



# PRECARIEDAD Y FRONTERAS DE LABORALIDAD

## SÍNTESIS SEMINARIO

**EDITA:** Confederación Sindical de CCOO

**ELABORACIÓN:** Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional  
Madrid. 11 de julio de 2019



## Índice

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	4
<b>1ª SESIÓN DEL SEMINARIO</b> .....	4
<b>Principales conclusiones</b> .....	5
Taller sobre diseño e impacto de los incentivos a la contratación. ....	5
Estrategias de intervención sindical en las empresas en materia de empleo y contratación. ....	6
<b>2ª SESIÓN DEL SEMINARIO</b> .....	7
<b>Principales conclusiones</b> .....	8

### PRESENTACIÓN

Dentro de la programación de actividades de formación sindical se desarrollaron dos seminarios formativos de especialización dirigidos a mejorar las competencias de las personas responsables del sindicato en todos aquellos campos en los que tengan que intervenir. El formato de este seminario fue de día y medio de duración, en dos sesiones (13 y 14 de mayo y 24 y 25 de junio). Las personas que han participado han sido principalmente con cargo de responsabilidad de las organizaciones territoriales y federales.

La realización de estos seminarios nacen de la necesidad de analizar y debatir sobre la situación actual del mercado de trabajo, y cómo las reformas laborales han contribuido a la precarización de las condiciones de trabajo. Nos encontramos en un contexto de altos niveles de temporalidad, de rotación laboral y de parcialidad involuntaria que caracterizan la economía española, incluso en estos momentos en los que se ha emprendido una senda de recuperación económica.

Además está en auge por parte de algunas empresas la utilización de las prácticas vinculadas a nuevas formas de empleo que solo persiguen el abaratamiento de los costes y que están muy ligadas a formas actuales de precariedad. Se está incrementando además la figura del “falso autónomo y autónoma” en los sectores de cárnicas, plataformas digitales, transportes, construcción o enseñanza que han empeorado las condiciones laborales, salarios y derechos de las personas trabajadoras (desde vacaciones hasta prestaciones por jubilación, siniestralidad laboral, desempleo o representación sindical).

### 1ª SESIÓN DEL SEMINARIO 14-15 mayo

En el primer seminario se abordaron estas cuestiones con las intervenciones de personas expertas en la materia (Antonio Baylos abordó las características del mercado de trabajo, Gregorio Hervás analizó los puntos críticos de la contratación: usos y límites, Juana Serrano trató sobre los derechos de información y consulta, Maravilla Espín situó las características de la extinción del contrato, Juan Díaz Rokiski sobre las prácticas no laborales y Ignacio Fernández Toxo acerca del Plan de propuesta de intervención sindical en materia de contratación y empleo: mejoras del marco normativo.

Se desarrollaron además dos talleres para analizar y debatir sobre los incentivos y bonificaciones a la contratación y las estrategias de intervención sindical en materia de empleo y contratación, completando con las propuestas de actuación para el diálogo social.

## Principales conclusiones

### 1. Taller sobre diseño e impacto de los incentivos a la contratación.

Los participantes se distribuyeron en seis grupos tomando como base el documento del SEPE sobre bonificaciones /reducciones a la contratación laboral. Se analizaron los siguientes ayudas: Personas con discapacidad, trabajadores en situación de exclusión social, personas paradas de larga duración, mayores de 45 años, jóvenes menores de 25 años, conversión de contratos en indefinido.

Se abordó la necesidad de evaluar cuáles están funcionando y cuáles no y si están cumpliendo su función. ¿Cuáles serían los que habría que mantener?, ya que actualmente casi todo está bonificado y no cumple con su papel de incentivar la contratación de los grupos que tienen más dificultades. La mayoría considera que los incentivos y bonificaciones tal y como están diseñadas no son pertinentes para activar la contratación indefinida.

En las pocas evaluaciones que se han llevado a cabo sobre los incentivos a la contratación en algunos territorios (el SEPE tiene previsto realizar una evaluación este año) en especial los que van dirigidos a la contratación estable, el impacto sobre la contratación es muy bajo o nulo.

En términos generales hubo más apoyo a que siguieran manteniéndose los incentivos para determinados grupos de población que tienen más dificultades para acceder o mantenerse en un empleo como la población parada de larga duración, especialmente de más de 45 años, exclusión social, víctimas de violencia de género, personas con discapacidad.

Según evaluaciones realizadas sobre la supervivencia de las personas contratadas con incentivos, los grupos con mayor "tasa" son PLD mayores de 45 años (70%) y PLD mayores de 30 (65%).

Se propone que desaparezcan los incentivos a las ETT, autónomos, mantenimiento del empleo, menores de 25 años y ligar incentivos a la contratación relacionadas con el relevo generacional.

## CONCLUSIONES

- Los incentivos no son pertinentes para activar la contratación indefinida
- El impacto es bajo o nulo
- Deben continuar los de apoyo a las personas paradas de larga duración, mayores de 45 años, víctimas de violencia, exclusión, discapacidad.
- Desaparecer los inventivos a las ETTs, autónomos, mantenimiento del empleo, menores de 25 años y ligarlo a incentivos a la contratación al relevo generacional

### 2. Estrategias de intervención sindical en las empresas en materia de empleo y contratación.

El objetivo fue trabajar en grupo analizando las propuestas del sindicato para mejorar las condiciones en las empresas y confección de propuestas de intervención sindical y estrategias a seguir. Se tomó en consideración todo lo visto en el seminario, así como la reflexión individual realizada en la actividad sobre el seguimiento de la contratación.

El papel sindical es vital en relación a la contratación y el empleo, pues no hay que olvidar que las personas que trabajan en precario difícilmente están en condiciones de exigir el cumplimiento de las obligaciones empresariales en la materia. Por ello, el trabajo sindical en las empresas es muy importante.

Las principales estrategias fueron:

#### TEMPORALIDAD

---

- Diagnóstico.
- Enviar cuestionarios a comités, volcar datos y hacer base de datos sobre :
  - Temporalidad
  - Subcontratación
  - Parcialidad
  - Brecha migrantes
  - Plan de igualdad
  - Horas
  - Salud laboral
- Diálogo social llevado a la empresa
- Rueda de prensa con incumplimiento empresa.

#### CONTRATACIÓN

---

- Guía propuestas transversales para negociación colectiva. Cláusulas
- Campaña seguimiento contratación Art. 64.
- Causalidad contrato en negociación colectiva.
- Seguimiento prácticas no laborales por parte de los comités.
- Derogación RL

#### ROTACIÓN LABORAL

---

- Porcentaje menores de 30 años y PLD
- Identificar puestos que puedan aparejar
- Contratos públicos
- Desempleo
- Aplicar convenios.

## EXTERNALIZACIÓN

---

- Eliminar prácticas extracurriculares
- Registros nuevas realidades
- Recuperar 45 días
- Regular colaboración

## CONVENIOS

---

- Tráfico de sentencias y que lleguen a todo el mundo
- Medidas concretas en la negociación colectiva por arriba
- Comisión interna de convenios.
- Espacio interno neutro sobre temporalidad

## 2ª SESIÓN DEL SEMINARIO 24-25 junio

Los cambios en el mundo del trabajo y las constantes transformaciones en las relaciones laborales, acentuadas en los últimos años por la gravedad de la última crisis económica, unida a las reformas laborales, han propiciado grandes cambios en las condiciones laborales no solo producidas por la precariedad en la contratación sino también por otras fórmulas laborales .

Esto está produciendo situaciones donde algunas personas trabajan bajo una situación de “falso empleo autónomo”, favorecido por la incertidumbre en el mundo del trabajo, donde un número sensible de personas se han visto “obligadas” a aceptar ofertas de empleo por cuenta propia ofrecidas por algunas empresas, por el temor a perder una oportunidad. Esto ha sido aprovechado por una parte del denominado “nuevo emprendimiento” principalmente en el sector industrial y de servicios para crear falsas cooperativas de trabajo o empresas de la “economía digital”, trabajando en competencia desleal, con una clara repercusión en la contratación de las personas que van a trabajar como autónomos, sin cumplir los requisitos del trabajo por cuenta propia.

Esta segunda sesión del seminario “Precariedad y Fronteras de Laboralidad” contó con la participación de expertos en la materia donde se abordaron los siguientes temas: “Precariedad laboral y grupos con mayor vulnerabilidad con la participación de Amparo Merino , el panel de experiencias sobre el caso Servicarne ( con Vicente Canet, Juan Ignacio Marín y Eva Martín) , Enrique Lillo trató sobre los procesos de externalización e Isabel Castro sobre las actuaciones de las inspección de trabajo para combatir la precariedad .

Se desarrollaron dos talleres de trabajo. El primero sobre el análisis de cuatro actuaciones clave en las políticas activas de empleo: orientación, escuelas taller, planes de empleo en los Ayuntamientos y planes de retorno. Se debatió sobre las principales fortalezas y debilidades de estas actuaciones.

## Principales conclusiones

### ORIENTACIÓN

- **Debilidades**
  - Pocos recursos humanos y materiales
  - Falta de coordinación con otras PAE
  - Falta de coordinación con la orientación educativa
  - Tendencia a la orientación hacia el emprendimiento
  - Falta de perspectiva de género
  - No hay seguimiento tras la primera actuación ya sea de empleo y o formación
- **Fortalezas**
  - Gran alcance potencial
  - Condiciona el resto de políticas activas
  - Ayuda a reforzar la autoestima
  - Da amplitud de oportunidades
  - Enriquece los procesos de mejora de empleo

### ESCUELAS TALLER

- **Debilidades**
  - Falta de adecuación a las necesidades del mercado laboral
  - Trabajo en precario. Encubre puestos de trabajo estructurales
  - Falta de participación sindical en los pliegos de condiciones
  - Uso del contrato para la formación y aprendizaje con más de 30 años
  - Mala calidad de la FP impartida
  - No hay compromiso de contratación por parte de las empresas. Rotación depuestos
  - Limita los destinatarios a los grupos con mayor vulnerabilidad
  - Falta de estructura fija de profesorado
  - La cualificación no se corresponde ni permite entrar en la AAPP
- **Fortalezas**
  - Formación acreditada ( teoría y práctica)
  - Inserción en el mercado de trabajo
  - Dirigido a grupos con mayor vulnerabilidad
  - Las entidades pueden ampliar sus servicios

## PLANES DE EMPLEO AYUNTAMIENTOS

- **Debilidades**
  - No se crea empleo solo coyuntural y ocupan puestos que deberían ser estructurales
  - Diferencias territoriales: diferentes condiciones laborales
  - Diferencias salariales entre las personas que trabajan en los Ayuntamientos (laborales y eventuales vinculados a estos programas).
  - En la mayoría se aplica el convenio de sector y no el convenio del Ayuntamiento
  - Personas entran en un “círculo alternativo entre el empleo y la prestación.
  - Rotación: aumento de la siniestralidad laboral
- **Fortalezas**
  - Inserción y experiencia laboral de personas desempleadas con dificultades: PLD, jóvenes, grupos desfavorecidos
  - Contrato mínimo de 6 meses
  - En Ayuntamientos pequeños se mejoran los servicios que se no se harían sin estos planes
  - Cualificar a las personas contratadas (reconocimiento de la experiencia laboral)

## PLANES DE RETORNO

- **Debilidades**
  - No existe una política preventiva para que estas personas no emigren
  - Condiciones laborales
  - No se crea empleo se abarata : Incentivos a las empresas
  - No existe un plan coordinado entre universidad, empresa y administración
  - Condiciones en las que vienen
  - No garantizan estabilidad en el empleo
  - Va dirigido a un grupo de personas que vienen de mejores condiciones en los países que han emigrado
  - No existe un plan de acompañamiento para el retorno con medidas complementarias para la conciliación, traslado etc
  - No se exploran otros yacimientos de empleo como el empleo verde y sostenible
- **Fortalezas**
  - Posibilidad de retornen personas que emigraron de forma involuntaria y retomar el proyecto de vida personal
  - Contribuye al desarrollo económico pero no viene de la mano de una mayor inversión en I+D+i.
  - Es útil para que las personas que se marcharon y no encontraron un buen empleo relacionado con su cualificación.

Se desarrollaron también otras dos dinámicas de grupo:

## SÍNTESIS SEMINARIO. PRECARIEDAD Y FRONTERAS DE LABORALIDAD

Un taller que abordó la situación de las personas que trabajan como falsos autónomos analizando el documento de base de propuestas de actuación, con el objetivo de detectar situaciones parecidas en otros sectores y debatir acerca de cómo podemos intervenir ante situaciones irregulares.

El segundo taller tenía como objetivo elaborar un plan de intervención sindical, eligiendo un campo de actuación: contratación temporal, externalizaciones (CEE, multiservicios, subcontratas), falsos autónomos (plataformas, mercantilización) teniendo en cuenta: prioridades sindicales, recursos necesarios, acción a realizar, indicadores de seguimiento y plazo de ejecución.

### CONCLUSIONES

Tras la puesta en común de todas las dinámicas en grupo que se desarrollaron durante el seminario con las personas participantes, se extrajeron las principales conclusiones de cómo abordar un plan de intervención sindical en tres ámbitos donde se está produciendo la mayor precariedad laboral ( contratación temporal, externalizaciones y falsos autónomos).

Para poder abordar estas situaciones en el plan de intervención sindical se han establecido las siguientes estrategias:

#### Contratación temporal

- Difundir las medidas que se van a llevar a cabo en el sindicato para combatir las altas tasas de temporalidad.
- Analizar los sectores más incumplidores.
- Coordinar y complicidad con las federaciones y secciones sindicales: implicar a las secretarías de acción sindical y comunicación
- Hacer asambleas con los trabajadores para darles directrices
- Formación no sólo a los delegados, RLT, etc., sino también a los gestores de empresas.
- Detectar buenas prácticas en la negociación colectiva: elaborar listado de convenios donde todavía no se incluyen cláusulas específicas
- Elaboración de materiales para difundir a los delegados y delegadas.

#### Externalizaciones

- Detectar los sectores y puestos de trabajo que se externalizan. Estudiar las RPTS y conocer las vacantes y cómo se producen los contratos con las empresas, costes, etc.
- Realizar reuniones periódicas con los gestores
- Ampliar la información a los EP. Difusión de las políticas de privatización
- Concienciación a la ciudadanía y campañas específicas
- Formación y campaña de comunicación, redes, etc
- Necesidad de defender Servicio públicos de calidad
- Indicadores de seguimiento: calidad del servicio que se presta desde lo público, la mejora del servicio
- Cláusulas sociales a las contrataciones públicas

- Seguimiento de expedientes
- Observatorio de Empleo para el seguimiento
- Evaluación de los usuarios

### **Falsos autónomos**

- Detección de falsa cooperativas de trabajo y “falsos autónomos”
- Formación e información a la población trabajadora
- Campañas específicas de sensibilización, asambleas y contactos con las secciones sindicales: empatizar con las personas afectadas.
- Grupo de trabajo con federaciones y territorios
- Denuncia y “presión sindical”.
- Coordinación entre territorios y federaciones
- Plan con los medios de comunicación
- Formación y Delegados especializados

