



Cepsa - Refinería “La Rábida” Sección Sindical del Sindicato Unitario de Huelva

Información 09 - 04

CONTRATOS Y CONTRATAS

En nuestro reciente Congreso acordamos “luchar” contra los trabajos en precario, los abusos en la contratación parcial, en la cesión de trabajadores a través de contratas, etc. Y en ese sentido recogimos una serie de puntos en la Plataforma del SU para la negociación del VIII Convenio de la Refinería La Rábida. Pero no sólo nosotros estamos preocupados por estos temas. También lo están, entre otros, los sindicatos UGT y CCOO.

En las recomendaciones de UGT para incorporar en la negociación colectiva a todos los niveles para el año 2.004, para profundizar en la lucha por la calidad del empleo son las siguientes:

- 1. Limitar la temporalidad del empleo*
- 2. Hacer frente a las formas de organización empresarial que precarizan el empleo, en particular la subcontratación y la cesión de trabajadores.*
- 3. Luchar contra la precariedad salarial.*
- 4. Reducir los accidentes de trabajo, los riesgos laborales y mejorar la salud*
- 5. Avanzar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*
- 6. Garantizar el derecho a la formación y promoción profesional de los trabajadores.*
- 7. Luchar por la igualdad de trato hacia los grupos de trabajadores menos favorecidos*
- 8. Fortalecer la acción sindical y la capacidad representativa.*

Por su parte, CCOO en un extenso documento sobre los criterios para la negociación colectiva en 2004, recoge también muchos puntos sobre estos temas, por la creación y mantenimiento del empleo y por la calidad del mismo, con el objetivo de reducir la temporalidad abusiva:

- 1. Promoción de la contratación indefinida*
- 2. La utilización adecuada de la contratación temporal (contrato de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción. Contratos formativos, etc.)*
- 3. La adopción de fórmulas que eviten en encadenamiento de contratos temporales*
- 4. El compromiso cuantificado y concreto para la transformación de empleo temporal en fijo*
- 5. Abordar la problemática de la externalización y subcontratación de actividades, identificando y limitando las actividades objetos de estos procesos (contratas y subcontratas, empresas de servicio, las ETTs, etc.).*

6. Establecer mecanismos e instrumentos que permitan hacer un seguimiento y control de lo pactado en el convenio colectivo, pero que también permitan analizar la situación del sector, la evolución del empleo y de la contratación, y la estructura de la plantilla (edad, sexo, cualificación y formación).

CCOO desarrolla estos puntos en su documento. Algunas de los comentarios que queremos destacar son los siguientes:

- *Prestar atención e identificar las situaciones que son cesiones ilegales claras de trabajadores, aunque tengan una apariencia de contrata o de empresas de servicios como falsas ETTs.*
- *La igualdad de trato en el empleo, entre hombres y mujeres, para las personas con discapacidad, para los jóvenes, para los inmigrantes y para los temporales.*
- *En los trabajos a turnos hay que prestar un especial cuidado en no asumir la asignación de turnos discriminatorios por razón del tipo de contrato o de la antigüedad en la empresa.*
- *Negociar la homologación de retribuciones para evitar la permanencia de las situaciones en las que, bien por pacto o por imposición, se han establecido salarios de entrada inferiores sin prever adecuadamente los plazos de homogeneización.*
- *Las horas extraordinarias como las prolongaciones de jornada son incompatibles con la reducción del tiempo de trabajo y perjudican la creación y el mantenimiento del empleo.*

Prácticamente todos estos puntos estaban incluidos también en nuestra Plataforma. Porque compartimos los mismos objetivos, pero la Empresa no quiere entrar ni un segundo a discutir sobre las contrataciones, quiere seguir teniendo las manos libres, sin ningún tipo de control. También el Estatuto de los Trabajadores sí deja libertad de acuerdo a las partes en los convenios colectivos:

Contratos de obra o servicio: Los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos: Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

Los convenios colectivos podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

También se recogen en el Estatuto de los Trabajadores algunas cuestiones sobre estos trabajadores:

- *Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración determinada.*
- *El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.*

Sección Sindical del Sindicato Unitario