

CC.OO.

**APORTACIONES AL DEBATE
ABIERTO CON EL LIBRO VERDE
DE LA COMISION EUROPEA
"MODERNIZAR EL DERECHO
LABORAL PARA AFRONTAR
LOS RETOS DEL SIGLO XXI"**

Diciembre, 2006

Introducción

La Comisión Europea ha presentado un Libro Verde que se llama "Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI". Su finalidad es plantear un debate público en la UE (Estados miembros, interlocutores sociales, otros) sobre cómo modernizar el Derecho Laboral, entendiendo que dicha "modernización" es imprescindible para conseguir una mayor adaptabilidad de los trabajadores y de las empresas.

La Comisión enmarca el debate en el más amplio de la "flexiguridad", es decir, cómo conseguir mayor flexibilidad en la regulación laboral, manteniendo la seguridad de los trabajadores, no en el puesto de trabajo, sino en el empleo.

Con el Libro Verde se abrirá una consulta pública durante 4 meses y, una vez finalizada, las conclusiones formarán parte de la Comunicación que la Comisión realizará sobre flexiguridad en junio de 2007.

Las cuestiones que plantea el Libro Verde y sobre las que se abre el debate son: flexibilizar la legislación laboral (los contratos indefinidos); aclarar las definiciones de trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia, incluido el trabajo económicamente dependiente; relaciones de trabajo triangulares (ETT y subcontratas); ordenación del tiempo de trabajo (cómo desbloquear la Directiva en relación con la salud de los trabajadores); movilidad de los trabajadores (cómo asegurar desde las normas europeas los derechos de los trabajadores que circulan libremente); empleo irregular.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha empezado a recabar la opinión de todos los sindicatos afiliados para conformar una posición y defenderla en este debate europeo. Las consideraciones que se exponen a continuación son las que CCOO hemos hecho llegar a la CES.

I. Consideraciones generales

El debate que abre la Comisión con el Libro Verde, enmarcado en el proceso más amplio de debate sobre *flexiguridad*, es el mismo que venimos teniendo en España desde hace algunos años en torno al mercado de trabajo. Así, cuando se habla de flexibilidad por parte de los gobiernos y de las organizaciones empresariales, todo se circunscribe al objetivo de modificar/modernizar el Derecho del Trabajo en la parte que afecta a los contratos indefinidos, es decir, al despido (preavisos, indemnizaciones, procedimientos, definición de despido improcedente); al contrato de trabajo individual. Por tanto, no hay "inocencia" en el planteamiento del Libro Verde.

Sobre el segundo componente de la *flexiguridad*, el de la seguridad, no se establecen soluciones precisas, más allá de la genérica de la formación a lo largo de toda la vida, y la de la protección al desempleo, aunque en este último caso siempre se establece la limitación de que los subsidios por desempleo pueden ser un desincentivo al empleo.

A CCOO nos preocupa que bajo la idea de "modernizar el derecho laboral" se quiera ocultar el fracaso en la aplicación de la Estrategia de Lisboa para hacer que la economía europea gane competitividad a través de aumentar el valor añadido de la actividad productiva mediante la innovación, el desarrollo tecnológico y la cualificación

de la población trabajadora, y trasladar la responsabilidad de los gobiernos europeos en dicho fracaso, a la regulación laboral y a los derechos de los trabajadores.

El ejemplo español es claro en relación al debate que nos ocupa. España es el país de la UE que más ha visto crecer su economía y la ocupación, y que más ha reducido el desempleo en los últimos años de forma continuada. Pero al mismo tiempo, es también el país que no consigue aumentar su productividad porque el crecimiento se concentra en las actividades y en los empleos menos regulados, menos productivos, más intensivos en mano de obra y menos intensivos en capital tecnológico y en conocimiento. El caso español ejemplifica que el problema no es de regulación laboral, ni de crecimiento, sino de modelo de crecimiento.

A CCOO nos preocupa la argumentación que sobre la "modernización" del Derecho laboral hace el Libro Verde en los siguientes aspectos:

- a) El objetivo original de este Derecho de reequilibrar la desigual situación del trabajador frente al empresario en el contrato individual y en las relaciones de trabajo, se considera que ya no es necesario y ha quedado obsoleto porque las relaciones de trabajo y los contratos son diversos y múltiples. Se olvida que el Derecho Laboral en todos los países de la UE está en permanente adaptación.

En el caso de España, en los últimos 9 años se han hecho 5 reformas de nuestra norma laboral básica (el Estatuto de los Trabajadores), unas acordadas entre sindicatos y organizaciones empresariales, como la de 1997, otras acordadas entre los sindicatos y el gobierno, como la de 1998, otras realizadas por el gobierno sin consenso de los interlocutores sociales y con la oposición de los sindicatos, como las de 2001 y 2002, y la última, en 2006, acordada entre el gobierno, sindicatos y organizaciones empresariales.

- b) El que exista la diversidad contractual que constata el Libro Verde, a la que los sindicatos no nos oponemos (contratos de duración determinada, contratos a tiempo parcial, ETT, contratos y subcontratos, teletrabajo) y que hemos contribuido a regular mediante el pacto, también con acuerdos marco europeos (igualdad de trato, derecho a prestaciones sociales, derecho a indemnización a la finalización de los contratos de duración determinada, incluidas las ETT), ahora se nos presenta como un problema de segmentación laboral en el mercado de trabajo.

Es decir, cuando las organizaciones sindicales en Europa hemos aceptado que las relaciones contractuales no pueden ser homogéneas en todos los sectores, ni en todas las empresas, ni en todas las actividades, y hemos trabajado y reivindicado la regulación de la diversidad, ahora se nos dice que hay un problema porque los trabajadores "no son iguales". Y para solucionar esa segmentación laboral se propone revisar los contratos "clásicos", es decir, igualar por abajo haciendo que los elementos de seguridad de los contratos indefinidos se debiliten o desaparezcan.

II. Consideraciones específicas

1. Centrar todas las estrategias de mejora del empleo en la modificación del Derecho Laboral, para debilitarlo ("modernizarlo") repercute negativamente en las condiciones laborales de los trabajadores en su conjunto –no sólo de los fijos- y no resuelve los problemas y límites del modelo de crecimiento económico.

2. Las empresas han conseguido niveles muy importantes de flexibilidad mediante la negociación colectiva y a través de la utilización de nuevas formas de organizar el trabajo (descentralización productiva), lo que no debe eliminar ni sustituir a la tutela de las relaciones laborales en la empresa desde el Derecho del trabajo. La combinación del Derecho del trabajo para asegurar derechos individuales (el contrato) y derechos colectivos (la negociación colectiva), debe seguir manteniéndose para garantizar la seguridad en las relaciones de trabajo.
3. La seguridad fuera de las relaciones de trabajo no es una alternativa al Derecho laboral y, en todo caso, los elementos de seguridad externos a las relaciones de trabajo deben asegurarse paralelamente, y son básicamente:
 - La economía debe crear empleo para asegurar que la pérdida de un empleo es sustituido por otro. Sin crecimiento no se puede hablar de seguridad para los trabajadores.
 - No basta con crear empleo, sino que éste debe ser de calidad. Si hay una brecha cualitativa grande entre los empleos que desaparecen y los nuevos que se crean – de mayor calidad los primeros que los segundos-, y si hay un fuerte desajuste entre demandantes de empleo cualificados y oferta de empleos poco cualificados, la sustitución de un empleo por otro no aporta seguridad.
 - El binomio flexibilidad/seguridad no funciona para los grupos de trabajadores y trabajadoras que tienen muchas dificultades de inserción laboral en mercados de trabajo discriminatorios, por ejemplo para las mujeres o para los trabajadores de más edad, por lo que es imprescindible hacer otras políticas activas con estos grupos.
 - El sistema de protección social debe asegurar una prestación suficiente mientras se encuentra otro empleo y los servicios públicos de empleo deben ser más potentes en la ayuda necesaria y el acompañamiento individualizado para la búsqueda de empleo.
 - Los poderes públicos y las empresas deben asegurar un sistema de formación permanente para conseguir la adaptabilidad de los trabajadores, en el mantenimiento del empleo, o para encontrar otro.
4. CCOO consideramos que desde la Confederación Europea de Sindicatos debemos aprovechar el debate que abre el Libro Verde, no sólo desde una posición defensiva, sino para reivindicar las siguientes cuestiones:
 - a) Avanzar en un Derecho laboral europeo armonizado. El Derecho laboral de cada país ha sido un elemento básico del modelo social europeo y debe seguir siéndolo, ahora con nuevos elementos comunes al conjunto de los países de la UE como parte del proceso de integración europea.
 - b) Un Derecho laboral europeo que a su vez vaya integrando todos los nuevos elementos que conforman las relaciones de trabajo:
 - Delimitando claramente el trabajo por cuenta ajena y evitando las situaciones de falsa autonomía laboral.
 - Abordando la persecución de la economía irregular y el trabajo no declarado, especialmente con la inmigración laboral.

- Asegurando los derechos para los trabajadores y las obligaciones para las empresas en las relaciones de trabajo triangulares, especialmente en las contratas y subcontratas y en las ETT, estableciendo la responsabilidad empresarial solidaria en la cadena de subcontratación.
- c) Avanzar en la negociación colectiva de ámbito europeo, estableciendo las normas necesarias para impulsarla y para desarrollar acuerdos y convenios sectoriales de ámbito europeo.
- d) Los objetivos de Lisboa serán alcanzables si hay un crecimiento económico sostenido que asegure la creación de empleo, y si ese crecimiento se hace en base al objetivo declarado de competitividad por innovación y por el desarrollo de la sociedad del conocimiento, objetivos que requieren empleo de calidad.

Aporta muy poco a esos objetivos el debilitar el derecho del trabajo o sustituir la tutela legal en las relaciones de trabajo por una seguridad externa a éstas que no se puede asegurar a su vez si no hay crecimiento y presupuesto público para soportar prestaciones y políticas activas. En este último sentido, la tendencia a debilitar los sistemas fiscales (reducir los impuestos) de buena parte de los gobiernos nacionales en el ámbito europeo, lo que aporta es inseguridad respecto a la suficiencia económica para sostener las políticas públicas de protección frente al desempleo.

III. Primeras respuestas a las preguntas concretas del Libro Verde

Pregunta nº 1: se responde con las *consideraciones específicas* del punto 4, apartados a, b, c del presente texto.

Preguntas nº 2, 3 y 4: se responden con los apartados a y b de las *consideraciones generales* y con el punto 2 de las *consideraciones específicas* del presente texto. Por otra parte, no consideramos necesario ni pertinente establecer regulaciones laborales específicas para las pymes. El apoyo a su competitividad debe establecerse mediante políticas públicas de innovación aplicada a las pymes. A su vez, ya se han establecido políticas fiscales favorables a las pymes.

Pregunta nº 5: se responde con el punto 3 y con el apartado d) del punto 4 de las *consideraciones específicas* del presente texto.

Pregunta nº 6: la Ley debe establecer el marco que garantice el derecho a la formación de la población trabajadora y los criterios de desarrollo de dicha formación, y la negociación colectiva debe tener un papel clave para impulsar la formación, para adecuarla a las necesidades de las empresas y de los trabajadores, y para asegurar el acceso a la misma en condiciones de igualdad.

Preguntas nº 7 y 8: Se debe asegurar una delimitación clara entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia para evitar un trasvase desde el primero al segundo. Las situaciones de frontera, como el trabajo autónomo económicamente dependiente debe mantener también todos los criterios de autonomía en la prestación del servicio, reforzándolos incluso, y establecer algunos de los derechos propios del trabajo por cuenta ajena, especialmente el de la negociación colectiva para algunos elementos de la prestación de servicios, como las vacaciones, la conciliación de la vida laboral y personal, la jurisdicción social como competente en los pleitos, entre

otras. Derechos mínimos sí, pero no sólo derechos mínimos, sino que éstos deben operar junto a derechos específicos fuertes.

Preguntas nº 9 y 10: Es necesario establecer la responsabilidad solidaria entre las empresas que conforman toda la cadena de subcontratación, para evitar una transferencia empresarial de responsabilidad en cadena que degrada las condiciones de trabajo y es una fuente de empleo temporal, al identificar las empresas, y en parte la jurisprudencia, la duración temporal de una relación mercantil entre empresas, con la misma duración determinada de la relación laboral, aún cuando la actividad empresarial continúe mediante una nueva relación mercantil. Sobre las empresas de trabajo temporal, es imprescindible asegurar la igualdad de trato; en España la legislación laboral en este tema es adecuada.

Pregunta nº 11: Compartimos la posición de la CES en esta materia respecto a la legislación comunitaria actualmente en debate. Los mecanismos de mayor flexibilidad deben venir, y así se está haciendo, de los acuerdos en las empresas y en los sectores sobre la distribución del tiempo de trabajo, sin necesidad de modificaciones en los derechos y garantías básicas de la legislación.

Pregunta nº 12: Las directivas, en el caso de los trabajadores fronterizos remiten a la definición que hace cada estado miembro de trabajador. En el caso de España la transposición de las directivas se ha hecho correctamente y en nuestra legislación queda claro lo que es una relación laboral por cuenta ajena. Si no fuera así en los demás países, las directivas deberían precisar el concepto relación laboral.

Preguntas nº 13 y 14: Sí, es necesario reforzar la cooperación administrativa para controlar el cumplimiento del Derecho laboral comunitario. Se debe avanzar en una política migratoria europea y, dentro de ella deben establecerse los instrumentos de control de las mafias que trafican con personas y del empleo irregular con trabajadores no comunitarios. Se debe garantizar la participación de los interlocutores sociales en la Inspección de Trabajo de los estados miembros.