



Las contratas de Astilleros

Dentro de la problemática laboral de los Astilleros resulta ineludible abordar a las contratas; y, ello, porque la construcción de los buques es realizada en gran medida por trabajadores ajenos a la plantilla de Astilleros Españoles, S. A. (AESA). En efecto, AESA encarga la realización de determinadas obras a empresas contratistas, muchas de las cuales tienen en estos encargos su única actividad industrial.

Esta política de AESA ha llegado a ser tan generalizada que, de hecho, el personal de *contrata* supera numéricamente su propia plantilla, que desde hace varios años se encuentra prácticamente estancada; sólo tienen acceso a ella los hijos de los trabajadores de la misma, y en la medida en que se van produciendo bajas laborales. Por otro lado, la composición de dicha plantilla encierra una clara desproporción entre el personal obrero y el personal técnico y administrativo, arrojando un balance claramente favorable a estos últimos.

En general, la empresa contratista carece de autonomía real en cuanto a la organización del trabajo y está sometida en todo

momento a las directrices de AESA. Su estructura técnica y administrativa es mínima, cuando no prácticamente nula, y funcionan, de hecho, como oficinas de contratación de personal para AESA, siendo ésta casi su única actividad empresarial.

Pero ¿cuál es la evolución actual de esta política laboral? Decididamente tiende a una mayor generalización, con la novedad que representa la llamada contratación exterior. Ya no sólo se encarga la construcción de determinados bloques del buque a empresas que lo realicen dentro del recinto del astillero, sino que se está procediendo a la creación de empresas contratistas con sus propias instalaciones y localización independiente.

Las condiciones de trabajo

Como es lógico suponer, todas estas circunstancias determinan unas específicas condiciones de trabajo para aquellos hombres

que desarrollan su función en el astillero a través de la contrata.

La primera condición, o mejor, subcondición, de trabajo que salta a la vista es la de una perpetua inestabilidad en el empleo. La duración de los contratos va inexorablemente unida a la finalización de la obra para la que fueron contratados. Se nos dirá que ello no es exclusivo de los trabajadores de la contrata de AESA y que, por otra parte, esta forma de contratación está prevista en nuestras leyes. Y es cierto. Lo que ya no parece que esté previsto es el modo en que esto se desarrolla en la práctica. En efecto, la terminación de una obra no supone, las más de las veces, el abandono por la empresa contratista del recinto de AESA, sino que, por el contrario, implica el comienzo de otra nueva construcción. De ahí que, conseguir un contrato para la nueva obra se presente como la única oportunidad de empleo que le queda al trabajador. Es fácil adivinar que sólo aquellos que se *marchen por las buenas* volverán a ser contratados, en tanto que los que planteen algún problema serán inmediatamente excluidos.

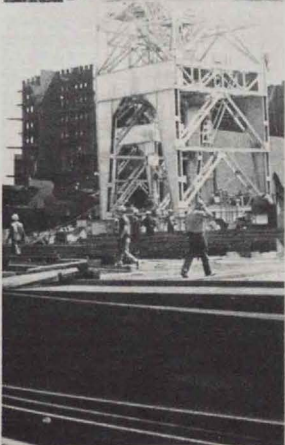
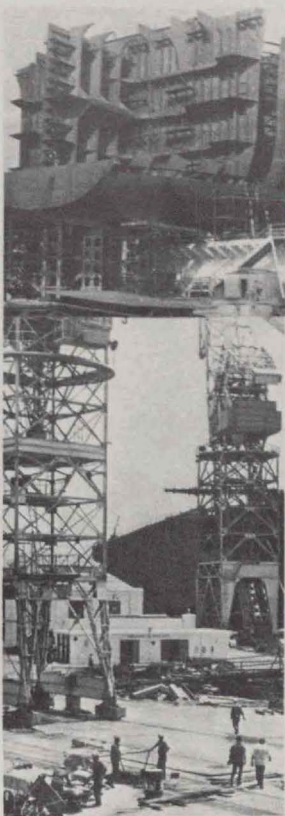
Por esta vía la empresa contratista, e indirectamente AESA, se ven libres de posteriores reclamaciones siempre *desagradables*.

Sin embargo, esto no revestiría tanta gravedad si la contratación se efectuara siempre dentro del marco de la legalidad. Pero la realidad es bien distinta, y las irregularidades frecuentes: indeterminación total de la obra en el contrato, realización de trabajos distintos de los contratados, supuestos de cesión, cesi sin terminación de la obra..., irregularidades propias de las pequeñas empresas incontroladas.

Pero si, a pesar de las dificultades, al trabajador todavía le queda valor para reclamar, comprobará que en realidad no se enfrenta con una pequeña empresa, sino con la todopoderosa AESA, con lo que quedan en entredicho no sólo la posibilidad de empleo sino incluso los derechos que pudieran derivarse de su empleo perdido. Si a ello añadimos las pésimas condiciones de seguridad en el trabajo de la contrata, se comprenderá fácilmente la situación en la que de hecho se presta el trabajo.

Por lo que respecta a condiciones económicas, es habitual que en los contratos se fijen los sueldos bases del Convenio Provincial del Metal, en tanto que, verbalmente, se concertan unos complementos que, por esta circunstancia, resultan en la práctica no exigibles. Por otra parte, como muchas empresas contratistas son de ámbito nacional y tienen su sede en otras provincias, aplican a sus trabajadores de plantilla una normativa diversa con lo que, hasta dentro de una misma contrata, suele haber condiciones económicas distintas entre fijos y eventuales.

Puede que alguien oponga a todo esto lo que el trabajador de la contrata suele ganar, a veces, más que el de plantilla de AESA. Pero nosotros preguntamos, ¿a cambio de qué? El trabajador de contrata es un hombre inseguro en su empleo, inseguro mientras trabaja, inseguro en su remuneración, y con enormes dificultades para reivindicar mejores condiciones de trabajo. Cuando *todo va bien*, la relación de trabajo se desarrolla exclusivamente con su propia empresa, la contratista,



pero cuando emerge el conflicto hace su aparición EASA, cuyo régimen interno rige en el propio lugar de trabajo de la contrata. Se adoptan medidas severas, como el impedir la entrada en el recinto del astillero o, en última instancia, romper la relación con la contrata prescindiendo de sus servicios y desprendiéndose así de una plantilla *no grata*.

Por si ello no bastara, el trabajador se encuentra bajo el control indirecto de AESA, por el tristemente conocido procedimiento de las *listas negras*, que asegura su influencia incluso sobre los trabajadores de la contrata.

La contrata es una realidad que, además, se va imponiendo progresivamente y afecta a varios miles de trabajadores. Hemos de reconocer que nunca entendimos bien el por qué de una solución que incluso a nivel técnico de organización de trabajo resulta sencillamente caótica. El trabajo codo con codo en la grada de hombres de diversas contratas, obedeciendo órdenes distintas y con una difícil acotación de faenas, crea una confusión prácticamente incontrolable.

Pero uno, a pesar de no entender, no deja de sentir curiosidad y preguntarse qué poderosas razones llevan a adoptar una política laboral que tan mal parada deja la condición obrera.

Se suele argumentar en este sentido que el régimen de contrata es más rentable económicamente.

AESA se ahorra innumerables problemas de contratación y de personal. Además, la existencia de una plantilla multidivida, en condiciones de trabajo precarias y muy diversas, presenta grandes dificultades de unidad, y se ven muy mermadas sus posibilidades reivindicativas, lo que evidentemente sí lleva consigo una mayor rentabilidad.

Pero, sean cuales fueran las razones, una vez más la cuerda se rompe por la parte más débil y el criterio económico aparece como determinante de una deplorable política laboral.

EQUIPO 15