

PREÁMBULO: POR UNA ACCIÓN SINDICAL PERMANENTE CONTRA LA TEMPORALIDAD

Nuestro compromiso en luchar contra la precariedad lo hemos explicitado en numerosas ocasiones. Este documento contiene un análisis de la temporalidad (elemento estructural para que la precariedad avance) y plantea unas líneas de trabajo concretas. Unas líneas de trabajo con un protagonismo determinante de la Sección Sindical.

La precariedad tiene cara y ojos y hemos decidido que sea una prioridad en nuestra acción sindical. Para ese trabajo es imprescindible el compromiso militante; es imprescindible la colaboración y sintonía del conjunto de las estructuras del sindicato.

La patronal, como sabemos, hace de la precariedad un elemento central para mejorar su cuenta de resultados. Sabe que cuenta con la colaboración de Gobiernos y con la claudicante posición de algunas organizaciones sindicales. La patronal no quiere cuestionar la precariedad, ni siquiera hablar de ella, porque las cosas le van bien como están. A la patronal hay que obligarle a hablar de lo que no quiere. Ese es nuestro papel como organización sindical.

Para lo que tenemos que hacer contamos con la gente con trabajo precario, gente que forma parte de nuestro proyecto, y con la solidaridad del conjunto del sindicato. Esta solidaridad es el elemento que define un sindicato de clase.

EL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN: UN DOBLE NEGOCIO PARA LOS EMPRESARIOS

Nadie discute que una buena parte de la contratación temporal es fraudulenta. Los empresarios, que la extienden de manera voluntaria, son conscientes de que con ella obtienen ventajas de dos maneras:

- 1.^a Logran la contención de los costes salariales y el aumento de los beneficios empresariales. La temporalidad es usada para disciplinar la reivindicación y para imponer a las personas temporales peores condiciones de trabajo.
- 2.^a La propia extensión de la temporalidad (no ha bajado del 30%) se esgrime como argumento para justificar reforma tras reforma. El proceso de reformas de los últimos años conforma lo que podríamos llamar una "reforma interminable" del mercado laboral. Es una espiral perversa que beneficia a la patronal.

En Madrid se han iniciado las conversaciones para una nueva reforma del mercado de trabajo. Estudiados los documentos a los que hemos tenido acceso, podemos decir que nos encontramos ante una situación similar a la del año 1997, en la que CC.OO y UGT cerraron con la CEOE (entonces fue el PP el que le dio curso legal) los siguientes acuerdos:

- La creación de otro tipo de contrato, llamado "para el fomento de la contratación indefinida", para determinados colectivos (que luego se ha ido ampliando a más) con una menor indemnización por despido: 33 días por año y 24 mensualidades de tope, en vez de 45 días por año y tope de 42 mensualidades.

- Se ampliaron las causas de despido objetivo que, como se sabe, tienen una indemnización sensiblemente inferior.

El objetivo esencial de la patronal en aquella reforma era facilitar y abaratar el despido; y lo lograron. Por el contrario la reducción de la contratación temporal (el “gran objetivo” de la reforma) ha sido inapreciable.

Además, el denominado contrato “indefinido” (con fuertes bonificaciones y subvenciones públicas) ha funcionado en muchas ocasiones como si de un contrato temporal se tratara: en cuanto se han cumplido los dos años (tiempo al que se unen las bonificaciones y subvenciones) la supervivencia de esos contratos se ve fuertemente reducida.

En nuestra opinión, en la actualidad (abril-2005) nos volvemos a encontrar en una situación similar: con una patronal codiciosa que persigue los mismos objetivos (abaratar el despido, romper la causalidad en la contratación temporal y que se les mejore el tratamiento fiscal a las rentas de capital y de las cotizaciones a la Seguridad Social) y con unos sindicatos –CC.OO y UGT- que, desmobilizados, han aceptado como objetivos comunes de las partes negociadoras los valores empresariales de competitividad y productividad.

2 EL CONTENIDO PREVISIBLE DE LAS SIGUIENTES REFORMAS: LOS "EXPERTOS" ABREN EL CAMINO

Del Informe elaborado por la Comisión de Expertos que constituyeron entre CC.OO, UGT, la CEOE y la CEPYME con el Gobierno español para abordar esta reforma, se pueden apuntar algunas conclusiones que nos indican hacia donde se quiere orientar las reformas:

La base ideológica general que preside el Informe es bastante sencilla: "es necesaria la adaptación permanente del mercado de trabajo a las necesidades que imponga la competencia".

Parten de una premisa: dicen que habrá más contratación indefinida...

- *Si hay más flexibilidad interna y externa.*
 - *Movilidad funcional y geográfica.*
 - *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*
 - *Flexibilidad en la distribución y ordenación de la jornada.*
 - *Aumentar los períodos de prueba.*
- *Si se facilita y abarata el despido.*
 - *Ampliar causas para los despidos objetivos.*
 - *Eliminar el control judicial.*
 - *Reducir indemnizaciones.*
- *Si los salarios se adaptan a las circunstancias cambiantes.*

- Aunque sin citarla expresamente, se sugiere eliminar la ultraactividad de los convenios colectivos (derogar las condiciones del convenio cuando termine su vigencia).

Los expertos reconocen que la subcontratación no crea empleo, sino lo desplaza de las empresas principales y que las empresas de servicio (que han tenido un gran auge desde el año 2000) están realizando una competencia desleal a las ETTs.

Sobre las fórmulas de contratación hablan de la "necesidad de una nueva figura contractual, intermedia por así decirlo entre los tradicionales contratos indefinidos y los temporales". Parece que están hablando del llamado por la patronal "contrato estable": un contrato que no precisa causa para ser rescindido y con una indemnización tasada y muy reducida.

Reconocen que tras el restablecimiento legal del principio de causalidad en los contratos temporales, ha aumentado su utilización:

- *Obra o Servicio: Casi el 40% del total.*
- *Eventual: Casi el 50% del total.*

La explicación está en el tremendo fraude existente en estos contratos temporales "con causa", un fraude al que los expertos prefieren llamar "contratación inadecuada".

Apuntan la necesidad de reformar la Negociación Colectiva para "hacerla más ágil y sensible al entorno económico y competitivo de las empresas".

Y terminan por reconocer que los salarios se han comportado con "moderación" y que la temporalidad "deprime el nivel general de los salarios".

3 ACCIÓN SINDICAL CONTRA LA TEMPORALIDAD: EL PAPEL DE LA SECCIÓN SINDICAL

Sabemos por experiencia qué nos depara el modelo de “diálogo social” al que hemos hecho referencia. No estamos ahí.

Nuestro reto es el de llevar a la práctica cada vez con mayor eficacia la lucha contra los factores que precarizan el empleo; entre ellos la temporalidad, como factor fundamental de precariedad y discriminación.

Una acción sindical permanente que aborde:

- Planteamientos muy exigentes en la negociación colectiva sobre la precariedad en su conjunto y en particular sobre el fraude de ley en la contratación:
 - Conversión en fijos de eventuales.
 - Plantear en los convenios y pactos el establecimiento de la readmisión forzosa en caso de despido improcedente.
 - Exigencia en las Administraciones Públicas del incremento de plantillas estables en los servicios públicos, así como de la estabilidad del personal eventual o interino.
 - Exigencia en los contratos de relevo de la fijeza del relevista para evitar la amortización de puestos de trabajo y la concatenación de contratos de relevo con la misma persona como relevista.
 - Insistir en la reducción de jornada hacia las 35 horas con compromisos de empleo. La incorporación de colectivos precarios ha elevado las horas medias de trabajo.

- Eliminación de discriminaciones salariales, no aceptando ninguna en la negociación de los convenios.
- Extensión a las subcontratas de la misma política reivindicativa de las empresas principales. Implicación activa de la Sección Sindical de la empresa principal en la acción sindical que tenga como objetivo la mejora de las condiciones de trabajo en las subcontratadas.
- Exigir a la Administración Laboral la persecución del fraude:
 - Denunciar a la Inspección de Trabajo toda la contratación en fraude de ley.
 - * La casuística de fraude de ley en la contratación es muy amplia, afectando fundamentalmente a los contratos de “obra o servicios determinado”, al “eventual por circunstancias de la producción” y al de “interinidad”.
 - Denunciar la utilización de las ETTs para la cobertura de puestos de trabajo estructurales.
 - * Las ETTs solo pueden contratar temporalmente en los mismos casos en que lo pueda hacer la empresa cuando contrata directamente.
 - Denunciar ante el mismo organismo la utilización de la “cesión ilegal de mano de obra” camuflada bajo la cortina de la subcontratación.
 - Instar a la Autoridad Laboral a que presente ante los Juzgados de lo Social demandas de oficio que exijan la fijeza del personal contratado en fraude de ley.
 - Exigir la puesta en marcha de medidas que obliguen a la patronal a cumplir la ley. Denunciar, en su caso, la connivencia de la Administración con el fraude.

Nuestras Secciones Sindicales pueden y deben abordar este trabajo con rigor. En la negociación colectiva y fuera de ella. La acción sindical contra la precariedad, contra el fraude en la contratación

tiene que ser permanente para evitar que la patronal administre el empleo de manera unilateral.

Hay que recordar que la existencia de un convenio colectivo vigente, en ningún caso legaliza el fraude de ley en la contratación. Es decir, aunque la empresa cumpla el convenio –por ejemplo, haciendo fijos el número de contratados temporales que fija el convenio– si existe contratación fraudulenta ésta nunca se ve legalizada por el hecho de que el convenio esté firmado. La acción sindical contra el fraude no termina cuando se firma un convenio o pacto.

El modelo de ELA tiene como objeto central de su acción sindical el reparto de la riqueza. Los datos de los últimos diez años nos indican que en coyuntura económica de crecimiento el reparto de la riqueza generada ha sido más injusto. Sin duda, eso se debe a la extensión de la temporalidad, la precariedad, la discriminación y la subcontratación. Abordar el reparto de la riqueza es luchar contra la precariedad.

Hay que trabajar en las Secciones Sindicales con el objetivo de desarrollar una acción sindical permanente. Un trabajo militante que coloque a nuestra organización, desde el compromiso con las personas afectadas, como un instrumento cada vez más eficaz para mejorar sus condiciones de trabajo. Se trata de perfeccionar y generalizar este trabajo. Se trata, de que nuestras Secciones Sindicales ganen terreno en la lucha contra la precariedad. Podemos hacer más y vamos a hacer todo lo posible para conseguirlo.

4 PUNTOS DE PARTIDA RESPECTO AL PROBLEMA DE LA TEMPORALIDAD

La temporalidad es uno de los elementos estructurales de lo que conocemos como precariedad. Para entender la dimensión del problema de la temporalidad hay que tener en cuenta algunos elementos:

1. Que la temporalidad es un instrumento utilizado para rebajar las condiciones de trabajo. No es, por tanto, una cuestión académica ni neutra. Su generalización busca mejorar la tasa de ganancia empresarial y debilitar las posiciones sindicales. Los propios “expertos” reconocen que la temporalidad ha contribuido a bajar los salarios; directamente, los del personal temporal e, indirectamente, los del resto.
2. Las leyes en la materia son competencia estatal. La CAPV y Navarra no tienen competencias normativas laborales. Salta a la vista la radical insuficiencia de los instrumentos legales de las instituciones propias para hacer frente, desde Hego Euskal Herria, a problemas fundamentales del mundo del trabajo.
3. Las leyes sobre la contratación dieron un giro a principios de los años 90 para volver a exigir para la contratación temporal el principio de causalidad (es decir, que para contratar temporalmente la causa del contrato tuviese que ser temporal). Este principio se había perdido como consecuencia de diversas normas de los 80. Todos los datos estadísticos y la realidad que conocemos nos indican que el cambio legal no ha mejorado la situación, algo que se explica por el tremendo fraude existente en la contratación temporal.

- También debemos hacer crítica y autocrítica de la utilización que en algunos casos se ha hecho de la negociación colectiva, para ampliar los periodos de contratación eventual, desnaturalizar la definición de "obra o servicio determinado", etc...
- La incipiente regulación a que fueron sometidas las ETTs ha sido burlada a través de las empresas de servicio. Esa decisión patronal se ha visto además favorecida por una interpretación jurisprudencial que ha ido mucho más allá de lo que la propia ley preveía respecto de la utilización de la temporalidad en ese tipo de empresas.
- En nuestra opinión el inapreciable efecto de la vuelta a la causalidad en la contratación temporal tiene mucho que ver con el hecho de que esa reforma se ha hecho cuando existían altas tasas de temporalidad. La patronal ha gestionado la nueva regulación en posición de claro privilegio:
 - * jugando con la amenaza de pérdida del empleo.
 - * sabiendo que la reclamación contra el fraude no iba a impedir el despido.
 - * sabiendo, también, que no hay medidas administrativas y judiciales eficaces para disuadir de esas prácticas de fraude.

Todo ello explica lo que ha sucedido. La eficacia práctica del Artículo 15,3 del Estatuto de los Trabajadores, que presume como concertados por tiempo indefinido los contratos temporales en fraude de ley, se ha demostrado nula. Que en un despido improcedente cuando la contratación es fraudulenta no esté establecida la sanción de nulidad es un claro apoyo a la patronal que ha convertido en normal el fraude de ley en la contratación temporal.

4. Ante esa situación (fraude de ley generalizado) la Administración Laboral no ha impulsado las acciones que tiene a su disposición. La inspección realizada a las empresas por esta materia en insignificante y las hipotéticas sanciones una invitación a

seguir defraudando. La decisión empresarial de continuar con esa práctica no es discutida desde los poderes públicos.

- La propia Inspección de Trabajo señala con reiteración el hecho de que cuentan con pocos medios, que las multas son ridículas, y que esta situación anima al fraude.
5. Los impresionantes datos de temporalidad en términos absolutos (insistimos que en fraude de ley en una buena parte), y en términos comparativos con la UE, han servido de justificación a algunas organizaciones sindicales, a la patronal y al Gobierno para dar facilidades para despedir (ampliar las causas del despido objetivo, reducir las indemnizaciones, etc...) y para aumentar la flexibilidad laboral.
- Debe ser tenido en cuenta para valorar el contenido global de esas reformas, el uso que se ha hecho desde los poderes públicos de las bonificaciones y subvenciones y los nulos efectos prácticos de tales políticas.
 - Tanto la Administración de la CAPV como la de Navarra han realizado una política seguidista en esta materia, añadiendo subvenciones para determinadas contrataciones.
6. El balance de estas reformas ha sido del más absoluto fracaso ya que el porcentaje de temporalidad no ha bajado del 30%. Todo indica que la patronal actúa sobre la temporalidad como si la legislación no hubiese cambiado.

En nuestra opinión, el fraude se concentra en las siguientes modalidades contractuales que abarcan el 97% de la contratación temporal total:

- Obra o servicio determinado.
- Eventual por circunstancias de la producción.
- Interinidad, que experimentó un elevado crecimiento en los últimos tiempos sobre todo para las mujeres, entre otras cosas, porque es la única de las tres que no tiene establecida indemnización al finalizar el contrato.

- De esta forma en el 2004 en Hego Euskal Herria se registraron 928.783 contratos temporales, el 92,5% del total de contratos registrados.
- Los contratos eventuales por circunstancias de la producción, el de obra o servicio determinado y el de interinidad supusieron el 96,9% del total de los contratos temporales.
- * Desde 1992 la evolución de la contratación se ha caracterizado por:
 - Un fuerte aumento de los contratos que se registran. El 2004 su número triplicó el de 1992. Este hecho está relacionado directamente con la rotación en el empleo temporal como consecuencia del fraude en la contratación.
 - El aumento del peso del contrato eventual por circunstancias de la producción, por interinidad y por obra o servicio determinado. Se ha traspasado a estos tipos de contrato, de manera irregular, la contratación, para que siga siendo temporal. Estos tipos de contrato representan el 89% del total de los contratos, frente al 60% que suponían en 1992.

7. Desde nuestro punto de vista, el que no existan denuncias individuales generalizadas sobre el fraude en la contratación se debe al hecho de que estas denuncias no alcanzan el resultado que cabría esperar: la continuidad laboral como contratado indefinido. La sanción para la empresa, en el mejor de los casos, es una indemnización tasada.

Se da la paradoja de que quien recibe la mayor sanción no es el empresario que defrauda sino el trabajador víctima del fraude, que termina en la calle, a pesar de que los jueces estimen que no se trata de la finalización de un contrato temporal sino de un despido. Es una burla sistemática por la que, una vez despedido quien quién reclamó, es sustituido por otra persona, por supuesto, con contrato temporal.

Por eso para ELA cualquier reforma que quiera reducir la temporalidad debe empezar por establecer que la sanción por despido en el caso de contratación fraudulenta sea de nulidad.

8. En la actualidad el debate que interesa a la patronal sigue siendo el mismo: volver a condicionar la nueva reforma bajo los mismos parámetros. La patronal, con el argumento de la temporalidad que ella misma provoca, busca la apertura legal a la contratación sin causa para así facilitar la flexibilidad. La interna (distribución de jornada, flexibilidad horaria, movilidad funcional y geográfica, etc...) y la externa (con unos procedimientos de despido que sean más baratos y automáticos y con contratos que puedan rescindirse sin causa); además, claro está, de que se le reduzcan las cotizaciones a la Seguridad Social.
9. La patronal sabe que la "temporalidad" es una de las grandes ventajas con que cuenta. La patronal utiliza inteligentemente la temporalidad incluso en los procesos de negociación: es un elemento de división entre los trabajadores/as y un factor de reducción de coste salarial y de flexibilidad laboral. La contratación temporal ha servido para reducir espectacularmente el peso de los costes laborales sobre el valor de la producción de las empresas, con el consiguiente incremento del peso de los beneficios. Así, desde 1993:
 - En 1993 los gastos de personal totales representaban un 25,3% del valor de producción, mientras que 9 años más tarde se ha reducido a un 17,79%. Es decir, el peso de los costes laborales se ha reducido un tercio aproximadamente.
 - Los beneficios brutos han pasado del 2,55% del valor de la producción en 1993 al 7,73% en el 2002.
10. Este problema afecta a un colectivo de personas muy importante. Los datos del Censo del Mercado de Trabajo, referidos a la CAPV y para el 2003, nos permiten extraer las siguientes conclusiones:
 - La Tasa de Temporalidad es del 28,9% de la población asalariada, destacando el sector de la construcción (46,2%) y el de

los servicios privados (32,7%). También esta tasa es alta en el Sector Público (23,8%) y en la Industria (20,9%). La media de la Unión Europea es el 12,8%.

- La temporalidad en las mujeres es muy superior a la de los hombres. En concreto, la Tasa de Temporalidad entre las mujeres es del 34,5%, 11,4 puntos más que entre los hombres.
- La temporalidad afecta de manera especial a las personas jóvenes. Para quienes tienen menos de 25 años la Tasa de Temporalidad es del 63,7% (64,9% en las mujeres y 63,4% entre los hombres). En el colectivo de 25 a 34 años la tasa es del 40,2% (37,6% en los hombres y 42,9% entre las mujeres).
- * Estamos convencidos de que hay mucho margen para mejorar de manera apreciable esta situación. Se debe resaltar que la temporalidad sin causa fue establecida en coyunturas de recesión. Tras diez años de crecimiento económico como los que hemos pasado nada justifica, salvo la clara negativa patronal y los apoyos políticos y de CC.OO y UGT que recibe, el que esta situación no cambie.

CONCLUSIÓN:

Nuestro reto como organización sindical es el de mejorar la efectividad de nuestra acción sindical con un objetivo muy claro: negociar con la patronal desde una posición de fuerza y constituirnos en una herramienta cada vez más útil para quienes sufren la precariedad. Ese objetivo solo puede realizarse si desde cada empresa, desde cada Sección Sindical, desde los y las militantes de ELA, damos prioridad a los contenidos relacionados con la contratación fija y la no discriminación.

El ámbito más específico y eficaz de trabajo sindical para combatir la precariedad es el de la empresa. Tenemos que combinar en el trabajo de la Sección Sindical varias cosas: la cercanía del sindicato con esos problemas, la capacidad de propuesta de nuestra organización, el compromiso militante, el liderazgo en la práctica de ELA y la mejora de nuestra relación de fuerzas como elemento dinamizador y de lucha. Para ELA es evidente que el impacto real de las pretensiones patronales varía en la medida en que el sindicalismo tenga la opción de movilizar sus recursos.

La patronal –pública y privada– tiene decidido seguir aprovechándose de las ventajas que le brinda la precariedad. Sólo se le puede obligar a cambiar desde posiciones sindicales sólidas y desde la denuncia social sobre la naturaleza, los objetivos y las consecuencias de la precariedad. La precariedad no puede resultar indiferente si reforzamos la perspectiva y los valores de solidaridad de clase.

Podemos y debemos ver la precariedad como un campo preferente de trabajo sindical. Eso es precisamente lo que hemos decidido cuando hemos dicho que le vamos a hacer frente: hemos decidido tener nuestra propia agenda de intereses y defender nuestros propios valores.

Para ELA dar prioridad a la lucha contra la precariedad supone que nuestra militancia sea, en la práctica, el referente en las empresas de las personas sometidas a esa dura realidad. Eso es lo que se espera de nuestro sindicato.

ELA

Abril 2005