

La organización política de la precariedad (I): Mecanismos de precariedad y segmentación laboral de la plantilla directa

CAES :: 31/12/2004

Experiencia de lucha contra la precariedad desde comités de empresa y secciones sindicales de una multinacional americana del sector de informática (IBM)

La competitividad en un mercado difícil, en el que los cambios tecnológicos son constantes y obligan a las empresas a una adaptación continua, es el argumento incuestionable que utiliza la empresa para establecer la flexibilidad laboral y el comienzo de una reestructuración encubierta.

Al ser una empresa en la que la crisis económica no es su factor determinante, y no querer ni poder utilizar los expedientes de regulación de empleo para reducir y flexibilizar la plantilla, los mecanismos utilizados son:

- * jubilaciones anticipadas, distintos tipos de programas de despidos incentivados, puentes a la jubilación, compra de jornadas a tiempo completo

- * la descentralización productiva, segregando la empresa y creando el grupo informático de empresas.

- * el "outsourcing" o proceso por el que una actividad que antes se desarrollaba dentro de una empresa pasa a ser desempeñada en otra creándose un vínculo estratégico a largo plazo para el desarrollo de negocio de ambas empresas. Se incorpora la actividad y a los empleados que la desarrollan. Los empleados procedentes de estas empresas, de culturas, convenios, pertenencia de muchos años a dinámicas distintas, sugiere una problemática que está por descubrir, al ser procesos de reciente implantación. Estos grupos de trabajadores traen sus acuerdos de integración en la nueva empresa, y es fundamental antes de su firma el intercambio de información y colaboración de los comités o secciones sindicales de ambas empresas.

- * La externalización de áreas y funciones en función de decisiones corporativas a nivel transnacional que no tienen en cuenta la especificidad de la situación de cada país.

- * La compra de empresas. Son igualmente decisiones de la multinacional que en muchos casos resultan desastrosas para el empleo en algunos países. Se duplican puestos de trabajo y se hacen reestructuraciones que casi siempre llevan a la destrucción de empleo.

- * La venta de unidades productivas completas. Los empleados pasan a la nueva empresa aplicando el artº 44 del ET. Con posterioridad se subcontrata la actividad y posiblemente a los mismos trabajadores. Otra fuente mas de destrucción de empleo estable.

- * La deslocalización. Reparto de la organización productiva en función de intereses de las multinacionales y según el poder decisorio de los países o la oferta mas barata (costes salariales y gastos sociales menos caros)

* Los nuevos contratos fijos-indefinidos. Despidos mas baratos.

* Contratos eventuales, de obra o servicio, duración indeterminada. Constante fraude de ley al ser utilizados en puestos de carácter fijo.

* Becarios. Mano de obra barata, con formación universitaria y que prestan una dedicación importante por el deseo de quedarse en la empresa.

*La flexibilidad en el entorno de trabajo. Los principios utilizados : "es una necesidad de negocio y ayudan a los empleados a equilibrar el trabajo y la vida privada; igualdad no significa tratar a todo el mundo igual, sino reconocer las diferencias para que todos los empleados tengan la oportunidad de aportar y tener éxito y diferenciarlos en consecuencia; la presencia no es lo mismo que el rendimiento; las opciones de flexibilidad no son un derecho; es bueno utilizarlas, pero también es bueno no hacerlo; utilizar opciones de flexibilidad no perjudican el desarrollo de la carrera profesional....." Según la empresa una oportunidad para que los empleados gestionen mejor su tiempo y su trabajo y para ello se oferta: horario flexible, trabajo a tiempo parcial, año sabático, teletrabajo, etc.....

Todo ésto se vende como modelo de empresa flexible y responsable socialmente pero no se negocia con los representantes legales de los trabajadores estas "ofertas tan beneficiosas para los empleados" su regulación y consolidación como derechos, sino que se profundiza en el trato individualizado y sin compromiso alguno, aunque incida en la definición de la jornada laboral, en la prevención de riesgos laborales, en el salario, en las pensiones...., desvirtuando en muchos casos la propia naturaleza del contrato establecido con el empleado.

En cuanto a empresa socialmente responsable, la principal responsabilidad no debería ser otra que la creación de empleo seguro, estable y de calidad, donde los trabajadores puedan desarrollar su productividad sin ser personas sometidas y sujetas a una precariedad en sus vidas para conseguir sus medios de subsistencia. Y ésto no significa que no sea un objeto deseable una mayor implicación de la empresa en el ámbito de lo social. * Discriminación de género. La Presidenta recibe del Instituto de la Mujer el OPTIMA que premia el trabajo en pro de la igualdad de oportunidades, mientras despide a su secretaria al conocer que está embarazada. Existe una denuncia y sentencias favorable (despido nulo) en primera instancia y desfavorables (despido improcedente en el tribunal superior de justicia) .Pendiente sentencia Tribunal Supremo.

* La subcontratación de la misma y distinta actividad propia a través de contratos mercantiles con empresas de distintos servicios.

* Los contratos de puesta a disposición.

Mantener una unidad de acción, teniendo como principio que frente a la dispersión fomentada por la empresa, nuestra fuerza está en orientar la intervención sindical hacia cualquier trabajador, sea del sector, rama, empresa o tipo de contratación que sea.

La intervención sindical ha sido la defensa de los derechos colectivos frente a la potenciación de las relaciones individuales. Los derechos no se venden, en todo caso se

intercambian por otro derecho. El objetivo de la empresa era anular todos los que pudiese para reducir costes en salarios y gastos sociales. Las denuncias en los tribunales y algunas sentencias favorables para los trabajadores (salario base, plus de distancia, jornada continuada, recogidos en un libro de beneficios voluntarios que el Supremo reconoció como derechos adquiridos) han hecho que la empresa no alcance su propósito hasta el momento pero cada vez son menos los empleados que tienen estos derechos.

MECANISMOS DE PRECARIEDAD DE EMPLEOS NO DIRECTOS

La descentralización productiva a través de los contratos de puesta a disposición, el arrendamiento de servicios, las contrata y subcontratas de la actividad propia de la función específica de ibm o de distinta actividad, son mecanismos que cubren los puestos de trabajo de gran parte del empleo estable o eventual directo destruido.

Análisis de la contratación externa

Contratas distinta actividad. Limpieza, Mantenimiento edificios, Hosteleria (cafeteria y comedor), Seguridad. Servicios de reparaciones, Servicios Médicos

Dejada al empresario la decisión unilateral de la organización de la empresa, es lo mismo que permitir que el único principio regulador de las relaciones laborales sea la persecución del beneficio, y permitir que separe actividades y las externalice aquellas que no considera estratégicas para llevar a cabo su negocio.

Algunos de los rasgos que caracterizan la precariedad de los trabajadores y trabajadoras que realizan estas actividades como subcontratados son:

- salarios inferiores. Al existir un contrato mercantil y en algunos casos mas de uno, el coste del servicio que paga la empresa principal, ha de repartirse entre el propio trabajador, la empresa que le contrata, y la que, a su vez, ha subcontratado el servicio si es el caso.
- nadie controla que sus condiciones de trabajo y sus derechos se cumplan. Hasta la reforma de la ley 12/2001 las empresas principales no estan obligadas a informar a los comités y secciones sindicales de las empresas, actividad y número de trabajadores subcontratados.
- ningún control y aplicación de la ley de prevención de riesgos laborales. Reacción negativa de las patronales a la implantación de los procedimientos de coordinación de empresas en materia de riesgos laborales (desarrollo artº 24 de ley 31/1995).

Contratas de propia actividad de la función específica.

La ampliación a causas tecnológicas, productivas y organizativas en la reforma laboral de 1994 como causas de extinción colectiva, facilita un nuevo cambio en la estructura organizativa de la empresa. Se destruye empleo estable por precario a través de subcontratar personas para trabajar en los puestos fijos. Estos puestos se consideran servicios y como tales pueden ser arrendados. Los clientes pueden ser internos y externos, de cualquier zona geográfica del país y de la U.E. Con el uso de tecnologías de la información (teléfono, ordenador fijo o portátil, bases de datos, correo electrónico, aplicaciones específicas de uso corporativo, etc.), se reorganizan las actividades de servicios informáticos, técnicos, administrativos.

Próxima entrega: Mecanismos de intervención sindical.Experiencia del trabajo realizado. Análisis de la contratación externa.

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/la-organizacion-politica-de-la