



# Reestructuraciones y empleo temporal

- En España, fuerte tasa de temporalidad. ¿Está constatado que afecta más al colectivo de mujeres que de hombres? Asunto Seymour Smith y Laura Pérez (sentencia TJCE de 9 febrero 1999).
- ¿Qué impacto puede tener en determinados sectores la extinción de contratos temporales como medida “débil” de reestructuración?
- Depende de las tasas de temporalidad que exista en los mismos, así como de la distribución entre sexos.
- Es un dato que no se hace constar fácilmente en los documentos oficiales.



# ¿Qué hay en la negociación colectiva?

- Existencia de prioridades para acceder a la condición de fijos de plantilla (vg., art. 32 CC comercio metal).
- Reconocimiento en algún convenio de la pérdida de empleo estable (capítulo VI CC siderometal).
- Umbral mínimo de indefinidos: dificulta la utilización de esta técnica:
  - 50 por 100 CC comercio metal.
  - 65 por 100 CC detallistas alimentación.
  - 60 por 100 CC comercio textil.

# SIGUE

- Informe resolución de contratos a los representantes de los trabajadores (art. 42 Cc. Siderometal).
- Estabilidad en el empleo en caso de contratos temporales de contratas y subcontratas (art. 72 Cc. Siderometal).
- Extinción por fin del contrato más elevada que la legal (vg., art. 8 CC detallistas alimentación) o que alcanza a otros colectivos (art. 50 CC siderometal).
- Sanciones específicas por incumplimiento de los porcentajes de fijeza (art. 9 CC comercio textil).

- 
- 
- 

## Datos que deben verificarse

- Porcentaje de mujeres en cada ámbito concreto contratadas temporalmente.
- Desglose de datos por modalidades contractuales. Impacto de género en contratos formativos (vg., art. 8 CC comercio detallistas alimentación y art. 7 convenio comercio textil). Empleabilidad mujeres.
- Desglose de datos por edades: ¿afecta la temporalidad a las personas de edad madura? ¿A las mujeres en particular?
- Desglose de datos de mujeres temporales en el sistema de clasificación profesional.
- Recorrido en la carrera de cotización de las personas afectadas. Diagnóstico de causas y consecuencias de la temporalidad.
- Tasa de paro femenino y razones del desempleo (-cíclico, coyuntural o de corta duración, estructural) (informe Caja España marzo 2006).

# CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

- Evidente feminización del trabajo a tiempo parcial.
- En términos generales, escaso interés de la negociación colectiva por su regulación. Sólo en alguna cláusula periclitada (vg., art. 8 CC comercio detallistas alimentación) o en relación con la jubilación forzosa.
- No se contemplan procedimientos informativos ni sistemas que garanticen la voluntariedad en el tránsito de jornada completa a tiempo parcial o viceversa.

# DESDE LA PERSPECTIVA DE LA REESTRUCTURACIÓN

- Valorar el potencial de recolocación a tiempo parcial y la adecuación de las ofertas de empleo hacia colectivos feminizados.
- Explorar las posibilidades de tránsito a jornada completa y de recolocación en el empleo a tiempo parcial.
- Analizar si la protección de los trabajadores a tiempo parcial es tan intensa como la de los trabajadores de jornada completa (vg., en los planes de viabilidad, en general en las fases de consultas, en las medidas extintivas, en las bolsas de empleo...)
- Tener en cuenta las peculiaridades de Seguridad Social y las dificultades consecuentes (D.A. 7ª LGSS y RD 1131/2002). ¿Posibilidad de medidas compensadoras?

# LA REESTRUCTURACIÓN Y EL TIEMPO DE TRABAJO

- Medidas de distribución flexible del tiempo de trabajo.
  - Jornada irregular.
  - Trabajo en jornada ordinaria por encima de 9 horas.
  - Horas extraordinarias. Cláusulas de sobrepago de las mismas (vg., art. 30 CC comercio detallistas alimentación). De limitación genérica de las mismas (art. 28 CC Veta). Horas complementarias.
  - Bolsas de horas (vg., arts. 17-18 CC Veta, s.l.)  
Flexibilidad a favor de ambas partes.
  - En general, los convenios colectivos apenas entran, al margen de especificidades del sector (vg., establecimientos comerciales).



# CUESTIONES QUE DEBERÍAN CONSIDERARSE

- Consideración de medidas de adaptación del tiempo de trabajo. Vg., establecimiento de preavisos mínimos.
- Preferencias en mantenimiento de horarios.
- Relación de las medidas de flexibilización con las de permiso parental.
- Dulcificación de la flexibilidad a favor de la empresa mediante medidas de conciliación (vg., horario flexible -ej. disp. adic. primera CC comercio textil). O mediante otras mejoras convencionales sencillas (en guarda legal, excedencias, permisos...)
- Toma en consideración de todo ello en las fase de consultas, en su caso.



•  
•  
•

## MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE HORARIOS

- Cláusulas legalmente superadas (vg., art. 17 CC comercio metal o art. 41 CC siderometal, aunque éste referido a sistema de remuneración).
- Existencia de representaciones unitarias de los trabajadores y composición de las mismas a efectos de fase de consultas.
- Toma en consideración de problemas derivados de la turnicidad.

# • • • CUESTIONES SALARIALES

- Algunos temas de estructura retributiva.
  - Eficacia e impacto de la supresión del complemento de antigüedad, en su caso (vg., art. 8 CC comercio metal). ¿Tiene alguna incidencia específica en el colectivo femenino? ¿Y su reserva para los trabajadores indefinidos? -art. 10 CC. siderometal-. ¿Y la exclusión de ciertos colectivos? :aprendices, en prácticas y para la formación en el art. 15 CC comercio textil?¿Y su mantenimiento en ciertos convenios -art. 20 CC detallistas alimentación-?
  - Incidencia de complementos sexualmente neutros (vg., escaparatistas -art. 13 CC comercio metal- e idiomas -art. 14 CC comercio metal, arts. 22 y 23 CC detallistas alimentación, arts. 17 y 18 comercio textil). Y de los masculinizados (vg., tóxicos, penosos y peligrosos del art. 11 CC siderometal). Su carácter no consolidable los hace más vulnerables.
  - Tiene mucha importancia valorar la incidencia del salario base en el total de las remuneraciones.

# CLÁUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL

- ¿Hay alguna consideración de género expresa en los convenios colectivos? No. Vg., CC comercio metal, art. 63 CC siderometal, art. 6 CC detallistas alimentación o art. 24 CC comercio textil.
- ¿El descuelgue repercute adversamente en el colectivo de las mujeres, en atención a los conceptos que se congelan o disminuyen?
- ¿Y en atención a otras circunstancias? Vg., procedimiento, plazos, interlocución con los representantes unitarios o sindicales...
- ¿Cabría alguna medida de acción positiva? Vg., discriminar categorías, grupos o niveles retributivos?

- 
- 
- 

## TEMAS DE MOVILIDAD

- Movilidad débil: cambio de puesto de trabajo. Procesos de readaptación de personal.
- Alguna cláusula interesante en la negociación colectiva de Cantabria. Vg., art. 11 CC. Veta. Alguna cláusula envejecida: art. 29 CC comercio del metal o art. 70 CC siderometal o arts. 16 y 17 CC detallistas alimentación. Otras, particularidades concretas, como indemnidad retributiva (art. 45 CC siderometal). En traslado, prácticamente nada, salvo repeticiones de la ley (vg., art. 36 CC minoristas alimentación).
- Habría que tomar en consideración los sistemas de clasificación profesional de los CC, con atención a la movilidad entre los grupos/categorías feminizados.

## · · · CUESTIONES QUE DEBERÍAN TOMARSE EN CONSIDERACIÓN

- Preferencias de mantenimiento en el puesto de origen.
- Necesidades formativas específicas de los colectivos feminizados con difícil acceso a la formación profesional. Perfiles polivalente en las mujeres.
- Imposibilidad del cambio y oportunidades de recolocación.
- Dificultades específicas de los desplazamientos temporales. Planteamiento de medidas de conciliación en tales casos (vg., acumulación de jornada o derechos de estancia en la localidad de domicilio), así como preferencias para el no desplazamiento.
- Compensaciones específicas en caso de traslado definitivo (art. 45 CC siderometal, vg.). Plazos de reincorporación. Establecimiento de medidas alternativas. Recolocación. Mejoras en caso de extinción de contrato. Medidas en fase de consulta. Papel de la Administración autonómica. . . .

# SUSPENSIÓN DE CONTRATO

- Utilización de mecanismos suspensivos tipo ERE ¿mejor que la técnica del contrato fijo-discontinuo?
- Tener en cuenta los períodos previsibles del ERE dentro del calendario laboral, y en su elaboración.
- Problemas de acceso a la prestación por desempleo de colectivos feminizados. Desprotección y cuestiones de ayudas públicas.
- Cuestiones relativas a la tramitación de ERES en pequeñas empresas en sectores como textil o comercio. El papel de la autoridad laboral.

## ACCESO A LAS TECNOLOGÍAS

- Debe valorarse la cuestión formativa. La Estrategia Europea por el Empleo incide en la formación en las tecnologías y en su importante vertiente de género.
- El teletrabajo como herramienta de reestructuración. Condicionantes legales. La perspectiva de la voluntariedad. Su impacto de género. Sus dificultades y patologías asociadas.
- Análisis de la calidad de los procesos de adaptación para el uso de nuevas tecnologías en la empresa.
- Los excedentes de mano de obra por la adquisición de tecnología ¿Qué tipo de trabajo se destruye? ¿A qué sexo pertenece y cómo se recoloca?

# LOS DESPIDOS POR CAUSAS EMPRESARIALES

- Es muy excepcional el seguimiento por convenio colectivo.
- ¿Qué criterios se utilizan para la designación de las personas afectadas?
  - Antigüedad: ¿cómo afecta?, ¿cómo se computa el tiempo parcial?, ¿y otras interrupciones?
  - Formación, cualificación: habría que evaluar en el contexto sus consecuencias.
  - Acceso a derechos pasivos. Probablemente “masculinice el colectivo afectado.
  - La edad. Plantea dificultades específicas hacia las mujeres mayores.

# SIGUE

- Importancia del plan de viabilidad y de alternativas para las personas afectadas: exigible en empresas de 50 o más trabajadores.
- ¿Se abre la posibilidad de recolocaciones en el proceso? ¿Cuáles son sus condiciones?: ¿temporal? ¿a jornada completa?
- ¿Hay otro tipo de acciones dirigidas a colectivos de difícil recolocación?
- ¿Qué papel desempeña la autoridad laboral? ¿Toma en consideración el tema del género? ¿y las partes en la fase de consultas?
- La conflictividad laboral existente, ¿tiene repercusiones en esta materia?

# • • • JUBILACIONES Y PREJUBILACIONES

- Referencias convencionales a ciertas modalidades de jubilación:
  - Forzosa (vg., art. 48 CC siderometal): exigente. Afecta más al colectivo masculino. ¿A qué objetivos de empleo se puede asociar? (art. 29 comercio textil) ¿Cabe alguna medida de acción positiva?
  - Anticipada a los 64 años. Incidencia en términos de persona jubilada y contratada sustituta (art. 47 CC siderometal o 29 comercio textil).
  - Incentivada (premios de jubilación) -vg., art. 22 comercio textil. ¿Qué repercusión tiene la antigüedad?
  - Parcial (art. 29 CC comercio textil) Potencialidad grande en los colectivos femeninos. Exigencia de carencia mínima de 15 años. Cuestiones de la persona substituta.
  - Problemas generales de las mujeres: carreras de cotización más breves y más vulnerables por condicionantes familiares.

# PREJUBILACIONES

- Papel que desempeñan las empresas (indemnizaciones, mejoras, convenios especiales...)
- Papel que desempeñan las representaciones unitarias y sindicales en fase de consultas y en el incentivo o desincentivo.
- Carácter obligatorio o voluntario en la adscripción a la prejubilaciones. Presiones Calidad de las ofertas que hacen las que reciben las personas afectadas. ¿Más vulnerable el sexo femenino?
- Tomas de postura de las Administraciones laborales (SPPE, autoridad laboral, INSS...)
- Hay condicionantes: las mujeres no cotizaron por lo general antes de 1 enero 1967.
- Es fundamental el tamaño de las empresas. Las pequeñas empresas tienen un papel modesto y además menos capacidad de incidencia en la voluntad de las AAPP ¿Debían éstas considerar este problema?
- Sería muy interesante un análisis comparativo y desagregado por sexos de las condiciones reales de prejubilación. Acaso así los procesos serían más equitativos.

# ALGO DE DESEMPLEO

- Las carreras de cotización de las mujeres, menos estandarizadas, pueden dificultar el acceso a la prestación, o reducir la duración o cuantía (vg., tránsitos entre jornada completa y parcial, trabajo fijo-discontinuo...)
- Habría que analizar las condiciones de acceso a los subsidios asistenciales -vg., ayuda familiar-. Probablemente sea “estación de paso” más frecuente para las mujeres.
- Los subsidios de larga duración -vg., subsidio para mayores de 52 años-. Seguramente es un subsidio masculinizado.
- Acaso sea necesario que las AAPP adopten medidas compensadoras.

•  
•  
•

# REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLAS

- ¿Puede ser peligroso en colectivos de trabajo intensivo de mujeres de edad madura? ¿Podría suceder ello en el textil?
- ¿Los procesos de rejuvenecimiento en otros sectores se acompañan de medidas que reduzcan inequidades de género?



# FORMACIÓN PROFESIONAL Y CONTINUA

- Necesidad de adoptar medidas de acción positiva. Por ejemplo, acceso de la mujer a las profesiones en que se halla subrepresentada, mantenimiento de empleo femenino o acceso a nuevos yacimientos de empleo.
- Hay que tomar en consideración que las acciones formativas se adapten a las necesidades del colectivo destinatario (vg., conciliación de vida familiar y laboral, acciones formativas útiles para el empleo).
- Es esencial la perspectiva de la empleabilidad en la formación, y el acceso a la misma de mujeres mayores. Concebir la formación como un elemento que acompaña toda la vida activa.

