

SEGUNDA REIVINDICACION COMÚN DE LA FEM PARA LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

**Aprobada en la 6ª Conferencia de Política de Negociación Colectiva
celebrada los días 17 y 18 de Noviembre de 2009 en Madrid**

PARA UNOS EMPLEOS MÁS SEGUROS, CONTRA EL TRABAJO PRECARIO

En estas últimas décadas, el trabajo precario ha cogido una amplitud considerable en todos los países de Europa y en todo el mundo. No sólo una elevada tasa de desempleo persiste en numerosos Estados miembro de la UE, sino que asistimos también a una erosión de las formas de empleos clasificadas como "norma", "modelos" o "típicos". Ni que decir que esta evolución hace peligrar y perjudica las oportunidades de los trabajadores de obtener un empleo decente, ya que en este mundo en plena evolución, son las primeras víctimas del sistema y de la crisis económica actual. Pero, obviamente, cuando se perfila la recuperación económica, los empleos precarios serán de nuevo los primeros propuestos, tal vez incluso en peores condiciones que las que conocemos hoy.

Los problemas actuales provienen, en gran parte, directamente de las prácticas de las empresas que, en búsqueda de una mayor flexibilidad, crean unas divisiones del trabajo. A este respecto, un gran número de empresarios han adoptado unas estrategias agresivas encaminadas a externalizar hacia unas empresas de servicios especializadas, los elementos secundarios de su actividad como el mantenimiento, la limpieza, la administración, la programación informática y, cada vez más, las actividades de I+D. En paralelo, estas estrategias van cada vez más acompañadas del recurso a distintas formas de contratos de trabajo precarios y ETT, a menudo capaces de proporcionar puntualmente una mano de obra barata.

En estos últimos años, en toda Europa, los sindicatos no dejaron de enfrentarse a los intentos de los empresarios de erosionar los derechos de los trabajadores buscando una mayor flexibilidad. Este comportamiento ha generado un mercado laboral menos reglamentado, más vulnerable y más inestable, propicio al desarrollo de desigualdades. Gobiernos y empresarios afirman que la flexibilidad constituye una oportunidad para el empleo, pero

por regla general al obviar/olvidar los aspectos vinculados a la seguridad y al derecho del trabajo se crea más empleo precario. La crisis económica actual, causada por la crisis de los mercados financieros, una vez más lo ha demostrado: el Banco Central Europeo, seguido por numerosos Gobiernos, ha visto en la crisis una oportunidad de reactivar el debate en su versión de flexiguridad.

Sin cesar se pide a los trabajadores ser más flexibles, aceptar cambios rápidos en la organización de su trabajo, adaptarse cada vez más a la prolongación de las horas de trabajo, aceptar unos contratos menos seguros, aceptar contratos temporales, aceptar contratos garantizando menos derechos, sin igualdad de trato, y lo más barato posible... En otras palabras, se les pide negar el equilibrio vital inherente al concepto inicial de flexiguridad, reclamando más flexibilidad reduciendo al mismo tiempo la seguridad de los trabajadores. Incrementa no sólo la inseguridad de los trabajadores sino también, en una misma medida, el estrés vinculado al trabajo y, por lo tanto, obstaculiza el respeto de las exigencias en materia de salud y seguridad. Además, debido a esta evolución, es cada vez más difícil encontrar un equilibrio justo y sano entre vida laboral y vida privada. El tema de género es un aspecto principal del trabajo precario. De hecho, un factor esencial del trabajo precario reside en que las mujeres, los jóvenes, los emigrantes - los grupos de trabajadores especialmente vulnerables - se ven excesivamente representados.

Además del impacto directo en la vida y el bienestar de los trabajadores, esta evolución implica también otra repercusión negativa: las formas precarias de empleo y la transferencia de algunas tareas hacia la subcontratación minan frecuentemente los convenios colectivos y el Modelo social europeo.

La FEM considera claramente que los contratos de duración indeterminada con un empresario constituyen la forma de reglamentación contractual más segura, como lo estipulan por otra parte los convenios de la OIT. Reconocemos sin embargo que el trabajo precario puede aparecer en un amplio abanico de situaciones.

Por "trabajo precario" o un empleo precario, se entiende en realidad un trabajo que no ofrece una seguridad suficiente para acceder o mantenerse en un nivel de vida aceptable en la sociedad en general. Crea un sentimiento de inestabilidad, de inseguridad ante un futuro dudoso. El empleo precario es una problemática muy extensa. La forma en que se experimenta, se vive y se percibe, es muy personal. Depende no solo directamente de la situación profesional en la fábrica, de la empresa (tipo de contrato concedido, condiciones salariales, información puesta a disposición,...) sino también de la posición personal en la sociedad en el sentido amplio (en qué medida el trabajo es reconocido, respetado, considerado...).

En cualquier caso, unos empleos pueden siempre darse por precarios si son empleos que (no) ofrecen:

- una seguridad (de empleo) escasa o nula

- un salario bajo o no garantizado
- un acceso nulo o insuficiente a la seguridad social (en materia de pensión, de seguro enfermedad, de subsidio de desempleo)
- ningún control sobre el proceso de trabajo, vinculado a la presencia o ausencia de sindicatos, vinculado al control de las condiciones de trabajo, salarios y ritmos de trabajo
- ninguna protección contra los despidos
- ningún acceso a la formación profesional
- no hay perspectivas de carrera
- poco o nada de salud y seguridad en el lugar de trabajo
- ninguna protección jurídica o contractual
- ninguna representación sindical

Es prácticamente imposible citar todas las nuevas formas de relaciones contractuales creadas en estos últimos años, simplemente porque son demasiado numerosas y porque los empresarios y los Gobiernos se muestran muy creativos cuando se trata de desarrollar nuevas formas de contratos de trabajo. El factor determinante reside en el hecho de que los sistemas de protección vinculados a los contratos de duración indeterminada normales son parcial o totalmente suprimidos.

Todas estas formas de empleo tienen en común una derivación de una relación laboral normal (contrato a jornada completa de duración indeterminada con un único empresario), pero no deben ser siempre consideradas como precarios en la medida en que una legislación y/o convenios colectivos de calidad pueden aumentar la seguridad de estas formas contractuales.

A este respecto, la FEM, en estrecha cooperación con la FITIM, ya organizó una jornada de acción mundial contra el trabajo precario el 7 de octubre de 2008 y tiene la firme intención de proseguir sus actividades en este campo.

La FEM y sus afiliados deciden por lo tanto, y de acuerdo con la decisión del Congreso de Lisboa de junio de 2007, de iniciar una segunda reivindicación común de la FEM en el marco de las próximas rondas de negociaciones colectivas, sobre el tema “para empleos más seguros - contra el trabajo precario”.

No obstante, no podemos descuidar los aspectos jurídicos estrechamente vinculados al empleo precario. No es posible solucionar todo a través de los convenios colectivos. Esta es la razón por la que nuestra segunda reivindicación común es una extensión de la campaña más amplia llevada a cabo por la FEM/FITIM contra el trabajo precario.

Esta segunda reivindicación común debe aplicarse dentro de los distintos países en cumplimiento de las prioridades nacionales en la materia, unas tradiciones y métodos nacionales en materia de negociaciones colectivas, y puede pues también incluir distintos elementos que son función de la situación en los distintos países. Proporcionamos sin embargo una lista no exhaustiva de posibles puntos de acción:

TRABAJO TEMPORAL

El trabajo temporal representa una parte cada vez más importante de la mano de obra en la industria, y no cabe duda de que la industria metalúrgica es, con mucho, el primer usuario de este tipo de trabajo en Europa. El recurso a trabajadores temporales sólo debería ser, en la empresa usuaria, una solución temporal para corregir situaciones de empleo específicas, y no debe convertirse en una relación laboral normal. Una atención muy especial debe también prestarse al hecho de que los empresarios utilizan cada vez más a menudo el trabajo temporal para sustituir y/o prolongar al período de prueba normal de un contrato de duración indeterminada.

Por lo tanto, un primer elemento importante para los sindicatos sería obtener una aplicación de la Directiva sobre el trabajo temporal de tal modo que garantizara una plena igualdad de trato entre trabajadores temporales y trabajadores comparables en las empresas en cuestión, sin excepciones y sin períodos de espera en términos de igualdad de trato. Algunos otros elementos específicos posibles:

- Garantizar el pleno acceso a todas las ventajas existentes en las empresas usuarias, por medio de disposiciones que deben preverse en las empresas usuarias y/o las ETT;
- Garantizar el acceso y la información de todas las reglamentaciones en materia de salud y seguridad dentro de la empresa usuaria, incluido el acceso a todos los equipamientos y a todas las formaciones en materia de salud y seguridad proporcionadas por la empresa usuaria;
- Garantizar el acceso y el derecho a la formación individual;
- Cuando las normas y las reglamentaciones no prevén una igualdad de trato en materia de salarios u otros, negociar convenios colectivos al nivel sectorial o de la agencia;
- Limitar el recurso al trabajo temporal, por ejemplo, prever límites máximos relativos a su utilización, prever razones específicas justificando su utilización (picos estacionales, picos de actividades,...), excluir algunos sectores,....;
- Excluir la posibilidad para los empresarios de recurrir al trabajo temporal en una empresa usuaria en huelga

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Al origen, los contratos de duración determinada se utilizaron de una manera muy similar al trabajo temporal, como contratos de sustitución o como soluciones temporales en caso de aumento de la producción, con la diferencia de que el contrato se firmaba directamente con la empresa usuaria. Recientemente, estos contratos se utilizan cada vez más aunque en su origen no era este el objetivo: los trabajadores tienen unos contratos de duración determinada en vez de contratos de duración indeterminada. Y en realidad, los contratos de duración determinada se utilizan también cada vez más para sustituir o alargar el período de prueba normal de un

trabajador. El principio básico debería ser, aquí también, la plena igualdad de trato con los otros trabajadores de la empresa. Entre los otros elementos se pueden incluir:

- Limitar el número de contratos de duración determinada consecutivos en una única empresa;
- Fijar un límite máximo relativo a la cantidad de contratos de duración determinada en una empresa;
- Proporcionar el pleno acceso a todas las ventajas ofrecidas por la empresa;
- Limitar las razones de uso de este tipo de contratos, por ejemplo el trabajo estacional o los picos temporales;
- Garantizar una transición posible hacia un contrato de duración indeterminada

FALSOS AUTÓNOMOS DEPENDIENTES

El recurso a contratos con falsos autónomos dependientes se ha incrementado considerablemente. Los empresarios afirman a veces - erróneamente - que este método es similar a la externalización y/o a la subcontratación. La FEM rechaza completamente todos los contratos para falsos autónomos dependientes, la diferencia principal siendo por supuesto que estos trabajadores, supuestamente independientes, trabajan en realidad bajo la supervisión y el control directo de la empresa.

- Cuando la ley, las reglamentaciones y/o los acuerdos aún no lo recogen, deberíamos negociar una definición clara del trabajo independiente, opuesta al falso autónomo dependiente: el "trabajo bajo supervisión" debería, en todos los casos, ser considerado como inscrito en el marco de un contrato de trabajo normal y no de un contrato para independiente;
- Excluir o limitar el recurso a los contratos para falsos autónomos dependientes;
- Limitar las razones de recurrir a este tipo de contratos

CONTRATOS POR OBRAS Y SERVICIOS

Los contratos por obras y servicios se refieren a una tarea que el trabajador efectuará pero con una determinada remuneración. A menudo, estos contratos no contienen ninguna disposición sobre el tiempo de trabajo, las condiciones de trabajo... y la seguridad social. Las reivindicaciones sindicales podrían referirse a:

- Unas disposiciones que clarifiquen los tipos de obras y servicios que puedan ser objeto de tales contratos;

- Unas descripciones claras de las obras y servicios, no sólo sobre los aspectos técnicos sino también sobre las condiciones sociales y de trabajo;
- Si se trata de verdad de actividades independientes, el contrato debe describir claramente las responsabilidades y los deberes de ambas partes, así como la remuneración prevista;
- Si el contrato no se efectúa realmente sobre una base independiente: prever una posible transferencia hacia un contrato de duración indeterminada, con un plazo convenido;
- Estipular una cláusula sobre el tiempo de trabajo normal;
- Garantizar el acceso a la seguridad social

CONTRATOS CERO HORA

No confundir con el tradicional trabajo de guardia existente en la industria metalúrgica en las instalaciones de reparación y mantenimiento, que consiste en pedir a los trabajadores con contrato de duración indeterminada estar disponibles, pero con compensación, fuera de las horas de trabajo normales (tardes, noches, fines de semana) para intervenciones urgentes. Los contratos "cero hora" constituyen una nueva evolución, fuera del campo del trabajo de guardia tradicional, donde el trabajador está disponible sobre demanda, si y cuando la empresa le necesita, el trabajador solo cobra las horas para las que ha sido solicitado. En algunos países, esta práctica se llama el trabajo temporal o el contrato temporal. Las reivindicaciones sindicales podrían incluir:

- El rechazo de los contratos "cero hora";
- Solicitar unos acuerdos claros relativos al trabajo de guardia tradicional, definiendo claramente su forma de pago, los métodos de recuperación, los aspectos vinculados al tiempo de trabajo...

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Ciertamente, el trabajo a tiempo parcial no debe ser considerado como tal, como trabajo precario, sin embargo convendría, en algunos casos, estar más atento y prever una seguridad (de empleo) suficiente y garantizar la independencia económica. Por ejemplo, en determinados países, los trabajadores a tiempo parcial sólo tienen la seguridad social si su contrato estipula un número mínimo de horas de trabajo. Por otra parte, el trabajo a tiempo parcial debe, en todos los casos, ser voluntario por naturaleza; la igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial es extremadamente importante en la medida en que a menudo se les obvian en relación a la formación y perspectivas de desarrollo de los conocimientos.

- Como sindicatos, debemos fomentar el aspecto voluntario del trabajo a tiempo parcial. A menudo, nuestros afiliados se encuentran interesados por el trabajo a tiempo parcial;

- Los convenios podrían prever el acceso en el trabajo a tiempo parcial a petición del trabajador: derecho individual;
- Los empleos a tiempo parcial deben siempre garantizar el pleno acceso a la seguridad social;
- Garantizar la igualdad de acceso a las instalaciones y a las posibilidades de formación;
- Garantizar la igualdad de las perspectivas de desarrollo de los conocimientos para los trabajadores a tiempo parcial;
- Incluir una posibilidad de volver de nuevo hacia un contrato a tiempo completo

SUBCONTRATACIÓN/EXTERNALIZACIÓN

En la mayoría de las grandes empresas en Europa, se está practicando cada vez más la subcontratación o la externalización de una parte de la producción. La relación económica, entre la casa matriz o principal y las filiales o empresas que subcontratan, crea un riesgo de precariedad para todas las empresas situadas más abajo de la cadena. Se trata de una estrategia de pantalla que tiene por objeto desplazar una parte de la responsabilidad económica - y social - hacia abajo de la cadena, entre casa matriz y subcontratas. Son los trabajadores que sufren generalmente de las repercusiones negativas de esta práctica, puesto que da lugar a problemas específicos tanto para los trabajadores de la casa matriz como para los que heredan los empleos externalizados o subcontratados, incluida una precarización de los empleos en cuestión. Las reivindicaciones sindicales sobre reglamentación en este ámbito incluyen:

- Responsabilidad común y múltiple de los copropietarios de las empresas
- Convenios sobre la igualdad de trato relativo a los salarios, condiciones de trabajo, formación y las perspectivas de desarrollo de los conocimientos para los trabajadores en actividades externalizadas o en filiales
- Cláusulas sociales normales en los convenios colectivos de la casa matriz, estipulando normas claras para la filial o los subcontratistas;
- Incluir una serie de reglamentaciones y normas mínimas relativas a las actividades externalizadas o subcontratadas;
- Necesidad de obtener el acuerdo previo de los sindicatos/comités de empresa sobre posibles actividades externalizadas o subcontratadas;
- Prever el control de los sindicatos/de los comités de empresa sobre las actividades externalizadas o subcontratadas;
- Prever la posibilidad de convenios colectivos conjuntos para el conjunto de la cadena de actividades;
- Prever un código de buena conducta para los subcontratistas

ACUERDO DE NO SOLICITACIÓN/ACUERDO DE NO COMPETENCIA

Un acuerdo de no solicitud es un arreglo entre dos empresas en virtud del cual cada una de ellas se compromete a no contratar personal en la otra empresa. Un acuerdo de no solicitud forma a menudo parte integrante de un acuerdo marco o de un contrato celebrado con una empresa socio prestador de servicios. Una cláusula de no solicitud puede, por ejemplo, formularse del siguiente modo: *“Las partes no pueden emplear o pretender emplear a trabajadores de la otra parte durante un período de 12 meses según el término del presente contrato.”*

Sucede que este tipo de contratos esté celebrado a espaldas de los trabajadores, situación que implica que ninguna compensación se conceda a los trabajadores afectados por el contrato.

Un acuerdo de no competencia es un acuerdo y/o cláusula en el contrato de trabajo individual que prohíbe al empleado trabajar para otra empresa en el mismo sector de actividad durante un período específico.

Las reivindicaciones sindicales destinadas a regular este ámbito podrían incluir:

- Una prohibición total de los acuerdos de no solicitud;
- So pena de incapacidad, la co-firma de tal acuerdo por los trabajadores interesados;
- Una limitación de las cláusulas de no competencia en los contratos de trabajo individuales;
- Un límite máximo de la duración y del campo de las cláusulas de no competencia

SEGURIDAD DEL EMPLEO PARA LOS CONTRATOS DE DURACIÓN INDETERMINADA

En la mayoría de los casos, son los contratos de duración indeterminada que, en las empresas, se enfrentan a una competencia cada vez más fuerte por parte de los contratos más atípicos. Eso significa que incluso los contratos de duración indeterminada pueden terminar por convertirse en cada vez más precarios, al menos cuando se les ponen bajo presión o se sustituyen por otros contratos.

- Promover los contratos de duración indeterminada como contratos normales en nuestra industria;

- Mejorar las cláusulas relativas a los despidos, incluso, por ejemplo, la mejora o la prolongación de los períodos de preaviso;
- Prever, en los convenios colectivos, cláusulas relativas a la seguridad del empleo en general;
- Prever formaciones destinadas a reforzar el desarrollo de los conocimientos;
- Incluir perspectivas internas del desarrollo de los conocimientos;