparamos a motivación, nos movemos por necesidades que queremos satisfacer, por tanto, el comportamiento del individuo, en este sentido, dependerá del tratamiento inteligente del empresario.

Por otro lado, las organizaciones empresariales demandan para su subsistencia lo siguiente:

Competitividad.- Esta necesidad viene dada por el mercado cambiante y la necesidad de disponer de personal más adecuado para cada uno de los trabajos.

Rentabilidad.- Las empresas rentables pueden mantenerse en el mercado y los Recursos Humanos tienen que contribuir a esa rentabilidad.

Calidad.- Derivada de la permanente formación, revisión de métodos, procedimientos y búsqueda de la excelencia en el trabajo.

Cultura.- Es necesario establecer un conjunto de valores, creencias y modos de hacer de una empresa, siempre en continua adaptación.

Estas necesidades empresariales demandan un entorno flexible pero seguro, y así nos encontramos con la reflexión expuesta en el presente artículo, y la respuesta a esta paradoja está en el equilibrio entendido como ecuanimidad, medida y sensatez en los actos. Si no equilibramos esas necesidades personales con las necesidades de las organizaciones no se conseguirá ser competitivo, rentable, excelente, flexible y seguro.

IGUALDAD LABORAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Analizando el Proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva, éste tiene por objeto la igualdad en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural, tanto en la vida privada como pública.

Dispone que todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón del sexo.

El proyecto tiene una especial proyección en materia laboral, en concordancia con las desigualdades tradicionales que por razón de sexo vienen teniendo lugar en ese ámbito.

La filosofía proyectada a través de esta ley es el principio de "igualdad" y "no discriminación" por razón del sexo que lo eleva a la categoría de principio general del Derecho y como tal ha de observarse en la interpretación de las normas jurídicas.

La Ley, considera la "igualdad" entre mujeres y hombres como la "ausencia de toda discriminación" por razón del sexo. Esta equiparación entre igualdad y no discriminación está tomada del Derecho social europeo que suele emplear como sinónimos ambos conceptos.

Se aprecia el manejo de un criterio neutro para considerar la existencia de desigualdades de trato prohibidas derivadas por el hecho de ser mujer u hombre, admitiéndose que puede ser víctima de ellas tanto las personas de sexo femenino como masculino. Este criterio contrasta con la realidad, que enseña que son, con mucho, las mujeres las más afectadas por las desigualdades y discriminaciones.

Hay que señalar que ciertas propuesta igualitarias en orden a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las obligaciones familiares, y una presencia equilibrada de ambos sexos en determinados ámbitos políticos y empresariales, no tienen otro sentido (y no deben ser vistas de otro modo) que el de conseguir un acercamiento de la situación real de la mujer a la más favorable situación que de hecho vienen gozando los hombres.

Debemos entender como discriminación directa cuando una persona es tratada, por razón de sexo, de modo menos favorable que otra en situación comparable (salario inferior de una mujer, del que se abona a un hombre en situación laboral igual) (trato desfavorable a un mujer relacionado con el embarazo o la maternidad).

Según la legislación analizada estaremos ante discriminación indirecta cuando, con apariencia de neutralidad, personas del mismo sexo son tratadas con desventaja frente a otras del otro sexo. La identificación de la discriminación indirecta es, lógicamente, más difícil que la de la directa; para detectar si una medida es discriminatoria, el juez debe comprobar si los datos estadísticos disponibles muestran que un porcentaje considerable de mujeres reúne los requisitos de manera inferior a los hombres.

Sin embargo, no estaremos ante una discriminación indirecta, cuando objetivamente pueda demostrarse con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

En la Ley se incorpora lo dispuesto en la normativa comunitaria y nacional y se acoge la doble modalidad de discriminaciones; Y proponiéndose, como se propone, la modificación de la Ley de Empleo, declarando discriminatoria la oferta de trabajo referida a uno de los sexos, o la basada en el criterio de la fuerza física, salvo que ello constituya requisito profesional esencial y determinante para la actividad, la polémica está servida.