



Confederación General del Trabajo de Aragón - La Rioja
C/ Coso 157, Local 50001 Zaragoza
Tfno: 976291675
cgtaragon@cgt.es
www.cgtaragonlarioja.org

INFORME PRECARIEDAD CGT A-LR 2019

Principales focos de precariedad:

- **ETT's.**
 - Primeros empleos de personas que se incorporan al mercado de trabajo.
 - Contratos muy precarios de pocos días de duración.
 - Muchas veces con infracategorías.
 - Formación e información en prevención de riesgos es prácticamente inexistente. Se dan cursos porque son obligatorios pero normalmente a través de APP o formularios online que son a todas luces insuficientes.
 - Personas que permanecen la mayor parte de su vida laboral con contratación por ETT, con lo que las cotizaciones a efectos de jubilación pueden ser insuficientes.
 - Vulneración de la legislación a la hora de efectuar la cotización por vacaciones, puesto que abonan vacaciones día a día pero no realizan la cotización aparte de esos días, con lo que restan días de cotización de cara a las prestaciones (desempleo, subsidios, incapacidades, jubilaciones).
 - Cierta indefensión de las trabajadoras en dichas empresas por la dificultad en obtener representación sindical propia (dependen de la representación en la empresa usuaria).
 - Se caracterizan por la flexibilidad laboral, por lo que se producen numerosos problemas sobre todo de conciliación de la vida laboral y familiar.

- **EMPRESAS MULTISERVICIOS.**
 - Cada vez más abundantes y con falta de regulación laboral clara.
 - Aplicación de multiconvenios, con lo que dentro de la misma empresa se producen enormes diferencias salariales, de jornadas y de condiciones sociales. Esto lleva a que terminen aplicando convenios colectivos a criterio de la empresa que suele traducirse en la aplicación del abaratamiento salarial.
 - Dispersión de la plantilla con lo que se produce indefensión de la misma a la hora de organizarse y obtener representación sindical propia (en la mayor parte de las ocasiones se atomiza y ni siquiera se conocen).
 - Abuso de la contratación temporal, habitualmente en fraude de ley.



Confederación General del Trabajo de Aragón - La Rioja

C/ Coso 157, Local 50001 Zaragoza

Tfno: 976291675

cgtaragon@cgt.es

www.cgtaragonlarioja.org

- Formación e información en prevención de riesgos es prácticamente inexistente. Se dan cursos porque son obligatorios pero normalmente a través de APP o formularios online que son a todas luces insuficientes.

- **SUBCONTRATACIÓN.**
 - Modelo de externalización cada vez más habitual y del que se abusa sobre todo en las grandes empresas.
 - Legislación escasa y muy flexible al respecto de las obligaciones de ambas partes (contratista y subcontratista).
 - En muchas ocasiones se realiza a través de empresas multiservicios y de ETT's, lo que aumenta los niveles de subcontratación y la precariedad.
 - Abuso de la contratación temporal generando inestabilidad en el empleo.
 - Multitud de empresas creadas ad hoc para realizar la contrata.
 - Habitualmente firman convenios colectivos de empresa (incluso de ámbito inferior a la empresa) muy por debajo de los correspondientes del sector tanto a nivel salarial como de condiciones laborales y sociales.
 - Formación e información en prevención de riesgos es prácticamente inexistente.
 - Abuso de la flexibilidad laboral para adaptarla a las necesidades de la contratista principal, muchas veces vulnerando la legislación laboral al respecto e impidiendo una conciliación de la vida laboral y familiar real.

- **FALSOS AUTÓNOMOS Y TRADES.**
 - Numerosas empresas obligan a las trabajadoras a establecerse como autónomas para prestar servicios en las mismas, aunque en realidad cumplen con los requisitos de ajenidad que establece el Estatuto de los Trabajadores.
 - Consideramos que la legislación sobre Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE) es un blanqueamiento de la figura del falso autónomo que da casi carta blanca a las empresas para evitar la relación laboral por cuenta ajena.
 - Con las relaciones laborales que se están estableciendo “uberizando” el trabajo, estas figuras se ven incrementadas todavía más, creando inestabilidad y precariedad en el empleo.



Confederación General del Trabajo de Aragón - La Rioja

C/ Coso 157, Local 50001 Zaragoza

Tfno: 976291675

cgtaragon@cgt.es

www.cgtaragonlarioja.org

- **RÉGIMEN EMPLEADAS HOGAR.**

- La falta de equiparación en derechos a las trabajadoras incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social unido a que es un sector en el que habitualmente se contrata a tiempo parcial y altamente feminizado, hace de este régimen un sector con una alta precariedad, inestable y que da lugar a una laxitud en el cumplimiento de obligaciones por parte de las contratantes.
- La vigilancia de la salud y la prevención de riesgos laborales es inexistente en este sector, lo que deja en situación de desprotección a las trabajadoras que prestan servicios en él.

- **CONTRATACIÓN TEMPORAL.**

- Se produce un abuso continuo de la contratación de duración determinada, bien sea en contratos eventuales por circunstancias de la producción, bien sea en contratos por obra o servicio determinado (aproximadamente el 90% de las contrataciones realizadas en 2019 lo han sido con contratación temporal).
- El fraude en este tipo de contratación es muy elevado dado que se deben dar bajo unas causas muy determinadas y justificadas y por unos tiempos muy marcados. Ambos extremos se incumplen con habitualidad, máxime cuando se suele concatenar este tipo de contratación con la contratación a través de ETT.
- La formación e información en materia de prevención de riesgos laborales es escasa e incompleta y en muchos casos inexistente.
- El abuso de este tipo de contratación genera inestabilidad, precariedad y numerosos abusos laborales por el miedo que produce en las trabajadoras la posibilidad de que “no les renueven” o “no les vuelvan a llamar” si reclaman sus derechos.

- **CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL.**

- Más del 50% de las contrataciones realizadas en 2019 se han efectuado a través de contratos a tiempo parcial. Esto unido a que la mayor parte de dichos contratos se realiza con contratación temporal, genera una precariedad en el empleo que, además da como resultado que la disminución del desempleo sea una falacia.
- El fraude en este tipo de contratación es habitual, puesto que las horas reales trabajadas en general, son muy superiores a las contratadas, a pesar de la obligatoriedad del registro de jornada.



Confederación General del Trabajo de Aragón - La Rioja

C/ Coso 157, Local 50001 Zaragoza

Tfno: 976291675

cgtaragon@cgt.es

www.cgtaragonlarioja.org

- Además, la mayor parte de estas contrataciones es realizada con mujeres, por lo que la desigualdad y precariedad todavía es mayor.

- **FLEXIBILIDAD.**

- La flexibilidad cada vez más extendida, permitida, consentida y bendecida por la actual legislación laboral para que las empresas tengan “trabajadoras a la carta”, genera una indefensión a las trabajadoras y un impedimento cada vez mayor para conciliar la vida laboral y familiar.
- Esta flexibilidad provoca un desgaste físico y emocional, cansancio, inestabilidad y precariedad que pasa factura en la salud de las trabajadoras y termina generando un aumento de los accidentes y enfermedades profesionales.

- **REGISTRO DE JORNADAS.**

- La obligatoriedad del registro de jornada tal y como se ha introducido con el Decreto Ley 8/2019 se ha redactado de una forma ambigua que deja totalmente a discreción de la empresa la instauración de la misma ya que, aunque se deje a la negociación colectiva, ante la falta de acuerdo en su implantación es la empresa la que la va a imponer.
- Se siguen produciendo los mismos hechos que se producían antes de su implantación puesto que la empresa obliga a firmar el “horario de contrato” impidiendo a las trabajadoras el registro de horario real (a veces ni siquiera eso, sino que con llevar ella misma el registro no hace falta ni el visto bueno de las trabajadoras).
- Se debería establecer en la legislación la obligatoriedad de un sistema de fichaje fiable y no manipulable con el que conseguir una mayor fidelidad de dicho registro de jornada disminuyendo la facilidad de manipulación del mismo por parte de las empresas.
- Este sistema de fichaje debería ser el mismo para todo tipo de contrataciones, puesto que en los contratos a tiempo parcial ya existía la obligatoriedad de registro y se daban y se siguen dando esas mismas situaciones de “falsificación”.

- **FORMACIÓN.**

- Las empresas, en su mayoría, siguen sin cumplir con las horas de promoción y formación profesional en el trabajo establecidas en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.



Confederación General del Trabajo de Aragón - La Rioja

C/ Coso 157, Local 50001 Zaragoza

Tfno: 976291675

cgtaragon@cgt.es

www.cgtaragonlarioja.org

- Habitualmente se incumple también con las obligaciones formativas de las empresas y la legislación al respecto es laxa y/o poco desarrollada.
- **NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**
 - La prioridad aplicativa que el Título III del Estatuto de los Trabajadores da a los convenios colectivos de empresa se ha traducido en que las empresas puedan firmar convenios con condiciones salariales y laborales por debajo de las establecidas en los convenios del sector.
 - No se puede consentir que se den estas situaciones que al final lo que persiguen es la obtención de mano de obra cada vez más barata, con salarios y condiciones cada vez más precarias y con menor estabilidad en el empleo.
- **SECTORES MÁS PRECARIZADOS.**
 - La precarización ha alcanzado ya a todos los sectores. No obstante hay sectores donde se da de forma mucho más sangrante: régimen empleados de hogar, limpieza, camareras de piso, hostelería y comercio, son aquellos donde mayor precariedad se vive históricamente.
 - Hay otros sectores donde cada vez se hace más patente sobre todo con la externalización que las grandes empresas van haciendo de parte de sus actividades. Así tenemos ejemplos en la subcontratación de departamentos de limpiezas, control de calidad o logística en grandes empresas del sector de la automoción o del metal o de la externalización de servicios públicos como limpieza pública, cuidado de parques y jardines, educadores sociales, ayuda a domicilio, bomberos forestales...
- **ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.**
 - Todas las situaciones descritas anteriormente, así como otras muchas que dejamos en el tintero no intencionalmente sino por cuestión de brevedad, se traducen cada vez con más frecuencia en un incremento de accidentes de trabajo (cada vez de mayor gravedad) y enfermedades profesionales (camufladas como enfermedades comunes).
 - La escasa e incluso nula formación e información a las trabajadoras en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, unido a la dejadez y poca importancia con que muchas empresas la gestionan, sino es para intentar cumplir -sobre el papel- con estas materias, inciden directamente en la salud de las trabajadoras y en un incremento de las contingencias provocadas por dicha mala



Confederación General del Trabajo de Aragón - La Rioja

C/ Coso 157, Local 50001 Zaragoza

Tfno: 976291675

cgtaragon@cgt.es

www.cgtaragonlarioja.org

gestión, muchas de ellas visibles a largo plazo. No es admisible que trabajar nos mate.

- Es un hecho que las empresas, en connivencia con las Mutuas y con el paraguas de los decretos sobre Bonus Malus, cada vez más intentan camuflar las contingencias profesionales como contingencias comunes, como si nada tuvieran que ver con el desempeño del trabajo cada vez más desprotegido, más precarizado y con mayores ritmos de producción. Se produce una derivación consciente e intencionada por parte de los servicios médicos de empresa y mutuas de lesiones producidas en y por el ámbito laboral al sistema público de Seguridad Social, con la consiguiente pérdida de prestaciones para las trabajadoras, además de la estafa continua al sistema que supone.
- Las Mutuas deberían desaparecer y las cuestiones que estas gestionan pasar a depender directamente y en todos los aspectos por el servicio público. Los decretos que regulan los Bonus Malus deberían derogarse y no promulgar otros que los sustituyan o incluso refuercen como ha pasado en los últimos años. No se puede premiar toda esta dinámica de estafa a las trabajadoras y al sistema público, con un sistema dual sanitario que “sólo” sirve al interés de las empresas y sobre todo de los grandes grupos.

- **PRESTACIONES.**

- **DESEMPLEO.** Los intentos gubernamentales por reducir el desempleo no pueden basarse en recortar prestaciones a las personas desempleadas y en falsear datos sacando del desempleo a las personas con contratos precarios (temporales, a tiempo parcial reducido, fijos discontinuos con periodos breves de contratación, etc.). Las oficinas de empleo no deben estar para echar la carga de la búsqueda de empleo a las personas desempleadas, llegando incluso a culpabilizarlas por no encontrarlo. Se deben activar unas políticas de empleo activas y con una formación real y efectiva, especialmente para aquellas personas que por edad se les está dejando fuera del mercado laboral (una edad que cada vez es más temprana).
- **SUBSIDIOS.** La existencia de una Renta Básica para las iguales es fundamental para evitar que un cada vez más creciente sector de la población quede desprotegido y fuera del sistema porque este los expulsa. El actual sistema de subsidios es del todo insuficiente y a veces incluso denigrante para quienes se ven forzados a solicitarlos para poder sobrevivir.
- **JUBILACIÓN Y PENSIONES DE INCAPACIDAD.** Además de la vergonzosa problemática que existe con las cuantías de las pensiones públicas (contributivas y no), el hecho de prolongar cada vez más la edad de jubilación y la no aplicación real



Confederación General del Trabajo de Aragón - La Rioja

C/ Coso 157, Local 50001 Zaragoza

Tfno: 976291675

cgtaragon@cgt.es

www.cgtaragonlarioja.org

y efectiva del RD 1698/2011 sobre coeficientes reductores en la edad de jubilación, genera un grave problema social. Numerosas trabajadoras se ven avocadas a despidos sin posibilidad de encontrar trabajo debido a la edad y a las condiciones físicas en las que les ha dejado su anterior empleo.

No es de recibo que trabajadoras que están o han estado expuestas en su vida laboral a condiciones penosas como turnicidad, trabajos nocturnos, ritmos de producción cada vez más elevados, peligrosidad y toxicidad, exposiciones al amianto, elevados requerimientos físicos o psíquicos exigidos para el desarrollo de la actividad (como ejemplos, bomberos forestales, construcción, transportistas, camareras de pisos, etc.) se vean abocados a alargar su vida laboral entre otras cosas porque el gobierno no ha puesto en marcha de forma real y efectiva el decreto sobre coeficientes reductores para prácticamente ninguna actividad aparte de las policiales.

- **FALTA DE EFECTIVIDAD DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE LA VÍA JUDICIAL.** No es de recibo que cuando una trabajadora se ve obligada a interponer denuncia ante ITSS o bien demanda ante el Juzgado de lo Social, estos se retrasen en tramitar, resolver y/o citar periodos de 9, 12, 18 e incluso más meses. Las trabajadoras se ven abocadas a si quieren reclamar sus derechos, tener paciencia, aguante e incluso pasar penurias económicas cuando lo que se juegan es derechos económicos o de despido, porque desde la Administración se ralenticen los procesos. Lo que se consigue con todas estas dificultades es que las trabajadoras cada vez sean más y más precarias porque el propio sistema las aboca a ello.

PROPUESTAS CONCRETAS.

- Eliminación de las **ETT**.
- Regulación concisa y estricta de las **empresas multiservicios**.
- Regulación estricta y para casos muy concretos de la **subcontratación**. Prohibición de la utilización generalizada de la misma.
- Control estricto de los **falsos autónomos** y regulación más concreta de los mismos.
- Eliminación de los **TRADE**.
- Equiparación del Régimen de **Empleadas de Hogar** al Régimen General.



Confederación General del Trabajo de Aragón - La Rioja

C/ Coso 157, Local 50001 Zaragoza

Tfno: 976291675

cgtaragon@cgt.es

www.cgtaragonlarioja.org

- Control estricto de la **contratación temporal** y de la **contratación a tiempo parcial**. Penalización a las empresas por la utilización de dichas modalidades.
- **Registro de jornadas**. Desarrollo legal de la obligatoriedad del registro con mayor concreción y estableciendo el uso de métodos de mayor fiabilidad y con imposibilidad de manipulación por parte de las empresas.
- **Formación**. Realizar mayor control del cumplimiento de las empresas de las obligaciones en materia formativa. Desarrollos reglamentarios más amplios y con mayor concreción sobre la formación en el trabajo.
- **Negociación colectiva**. Eliminar la prioridad aplicativa del convenio de empresa, obligando que estos respeten como mínimo las condiciones pactadas en el convenio del sector. El convenio de empresa jamás debería poder establecer condiciones inferiores a las generales del sector.
- Hacer hincapié en el control del cumplimiento estricto de la normativa laboral en los **sectores más precarizados** e incluso establecer normativas específicas para ellos que garanticen unas condiciones dignas que generen estabilidad a las trabajadoras.
- **Accidentes laborales y Enfermedades profesionales**. Mayor control del estricto cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos, limitando el uso que de la misma se hace utilizando las lagunas y la laxitud existentes (especialmente en materia formativa e informativa). Eliminación de las mutuas pasando a gestionarse directamente por el servicio público de Salud. Eliminación de los decretos de Bonus Malus.
- **Prestaciones**. Establecimiento de prestaciones para desempleados más dignas y elaboración de un plan de empleo efectivo. Establecimiento de la Renta Básica de las Iguales. Incremento de las pensiones por jubilación, incapacidad, viudedad, etc. Reducción de la edad de jubilación a través de la aplicación real y efectiva del decreto de coeficientes reductores.
- **Inspección de Trabajo y procesos judiciales**. Incremento real y efectivo de la plantilla de ambos cuerpos que den como resultado una agilización de los trámites y denuncias que las trabajadoras interpongan.