

Anexo 1

TRABAJO PRECARIO EN EUROPA: ANEXO A LA RESOLUCIÓN 2007 DE LA CES SOBRE LA COORDINACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Introducción

A principios de 2006, la CES envió un cuestionario a los miembros de su comité de negociación colectiva, solicitando información sobre la situación del trabajo precario en los diferentes países. La perspectiva general por países recogida en este informe se basa en las respuestas al cuestionario. Además, se ha utilizado información de un estudio realizado por IRES-Francia para completar la imagen¹.

CAPÍTULO I. TRABAJO PRECARIO: HECHOS, CONSECUENCIAS, CAUSAS Y ESTRATEGIAS

La flexibilidad excesiva se extiende por toda Europa

6 millones de trabajadores temporales en España, 5 millones de trabajadores vulnerables en el Reino Unido que corren el riesgo de ver rechazados sus derechos en materia de empleo, casi 3 millones de “falsos” autónomos en Italia que trabajan para un único empleador, 6 millones de trabajadores en Alemania ocupados en “mini-empleos” y que ganan solamente 400 euros mensuales como máximo, un 80% de la totalidad de nuevos contratados en Francia lo son con contratos de duración determinada.

En el conjunto de la Europa de los 25, unos 30 millones de trabajadores (14,5%) tenían un contrato de duración determinada en 2005, lo que supone un incremento respecto a 2000 cuando el número de estos trabajadores era de 25 millones (12,6%). 37 millones de trabajadores trabajan ahora a tiempo parcial (por encima de los 32 millones de 2005). Una quinta parte de ellos afirma que querrían trabajar a tiempo completo, porcentaje que aumenta rápidamente (del 15% en 2002 al 20% en 2005). Además, estas cifras son medias, y ocultan el hecho de que los grupos más débiles (mujeres, trabajadores jóvenes, trabajadores mayores, migrantes) soportan el peso de contratos y prácticas laborales atípicas.

Estas cifras son alarmantes. Ponen en cuestión la afirmación frecuentemente escuchada de que la Europa Social va bien, lo que implica que la política social y los derechos de los trabajadores pueden dejarse “en el frigorífico”. También rechazan el argumento de que los mercados laborales europeos son rígidos e inflexibles. Por el contrario, muestran que en los mercados laborales europeos hay situaciones de “flexibilidad excesiva” que deben abordarse urgentemente si Europa quiere mejorar sus resultados tanto sociales como económicos.

La práctica del trabajo precario implica un alto precio

El trabajo precario tiene graves consecuencias tanto para los trabajadores afectados como para la economía en su conjunto. La flexibilidad excesiva de los trabajadores:

¹ IRES, Les emplois précaires, enjeu de représentation syndicale ? Chronique internationale de l'IRES, n° 97, noviembre 2005.

- Lleva a los empresarios a considerar a sus empleados como una mercancía de la que pueden deshacerse fácilmente en caso de problemas en la empresa. En consecuencia, los empresarios están poco inclinados a invertir en la formación de su mano de obra. Es, de hecho, lo que algunas indicaciones empíricas parecen sugerir: desde 2000, y junto con una creciente precariedad en los mercados laborales europeos, ha habido una caída significativa del número de trabajadores que han recibido formación de sus empresarios, pasando del 30,6 % en 2000 al 27,3 % en 2005, con una cifra media de días de formación también en descenso (14,3 en 2000, 11,4 en 2005). En particular, la situación de los trabajadores temporales es bastante dramática: sólo el 18% de estos trabajadores recibe formación costeada por el empresario (Fuente: Cuarta Encuesta sobre Condiciones de Trabajo)
- Actúa como una trampa para los “malos empleos”. La movilidad, que permite salir de un empleo precario, es baja. Esto se traduce en un acceso limitado a la formación subvencionada por el empresario, y en las barreras con las que se encuentran los trabajadores flexibles que quieren participar en la formación permanente, debido a sus bajos salarios, a las largas jornadas laborales y a las relaciones de trabajo jerárquicas que desmotivan a los trabajadores para mejorar su capacitación. De hecho, varios estudios confirman las pocas posibilidades de salir de estos empleos atípicos.
- Frena la innovación en el lugar de trabajo: los trabajadores flexibles manifiestan poca vinculación con la empresa y poca motivación para cooperar a la hora de introducir alguna innovación en el lugar de trabajo puesto que una mayor productividad puede directamente costarles el empleo.
- Ofrece a las empresas malos incentivos para abordar los desafíos competitivos. Si a las empresas se les ofrece una “salida fácil” (despido de trabajadores, recorte de salarios, jornadas de trabajo no remuneradas), tienden a hacerlo y esto, en detrimento de una solución competitiva verdaderamente sostenible (innovación en términos de producto y de lugar de trabajo y de competitividad).

El mejor ejemplo de la perversidad (económica) del trabajo precario lo encontramos probablemente en el caso de Italia, donde el anterior gobierno de Berlusconi introdujo una amplia variedad de contratos de trabajo que permitían a los empresarios desestabilizar los derechos básicos de los trabajadores (ley Biagi de reforma laboral). Al mismo tiempo, el ritmo de la productividad horaria del trabajo ha caído sustancialmente. Realmente la productividad ha empezado a disminuir en cifras absolutas durante los dos últimos años, lo que ha dañado seriamente la competitividad de costes italiana a pesar de incrementos salariales nominales moderados.

Las verdaderas causas de la precariedad

Las empresas en particular ofrecen una explicación peculiar sobre las causas del trabajo precario. Argumentan que los trabajadores regulares están protegidos de una manera demasiado fuerte y que los empresarios no tienen otra opción que repercutir todo el peso de la competencia mundial y de la flexibilidad en los trabajadores externos, en las nuevas categorías de trabajadores o en los trabajadores más débiles.

Sin embargo, los casos de países tratados en el capítulo II muestran que dicha opinión es falsa. En realidad, las empresas utilizan y explotan las lagunas existentes en la legislación europea, en las leyes laborales nacionales, los sistemas fiscales y las prácticas de negociación colectiva:

- Si no se establecen límites al trabajo de duración determinada, los empresarios utilizarán al máximo este tipo de contratos y evitarán así que los trabajadores lleguen a contratos indefinidos. En algunos países, por falta de una reglamentación adecuada, los trabajadores se mantienen durante años con contratos temporales con el mismo

empresario y por el mismo trabajo. O se le ofrece al mismo trabajador el mismo puesto de trabajo mediante 10 ó 15 contratos temporales ¡en un periodo de un año!

- En muchos casos, los sistemas fiscales y los sistemas de cotización a la seguridad social organizan y promueven el comportamiento de “malos” empresarios. Los empresarios que ofrecen empleos temporales, contratos de falsos autónomos o empleos pagados con el salario mínimo o con salarios de miseria son recompensados teniendo que pagar menos impuestos y menos cotizaciones a la seguridad social, e incluso se benefician de ayudas al empleo en el marco de “políticas de intervención sobre el mercado de trabajo”.

Los gobiernos y las empresas justifican estos sistemas pretendiendo que estas “excepciones” son necesarias para corregir la productividad y los niveles de cualificación más bajos de algunos grupos de trabajadores. Pero en la práctica, la utilización de estos sistemas se ha extendido tanto que “la excepción se convierte en la regla”: trabajadores que son suficientemente productivos y cualificados son contratados en el marco de situaciones de trabajo precario (subvencionado), que sirven entonces para destruir el empleo regular:

- En la UE-25, uno de cada tres trabajadores (¡33!) indica que sus tareas están por debajo de su cualificación y que podrían realizar tareas más exigentes (Fuente: Cuarta encuesta sobre condiciones de trabajo). Los trabajadores contratados en empleos de bajos salarios son a menudo trabajadores cualificados. En Alemania, por ejemplo, dos tercios de los trabajadores que tienen un empleo de bajo salario han terminado una formación profesional.
- La experiencia en Alemania (empleos a 1 euro), en Francia (contrato CNE), en Italia (“parasubordinare”), nos enseña que estos sistemas excepcionales no producen muchos empleos suplementarios netos. En la práctica, estos nuevos regímenes de trabajo que no ofrecen ninguna seguridad, sustituyen a los empleos regulares.

Algunos principios para una posible estrategia sindical en Europa

Una estrategia sindical europea debe partir del principio de que no hay lugar para el empleo precario en un mercado de trabajo moderno. Basándonos en la perspectiva general por países (capítulo II), podemos señalar un cierto número de enfoques y de “buenas prácticas” interesantes. Se basan en los principios siguientes:

- Poner fin a las situaciones que recompensan las “malas” prácticas en materia de empleo. Los sistemas de “pequeños empleos” deberían ser diseñados cuidadosamente, bien orientados y temporales, y deberían concentrarse en la movilidad vertical de los trabajadores.
- Promover el comportamiento de los “buenos” empresarios ofreciendo incentivos fiscales/parafiscales a aquellos empresarios que no recurren a prácticas de trabajo precario.
- Concentrarse prioritariamente en el no-respeto o la pobre transformación del acervo social comunitario (por ejemplo, la directiva sobre trabajo de duración determinada).
- Paliar las lagunas de la legislación laboral/de las prácticas de negociación colectiva, tanto a nivel europeo como nacional.
- Construir sistemas de negociación coordinada que “internalicen” la necesidad de integrar a los grupos de trabajadores vulnerables, en particular mediante los convenios colectivos que garanticen que todos los grupos de trabajadores (incluidos los que forman parte de

grupos en riesgo de desempleo) tengan acceso a la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida.

- Poner en marcha una estrategia macroeconómica que combine la formación en función de la edad y orientada a la estabilidad y las políticas fiscales y monetarias que sostienen la demanda y el crecimiento, para crear más empleos de forma que los trabajadores cualificados puedan llegar a empleos productivos, poniendo así empleos decentes a disposición de los trabajadores relativamente desfavorecidos (efecto de “escala inversa”).

CAPÍTULO II: PERSPECTIVA GENERAL POR PAÍSES²

AUSTRIA

Muchos contratos de trabajo, principalmente para trabajadores menores de 30 años, incluyen cláusulas de “flexibilidad”. Estas cláusulas convierten los salarios en salarios “todo-incluido” sin pago de las horas extra; otorgan al empresario la capacidad de decidir unilateralmente sobre los regímenes de horario flexible y la posibilidad de conseguir el reembolso de los gastos de formación si el trabajador abandona el empleo. De media, el 18% de las horas extras no se abonan. Un cuarto de millón de trabajadores tiene contratos atípicos, y de ellos tres cuartas partes son mujeres. Muchos de estos trabajadores se enfrentan a un elevado riesgo de encontrarse en la miseria.

BÉLGICA

Principales problemas con el trabajo precario

Los falsos autónomos se consideran el principal problema. Aunque la legislación belga y/o la práctica de la negociación colectiva ofrecen un marco de control de los abusos en materia de flexibilidad, no hay solución en Bélgica al problema de los llamados “trabajadores autónomos”. El problema se plantea especialmente cuando los empresarios emplean a trabajadores de Europa Central y del Este como trabajadores independientes (autónomos) evitando así pagar los salarios convencionales e incluso los salarios mínimos, estipulados en la directiva sobre trabajadores desplazados.

Existe un marco bien definido en lo relativo al trabajo temporal. Impone salarios iguales y limita el recurso a los trabajadores temporales a situaciones particulares y excepcionales. No obstante, las empresas ejercen presiones a fin de ampliar el recurso al trabajo temporal, y lo utilizan en general como un modo de acceso al mercado de trabajo.

Práctica interesante para controlar la flexibilidad excesiva

La legislación laboral controla el uso abusivo por parte de los empresarios de los contratos de duración determinada encadenados: en un periodo de 2 años, no puede haber sucesivamente más de 4 contratos de duración determinada con un mismo empresario. Después de este periodo, el contrato de duración determinada se considera como un contrato indefinido.

La legislación laboral belga también prohíbe el trabajo a tiempo parcial demasiado corto. Un contrato de trabajo debe representar al menos un tercio de las horas de trabajo semanales realizadas por un trabajador a tiempo completo. En la práctica, esto supone contratos de trabajo de al menos 13 horas semanales. De esta forma se evita el abuso por parte de los

² * indica información basada en el informe Ires

empresarios que podrían proponer contratos de cero horas o de dos horas y mantener así a los trabajadores en una situación muy dependiente y débil. Por otra parte, no impide que los empresarios hagan recaer el peso de la fluctuación de actividad sobre los trabajadores, desde el momento en que un trabajador haya alcanzado al menos las 13 horas semanales. Una práctica bastante frecuente consiste igualmente en pagar en negro las horas que superen las 13 semanales, lo que recorta los ingresos del Estado e impide a los trabajadores tener pleno acceso a los beneficios sociales.

HOLANDA *

En los Países Bajos, el porcentaje de trabajadores flexibles (definidos como trabajadores con contratos de duración determinada de menos de un año y con contratos “a disposición”) ha caído del 10,3% en 1998 al 6,6% (460.000 trabajadores) en 2003. Los trabajadores “a disposición” suponen un 22% de esta cifra, representando por tanto el 1,3% de los trabajadores. Una parte de ellos tienen entre 15 y 24 años y combinan los estudios con el trabajo.

La liberalización del sector de agencias temporales ha dado lugar a un cierto abuso. Parece que uno de cada cuatro temporales trabaja para agencias que no pagan las cotizaciones a la seguridad social o que no pagan los salarios acordados en convenio.

La legislación laboral limita los contratos de duración determinada a un máximo de 3 en un periodo máximo de 36 meses. A partir de ahí, el contrato se convierte en indefinido. No obstante, los convenios colectivos pueden derogar esto, y de hecho lo están haciendo, especificando más renovaciones de contratos y/o periodos más largos de 36 meses.

Prácticas interesantes

Se está logrando una reducción sustancial de los trabajadores “a disposición” mediante la creación de sesiones de trabajo mínimas de 3 horas (hasta 15 horas semanales), aumentando el número de horas de trabajo contractuales hasta un número medio de horas trabajadas en el curso de los últimos tres meses. Muchos de estos trabajadores a disposición han recibido a cambio un contrato a tiempo parcial.

Otra medida aborda el problema de los trabajadores falsamente autónomos mediante la transformación de cada relación laboral regular de 20 horas semanales durante al menos tres meses en un contrato de trabajo regular.

Los convenios colectivos, seguidos de la “ley-flex”, han instaurado el derecho para los trabajadores a solicitar una reducción del tiempo de trabajo, así como el derecho a renunciar a una elección anterior.

Como el Reino Unido, los Países Bajos tienen un elevado porcentaje de trabajadores a tiempo parcial. Sin embargo, a diferencia del Reino Unido, y gracias al sistema de “derechos equivalentes”, el trabajo a tiempo parcial no es sinónimo de precariedad.

Algunos sindicatos (medios de comunicación, construcción, servicios) han afiliado a los autónomos y están intentando incluir, en los convenios colectivos, porcentajes de compensación fijos y mínimos para los autónomos.

ALEMANIA

Principales problemas con el trabajo precario

El trabajo a tiempo parcial está aumentando rápidamente, pasando del 14,2 % del total de trabajadores al 19,4%. Detrás de estas cifras se esconden los llamados mini-empleos (ingresos mensuales limitados a 400 euros, mientras que el tiempo de trabajo no está limitado). Unos 6 millones de trabajadores ocupan actualmente este tipo de mini-empleos (para 1,4 millones de trabajadores se trata de un segundo empleo). La mitad de ellos gana menos de 8 euros a la hora.

Los empresarios recurren al personal temporal para menoscabar la posición de negociación de los sindicatos: las reivindicaciones salariales consideradas como exageradas (o las concesiones salariales que los empresarios juzgan insuficientes) son sancionadas recurriendo a los temporales. A estos se les pagan salarios muy bajos que a veces pueden bajar hasta 5 euros a la hora. En principio, la legislación laboral alemana impone el principio “a igual trabajo igual salario”, pero en la práctica la competencia entre sindicatos ha dado lugar a convenios colectivos que prevén la posibilidad de derogar el principio de igualdad de salarios.

En Alemania existe un importante sector con bajos salarios. 2,5 millones de trabajadores (a tiempo completo) ganan salarios de miseria (menos del 50% del salario medio), y un 64% de entre ellos tienen un título de grado medio o de formación profesional. El sector con bajos salarios constituye igualmente una trampa: incluso después de cinco años, sólo un tercio de los trabajadores puede escapar del empleo de bajo salario para encontrar un puesto mejor pagado. Es la movilidad vertical más débil de Europa.

Existe una generación de “becarios gratuitos”: el 40% de ellos no recibe ningún salario.

La política del mercado de trabajo apoya firmemente esta tendencia al trabajo precario en Alemania. Las reducciones en los sistemas de indemnización por desempleo, así como las políticas activas del mercado de trabajo, obligan a los trabajadores a aceptar empleos en los que el salario es un 30% inferior a los salarios negociados colectivamente. Igualmente, los mini-empleos y los empleos a 1 euro conducen a los trabajadores al sector del trabajo precario, poco remunerado.

FRANCIA

Principales problemas relativos al trabajo precario

La mayor parte de las nuevas contrataciones (¡el 80!) se hace mediante contratos de duración determinada, siendo los jóvenes las víctimas principales. Este recurso exagerado a los contratos de duración determinada crea problemas con los derechos sociales como las vacaciones pagadas, el permiso por enfermedad, la maternidad...

Práctica interesante para controlar la flexibilidad excesiva

Se sabe que los trabajadores temporales tienen mucho menos acceso a la formación. En Francia, se aplica un impuesto especial a las agencias de trabajo temporal, y estos ingresos se utilizan para ofrecer formación a los trabajadores temporales.

ITALIA *

El marco de la política económica europea ha sido uno de los factores que han dado lugar a la reforma del mercado de trabajo italiano y a la introducción del trabajo precario: debido a las obligaciones impuestas a la política fiscal por el régimen de Maastricht y dado que ya no es posible una devaluación de la moneda en el seno de la unión monetaria, los políticos consideraron que el “trabajo” era el único factor de ajuste.

En consecuencia, y en especial durante el gobierno Berlusconi (véase la ley Biagi), Italia ha instaurado toda una “variedad” de contratos de trabajo que permiten a las empresas obligar a los trabajadores a aceptar condiciones de trabajo precarias:

- los contratos de “colaboración” han formalizado lo que se llama el “parasubordinare”, una categoría que se sitúa entre el estatus de los trabajadores regulares y el de los autónomos. En muchos casos, estos trabajadores realizan el mismo trabajo que los regulares, pero sin tener (totalmente) acceso a los derechos de la seguridad social. En 1995 estos “contratos de colaboración” fueron “oficializados” mediante el pago de cotizaciones de seguridad social considerablemente inferiores a las cotizaciones pagadas por los trabajadores regulares. Esto ha tenido como consecuencia que el número de “parasubordinare” se haya triplicado y ha pasado de un millón de trabajadores (1996) a 3 millones (2004). Una cuarta parte de ellos están ocupados en el sector público. El ¡90%! de ellos trabajan para un solo empleador. Los trabajadores autónomos representan el 27% del empleo total en Italia, una cifra sensiblemente más alta que en el resto de Europa.
- la proporción de trabajadores con contrato de duración determinada, que representa el 12,3% del empleo total, es idéntica a la media europea. No obstante, la mitad de las nuevas contrataciones corresponde a contratos de duración determinada y la proporción de estos contratos en el empleo total ha aumentado rápidamente para pasar del 7,4% en 1995 al 10% en 2000.
- los “contratos de inserción” permiten a los trabajadores con edades entre 18 y ¡29! años, a los parados de larga duración con edades entre 29 y 32 años, a los parados de edad superior a 50 años y a ¡las mujeres! en casi todas las regiones ser contratados con un nivel salarial que es dos categorías inferior al nivel de cualificación necesario para el empleo. El número de empresarios que garantizan la formación de estos trabajadores es prácticamente nulo.
- los contratos “de atención continuada” permiten al empresario llamar al trabajador en función de la actividad de la empresa. Si los trabajadores deben estar disponibles de manera permanente, reciben una indemnización especial. Pero no se paga ninguna cotización a la seguridad social sobre esta indemnización por disponibilidad.
- empleo compartido: un contrato por el que dos asalariados comparten un trabajo. El despido de un trabajador implica automáticamente el despido del otro, una modalidad que plantea enormes problemas cuando los dos trabajadores en cuestión son una pareja.
- el trabajo a tiempo parcial ha aumentado también rápidamente para pasar del 8,4% en 2000 al 12,8% en 2005. Las reducciones de las cotizaciones a la seguridad social pretenden específicamente animar a los empresarios que contratan personal a tiempo parcial, en particular jóvenes, mujeres y trabajadores mayores. Además, la ley Biagi de 2003 ha debilitado el papel de los sindicatos y sus posibilidades de limitar y de negociar la instauración del trabajo a tiempo parcial en las empresas.

Práctica interesante

Los sindicatos italianos intentan negociar con los empresarios convenios colectivos que “estabilicen” y reglamenten el uso de estas formas de empleo. Por ejemplo, en 2003, se

firmó un acuerdo para el sector de servicios de atención telefónica que estipulaba que la proporción de trabajadores “parasubordinare” debía ser reducida progresivamente del ¡80%! al 40%.

El nuevo gobierno Prodi intenta poner fin a los abusos de los empresarios en lo referente a este caos de contratos de trabajo. Una primera ofensiva contra la desregulación del mercado de trabajo italiano es el proyecto de presupuesto 2007 que prevé una disminución de los impuestos sobre el trabajo. Las modalidades de esta reducción fiscal privilegian los contratos indefinidos frente a otras formas de contrato. Además, se está reduciendo la ventaja de la que disfrutaba la situación de “parasubordinare” en cuanto a cotizaciones sociales; a cambio ofrece el margen de maniobra financiero necesario para recortar la carga fiscal sobre el trabajo (diferencia entre el coste de la mano de obra y los ingresos después de impuestos). De esta forma, el gobierno italiano recompensa el comportamiento de los “buenos” empresarios y hace pagar a los “malos” empresarios el coste de la flexibilidad que imponen a los trabajadores. Una segunda iniciativa comenzará a principios del año próximo, con la apertura de una negociación tripartita de cara a atacar el sistema de “parasubordinare” y a combatir el trabajo informal.

ESPAÑA ^{*3}

Principales problemas relativos al trabajo precario

España es el desafortunado “campeón” de los contratos temporales. Alrededor de un tercio del total de los trabajadores tienen un contrato de duración determinada. Esta proporción ha disminuido poco a pesar de los buenos resultados de la economía española, que ha permitido reducir el desempleo en más de la mitad, puesto que ha pasado del 20% al 8% actualmente. En cifras absolutas, afecta a 5 millones de trabajadores.

Una consecuencia de la fuerte incidencia del trabajo a duración determinada es el hecho de que muchos trabajadores con este tipo de contrato difícilmente tienen acceso a los subsidios por desempleo. En efecto, este acceso está limitado a los trabajadores cuyas cotizaciones a la seguridad social cubren un periodo mínimo de 12 meses. Y dos tercios de los contratos de duración determinada se firman por una duración de 6 meses o menos.

Se puede explicar el fuerte aumento de proporción del trabajo de duración determinada durante la segunda mitad de los años 80 por las políticas de intervención sobre el mercado de trabajo. Estas se orientan a un cierto público (parados de larga duración, mano de obra femenina...) y conceden importantes reducciones de impuestos y ventajas fiscales a los empresarios que contratan temporalmente a estos trabajadores. En 1992, por ejemplo, la mitad de los contratos temporales se firmaron en el marco de estas políticas de empleo. El hecho de que la incidencia relativa del trabajo temporal no haya disminuido verdaderamente durante el reciente periodo de crecimiento se explica de nuevo por el régimen de política fiscal de Maastricht. Para consolidar las finanzas públicas, solo una cuarta parte de los empleos vacantes en el sector público se cubren mediante contratos de trabajo regulares, el resto se cubren gracias a contratos temporales.

Práctica interesante

En mayo de 2006, los interlocutores sociales y el gobierno firmaron un acuerdo social con el objetivo de atacar el problema del trabajo precario. El acuerdo contiene las medidas siguientes:

³ Basado también en informaciones recibidas de la UGT-E.

- Un límite al trabajo temporal: después de más de 24 meses de contratos de duración determinada en la misma empresa, para el mismo empleo y sobre un periodo de referencia de 30 meses, el contrato se convierte en un contrato indefinido.
- Se pagan anualmente bonificaciones (entre 850 y 3200 euros) al empresario que ofrece un contrato indefinido a ciertos grupos (mujeres, jóvenes, parados de larga duración...).
- Las cotizaciones empresariales a la seguridad social se reducen al 5,5% para los contratos indefinidos y al 6,7% para los de duración determinada.
- La implicación de los interlocutores sociales en los servicios de inspección de trabajo para controlar el uso ilícito de los contratos temporales, en las empresas y sectores en los que la proporción de trabajadores a duración determinada es particularmente importante.
- Gracias a estas políticas cien mil contratos temporales se convertirán en contratos indefinidos antes de finales del año 2006.

Otra medida política interesante es el nuevo estatus legal de los trabajadores autónomos, que está en curso de elaboración. Si al menos el 75% de los ingresos totales de un trabajador autónomo proviene de un mismo y único cliente, este trabajador se beneficia de una protección complementaria: en este caso, resulta obligatorio un contrato escrito y el tipo de compensación está regulado por “convenios de interés profesional”. Estos convenios se negocian entre las asociaciones de empresarios y de usuarios por una parte y por las asociaciones de trabajadores autónomos (vinculadas al movimiento sindical) por otra. Los tribunales laborales están autorizados a intervenir en caso de conflicto o no respeto de estos acuerdos.

REINO UNIDO

Principales problemas con el trabajo precario

El Reino Unido tiene un alto porcentaje de trabajadores a tiempo parcial. A diferencia de los Países Bajos, los trabajadores a tiempo parcial británicos no tienen, o es muy reducido, el acceso a los derechos sociales fundamentales (pensiones, maternidad, subsidio de desempleo)

El bajo salario está muy extendido en el Reino Unido: más del 20 (28)% de la población británica tiene ingresos inferiores al 60 (50)% de los ingresos medios, y la probabilidad de pasar de un empleo con bajo salario a un empleo mejor remunerado es la más baja de la Unión Europea.

El trabajo temporal está menos extendido en el Reino Unido (alrededor del 6%) que en el resto de la UE. Pero al mismo tiempo, los trabajadores temporales no se benefician de ninguna protección, de manera que su salario es de media un 17% inferior al de los trabajadores con contratos indefinidos. Además, el acceso a los regímenes de pensiones complementarias, de enfermedad y de vacaciones es poco probable si uno es un trabajador temporal en el Reino Unido. Incluso en el transcurso de su carrera laboral completa, los trabajadores que alguna vez ocuparon un empleo temporal ganan de media un salario que es inferior en un 12% (8,8% para las mujeres).

Esta estructura de contratos a tiempo parcial, temporales, da como resultado que un tercio de los trabajadores no tenga derecho a permiso por enfermedad. (La mitad de las empresas del Reino Unido no pagan nada durante los primeros tres días de enfermedad). La falta de una protección legal digna o de sindicatos organizados en el trabajo está dando como resultado que uno de cada cinco trabajadores o alrededor de 6 millones de trabajadores en total sea vulnerable al abuso de sus empleadores en el Reino Unido.

Práctica interesante para controlar la flexibilidad excesiva

Una clara reglamentación y criterios para distinguir los trabajadores dependientes de los autónomos.

Introducción de un salario mínimo obligatorio en 1999.

Limitar el periodo de prueba durante el cual el despido injusto no puede ser impugnado por el trabajador, de 24 a 12 meses.

POLONIA

Principales problemas con el trabajo precario

El porcentaje de trabajadores a duración determinada ha crecido enormemente, del 4% en 1999 al 26% en 2005. El 60% de los jóvenes tienen contratos de duración determinada. Hay también un rápido crecimiento del trabajo temporal. Los trabajadores atípicos, como estos, están excluidos de la formación.

Una décima parte de la mano de obra está formada por trabajadores autónomos, muchos de ellos dependiendo de un único "empleador", especialmente en los sectores de salud y servicios sociales.

ESLOVAQUIA

Principales problemas relativos al trabajo precario

El código laboral permite el encadenamiento de contratos de duración determinada durante tres años. Además, la legislación laboral lo permite por un periodo indefinido "si hay razones para hacerlo", lo que supone dar un cheque en blanco a los empresarios que quieran abusar de la situación. Para algunos trabajadores (enfermeras, servicios de atención, trabajadores en pequeñas empresas) la ley no establece ningún límite. En Eslovaquia, un contrato de duración determinada puede darse por finalizado inmediatamente.

La legislación laboral eslovaca también permite las "licencias comerciales", creando así "falsos autónomos". Los empleados que realizan un trabajo idéntico en el mismo lugar de trabajo pueden recibir entonces diferente compensación y tener un acceso desigual a la seguridad social.

Los trabajadores a tiempo parcial tienen un plazo de preaviso de despido inferior, de dos semanas en lugar de dos meses. La conversión en contratos a tiempo completo casi nunca ocurre.

Práctica interesante

Para aumentar el respeto de la legislación laboral, el gobierno está considerando la imposición de multas más elevadas, que ahora están limitadas a una media de 1 euro por caso.

HUNGRÍA

Existe una práctica general que consiste en emplear a los trabajadores como pequeños y semi-empresarios. La legislación actual intenta establecer una clara distinción entre los trabajadores y los empresarios. La legislación reciente obliga igualmente a las empresas que toman prestados a trabajadores de otras empresas a pagar el mismo salario.

ESLOVENIA

El número de trabajadores atípicos (trabajadores de proyectos, trabajadores desplazados a otro empresario) está en aumento. Para los trabajadores afectados, esto crea incertidumbre, mucho menos compromiso hacia la empresa y en consecuencia menos innovación. Además, estos trabajadores tienen más dificultades para acceder a créditos y préstamos.

ESTONIA

Mucho del absentismo por enfermedad es el resultado de las malas condiciones de trabajo en las empresas y de semanas laborales nefastas para la salud.

NORUEGA

Principales problemas relativos al trabajo precario

Una décima parte de los trabajadores son temporales, la mayor parte de ellos jóvenes. Los temporales están excluidos de los regímenes de pensión y su gran rotación tiene como consecuencia que los empresarios se interesen poco por la mejora de sus competencias. Hay también problemas para acceder a préstamos para el alojamiento.

Una quinta parte de los trabajadores está ocupada a tiempo parcial. Los empresarios abusan del trabajo a tiempo parcial para evitar contribuir a los sistemas de pensión.

Práctica interesante

La ley sobre el entorno de trabajo limita el uso de los empleos temporales a casos excepcionales, pero este principio es poco respetado en los sectores de servicios donde la densidad sindical es limitada.

SUECIA *

Principales problemas relativos al trabajo precario

Desde 1997, el uso de los contratos de duración determinada ya no está limitado a ciertos casos específicos (por ejemplo, un aumento temporal de la actividad o la sustitución de trabajadores permanentes que están de vacaciones o en permiso sabático). No obstante, los trabajadores no pueden ser contratados a duración determinada durante más de 12 meses sobre un periodo de tres años, y también está previsto un número máximo de cinco personas por empresa. Los contratos basados en la negociación colectiva pueden eximirse de estas normas. En 2000, una controvertida reforma permitió que la negociación local acordara estas exenciones, mientras que antes de 2000 esta exención solo podía hacerse mediante la negociación centralizada. El trabajo de duración determinada aumentó del 14,4% en 1996 al 16% en 2000.

Otra evolución todavía más sorprendente corresponde al aumento del trabajo a tiempo parcial desde 2000, del 19,4% del total de trabajadores al 24,7% en 2005. Detrás de estas cifras se esconde, entre otras cosas, el problema de que los empresarios están abusando de los contratos a tiempo parcial, combinándolos con prácticas de trabajo “de atención continuada”.

Anexo 2

EJEMPLOS DE TEXTOS DE CARÁCTER TRANSNACIONAL NEGOCIADOS A NIVEL DE EMPRESA

Empresa	Fecha	Denominación	Ámbito
Danone	1988	Opinión común	Principios y programa de trabajo común
	1989	Proyecto	Información económica y social
	1989	Programa de acción	Igualdad hombres-mujeres
	1992	Acuerdo marco	Formación
	1994	Declaración común	Derechos sindicales
	1997	Opinión común	Gestión de las modificaciones de actividad (formación, reclasificación, consulta, derecho sindical)
	2001	Acuerdo	Medidas sociales en caso de reestructuración
Accor	1995	Acuerdo	Derechos sociales fundamentales
ENI	1996	Acuerdo	Salud y seguridad
	2002	Acuerdo	RSE, diálogo social
Vivendi	1996	Declaración común	Derechos sociales fundamentales
	1999	Carta	Seguridad en el trabajo
Ikea	1998	Código de conducta	Derechos sociales fundamentales
Suez	1998	Carta social internacional	Derechos fundamentales principios de la GRH
	2002	Carta	Salud y seguridad
Kraft Jacobs Philip Morris	1998	Código de conducta	Fumadores/no-fumadores
	1999	Código de conducta	Introducción del euro
	2001	Principios Acuerdo	Protección de datos
Deutsche Bank	1999	Posición común	Nuevas estructuras, seguridad de empleo y empleabilidad
Ford	2000	Acuerdo	Cesión de Visteon: estatuto de asalariados, representación y contratos de Visteon
	2000	Acuerdo	Joint Venture CFT: mantenimiento de contratos Ford, inversiones
	2003	Acuerdo marco	Derechos sociales y RSE
	2004	Acuerdo	Reestructuración IOS: mantenimiento empleo, inversiones, empleabilidad
General Motors	2000	Acuerdo marco	Consecuencias de la alianza GM/Fiat sobre el estatuto de los asalariados y la representación
	2001	Acuerdo marco	Reestructuraciones en curso
	2001	Acuerdo marco	Reestructuración de Opel
	2002	Acuerdo marco	RSE
	2004	Marco	Reestructuración europea

Empresa	Fecha	Denominación	Ámbito
Faber Castell	2000	Acuerdo marco	Derechos sociales fundamentales
Air France		Opinión común	Movilidad
		Opinión común	Posición del personal comercial
	2001	Carta social	Derechos fundamentales, política RH
Freudenberg	2000	Acuerdo mundial	Derechos fundamentales, salud y seguridad
Hochtief	2000	Código de conducta	RSE
Carrefour	2001	Acuerdo	Derechos fundamentales
Club Méditerranée	2001	Declaración común	Subcontratación
	2004	Acuerdo	Derechos fundamentales y movilidad Europa & África
Chiquila	2001	Acuerdo	Derechos fundamentales
Marazzi	2001	Declaración	Salud y seguridad
OTE	2001	Acuerdo mundial	Derechos fundamentales
Unilever	2001	Folleto	Reestructuración responsable
	2004	Declaración común	Protección de datos
Skanska	2001	Acuerdo	Derechos fundamentales
Statoil	2001	Acuerdo	Diálogo social
Telefónica	2001	Código de conducta	Derechos fundamentales
Triumph	2001	Código de conducta	Derechos fundamentales
Sara Lee			Salud y seguridad
Merloni	2002	Declaración de acuerdo	Derechos fundamentales
Anglogold	2002	Acuerdo	Derechos sociales fundamentales – diálogo social
Diageo	2002	Anexo al acuerdo CEE	Buenas prácticas de reestructuración
Daimler Chrysler	2002	Principios	RSE
Fonterra	2002	Acuerdo mundial	Derechos sindicales, normas mínimas
Endesa	2002	Protocolo	Diálogo social
Ballast Nedam	2002	Acuerdo marco	Derechos fundamentales, subcontratación
Norske Skog	2002	Acuerdo	Derechos fundamentales
GE advanced materials (GEPE)	2002	Acuerdo	Comunicaciones electrónicas
	2003	Anexo al acuerdo CEE	Procedimiento de negociación CEE dirección
	2004	Acuerdo	Datos de contratación
Volkswagen	2002	Declaración común	Derechos sociales y relaciones sociales
Dexia	2002	Principios	Gestión social
Usinor-Arcelor	2002	Convenio europeo	Salud y Seguridad
	2004	Convenio europeo con grupos de preparación	Salud y Seguridad
	2005	Grupo de preparación	Evolución de competencias
	2005	Acuerdo mundial	RSE
Leoni	2003	Declaración	Derechos sociales y relaciones sociales

Empresa	Fecha	Denominación	Ámbito
Lafarge	2003	Reuniones europeas y declaración común	Salud y Seguridad
	2005	Acuerdo	RSF- relaciones sociales
Schlumberger	2003	Comisión ad-hoc	Condiciones de cesión de actividades
GEA	2003	Declaración	RSh
Rheinmetall	2003	Código de conducta	RSE
ISS	2003	Carta de acuerdo	Derechos sociales fundamentales
SKF	2003	Código de conducta	Ética, derechos sindicales
H&M	2004	Acuerdo	Derechos sociales fundamentales
Philips	2004	Texto escrito por la dirección en consulta con el CEE	Gestión de reestructuraciones
EDF	2004	Acuerdo	RSE
Bosch	2004	Declaración común	RSE
Lukoil	2004	Acuerdo mundial	Derechos fundamentales
Impregilo	2004	Acuerdo marco	RSE
Rhodia	2004	Acuerdo	RSE
Porr	2004	Acuerdo	Protección de datos
Total	2004	Acuerdo	Diálogo social, gestión previsor de empleos, reestructuraciones
	2005	Acuerdo europeo	Igualdad de oportunidades
Prym	2004	Declaración	Derechos sociales y relaciones industriales
Renault	2004	Declaración	Derechos sociales fundamentales
SCA	2004	Acuerdo	Cooperación y RSE
Röchling	2004	Código de conducta	Derechos sociales fundamentales
BMW	2005	Declaración común	RSE
EADS	2005	Declaración común (a incluir en futura renegociación CEE)	
Veidekke	2005	Acuerdo marco	RSE, Salud y Seguridad, salarios, tiempo de trabajo
Schwan	2005	Acuerdo marco mundial	Derechos sociales fundamentales