

Resolución al Congreso de la CES presentada por CC.OO. sobre el empleo precario en Europa

Durante la crisis económica de los primeros años 80 se favoreció en Europa la contratación temporal y en precario, bajo forma de contrato de duración determinada, de temporada o de interinidad. También floreció el llamado trabajo negro.

Aunque la crisis ha sido en gran parte superada persisten altos niveles de empleo precario. Según la comisión, los datos de que se dispone demuestran que en 1988 había más o menos 10 millones de trabajadores temporales en Europa, a saber, un 9,6 por 100 del conjunto del trabajo por cuenta ajena. Si a ellos añadimos los trabajadores a tiempo parcial, en conjunto representan el 20 por 100 del total de trabajadores.

La misma comisión reconoce que esta modalidad de contratación constituye, en algunos países miembros, una forma cada vez más privilegiada de contratación.

En Francia, siempre según la comisión, en 1988 un 70 por 100 aproximadamente de los nuevos contratos estipulaban relaciones laborales de duración determinada. En la RFA, en el mismo año 1988, aproximadamente 1/3 de los nuevos contratos en el sector privado era de duración determinada.

En España, durante la primera mitad de 1989, entre el 80 y el 90 por 100 del número total de contratos se concluyó por una duración determinada.

La alta tasa de este tipo de contrataciones, unida al fuerte desempleo en algunos países miembros, hace que el poder del empresario aumente considerablemente, provocando un alto nivel de dependencia del trabajador, que ante el temor de que su contrato no sea renovado, al margen de las condiciones objetivas de la producción, se ve obligado, en muchos casos, a trabajar en condiciones inferiores al resto de los trabajadores fijos. Igualmente la propia comisión reconoce que, a pesar de no disponer de datos estadísticos muy numerosos, en muchos países de la Comunidad ha llamado la atención el número relativamente importante de accidentes que ocurren cuando se trata de trabajadores cuya relación laboral es temporal.

Este tipo de contratos hace que con frecuencia los trabajadores se abstengan de reivindicar sus justas condiciones de trabajo, lo que provoca discriminaciones hacia este tipo de trabajadores, así como, en muchos casos, la abstención a participar en los sindicatos.

Por ello, consideramos:

- Todo contrato de carácter no indefinido ha de responder a necesidades objetivas de la producción.
- Los contratos temporales actualmente en vigor que no estén basados en necesidades objetivas deben convertirse en fijos.
- En todo caso, los trabajadores no sujetos a un contrato no indefinido gozarán de los mismos derechos y garantías que el resto de los trabajadores con contrato indefinido.

- Cuando el empresario prevea recurrir a contrataciones de carácter no indefinido, deberá informar con tiempo suficiente a los representantes de los trabajadores en la empresa. En todo caso, a efectos de comprobar que el contrato responde a necesidades objetivas de la empresa, ésta ha de entregar una copia de los contratos no indefinidos a los representantes de los trabajadores.