

**The Collective Bargaining and Representativeness of temporary workers in Europe.
*Development and reinforcement of Industrial Relations Systems in response to changes
in the European labour market***

VS/2014/0543

Informe final: Descripción y sugerencias para las directrices



With financial support from the European Union



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)



UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona



DINAMIA'CET
CENTRO DE ESTUDOS SOBRE A MUDANÇA
SOCIOECONOMICA E O TRABALHO
MOTIV SA



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MILANO
DIPARTIMENTO DI SCIENZE
SOCIALI E POLITICHE

The Collective Bargaining and Representativeness of temporary workers in Europe. Development and reinforcement of Industrial Relations Systems in response to changes in the European labour market - VS/2014/0543, was set up in 2015 and 2016 and coordinated by CESOS srl Impresa Sociale (Italy) on behalf of the European Commission - Employment, Social Affairs and Inclusion DG. The project was carried out by prestigious Universities of Germany, Italy, Portugal, Spain and the most representative trade union Confederation of FYR Macedonia.

The research was carried out by



CESOS Srl Impresa Sociale – Centro di Studi Sociali Economici e Sindacali

(Lead Applicant)
Vilma Rinolfi (PM)
Flavia Pace
Sofia Sanz Alonso



CCM Federation of Trade Unions of Macedonia

Lidija Naskovska
Zhivko Mitrevski



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)

Europa Universität Viadrina – Frankfurt (ODER)

Jens Lowitzsch
Gyula Kocsis
Elhadj Abdoulaye Séne



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MILANO
DIPARTIMENTO DI SCIENZE
SOCIALI E POLITICHE

University of Milan

Roberto Pedersini
Massimo Pallini
Stefano Guadagno
Diego Coletto



DINAMIA'CET
CENTRO DE ESTUDOS SOBRE A MUDANÇA
SOCIOECONOMICA E O TRABALHO
MOTIV SA

DINAMIA'CET Centro de Estudos Sobre a Mudança Socioeconomica

Paulo Marques Alves
Maria da Paz Campos Lima
Lidia Fernandes



Universitat Autònoma
de Barcelona

QUIT, (Sociological Research Centre on Everyday Life and Work) – Universitat Autònoma de Barcelona

Antonio Martin Artiles
Oscar Molina Romo
Alejandro Godino



With financial support from the European Union

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Todo el mundo, sin discriminación alguna, tiene derecho a un salario equitativo a su trabajo.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa para asegurar, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que sea completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a formar y afiliarse a sindicatos para la defensa de sus intereses.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (Artículo 23, 1948)

Hay tres secciones en este informe.

El primero de ellos sintetiza los resultados de la investigación documental, donde los investigadores recogieron los datos con el fin de evaluar:

- La aplicación de la Directiva 1999/70 / CE del Consejo de junio de 1999 en los Estados miembros de la UE;
- Diferencias en la definición de los trabajadores temporales y su entorno real y regulatorio en los países socios;
- La negociación colectiva y la representatividad de los trabajadores temporales en los países socios.

Los resultados de esta fase del proyecto se han colocado en siete redes de investigación: cinco con respecto a los países involucrados en el proyecto y dos con respecto a la UE28. Los datos procedentes de fuentes europeas y nacionales se incluyen en las tablas generales adjuntas a este informe.

La segunda sección de este informe se refiere a los resultados de la investigación de campo llevada a cabo en este proyecto. En esta fase de la investigación, los socios consultados los representantes sindicales (entre otros los principales sindicatos de los trabajadores temporales y de los sectores con mayor incidencia de trabajadores temporales desde un punto de vista sectorial, además de los principales sindicatos confederales desde un punto de vista intersectorial). También se consultó a un número de organizaciones empresariales. Esta segunda fase de la investigación tuvo como objetivo establecer las directrices para un marco de la representatividad y la negociación colectiva de los trabajadores temporales, las buenas prácticas de los países involucrados en el proyecto y las propuestas de los actores involucrados en la investigación.

En la tercera sección, se extraen algunas conclusiones por los solicitantes del proyecto con el fin de poner de relieve ciertos aspectos relevantes de la investigación. El objetivo de esta sección es proporcionar algunas sugerencias para el debate entre los agentes sociales europeos sobre la protección y la representatividad de los trabajadores temporales.



INDEX

PRIMERA SECCIÓN

Los resultados de la investigación documental 5

1.1 Área de investigación 5

1.2 Dinámica de trabajo temporal a través del tiempo (2008-2014) 5

1,3-temporal de contratos de trabajo 16

1.4 La representatividad y la negociación colectiva de los trabajadores temporales 16

1.5 La negociación colectiva y la representatividad de los trabajadores temporales a nivel europeo y en los Estados miembros que no participan en el proyecto 17

SEGUNDA SECCIÓN

Los resultados de los grupos de discusión 19

2.1 Área de investigación 19

2.2 Barreras a la representación de los trabajadores temporales 20

2.3 El problema de los falsos autónomos 21

2.4 Cobertura y límites de la negociación colectiva para los trabajadores temporales 22

2.5 La acción colectiva 23

2.6 Buenas prácticas 24

2.6.1 Buenas prácticas en la representación de los trabajadores temporales 24

2.6.2 Buenas prácticas en las acciones colectivas 25

2.6.3 Buenas prácticas en la negociación colectiva 26

2.7 Propuestas de los participantes en los grupos de discusión 26

TERCERA SECCIÓN

Conclusiones y propuestas de directrices 30



SECCIÓN PRIMERA

Los resultados de la investigación documental

1.1 Área de investigación

El análisis cuantitativo que se presenta en esta sección proporciona una visión general del empleo temporal a partir de Eurostat - datos de la encuesta de población activa, así como un análisis basado en los convenios colectivos.

Este análisis se ha realizado teniendo en cuenta la definición de Eurostat de trabajo temporal: un "trabajo en virtud de un contrato de duración determinada, en comparación con el trabajo permanente en el que no hay fecha final. Un trabajo se puede considerar el empleo temporal (y su titular un empleado temporal) si el empleador y el empleado de acuerdo en que su fin se decidió por reglas objetivas (por lo general por escrito en un contrato de trabajo de duración limitada). Estas reglas pueden ser una fecha específica, el final de una tarea, o el regreso de otro empleado que ha sido reemplazado temporalmente (por ejemplo, las personas con empleo estacional; la gente comprometida por primera vez por un intercambio agencia o el empleo y luego contrató a un tercero hacer una tarea específica - a menos que exista un contrato escrito de trabajo de la vida ilimitada; personas con contratos de formación específicos; etc)".

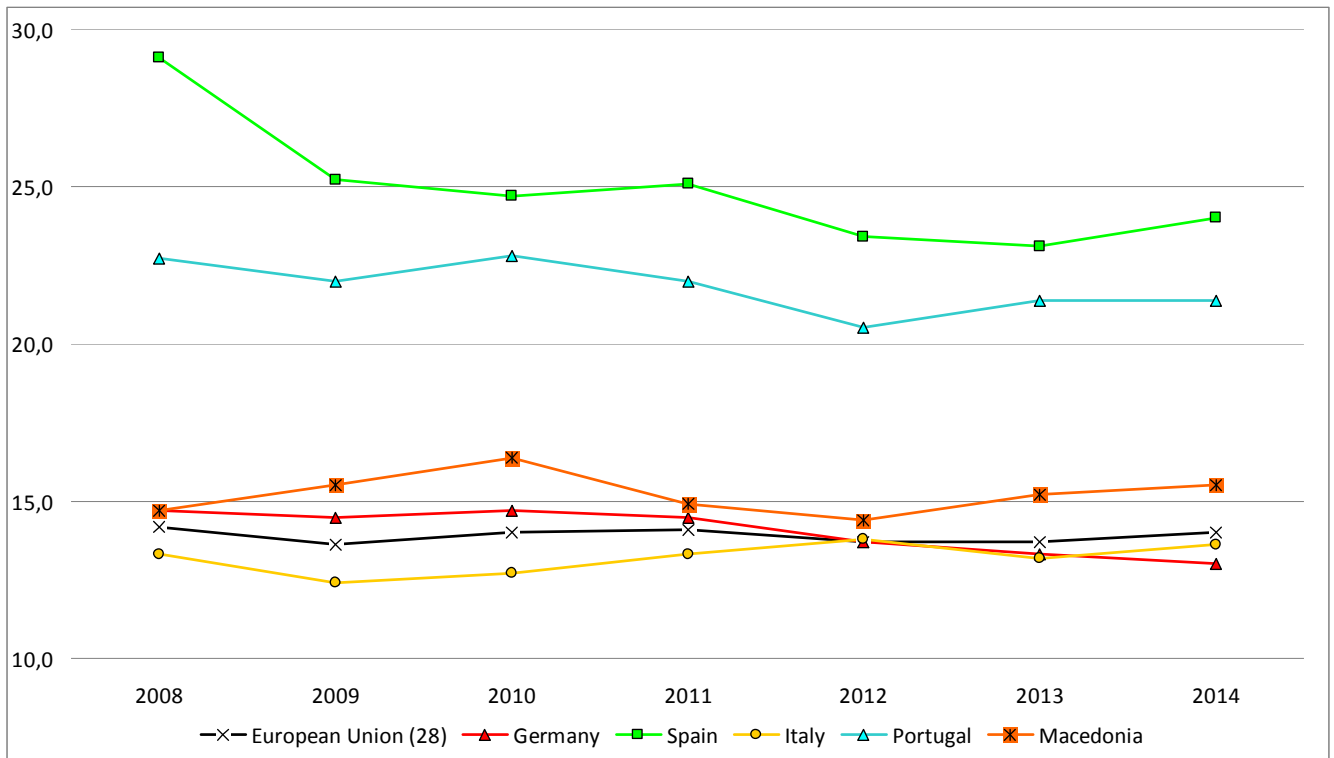
Sin embargo, en la segunda sección de este informe, el análisis se ha ampliado a otra figura del trabajador. De hecho, el análisis cualitativo, basado en focus-groups, también ha considerado el caso del trabajo por cuenta propia "falsa" o trabajo autónomo "falso", mediante el cual los contratos de prestación de servicio (contratos oficialmente para los trabajadores autónomos) que se utilizan para disfrazar la relación de trabajo subordinado, esencialmente para reducir los costos de mano de obra y evitar las cargas sociales (por favor, véase el apartado 2.1).

1.2 Dinámicas del trabajo temporal a lo largo del tiempo (2008-2014)

En 2014, el número de empleados temporales ascendió al 14% del número total de empleados en la UE28, que es un ligero descenso (-0,1%) en comparación con los datos de 2008, pero superior a las cifras de 2013 (+ 0,3%) . porcentajes similares de trabajadores temporales para el 2014 se registraron en la República de Macedonia (15,5%), Alemania (13,6%) e Italia (13,6%), mientras que en Portugal (21,4%) y en España (24%) son mucho más altos (Figura 1) .



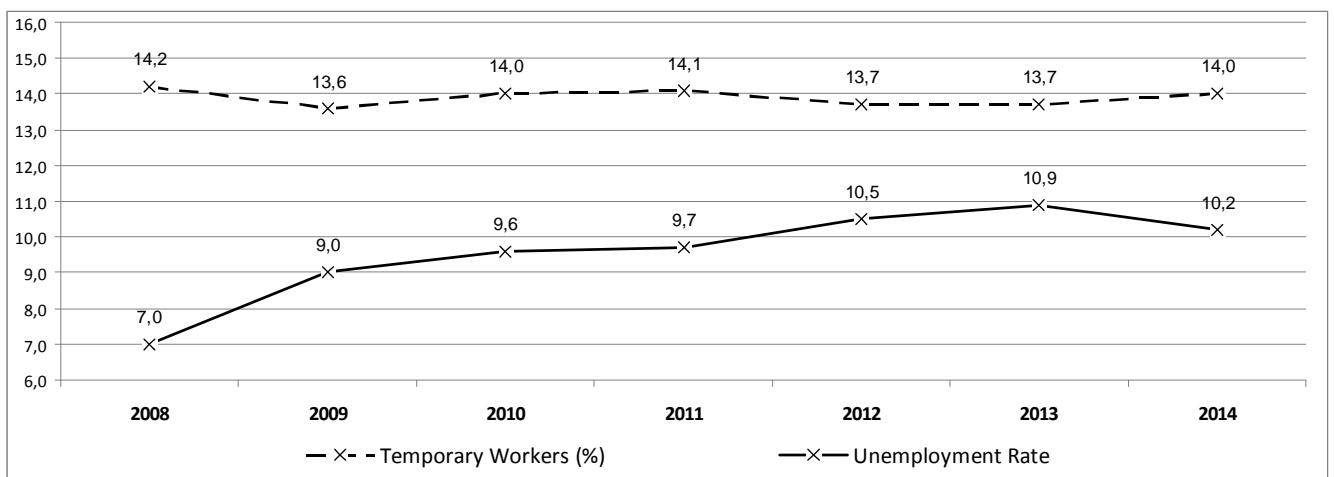
Figure 1: Trabajadores temporales entre 2008 y 2014 sobre el total de empleados (en %)



Source: Eurostat Labour Force Survey

La comparación de los datos de desempleo con los de trabajo temporal en la UE28, aparecen tendencias muy diferentes. Mientras que el desempleo aumentó entre 2008 y 2013 (+ 3,9%), la tasa de temporalidad era más inestable en el mismo período. Sin embargo, entre 2013 y 2014, mientras que el desempleo disminuyó, aumentó el trabajo temporal (Figura 2).

Figure 2: Temporary work vs. unemployment rate in the UE28 between 2008 and 2014 (in %)



Source: Eurostat Labour Force Survey

Estos datos sugieren que el descenso del paro en UE28 entre 2013 y 2014 (-0,7%) puede deberse en parte a un aumento del trabajo temporal en el mismo período.



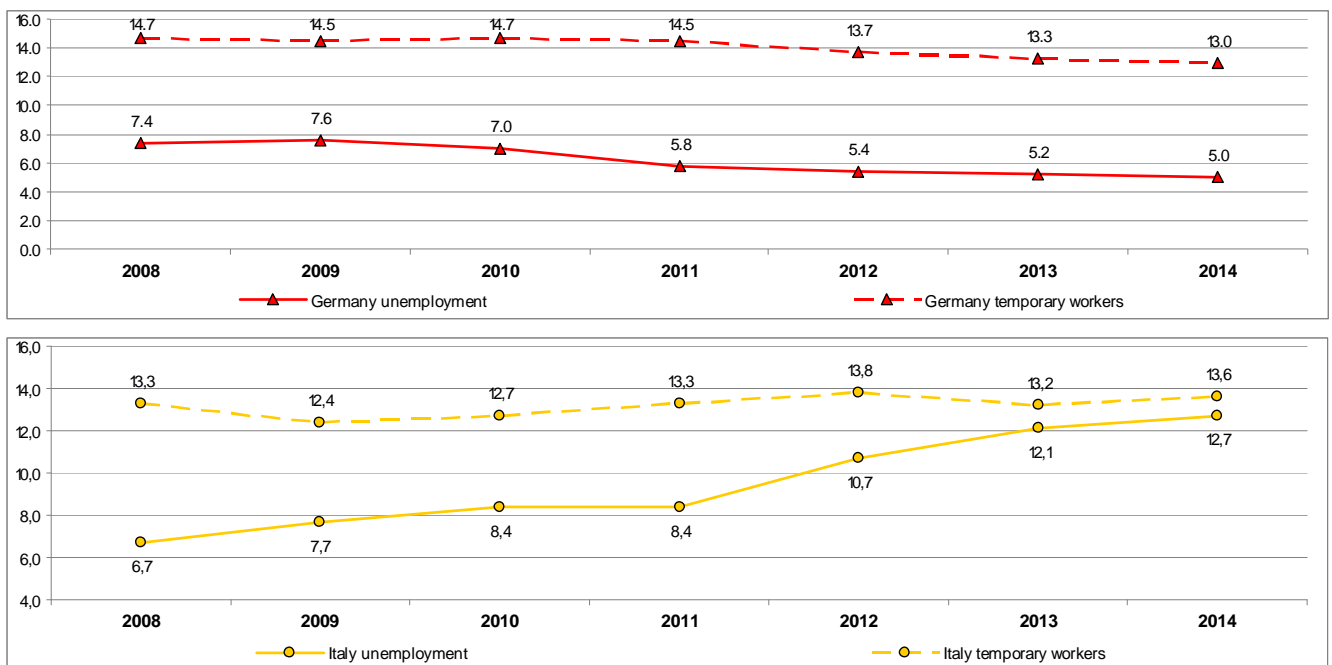
Las tendencias en el desempleo y el trabajo temporal son muy diferentes entre los países involucrados en el proyecto. Desafortunadamente, es imposible presentar este tipo de análisis para la ARY de Macedonia, porque están disponibles para este país no hay datos de desempleo.

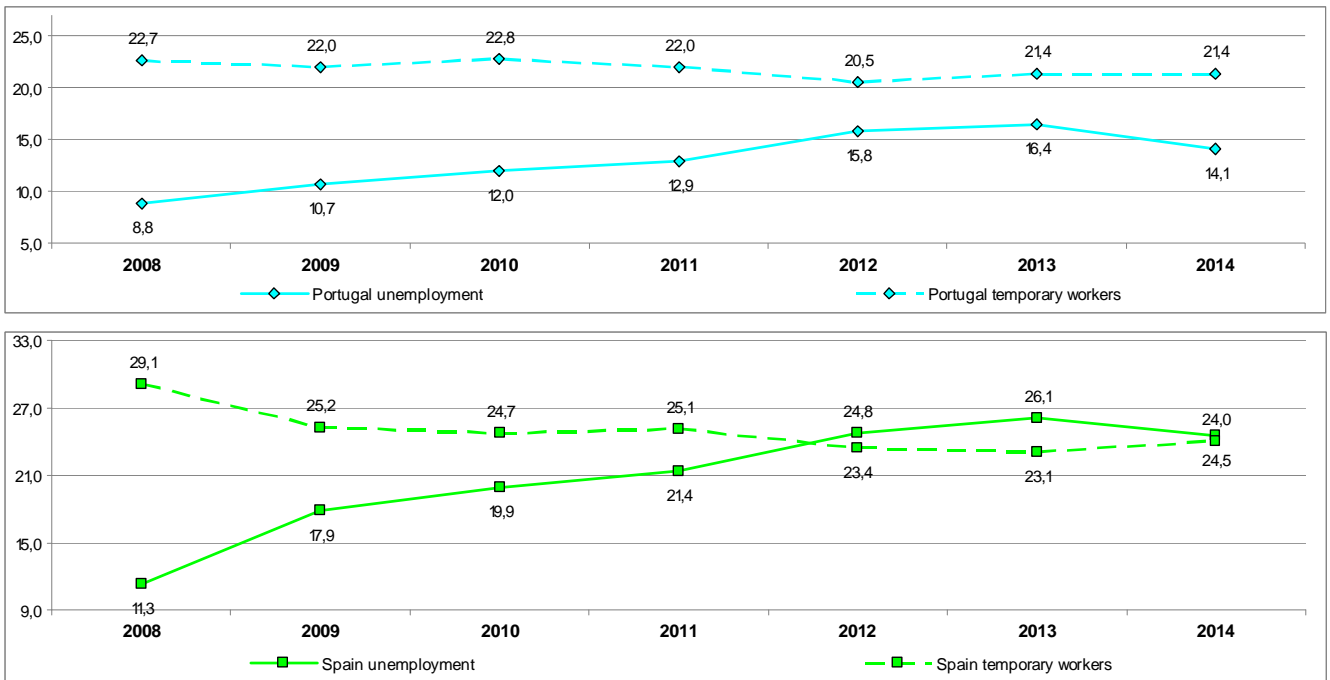
El análisis país por país (Figura 3), podemos ver que en Alemania las tendencias son diferentes: el desempleo y el trabajo temporal disminuyeron con el tiempo. Aunque estas cifras son alentadoras, a primera vista, se esconden la preocupante evolución de la "falsa" o "falso" cuenta propia y que, sin embargo, no se incluye en la definición de Eurostat.

Una situación diferente está presente en España y en Portugal, donde la disminución del trabajo temporal corresponde al cada vez mayor desempleo y viceversa. Estos datos sugieren que en estos dos países, la disminución del trabajo temporal podría conectarse con el rompimiento general de puestos de trabajo en lugar de un aumento del empleo permanente.

En Italia, la disminución del trabajo temporal no aparece estrictamente conectada con el aumento de la tasa de desempleo y viceversa, excepto en 2008, 2011 y 2012.

Figure 3: Temporary work vs. unemployment rate between 2008 and 2014 per country (in %)



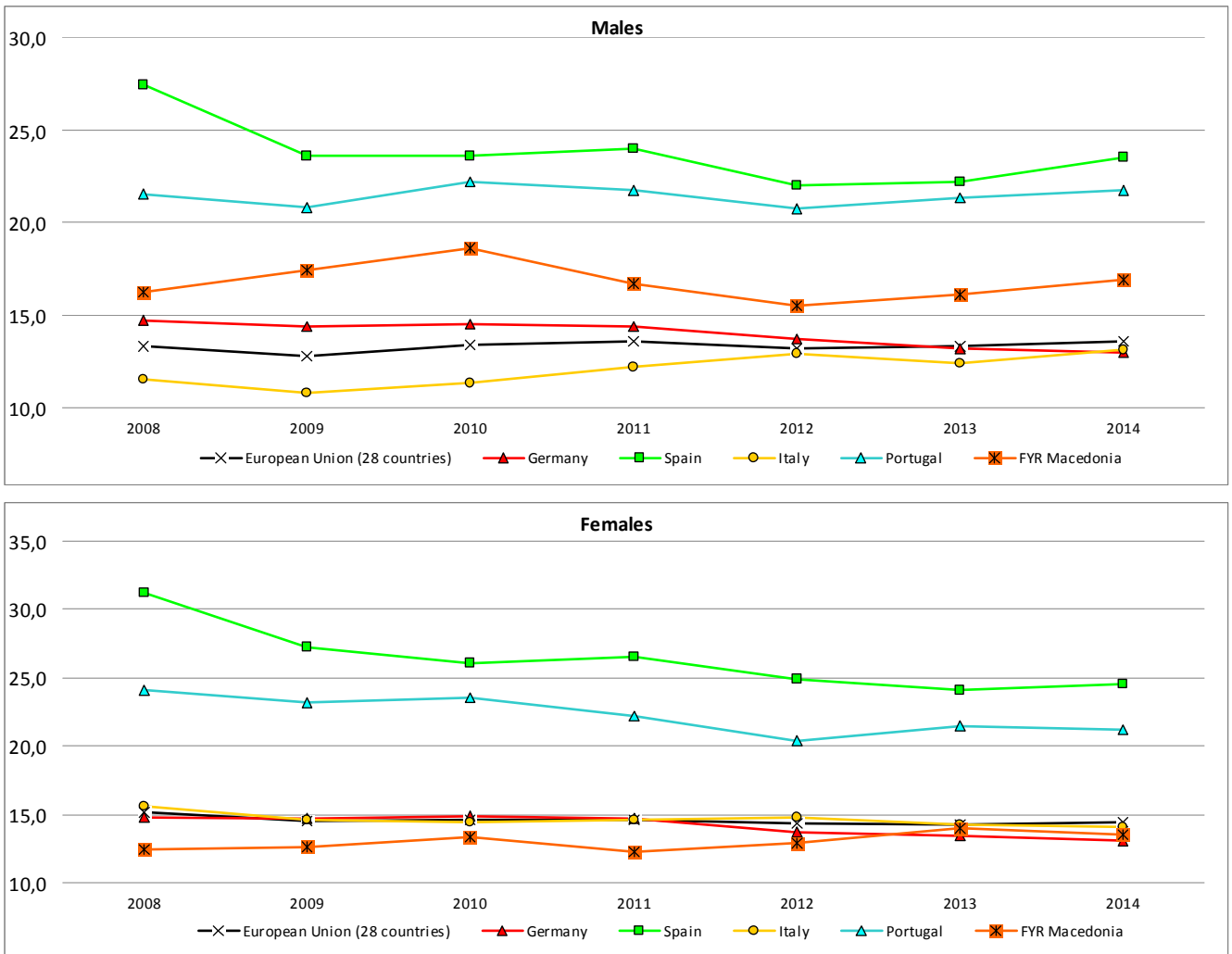


Source: Eurostat Labour Force Survey

Al otro lado de la UE28, en 2014, en comparación con el año anterior, el trabajo temporal aumentó en los hombres (+ 0,3%) y mujeres (+ 0,2%). Si se comparan las cifras actuales con los datos de 2008, podemos ver que el trabajo temporal disminuyó un 0,6% entre las mujeres y aumentó un 0,3% entre los hombres. Nos encontramos tendencias similares en todos los países involucrados en el proyecto con algunas excepciones en Macedonia y España (Figura 4).

Figure 4: Trabajo temporal entre 2008 y 2014 según sexo en la UE28 y los cinco países elegidos (%)





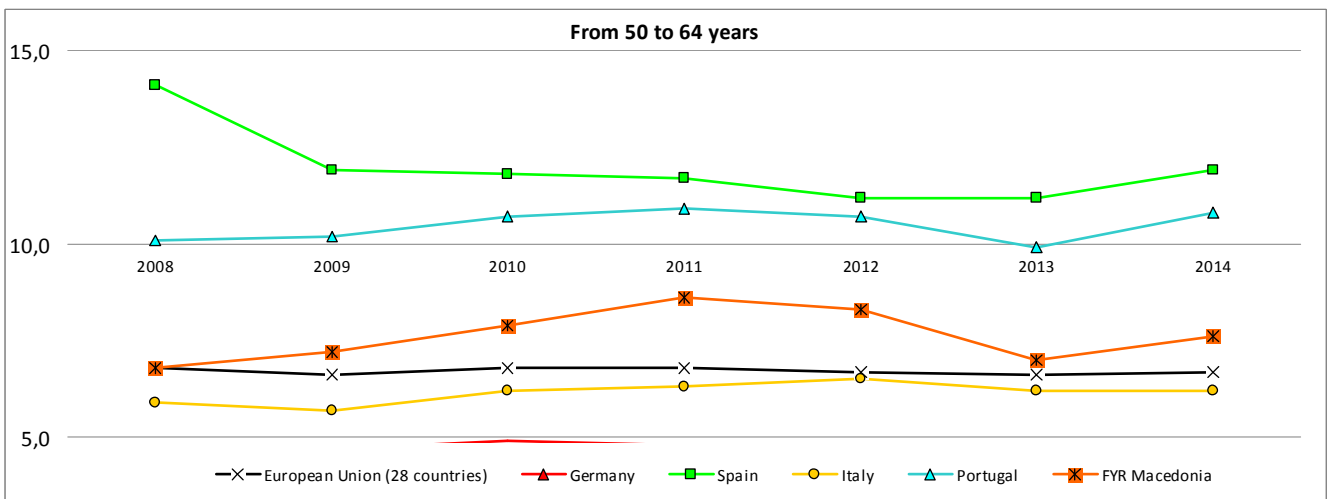
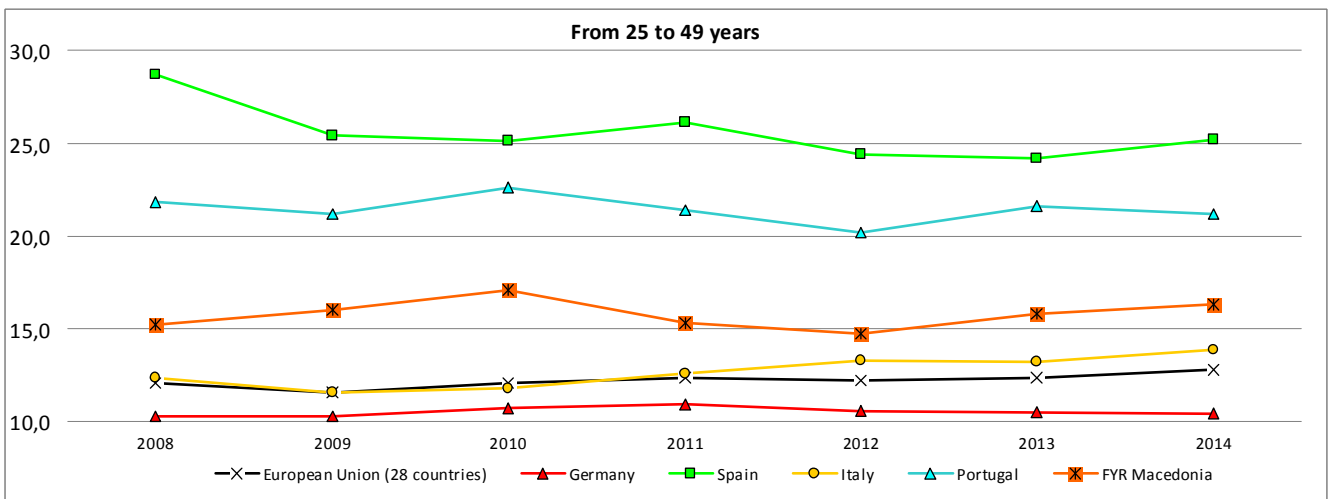
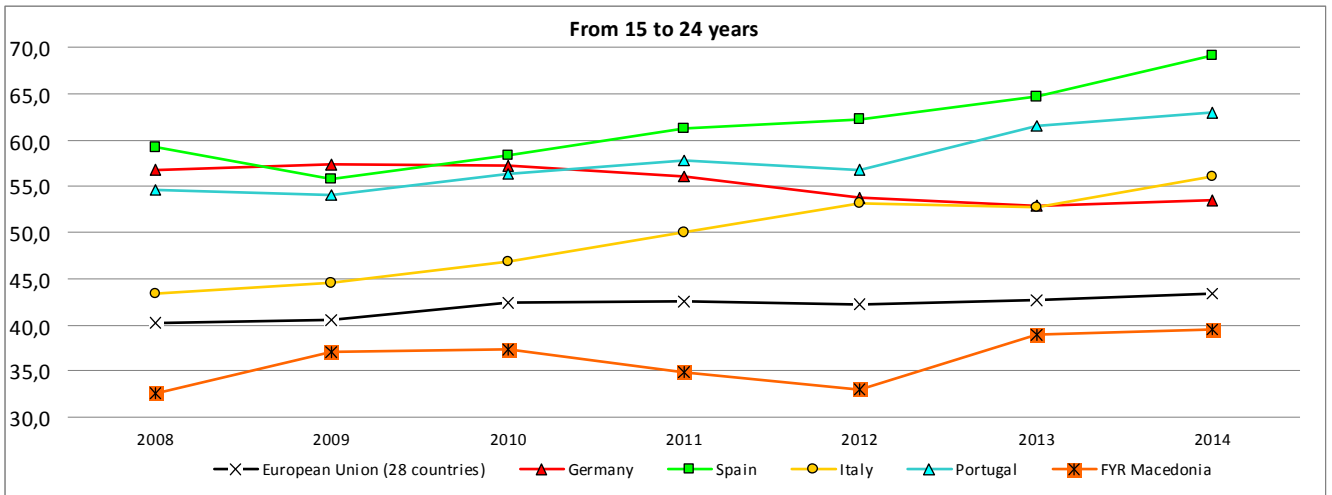
Source: Eurostat Labour Force Survey

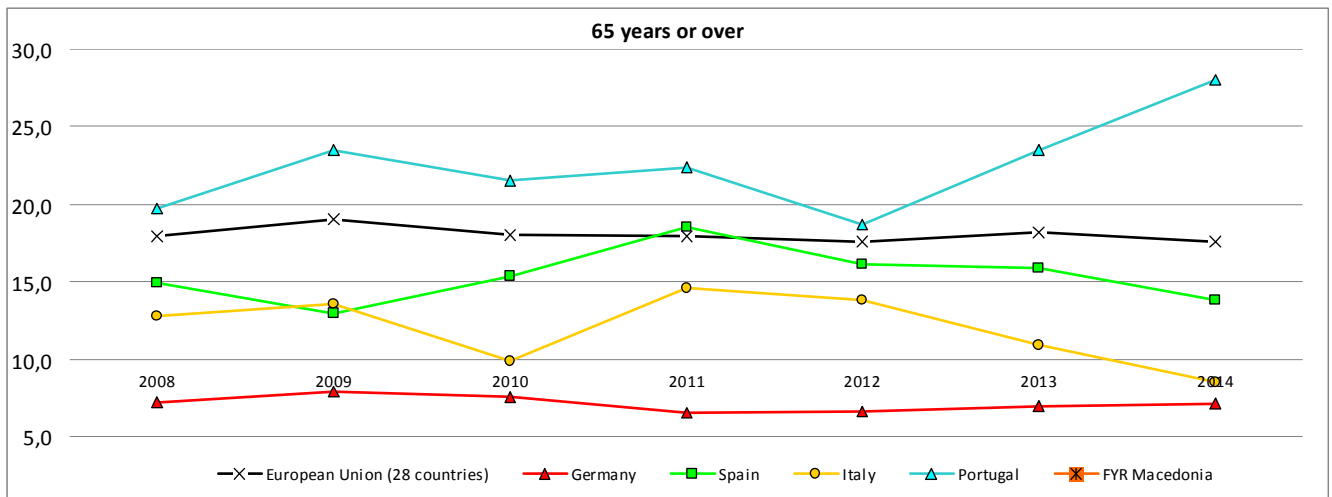
En la UE28, la tasa de temporalidad de los jóvenes (15-24 años) aumentó en 0,8 puntos porcentuales entre 2013 y 2014 (respectivamente, del 42,5% al 43,3%). Si comparamos los datos de 2014 y 2008, el aumento es de más de 3 puntos porcentuales. Mientras que, en general, son los jóvenes los que están involucrados principalmente en el trabajo temporal, se observa una tendencia similar con respecto a las personas en el grupo de edad entre 25-49 años (+ 0,4 puntos en comparación con el año anterior y + 0.6pp respecto a 2008) (Figura 5).

A pesar de la tendencia general es similar en todos los países objeto de investigación, los porcentajes absolutos de trabajo temporal en los diferentes grupos de edad son muy diferentes. En 2014 en España el 69,1% de los jóvenes (15-24 años) tenía algún tipo de trabajo temporal, mientras que los porcentajes fueron del 63% para Portugal, el 56% de Italia, el 53,4% de Alemania y el 39,5% de la ARY de Macedonia. Los porcentajes para el grupo de edad 25-49 años son considerablemente más bajos. Sin embargo, si tenemos en cuenta que esta es la edad en que la gente suele empezar a tener una familia, estos porcentajes siguen siendo altos y preocupante; en 2014, en este grupo de edad, el porcentaje de trabajadores temporales fue de 10,4% en Alemania, el 13,9% en Italia, 15,3% en Macedonia, 21.2% en Portugal y el 25,2% en España (Figura 5).

Figure 5: Temporary work according to age groups in the UE28 and in 5 chosen countries between 2008 and 2014 (in %)







No data are available for FYR Macedonia regarding the age group 65 years or over.

Source: Eurostat Labour Force Survey

En cuanto a los niveles de educación, los datos disponibles indican que entre 2008 y 2014 - con la excepción de España y Macedonia – el trabajo temporal está disminuyendo entre los trabajadores con menor nivel educativo (niveles ISCED¹ 0-2) y crecientes entre los trabajadores con educación superior (niveles ISCED 3- 8). Estos datos sugieren un efecto de desplazamiento, donde los trabajadores con baja educación van al paro y los trabajadores con educación superior van al empleo temporal. Alemania, Italia y Portugal tienen una tendencia similar. En España, los trabajadores temporales están disminuyendo en todos los grupos de nivel de educación, mientras que en Macedonia están aumentando. Sin embargo, hay que subrayar que estos datos son en valor absoluto y, a continuación, sus tendencias podrían estar relacionados con la tendencia general del empleo.

En la UE28, la incidencia de las principales ocupaciones de los empleados temporales se ha mantenido más o menos sin cambios en 2014 en comparación con 2013, mientras que hay cambios importantes con respecto a los datos de 2008. En 2014, al igual que en 2008, el servicio y los trabajadores de ventas son en su mayor parte de los empleados temporales, con un incremento de 2,7 puntos porcentuales (21,4% sobre el total de empleados temporales en 2014 y el 18,7% en 2008). Como hemos dicho, algunos cambios importantes tienen que ser subrayados:

- la incidencia de profesionales aumentó de 12,2% (2008) o el 15,8% (2014) entre los trabajadores temporales;
- en el mismo período, esta incidencia se redujo de 15,2% (2008) al 12,1% (2014) para la artesanía y afines.

Con respecto a estas dos ocupaciones, nos encontramos con una tendencia similar entre 2008 y 2014 en todos los países involucrados en el proyecto: Macedonia (Profesionales + 1pp y artesanía y afines - 3.8pp), Alemania (respectivamente + 2.9pp y -2.5pp), Italia (+ 3.6pp y -1.2pp), Portugal (+ 6.9pp y -7pp), España (+ 4.2pp y -7.4pp) (Tabla 1).

¹ ISCED: International Standard Classification of Education - <http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/international-standard-classification-of-education.aspx>



Tabla 1 – Las cinco ocupaciones principales² de los trabajadores temporales en la UE28 y en los cinco países elegidos entre 2008 y 2014 (en % del total del número de trabajadores temporales)

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
UE28	Service and sales workers	18.7	19.5	19.3	21.4	21.7	21.4	21.4
	Elementary occupations	16.9	16.5	16.7	17.1	17.1	16.8	16.6
	Professionals	12.2	13.1	12.9	15.3	15.3	15.8	15.8
	Technicians and associate professionals	13.6	13.9	14.2	11.8	12.3	12.4	12.6
	Craft and related trades workers	15.2	14.0	13.5	12.8	12.3	12.0	12.1
FYR MACEDONIA	Service and sales workers	16.4	16.6	16.5	20.8	20.7	20.9	21.7
	Craft and related trades workers	23.6	24.0	22.9	19.9	18.8	18.1	19.8
	Elementary occupations	20.3	18.5	17.8	17.6	18.3	17.3	18.3
	Plant and machine operators and assemblers	16.2	15.1	14.3	10.9	14.5	16.2	16.6
	Professionals	8.6	11.2	11.9	14.5	13.9	12.9	9.6
GERMANY	Technicians and associate professionals	21.6	22.1	22.3	17.4	19.7	20.3	20.3
	Service and sales workers	15.0	15.6	15.7	19.1	17.6	17.8	17.4
	Professionals	12.9	13.8	13.9	15.7	14.8	15.5	15.8
	Craft and related trades workers	17.5	17.3	16.7	15.6	15.3	15.1	15.0
	Clerical support workers	12.6	12.2	11.7	12.4	13.5	13.9	13.7
ITALY	Service and sales workers	18.0	18.8	18.9	21.2	21.7	22.6	23.0
	Elementary occupations	18.7	20.4	21.3	20.6	20.7	20.6	20.6
	Professionals	9.0	9.1	7.7	12.0	12.5	12.9	12.6
	Craft and related trades workers	13.1	12.5	13.0	13.1	12.6	11.9	11.9
	Clerical support workers	13.7	13.9	13.8	11.8	11.8	11.4	11.3
PORTUGAL	Service and sales workers	19.0	19.9	19.9	18.8	18.5	20.0	19.7
	Professionals	11.5	13.9	13.2	18.6	18.6	17.9	18.4
	Elementary occupations	19.3	17.6	18.7	18.7	19.2	18.6	18.0
	Craft and related trades workers	19.2	17.1	16.2	14.2	13.7	13.5	12.2
	Plant and machine operators and assemblers	6.7	7.2	7.8	8.4	8.5	8.5	9.1
SPAIN	Elementary occupations	24.7	24.9	24.7	24.0	24.4	25.0	23.7
	Service and sales workers	18.6	20.0	20.6	21.5	23.1	23.3	23.4
	Professionals	11.2	12.6	12.7	15.3	15.5	15.7	15.4
	Craft and related trades workers	18.9	15.6	14.5	13.3	11.9	10.8	11.5
	Technicians and associate professionals	8.5	8.9	9.5	8.3	8.3	8.0	8.3

Source: Eurostat Labour Force Survey

Los datos antes mencionados sugieren que en la UE28 los perfiles profesionales de los empleados temporales han cambiado durante la recesión económica. De hecho, de acuerdo con la siguiente tabla 2, parece que el empleo temporal se está extendiendo entre las ocupaciones altamente cualificados (profesionales y, en Portugal y España, gerentes), mientras que disminuye en las ocupaciones de cualificación media y en las actividades artesanales - con la excepción del servicio y trabajadores de las ventas - se mantiene más o menos estable entre los trabajadores poco cualificados, con la excepción de Italia y Portugal.

² According to the International Standard Classification of Occupations 2008 – Isco08.



Tabla 2 - La incidencia del trabajo temporal de según ocupación (en% del número total de empleados temporales)

	UE28		FYR Macedonia		Germany		Italy		Portugal		Spain	
	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014
	Managers	1.5	1.4	1.1	n.a.	1.5	1.0	0.8	0.5	0.6	1.7	0.5
Professionals	12.2	15.8	8.6	9.6	12.9	15.8	9.0	12.6	11.5	18.4	11.2	15.4
Technicians and associate professionals	13.6	12.6	6.1	6.1	21.6	20.3	15.7	10.0	9.0	8.6	8.5	8.3
Clerical support workers	11.2	9.9	4.2	4.3	12.6	13.7	13.7	11.3	11.0	8.3	8.4	8.0
Service and sales workers	18.7	21.4	16.4	21.7	15.0	17.4	18.0	23.0	19.0	19.7	18.6	23.4
Skilled agricultural, forestry and fishery workers	1.7	1.7	1.2	1.7	1.8	1.1	1.9	1.9	2.4	2.9	1.0	1.5
Craft and related trades workers	15.2	12.1	23.6	19.8	17.5	15.0	13.1	11.9	19.2	12.2	18.9	11.5
Plant and machine operators and assemblers	8.1	7.8	16.2	16.6	5.5	4.7	8.1	7.7	6.7	9.1	7.8	7.2
Elementary occupations	16.9	16.6	20.3	18.3	9.4	8.6	18.7	20.6	19.3	18.0	24.7	23.7
Armed forces occupations	1.0	0.9	2.3	1.8	2.2	2.3	0.9	0.6	1.1	1.1	0.5	0.3
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source: Eurostat Labour Force Survey

La duración de los contratos de empleo temporal es muy diferente de un país a otro. En toda la UE el contrato más común varió de 7 a 12 meses (27,8%) en 2014, con algunas diferencias en comparación con el año anterior y hasta 2008. En 2014, una situación similar se encuentran en Alemania (28,8% de los contratos 7- 12 meses). También en Italia y Portugal los contratos de 7-12 meses son los más frecuentes, pero con una incidencia mayor en comparación con la media europea (respectivamente 34,9% y 43%). Al mismo tiempo, en estos dos países, en torno al 80% de los contratos temporales duran menos de un año. Este porcentaje es mucho más alto que el de Alemania (44,9%) y Macedonia (64,3%), donde los contratos temporales tienden a tener una mayor duración, a pesar del hecho de que, en Macedonia, contratos de una duración de 1 a 3 meses son los más comunes (24 %).

Una situación completamente diferente puede ser observada en España, donde - por una importante volatilidad del mercado de trabajo como un efecto de gran incertidumbre económica - el 55,6% de los contratos temporales tienen una duración de 1 a 3 meses y el 94% tienen una duración de menos de un año (tabla 3).

Tabla 3 – Contratos de trabajo temporal en 2014 en función de su duración (en % del número total de contratos de trabajo temporal)

	UE28	FYR Macedonia	Germany	Italy	Portugal	Spain
Less than 1 month	5.7	8.2	0	3.2	7.7	6.0
From 1 to 3 months	18.8	24.0	3.8	17.6	9.4	55.6
From 4 to 6 months	16.8	18.5	12.4	24.1	28.8	16.8
From 7 to 12 months	27.8	13.6	28.8	34.9	43.0	15.7
From 13 to 18 months	4.2	5.2	3.0	1.4	1.9	0.2
From 19 to 24 months	7.8	6.1	11.8	3.4	2.3	0.9
From 25 to 36 months	10.0	6.3	27.2	8.6	2.3	1.0
Over 36 months	9.0	18.1	13.0	6.8	4.5	3.8
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<i>Less than one year</i>	<i>69.1</i>	<i>64.3</i>	<i>44.9</i>	<i>79.8</i>	<i>88.9</i>	<i>94.0</i>

Source: Eurostat Labour Force Survey



Con respecto a los aspectos sectoriales, nuestra investigación ha analizado los cuatro sectores con el mayor número de empleados temporales (valor absoluto) y los cuatro sectores con mayor incidencia de los empleados temporales (porcentajes sobre los empleados sectoriales).

En 2014, la agricultura, la silvicultura y la pesca (NACE rev. 2 Código A) muestra la mayor incidencia de trabajo temporal a través de UE28 con el 31,6% del total de empleados de ser trabajadores temporales y es una de las primeras cuatro sectores en cuatro de los países en observación (ARY Macedonia 36,5%, Italia 59%, Portugal 33,1% y 62,4% España) (Tablas 4 y 5).

En el mismo año, la segunda más alta tasa de temporalidad a través de UE28 es en el sector de actividades de servicios de alojamiento y comida (NACE rev. 2 Código I). Este sector aparece entre los primeros cuatro patas en todos los países bajo observación (es decir, Alemania 15,8%, 32,9% ARY de Macedonia, Italia 32.7%, Portugal un 32,5% y España un 39,4%).

Tabla 4 - Incidencia de trabajo temporal en todos los sectores (NACE Rev. 2) en la UE 28 y 5 países elegidos en 2008 y 2014 (en % del número total de empleados de cada sector)

	EU 28		FYR Macedonia		Germany		Italy		Portugal		Spain	
	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014
	Agriculture, forestry and fishing	28.9	31.6	n.a.	36.5	19.9	13.7	49.4	59.0	29.6	33.1	57.7
Mining and quarrying	7.8	7.5	n.a.	8.1	9.8	7.5	11.3	n.a.	n.a.	n.a.	17.8	16.8
Manufacturing	11.6	11.9	n.a.	14.3	12.0	10.6	9.6	9.9	16.3	17.5	20.9	18.4
Electricity, gas, steam and air conditioning supply	6.5	6.6	n.a.	n.a.	10.5	9.0	5.0	6.6	n.a.	n.a.	18.5	13.6
Water supply; sewerage, waste management and remediation activities	10.8	11.0	n.a.	10.5	12.6	10.7	10.1	11.0	26.4	18.9	17.0	14.2
Construction	18.4	15.5	n.a.	32.3	13.5	11.0	12.5	15.1	31.6	28.3	48.7	36.3
Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	13.2	13.4	n.a.	17.0	14.2	12.9	13.8	14.5	21.7	19.1	22.8	20.1
Transportation and storage	9.5	10.7	n.a.	12.1	10.9	10.4	8.4	10.1	17.7	19.6	20.9	21.1
Accommodation and food service activities	22.8	23.3	n.a.	32.9	19.3	15.8	25.8	32.7	32.5	32.5	37.7	39.4
Information and communication	11.0	10.5	n.a.	15.4	12.6	10.6	10.0	8.9	31.0	26.5	21.1	19.6
Financial and insurance activities	6.7	6.6	n.a.	n.a.	8.4	8.0	6.9	3.2	12.5	6.7	11.4	7.5
Real estate activities	8.8	10.1	n.a.	n.a.	9.9	9.3	13.5	12.0	n.a.	23.1	15.7	16.3
Professional, scientific and technical activities	12.1	11.4	n.a.	8.7	14.9	13.2	12.2	13.5	26.8	25.4	23.0	19.0
Administrative and support service activities	19.9	18.7	n.a.	20.8	19.2	14.7	16.9	17.0	29.5	30.9	29.9	23.6
Public administration and defence; compulsory social security	11.5	11.3	n.a.	7.0	12.7	12.1	8.3	6.0	14.2	13.6	22.2	15.6
Education	16.4	16.4	n.a.	10.3	21.8	21.3	19.2	15.1	24.1	22.2	28.1	23.4
Human health and social work activities	14.2	13.7	n.a.	6.8	18.1	15.8	10.3	9.6	23.3	19.4	32.8	25.6
Arts, entertainment and recreation	23.1	23.0	n.a.	23.2	24.5	21.2	31.5	28.3	40.1	36.0	39.6	34.8
Other service activities	17.0	16.1	n.a.	20.0	18.2	13.2	16.1	16.9	25.9	28.7	26.9	22.1
Activities of households as employers; undifferentiated goods and services-producing activities of households for own use	23.2	17.9	n.a.	90.0	7.6	4.2	7.4	6.0	26.6	24.2	36.4	25.3
Activities of extraterritorial organisations and bodies	14.3	11.8	n.a.	n.a.	20.2	n.a.	13.6	13.5	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

Source: Eurostat Labour Force Survey

Artes, entretenimiento y recreación (NACE rev. 2 código R) viene a continuación en el ranking de los primeros cuatro sectores con mayor incidencia de trabajadores temporales en toda la UE (23%) en



2014. Es el primer sector en Portugal (36%), el segundo en Alemania (21,2%), el tercero en Italia (28,3%) y el cuarto sector en España (34,8%).

Construcción (NACE rev. 2 Código F) se puede encontrar en las primeras cuatro posiciones solamente en Macedonia (32,3%) y en España (36,3%). Educación (NACE rev. 2 Código P) tiene una participación notable de trabajo temporal sólo en Alemania (21,3%), donde es el primer sector. Junto a la educación, las actividades de trabajo social y de la salud (NACE rev. 2 Código Q) es uno de los primeros cuatro sectores solamente en Alemania.

En Macedonia, por último, el trabajo temporal tiene una incidencia muy relevante (90%) del número total de empleados en las Actividades de los hogares como empleadores; sector ausente en las primeras cuatro posiciones de los otros países.

De acuerdo con los datos de la tabla, en la actualidad Alemania es el país donde la incidencia del trabajo temporal es menor en comparación con los otros países. Una tendencia diferente también se refiere a los sectores en los que el trabajo temporal representa una proporción mayor. De hecho, en Alemania se encontraron dos sectores (educación y actividades de servicios sociales y de salud humana) que no están en las primeras cuatro posiciones de los otros países, la educación es la que tiene la mayor incidencia.

Tabla 5 – Los cuatro sectores (NACE Rev. 2) con la incidencia más alta de los empleados temporales en la UE28 y en 5 países elegidos entre los años 2008 y 2014 (en% del número total de empleados sectoriales)

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
UE28	Agriculture, forestry and fishing	28.9	30.2	31.3	30.9	31.1	30.7	31.6
	Accommodation and food service activities	22.8	21.8	22.1	22.4	22.3	22.7	23.3
	Arts, entertainment and recreation	23.1	22.5	23.6	24.2	23.0	22.3	23.0
	Administrative and support service activities	19.9	18.7	19.6	19.8	19.5	18.8	18.7
FYR MACEDONIA	Activities of households as employers, etc.	n.a.	n.a.	n.a.	81.8	100.0	90.0	90.0
	Agriculture, forestry and fishing	n.a.	n.a.	n.a.	36.4	26.4	26.9	36.5
	Accommodation and food service activities	n.a.	n.a.	n.a.	31.5	24.5	28.0	32.9
	Construction	n.a.	n.a.	n.a.	26.9	26.8	30.3	32.3
GERMANY	Education	21.8	22.9	22.6	22.6	21.7	22.1	21.3
	Arts, entertainment and recreation	24.5	24.9	25.0	24.6	21.2	21.9	21.2
	Accommodation and food service activities	19.3	19.7	18.9	18.5	16.6	15.5	15.8
	Human health and social work activities	18.1	18.1	18.2	18.0	17.2	16.4	15.8
ITALY	Agriculture, forestry and fishing	49.4	53.4	54.1	58.1	61.5	60.1	59.0
	Accommodation and food service activities	25.8	26.8	27.9	29.0	30.9	30.4	32.7
	Arts, entertainment and recreation	31.5	30.1	28.5	33.9	29.9	29.0	28.3
	Administrative and support service activities	16.9	15.3	16.0	16.9	18.3	17.9	17.0
PORTUGAL	Arts, entertainment and recreation	40.1	45.6	38.1	31.5	33.8	40.3	36.0
	Agriculture, forestry and fishing	29.6	28.2	30.7	31.6	29.6	31.2	33.1
	Accommodation and food service activities	32.5	30.1	31.6	30.9	27.3	31.9	32.5
	Administrative and support service activities	29.5	30.5	30.5	29.0	29.1	28.1	30.9
SPAIN	Agriculture, forestry and fishing	57.7	58.7	58.5	56.9	59.6	59.7	62.4
	Accommodation and food service activities	37.7	33.8	33.6	36.0	35.6	37.9	39.4
	Construction	48.7	41.9	41.1	39.9	35.9	34.0	36.3
	Arts, entertainment and recreation	39.6	35.7	34.1	38.8	39.6	34.4	34.8

Source: Eurostat Labour Force Survey



En 2014, la tasa de temporalidad oscila entre el 18,7% (actividades administrativas y servicios auxiliares) y 31.6% (agricultura, silvicultura y pesca) en los cuatro sectores principales de la UE28. Sin embargo, sólo Alemania muestra relativamente una baja tasa de temporalidad en todos los sectores (es decir, entre 15,8% y 21,3%). En los otros cuatro países la incidencia de trabajadores temporales a nivel sectorial es mucho mayor: en Macedonia es entre 32,3% (construcción) y el 90% (Actividades de los hogares como empleadores; productoras de bienes e indiferenciadas actividades servicios como productores de los hogares para uso propio); en Italia, es entre el 17% (actividades administrativas y servicios auxiliares) y 59% (Agricultura); en Portugal, es entre 30,9% (las actividades de servicios administrativos y de apoyo) y 36% (Artes, entretenimiento y recreación); en España, la cifra oscila entre el 34,8% (Artes, entretenimiento y recreación) y el 62,4% (Agricultura) (Tabla 5).

De acuerdo con las tablas anteriores, la tendencia entre 2008 y 2014 de la tasa de temporalidad parece estable en los cuatro sectores principales de la UE28, así como en Italia y en Macedonia (entre 2011 y 2014). En Alemania, la tasa de temporalidad tiende a disminuir en los estos sectores, mientras que en España y en Portugal, las tendencias son diferentes. En este último país, el primer sector (Artes, entretenimiento y recreación) es muy fluctuante, con diferentes tasas entre los siete años. Sin embargo, este sector ha estado fluctuando durante los siete años en todos los países donde está presente, con la excepción de Italia.

1.3 Los contratos temporales

No existe una definición legal general de trabajo temporal en la UE28 o en cualquiera de los países involucrados en el proyecto, pero se han establecido y regulado por la ley una serie de contratos de empleo temporal.

En todos los países objeto de la investigación, la ley prevé la posibilidad de utilizar un contrato de duración determinada, que, como característica común, debe durar por un tiempo definido. Por otra parte, estos contratos están regulados en los asuntos relativos a la duración y renovación.

En Macedonia e Italia, el trabajo de temporada está regulado específicamente por la ley y se conecta con los puestos de trabajo sectoriales que son necesarios sólo en determinados períodos del año: por ejemplo, en las temporadas agrícolas específicas, en las temporadas altas en la industria turística, etc. Junto con los contratos de trabajo antes mencionados, la ley en los países implicados en el proyecto permite a veces que el uso del trabajo temporal: por ejemplo, con el fin de cubrir períodos muy cortos de trabajo, el trabajo informal, el primer empleo para los jóvenes, puestos de trabajo para los trabajadores que corren el riesgo de exclusión social, puestos de trabajo conectados con un proyecto específico, etc.

Sin embargo, como ya se ha mencionado, la utilización abusiva de contratos de autoempleo actualmente parece estar aumentando en todos los países investigados en este estudio. Es importante destacar que el uso de "falso" autoempleo parece significativo y, aparentemente, en aumento en todos los países involucrados en el proyecto, aunque en un grado variable. Los datos disponibles en relación con la difusión efectiva del mal uso de auto-empleo es escaso; sin embargo, algunos estudios sobre este fenómeno nos permite estimar su volumen en comparación con el total de trabajadores por cuenta propia: en Italia, en mediados de la década de 2000, alrededor del 20%³, en España, en 2014, en torno a 7,7%⁴, en Portugal, en 2010, alrededor del 14%⁵.

³ Isfol Plus survey.

⁴ Spanish-applicant calculations based on EPA

⁵ Portuguese-applicant calculations based on the number of 'fake' self employed workers provided by [Official Statistics Portugal](#) and the total number of self-employed (without employees) in that same year (Eurostat).



1.4. La representatividad y la negociación colectiva de los trabajadores temporales

Hallazgos de la investigación muestran que no existen sindicatos específicos para los trabajadores temporales a nivel intersectorial, mientras que en todos los países que participan en el proyecto tienen acuerdos (sectoriales u ocupacionales) que representan tanto a los trabajadores permanentes como a los trabajadores temporales.

Sin embargo, no fue posible evaluar la incidencia de los trabajadores temporales en el número de miembros de estas organizaciones porque, en general, los sindicatos no tienen datos relativos a la relación de trabajo de sus miembros.

En Portugal, los trabajadores temporales están representados por sindicatos y, también, por asociaciones no sindicales que representan sólo a los trabajadores temporales y mantienen sus derechos. Estas asociaciones no sindicales han estado jugando un papel relevante en la organización de los trabajadores temporales y en la formulación de sus demandas.

Mientras que la legislación nacional desempeña el papel principal en la regulación del trabajo temporal, los convenios colectivos desempeñan un papel importante también, ya que generalmente cubren a los trabajadores temporales bajo las reglas generales de los contratos colectivos y, en algunos casos, constan de cláusulas específicas adicionales relativas al trabajo temporal.

Sin embargo, los acuerdos específicos que regulan solamente el trabajo temporal se han firmado en Alemania, Macedonia, Italia y Portugal. Estos acuerdos específicos nacionales por lo general complementan la legislación mediante la regulación de cuestiones tales como el negocio y las actividades en las que el trabajo temporal es admisible, así como las cuestiones relativas a la igualdad de trato y los derechos de los trabajadores temporales a los trabajadores fijos (en materia de formación, salarios, etc.).

En todos los países involucrados en el proyecto se aplican los mismos convenios colectivos tanto a los trabajadores permanentes y temporales. Además, los convenios colectivos, cuando se especifican las normas sobre el trabajo temporal, se refieren a cuestiones tales como las condiciones de utilización del trabajo temporal, la igualdad de trato y los derechos de los trabajadores temporales a los trabajadores fijos en materia de retribución, formación y grado de clasificación. Este es el caso de los convenios colectivos en Italia y Alemania, y en algunos casos limitados en Portugal. En Portugal, algunos convenios colectivos también garantizan la igualdad de trato con respecto a las horas de trabajo.

En el ámbito sectorial, sólo Alemania tiene acuerdos específicos para trabajos temporales en los sectores Actividades de alojamiento y de servicio de alimentos y la fabricación, mientras que en los otros cuatro países, el trabajo temporal está cubierto como un tema secundario en los acuerdos sectoriales generales.

Es importante subrayar que, a nivel sectorial, el trabajo temporal está regulado por un sistema bien estructurado de las relaciones laborales, lo que ayuda a un resultado positivo para las necesidades de los trabajadores temporales.



1.5 La negociación colectiva y la representatividad de los trabajadores temporales a nivel europeo y en los Estados miembros que no participan en el proyecto

A nivel europeo, dos importantes acuerdos se han firmado:

- > La declaración conjunta sobre la propuesta de Directiva sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores temporales.
- > Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada.

El primer acuerdo se firmó en mayo de 2008 por UNI-Europa y la Eurociett, las organizaciones sectoriales que representan a los trabajadores y los empleadores de empresas de trabajo temporal. Este es un sector en el que, de acuerdo con los resultados del proyecto, los trabajadores temporales son comparativamente mejor representados y protegidos que en otros sectores.

El Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada es el único acuerdo intersectorial sobre el trabajo temporal a nivel europeo. Este convenio se firmó el 18 de marzo de 1999 por las organizaciones interprofesionales de carácter general (CES, la UNICE y el CEEP) y establece "los principios generales y requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, reconociendo que su aplicación detallada debe tener en cuenta las realidades de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas".

A continuación, se incorporó este acuerdo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo de junio de 1999. La Directiva se ha aplicado en todos los Estados miembros y esta implementación ha sido supervisada por la Comisión Europea y en los siguientes documentos:

- La Comisión Europea (2006): Documento de trabajo de la Comisión. Informe de los servicios de la Comisión sobre la aplicación de la Directiva 1999/70 / CE del Consejo de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada celebrado por la CES, la UNICE y el CEEP, Bruselas, 11.08.2006 SEC (2006) 1074 en Bélgica, Dinamarca, Alemania, Grecia, España, Francia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, los Países Bajos, Austria, Portugal, Finlandia, Suecia, el Reino Unido.
- La Comisión Europea (2008): Documento de trabajo de la Comisión. Directiva Nacional de transposición de la legislación 1999/70/CE sobre el trabajo de duración determinada en la UE 10, Bruselas, 17.09.2008, SEC (2008) 2485 en la República Checa, Estonia, Chipre, Letonia, Lituania, Hungría, Malta, Polonia, Eslovenia, Eslovaquia
- Milieu, Derecho Ambiental y Políticas (2009): Resumen Ejecutivo. Informe de Aplicación para Bulgaria. Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada celebrado por la CES, la UNICE y el CEEP;
- Milieu, Derecho Ambiental y Políticas (2009): Resumen Ejecutivo. Informe de aplicación Rumania. Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada celebrado por la CES, la UNICE y el CEEP.

A nivel sectorial europeo, no se han firmado acuerdos específicamente para los trabajadores temporales. Sin embargo, un breve análisis revela que, en algunos Estados miembros que no participan en el proyecto (Bélgica, Países Bajos, Reino Unido y Austria) podemos encontrar algunas buenas prácticas de negociación colectiva. Aún así, la mayoría de estos acuerdos consideran sólo los trabajadores de empresas de trabajo temporal.

Entre los acuerdos antes mencionados, el más importante parece ser el acuerdo belga "Convenio Colectivo 108 sobre el trabajo temporal y el trabajo provisional" firmado en 2013. Este es un acuerdo intersectorial y cubre el uso de trabajo temporal, el tipo de contrato y la igualdad de derechos para los



trabajadores temporales y los trabajadores permanentes con respecto al salario, las horas de trabajo, la formación y el salario. El acuerdo también establece las actividades o servicios que prevén el uso de trabajo temporal, excluyendo el uso del trabajo a la cesión temporal en el sector del transporte y la logística y limitarlo a la sustitución de un trabajador fijo de baja por enfermedad en el sector de la construcción de negocios.

Un aspecto importante del acuerdo holandés, firmado en 2009, que se refiere a la introducción de un sistema para la acumulación de derechos de empleo. Por ejemplo, este acuerdo establece, para los trabajadores de ETT, el mismo salario que los trabajadores permanentes después de 26 semanas de empleo en una empresa usuaria.

El acuerdo de Austria, firmado en 2002, establece, entre otras cosas, que un salario mínimo es aplicable incluso cuando el trabajador-empresa de trabajo temporal no se contrata para una empresa usuaria.

El acuerdo Británico, firmado en 2008, establece la igualdad de derechos para los trabajadores temporales y los trabajadores permanentes y que influyó fuertemente en el acuerdo político a nivel europeo sobre las agencias de trabajo temporal (Directiva 2008/104/CE) y la revisión de la Directiva de tiempo de trabajo.

En cuanto a la representatividad de los trabajadores temporales a nivel europeo, sólo un sindicato europeo está activo: la UNI Global Union – Europa representa a los trabajadores de ETT. Esta organización cuenta con 7.000.000 miembros, 5% de los cuales son trabajadores temporales (datos estimados).

Por último, a nivel sectorial, los trabajadores temporales están representados por los sindicatos, que representan también a otros trabajadores.



SECOND SECTION

Resultados de los focus groups

2.1 Área de investigación

No existe una definición legal de trabajo temporal en las Directivas de la UE. A pesar del hecho de que el análisis de la primera sección se ha realizado teniendo en cuenta la definición de Eurostat de trabajo temporal, en el análisis cualitativo, basado en focus-groups, que se presentan en esta sección, también se considera el caso de "falso" trabajo autónomo.

Hoy en día, un número significativo de trabajadores independientes terminan en "falso" auto-empleo en todos los países involucrados en el proyecto, aunque en distinta medida. Contratos de prestación de servicio (contratos oficialmente para los trabajadores por cuenta propia) se utilizan a veces como un sustituto de la relación de trabajo subordinado y se adoptan para evitar las cargas sociales. A pesar de que los datos relativos a la difusión efectiva de uso indebido de trabajo por cuenta propia son escasos, nos gustaría hacer hincapié en que la incidencia de los "falsos" es significativa y aparentemente en aumento en todos los países de esta investigación. Se trata de trabajadores independientes que, a pesar de su acuerdo contractual, desarrollan su actividad como empleados (integración en la organización del trabajo; subordinación bajo el poder discrecional del empleador; etc.). Sin embargo, el autoempleo está fuera del alcance del proyecto de investigación y por lo tanto sólo se hará referencia a cuando sea necesario para comprender el fenómeno del trabajo temporal.

"Los trabajadores temporales", por lo tanto, en el análisis cualitativo se han clasificado de acuerdo a los siguientes tres grupos, cada uno abarcando varios subgrupos:

- Los trabajadores con contratos de duración determinada (por ejemplo, el trabajo de temporada, el trabajo de libertad condicional, contrato de trabajo como aprendiz);
- Los trabajadores con contratos de trabajo temporal;
- Falso autónomo (por ejemplo, mediante contratos de prestación de servicio).

Todos los focus group subrayan que los empleados con contratos temporales tienen necesidades diferentes en comparación con los trabajadores con contratos de duración indefinida. El análisis cualitativo identificó algunas de sus necesidades específicas:

- Seguridad social y red de bienestar: paternidad/maternidad remunerada y permisos de paternidad/maternidad, ingresos mínimos garantizados durante períodos no laborables, enfermedad y ayudas por accidente, etc.
- Apoyo para compra o el alquiler de viviendas.
- Contribuciones en los períodos no laborables.
- Apoyo con el fin de facilitar la movilidad nacional / internacional por motivos de trabajo (por ejemplo, el apoyo para el alojamiento y la comida, la reducción de los costes de transporte, etc.).
- Apoyo al pago de impuestos, relacionado con los ingresos del año anterior, lo que podría ser un problema para las personas que no tienen ningún ingreso constante año tras año.

Aunque los trabajadores temporales se enfrentan a desafíos particulares, es importante subrayar que, según los representantes sindicales que participaron en los Focus-grupos, el trabajo precario está aparentemente aumentando en todos los países involucrados en el proyecto, y esto no está necesariamente relacionado con el trabajo temporal. Por ejemplo, de acuerdo con las conclusiones de grupos de discusión españoles, se hizo gradualmente más fácil para las empresas contratar y despedir y, por lo tanto, las condiciones de los trabajadores permanentes y temporales son cada vez más



similares. También es importante no pasar por alto el problema de los trabajadores de bajos salarios pobres - con una situación social precaria - pero con contratos permanentes, que también está surgiendo en muchos países. Por lo tanto, parece que los problemas críticos de trabajo temporal tienen lugar en un contexto de disminución de la calidad del empleo.

2.2 Obstáculos para la representación de los trabajadores temporales

Los resultados de la investigación muestran que los trabajadores temporales empleados en empresas de trabajo temporal son los más representados y protegidos a través de sindicatos o asociaciones específicas. Por otra parte, en algunos países, a menudo están presentes departamentos de trabajo temporal en muchos sindicatos pero su papel está más orientado a brindar asesoramiento en lugar de asegurar la representación. En Portugal, muchas asociaciones no sindicales están activos en la representación de los trabajadores temporales. Estas asociaciones no participan en la negociación colectiva, pero apoyan y representan a los trabajadores temporales en muchas situaciones.

Muy a menudo, la representación de los trabajadores temporales se confía a las organizaciones sindicales o los departamentos sindicales que representan a los trabajadores jóvenes, que son los más involucrados en los contratos de duración determinada.

Actualmente, más o menos en todos los países involucrados en el proyecto, parece que un número considerable de trabajadores temporales no está protegido ni representado. Los sindicatos destacan que hay varias barreras que dificultan la organización de los trabajadores temporales o facilitar su participación en actividades sindicales, como la rotación del empleo, la movilidad entre empresas, ocupaciones, sectores, lugares geográficos, etc. De acuerdo con los sindicatos, otra barrera que los temporales temen es ser vinculado públicamente con los sindicatos y, en consecuencia, de comprometer la posible renovación de su contrato de trabajo. Por otra parte, los sindicatos hacen hincapié en que, en general, la crisis económica ha provocado una reducción de las normas sociales y las condiciones de trabajo, junto con una pérdida general de confianza en los sindicatos y en la negociación colectiva. El papel de los sindicatos, a continuación, en muchos casos se considera inútil debido a los débiles resultados de la acción sindical, que, muy a menudo, termina en el despido de los trabajadores que han reportado situaciones irregulares.

La representación de los trabajadores temporales, en muchos países, también está limitada por la ley que no permite que las personas que trabajan por un período corto puedan ser representantes: por ejemplo, en España, la Ley de Libertad Sindical no permite que los trabajadores puedan convertirse en representantes si su permanencia en la empresa tiene menos de seis meses (tres en el sector de la construcción).

Los focus group subrayaron muchos otros límites para representar y proteger a los trabajadores temporales:

- El tamaño de la empresa: cuanto mayor sea la empresa, más los trabajadores temporales están protegidos y representados. En las micro y pequeñas empresas, la situación es como una "jungla";
- La más corta es la duración del contrato, los trabajadores menos temporales están protegidos y representados;
- La fragmentación de algunos sectores dificulta la capacidad de proporcionar suficientes controles y esto hace que sea posible para eludir la ley, especialmente en relación con el uso de contratos temporales;
- Algunos empleadores utilizan los contratos de trabajo temporal como un período de prueba;



- La representación de los trabajadores con contratos de servicio (que pueden ser falsos trabajadores por cuenta propia) es difícil, ya que, en muchos casos, la ley no prevé cómo podían ser representados.

De acuerdo con los participantes en los grupos de discusión, la protección de muchos trabajadores se está deteriorando. Un nuevo equilibrio tiene que ser encontrado entre los actores con el fin de regular la flexibilidad, teniendo en cuenta las nuevas características del mercado de trabajo.

En todos los países comprendidos en el estudio, los participantes de los grupos coincidieron en que una sola organización no podía representar a los trabajadores temporales en su conjunto. De hecho, casi todos los participantes en los grupos de discusión estaban de acuerdo en que un solo sindicato intersectorial represente a los trabajadores temporales no es la mejor solución, y recomiendan que la representación de los trabajadores temporales se debe dejar a los sindicatos sectoriales. Sin embargo, el modelo sectorial con frecuencia se enfrenta a varios problemas como las tensiones entre los trabajadores permanentes y temporales a nivel de empresa, que se provocó - como ya se ha mencionado - por las diferencias entre las escalas salariales, diferentes acuerdos de negociación colectiva y muchas cláusulas ad personam respecto a los beneficios específicos, complementos salariales, etc. aplicadas a los trabajadores de más edad, pero no a los nuevos trabajadores, especialmente los trabajadores temporales. Esto determina diferentes condiciones de trabajo entre los trabajadores dentro de una misma empresa.

2.3 El problema del “falso autónomo”

En general, los participantes en los grupos de discusión, especialmente los representantes de los sindicatos, subrayaron el hecho de que hay un abuso frecuente de trabajo temporal en sus respectivos países. Este fenómeno se refiere a los empleados temporales, pero también incluye muchas otras formas diferentes de contratos temporales de facto, como falsos autónomos o contratos de prestación de servicio, que no están cubiertos por la definición de Eurostat de trabajo temporal⁶. Con respecto al trabajo por cuenta propia, por supuesto, esto sólo afecta a la parte del trabajo por cuenta propia cuyas circunstancias de hecho (la integración en la organización del trabajo; subordinación bajo el poder discrecional del empleador; etc.) son los de trabajo dependiente; En otras palabras, situaciones en las que dos grupos de trabajadores realizan tareas iguales o similares para la misma empresa, pero uno sobre la base de contratos de trabajo permanentes y uno sobre la base de un acuerdo contractual de trabajo por cuenta propia que conduce a graves carencias en materia de remuneración y prestaciones para después del fin de la relación laboral. En estos casos, el acuerdo contractual de "trabajo por cuenta propia" se utiliza entre otras cosas para eludir la obligación de pagar las contribuciones a la seguridad social que por lo tanto se deben a la persona que trabaja como falso autónomo y es tratada legalmente como un empleado.

Una de las formas de combatir estos abusos, de acuerdo con los participantes en los grupos de discusión, debería ser el aumento de los controles de las inspecciones de trabajo con el fin de prevenir el uso indebido de todas las formas de contratos temporales y para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral. Sin embargo, como ha señalado el grupos de discusión español, ni la autoridad de trabajo, ni los sindicatos tienen los medios o los recursos para investigar todas las situaciones de

⁶ En Alemania, por ejemplo, las dificultades en la delimitación de estos diferentes tipos de relaciones contractuales con respecto a la cuestión de si o no las contribuciones a la seguridad social se deben han conducido a una tercera categoría, es decir, la relación de trabajo "empleado-like". personas con los empleados como deben contribuir al fondo de pensiones y pueden no tener empleados, sin embargo, pueden llamar en el tribunal de trabajo (Sección 5 ArbGG). Mientras que en el caso del trabajo por cuenta propia, no existe obligación legal de pagar las contribuciones a la seguridad social, ya que se supone que son independientes.



trabajo temporal irregular. En España, teniendo en cuenta que el 40% de las organizaciones empresariales son micro-empresas, es aún más difícil de contrastar tal abuso. Una situación similar existe en las micro y pequeñas empresas en Italia, donde, según los participantes en el grupo focal, el acceso de los sindicatos es muy difícil. Lo mismo ocurre en el caso de Portugal.

Por lo tanto, múltiples medidas tienen que aplicarse combinadamente.

Un ejemplo de acción en este campo es la campaña de 2015 contra los contratos de prestación de servicio, incluyendo falso trabajo por cuenta propia iniciado recientemente por la Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB). La acción se denomina "Klare Regeln für Werkverträge" (reglas transparentes en los contratos de prestación de servicio). Su objetivo es prevenir el establecimiento de una fuerza de trabajo de dos clases, es decir, los trabajadores que realizan tareas similares, pero con diferencia severa en salarios y beneficios. La DGB hace seis sugerencias para luchar contra el abuso de los contratos de prestación de servicio: 1) Establecer las consecuencias jurídicas de un abuso en el uso de los contratos de prestación de servicio; 2) el fortalecimiento del proceso de co-determinación; 3) que se extiendan las inspecciones y el derecho de presentar una denuncia; 4) el seguimiento y detección de falsos autónomos; 5) la limitación de los contratos consecutivos; 6) una mejor protección de los trabajadores extranjeros. Debido a los cambios en la sociedad y el aumento del número de trabajadores con este tipo de contrato, la iniciativa debería aumentar la conciencia pública, dar un impulso a la cuestión, y, finalmente, reducir el trabajo precario (<http://www.dgb.de/schwerpunkt/werkvertraege-und-leiharbeit>).

2.4 Cobertura y límites de la negociación colectiva de los trabajadores temporales

En cuanto al uso efectivo de la negociación colectiva en la limitación de la precariedad, los representantes de los sindicatos españoles subrayan la importancia de asegurar la existencia de la representación sindical en las empresas para garantizar la correcta aplicación de los convenios colectivos. En España, la aplicación de diversos convenios colectivos dentro de la misma empresa (acuerdos en relación con los diferentes sectores y niveles territoriales) es una práctica ilegal que implica en particular a los trabajadores temporales. Esta situación crea una especie de dumping social vinculada a la aplicación de los diferentes convenios colectivos, también a través de la utilización de la contratación externa. Debido a la última reforma laboral española, en España, las empresas que proporcionan servicios de terceros pueden aplicar acuerdos específicos de la compañía a los trabajadores subcontratados. La principal consecuencia de esto es que el salario de estos trabajadores subcontratados puede ser un 30-40% menor en comparación con el sueldo del resto de los trabajadores, incluso teniendo en cuenta que están desarrollando las mismas tareas y compartiendo el mismo centro de trabajo. Esta situación se cree que es cada vez más frecuente hoy en día en España.

El Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Ley 3/2012) se ha reformado con el objetivo de descentralizar la negociación colectiva a nivel de empresa para lograr una mayor flexibilidad en los salarios, para mejorar la correlación entre la productividad y los salarios y adaptar las condiciones de trabajo y tiempo de trabajo a las específicas condiciones de cada empresa. Sin embargo, la reforma también representa la estrategia del empresario de reducir el poder de los sindicatos fuera de las empresas. Desde la reforma de la ley, los principales temas a ser negociados a nivel de empresa han sido descuelgues en la negociación colectiva (no sólo el sueldo). La justificación de estos descuelgues suele ser económica (disminución de la facturación, pérdidas económicas para los dos trimestres consecutivos, etc.). Con el fin de aprobar un descuelgue, no se requiere la aprobación del sindicato: es suficiente para crear una comisión de un máximo de tres miembros (trabajadores de la empresa) con



el fin de adoptar el descuelgue. Antes de esta reforma, los acuerdos de nivel de empresa representaron una mejora del marco normativo de las condiciones de trabajo en comparación con las establecidas en el convenio sectorial, pero ahora representan lo opuesto. En este sentido, muchas empresas están reforzando la negociación colectiva a nivel de empresa.

En cuanto a los contenidos de los convenios colectivos, es interesante destacar que en Portugal la mayoría de los convenios colectivos tienen cláusulas que prevén el uso de contratos de duración determinada, mientras que sólo algunos contienen el principio de igualdad de todos los trabajadores, independientemente de su relación contractual. En este país muchos convenios colectivos revelan una actitud protectora fuerte hacia los trabajadores con contratos de trabajo indefinidos, dándoles la prioridad en cuanto a la provisión de puestos de trabajo vacantes. Sin embargo, entre los acuerdos analizados, se establece que, al llenar las vacantes, se debe dar preferencia a los trabajadores con contratos de trabajo de duración determinada. En un caso, un convenio colectivo del sector (industria textil) establece un umbral máximo del 20% de los trabajadores temporales en cada empresa, una regla que es bastante excepcional.

Además de estos temas específicos, un problema general subrayado en los grupos de discusión de España y Portugal es el debilitamiento de la negociación colectiva tras algunas modificaciones legislativas.

Por ejemplo, en Portugal, los participantes del grupo de discusión criticaron el requisito del Memorando de Entendimiento (MoU) firmado por el gobierno portugués con la Troika exigiendo la introducción de criterios más estrictos para la extensión de los convenios colectivos a los trabajadores no sindicalizados y a las empresas que no están afiliadas a las asociaciones de empleadores, lo que ha llevado a una reducción dramática de la cobertura de la negociación colectiva.

Mientras tanto, Alemania ha dado un paso significativo hacia la lucha contra puestos de trabajo mal remunerados. Siendo uno de los restantes países de la UE sin una política de este tipo, el gobierno federal alemán ha introducido un salario mínimo general a partir del 1 de enero de 2015. Con un gran apoyo de los sindicatos, esto principalmente ayudó a empleados con representación sindical débil. Sin embargo, se tuvo poco o ningún efecto sobre los trabajadores autónomos. Este paso ha sido considerado importante para luchar contra empleos mal remunerados. Por otra parte, el Ministerio de Trabajo alemán elaboró recientemente una ley sobre empresas de trabajo temporal y los contratos de prestación de servicio. Se prevé la limitación de las agencias de trabajo temporal a 18 meses y un control más estricto de los contratos de servicio. Las empresas sólo tienen la obligación de informar a los comités de empresa sobre el uso de los contratos de prestación de servicio, pero no de recibir ningún derecho de control.

2.5 Acción colectiva

Los participantes en los diferentes grupos de discusión, y especialmente los representantes de los sindicatos, hicieron hincapié en la importancia no sólo de la negociación colectiva, sino también la importancia de la acción sindical en el lugar de trabajo. De hecho, hicieron hincapié en la importancia de considerar las demandas de los trabajadores fuera del marco de la negociación colectiva.

Sin embargo, la dificultad en la representación de los trabajadores temporales también incluye el hecho de que es difícil organizar la acción colectiva. De hecho, la mayoría de los participantes en los grupos de discusión declararon que los trabajadores temporales a menudo tienen miedo de perder sus puestos de trabajo. Ellos sienten que ser un trabajador temporal es mejor que ser un parado, y que ganar algo siempre es mejor que ninguna ganancia en absoluto. Por lo tanto, los trabajadores a menudo prefieren no participar en cualquier forma de protesta o de la actividad por miedo a perder sus puestos de trabajo. Por ejemplo, como se subraya en algunos grupos de discusión, muchos trabajadores con contratos de duración determinada van a los sindicatos declarando que ganan menos



que los trabajadores con un contrato de duración indeterminada, pero que sólo quieren información legal y sepan cuáles son sus derechos. Ellos no quieren la empresa sepa que ellos han contactado con sindicatos por miedo de provocar conflictos. Por otra parte, de acuerdo con los representantes de los sindicatos, existen tensiones entre los trabajadores permanentes y temporales en las empresas debido a varios factores: la existencia de una escala salarial doble, trabajadores permanentes que ven a los temporales como un escudo contra la regulación de empleo, la existencia de cláusulas de título personal y aplicación de los diferentes acuerdos de negociación colectiva. Estas tensiones entre los trabajadores permanentes y temporales limitan fuertemente la capacidad de los sindicatos para organizar y movilizar a los trabajadores temporales.

La mayoría de los participantes hicieron hincapié en que, incluso si es difícil, una forma importante de luchar contra el abuso de los contratos temporales y eliminar las diferentes condiciones de trabajo entre los trabajadores temporales y los trabajadores permanentes es la acción sindical y la negociación colectiva. Por ejemplo, en Alemania, el sindicato IG Metall inició una campaña con actos públicos en 2008 llamados "A trabajo igual - igual remuneración (Gleiche Arbeit - gleiches Geld)" para crear conciencia sobre las diferencias salariales entre los trabajadores temporales y los empleados permanentes. Aprox. 50.000 nuevos miembros han apoyado la acción de IG Metall en la mejora de las condiciones salariales de los trabajadores de ETT. El sindicato tuvo éxito con la aprobación de un convenio colectivo sectorial favorable en 2012, y así disponer de 1.200 acuerdos de nivel de empresa. Portugal también informó de algunos ejemplos interesantes, aunque aislados, de la acción colectiva. La primera considerando la protesta (con huelgas y manifestaciones) de los trabajadores que entregan pizzas contra la resolución de Ibersol / Pizza Hut para reducir el pago por cada entrega realizada. Esta protesta se produjo en Oporto, en dos períodos (principios de 2014 y principios de 2015) y contó con el apoyo de la Unión de Trabajadores de Hoteles, Turismo, Restaurantes y Similares de Norte de Portugal afiliados a FESAHT. Estos trabajadores tienen contratos de prestación de servicios. La protesta tuvo éxito. El segundo ejemplo se refería a la protesta por el despido de 50 trabajadores de varios restaurantes de McDonalds en Lisboa. Los trabajadores eligieron un comité ad-hoc y realizaron una manifestación en octubre de 2013. La Unión de Trabajadores de Hoteles, Turismo, Restaurantes y Similares del sur de Portugal respaldaron estos trabajadores y su comité ad hoc, que fue capaz de "estabilizar la situación".

Otro ejemplo importante de la acción colectiva es el caso de la acción llevada a cabo por los trabajadores de los centros de llamadas de EDP (distribución de electricidad y suministro). Estos trabajadores eran parte de la empresa de trabajo temporal CNH, que tenía un contrato de prestación de servicios a EDP. Después de CNH entró en quiebra, EDP hizo un contrato con una nueva empresa de trabajo temporal, tras lo cual se pusieron los derechos contractuales anteriores y los salarios de los trabajadores en cuestión, con la justificación de que se transfirieron a una nueva empresa. Los trabajadores de los centros de llamadas junto con el SIESI (sector eléctrico) sindical lanzaron una ola de huelgas para mantener a los trabajadores los derechos y los salarios contractuales, así como la antigüedad. Su acción fue un éxito y la nueva empresa estaba obligada a cumplir con sus demandas. A lo largo del proceso, los trabajadores se unieron al sindicato. Por ejemplo, en Lisboa 400 de los 700 trabajadores de los centros de llamadas EDP se convirtieron en miembros del Sindicato.

Como se ha destacado en los diversos grupos de discusión la acción colectiva de los trabajadores temporales es crucial para mejorar sus condiciones de empleo y de lucha contra el uso arbitrario frecuente de trabajo temporal.

Estos son casos interesantes de la acción colectiva de los trabajadores temporales, pero teniendo en cuenta que, como se destaca en los distintos grupos de discusión, hay un uso arbitrario frecuente de trabajo temporal, la mayoría de los participantes hicieron hincapié en la importancia de destacar estas situaciones a través de la acción sindical y un aumento de las inspecciones de trabajo.



2.6 Buenas prácticas

2.6.1 Buenas prácticas representando a los trabajadores temporales

Portugal parece ser el país en el que las formas no-sindicales de representación de los trabajadores temporales se hicieron más importante, no sólo teniendo en cuenta el número de asociaciones, sino también su papel en la formulación de demandas de trabajadores temporales. Algunos de estos son específicos para las áreas donde el trabajo temporal es muy frecuente (artes y el sector audiovisual, investigación y actividades científicas, etc.) pero la Asociación para la Lucha contra la precariedad, el llamado "inflexible precario", es un movimiento social que representa un gran número de trabajadores temporales. Esta asociación no tiene competencias legales en materia de negociación colectiva, pero estimula la discusión en la sociedad con respecto a la precariedad y es compatible con los conflictos de los trabajadores temporales específicos. Entre sus iniciativas, su petición en contra de la precariedad era muy importante y, en 2011, se hizo una importante contribución al cambio de régimen jurídico de los trabajos temporales, en particular, en relación con el trabajo independiente "falso".

El CEAI Español (Coordinación Nacional de Asociaciones para los trabajadores temporales y los trabajadores con contratos de sustitución en el sector público) representa a todos los trabajadores temporales, pero sólo en el sector público. En Italia, en el mismo sector, podemos encontrar un ejemplo de implicación de los trabajadores temporales en las delegaciones de negociación. En 2009, la organización sectorial Cgil para el sector público modificó su estatuto, que, ahora, se prevé la participación de los representantes de los trabajadores temporales (colaboradores) en la delegación sindical para la negociación colectiva nacional. Sin embargo, para los dos ejemplos mencionados anteriormente, se debe tener en cuenta que, por lo general, el sector público es considerablemente más regulado que el sector privado, donde las condiciones de los distintos segmentos sectoriales varían mucho.

Actualmente, en Italia, los representantes de los sindicatos de trabajadores de ETT están involucrados en la negociación colectiva sectorial, junto con los sindicatos sectoriales. Por otra parte, en los lugares de trabajo, hay una fuerte colaboración entre el delegado responsable de los delegados de prevención y trabajador cedido por los trabajadores en los lugares de trabajo. Los trabajadores de ETT también están protegidos a través de un sistema bilateral bien estructurado, que gestiona dos fondos, uno para el bienestar y la otra para la formación profesional. Por último, los participantes en el grupo de discusión italiano mencionaron que algunos comités de empresa europeos (CEE) se organizan en algunas grandes empresas de trabajo temporal (Adecco, APL). Sin embargo, la creación de estos comités de empresa europeos está resultando bastante difícil.

2.6.2 Buenas prácticas en acciones colectivas

Junto con las acciones colectivas ya mencionadas, los participantes de los grupos de discusión informaron de algunos ejemplos más.

En Portugal, hay algunos casos en los que los trabajadores temporales han actuado para reclamar sus derechos legales. Sin embargo, en algunos de estos casos, no hubo sindicatos que apoyasen sus acciones. El primer caso es el conflicto laboral en Linha Saúde 24, una línea de ayuda médica. Casi 400 enfermeras de los dos centros de llamadas de esta empresa se manifestaron a través de huelgas y manifestaciones contra los recortes salariales. Estos trabajadores se organizaron a través de un comité de empresa informales elegido por los trabajadores. En este caso, la inspección del trabajo reconoció que la actividad de estas enfermeras "tenía las características típicas de un contrato de trabajo". Sin embargo, durante este evento, la Unión de Enfermeras portuguesas (SEP) declaró que no



podía apoyar la acción de las enfermeras, porque la SEP no representa a los trabajadores con contratos de prestación de servicio. El mismo problema se plantea en un caso similar en Portugal Telecom. También en esta ocasión, los sindicatos representan sólo a los trabajadores con un contrato de trabajo con la empresa y no a los trabajadores con un contrato de prestación de servicio.

Sin embargo, en Portugal podemos encontrar algunos ejemplos buenos, pero aislados, de la participación de los sindicatos en las acciones de los trabajadores temporales. La primera, denominada "Luto pela Ciência" (duelo por la ciencia) se organizó con el fin de protestar en contra de la evaluación realizada por FCT (la Fundación para la Ciencia y la Tecnología) de los Centros de I + D. Fue apoyado por los sindicatos SNESup (Sindicato Nacional de Educación Superior), FENPROF (Federación Nacional de Maestros compuesto por siete sindicatos afiliados a la CGTP, la ABIC y OTC).

También hay otros ejemplos portugueses, ya mencionadas anteriormente (las acciones colectivas de los trabajadores que entregan pizzas en Oporto, los trabajadores de McDonald en Lisboa y de los trabajadores de los centros de llamadas EDP, donde los sindicatos han sido implicados en las acciones colectivas exitosas.

Por otra parte, en Portugal, los sindicatos apoyan frecuentemente a disputas legales en los tribunales con el fin de revertir las decisiones de las empresas y algunas asociaciones no sindicales de los trabajadores temporales han promovido numerosas iniciativas legislativas y peticiones contra la precariedad.

En Alemania, una plataforma interactiva en línea interesante ha sido puesto en marcha por el IG Metall (sindicato de metalúrgicos más importantes 'en Alemania). En esta plataforma, crowdworkers (trabajadores digitales) pueden recibir alguna ayuda e información sobre su situación jurídica general, acerca de sus compañeros y sobre plataformas de crowdsourcing. Como ya se ha mencionado anteriormente, otro buen ejemplo de la acción sindical se refiere a la campaña de 2008 alemán llamado "A trabajo igual - igual salario", organizado por el IG Metall (por favor, véase el capítulo 2.5 para más detalles).

2.6.3 Buenas prácticas en la negociación colectiva

En España, el Convenio Colectivo para la Agricultura en Cádiz, firmado por UGT, CCOO y ASAJA, establece la transformación automática en indefinidos de los contratos de duración determinada de los trabajadores que han estado trabajando sin interrupción (o con interrupciones de menos de quince días) durante al menos 11 meses. En España, en el sector de la construcción, podemos encontrar "trabajo por contrato fijo", que vincula la duración del contrato a la duración del trabajo específico. También en el sector de la construcción, los sindicatos lograron que las Agencias de Trabajo Temporal tienen prohibido operar en el sector.

A pesar de los ejemplos anteriormente mencionados, hay muy pocas buenas prácticas en la negociación colectiva. Más o menos en todos los países involucrados en el proyecto, algunos aspectos del trabajo temporal están regulados por la negociación colectiva sectorial (por ejemplo, la admisibilidad de los contratos de duración determinada). Sin embargo, algunos participantes en los grupos de discusión subrayaron la importancia de la negociación en los lugares de trabajo y proporcionan algunos ejemplos.

En Portugal, en la planta de Volkswagen Autoeuropa, el comité de empresa (Comissão de Trabalhadores) logró llegar a acuerdos internos, lo que llevó a transformar muchos contratos de duración determinada en indefinidos. En la misma empresa, otro acuerdo, como resultado de la iniciativa del comité de empresa, prevé normas específicas para los trabajadores temporales contratados por Autoeuropa para sustituir a los trabajadores de la empresa en las bajas por enfermedad. El acuerdo incluye no sólo Autoeuropa sino también una empresa de trabajo temporal



responsable de la sustitución temporal de los trabajadores. Según este acuerdo, las agencias de trabajo temporal deberán ser contratadas directamente por Autoeuropa a plazo determinado o indefinido, una vez que los trabajadores regresan al lugar de trabajo después de una enfermedad. Su reclutamiento depende de las necesidades de producción.

En Italia, los sindicatos, con el fin de proteger a los trabajadores temporales, han firmado acuerdos colectivos para cubrir todos los trabajadores que operan en ciertos sitios específicos (por ejemplo, centros comerciales, aeropuertos, EXPO, etc.). Este "contrato Sitio" protege a todas las personas que trabajan en el sitio, sin importar si son empleados en diferentes sectores o en diferentes tipos de contratos de trabajo, y regula las condiciones de trabajo en todo el sitio.

En Portugal, el convenio colectivo de empresa entre la Sociedade Pauta de las Flores y el SITESE (Unión de Trabajadores de los servicios y técnicos) representa posiblemente el ejemplo más completo de la regulación de un contrato de trabajo de duración determinada, en el sentido de que integra regulaciones con respecto a las condiciones de su uso, duración y renovación, la indemnización por despido, la conversión de contratos temporales en indefinidos, etc. Aunque el acuerdo de una empresa reproduce principalmente las disposiciones de la legislación sobre estos temas, que incluye también una disposición, no prevista por la ley, de acuerdo con las que los trabajadores temporales tienen preferencia para ocupar puestos permanentes cuando el empresario ejerza de contratación externa para la realización de un trabajo permanente y consagra que la violación de esta regla obliga al empleador a pagar al empleado temporal de una indemnización equivalente a seis meses de salario. También en este país es relevante mencionar el convenio colectivo del sector de la industria textil, que establece un umbral máximo del 20% de los trabajadores temporales en cada empresa.

Sin embargo, un número considerable de los procedimientos antes mencionados son débiles o desaparecidos en el mundo de la micro y pequeña empresa. Debido a las dificultades en la regularización de la situación de las pequeñas empresas, los sindicatos sectoriales italianos del sector turístico están actualmente involucrados en la negociación colectiva a nivel provincial con el fin de proteger a los trabajadores estacionales y temporales específicos (por ejemplo, los salvavidas).

2.7 Propuestas de los participantes de los grupos de discusión

Las propuestas presentadas por los participantes de los grupo de discusión abarcan una amplia gama de temas, y reflejan tanto los problemas comunes y las cuestiones específicas de cada país: la mejora de la organización de los trabajadores temporales y la representación; mejora de las disposiciones que protegen los derechos de negociación colectiva y las condiciones de los trabajadores temporales de empleo; refuerzo de las competencias y los recursos de la inspección del trabajo para combatir el uso indebido de trabajo temporal y para asegurar que sus derechos sean respetados; mecanismos para luchar eficazmente contra el uso indebido de trabajo temporal en sus diferentes formas, incluidas las sanciones más fuertes a las empresas; la mejora de los trabajadores temporales derechos sociales y la protección (baja por enfermedad, pensiones, seguro de desempleo); medidas para combatir el problema del trabajo independiente "falso" el objetivo de la integración de estos trabajadores en las relaciones laborales, etc

De acuerdo con muchos de los participantes de los grupos de discusión, la temporalidad debe ser regulada a través de la formulación de políticas y la legislación. El papel de la negociación colectiva y las acciones debe ser adaptar estas normas para adaptarse a las características de los distintos sectores productivos.

De acuerdo con los participantes en el grupo de discusión italiano, el trabajo temporal debe ser regulado a través de dos niveles de negociación colectiva:



- A nivel nacional: los convenios colectivos sectoriales deben garantizar los mismos derechos para todos los trabajadores, y la negociación colectiva a nivel intersectorial deben establecer cómo, cuándo y por qué el trabajo temporal puede ser utilizado.
- En la negociación de segundo nivel, los trabajadores temporales podría estar más protegidos por el aumento del número de contratos "sitio", los convenios colectivos que cubren los sitios específicos que implican diferentes actividades sectoriales (véase el párrafo anterior).

Por otra parte, los participantes italianos sugirieron que los vales impersonales deben introducirse en el plano legislativo con el fin de superar el trabajo de guardia que, por el momento, se basa en las llamadas personales. Los participantes italianos sugirieron, a continuación, la promoción de una ley que define "trabajador temporal" como una categoría específica de los trabajadores.

De acuerdo con algunos de los participantes en los grupos focales, los contratos temporales deben hacerse económicamente inconveniente. Por ejemplo, el grupo de discusión español sugirió aumentar la indemnización por despido de los trabajadores temporales en el mismo nivel que los trabajadores permanentes. Los participantes informaron el ejemplo del "Acuerdo General de Comercio de Girona", firmado en 2014, que establece un aumento del 15% del salario de los trabajadores de ETT en comparación con el salario de los trabajadores del sector.

Con el fin de estimular el uso de contratos de duración indefinida, muchos de los participantes en los grupos de discusión estaban de acuerdo en que las políticas públicas no son suficientemente incisivas para promover la contratación indefinida (subvenciones económicas, ventajas fiscales, etc.). De acuerdo con muchos participantes, la única manera de reducir la temporalidad y la precariedad es castigar el uso de contratos temporales fraudulentos y, en consecuencia, aumentar el número de inspecciones de trabajo.

Los participantes en el grupo de discusión de Macedonia identificaron el seguro de salud como el mayor problema para los trabajadores temporales en su país. De hecho, los parados de Macedonia tienen un seguro de salud proporcionado por el Estado. Cuando estas personas son contratadas, aunque sólo sea por un día, pierden este seguro y, cuando expira su contrato de trabajo, tienen que reactivar su seguro. Por otra parte, los participantes de Macedonia sugirieron aumentar el intercambio de buenas experiencias entre los países con el fin de mantener a los trabajadores temporales bien informados y capacitados sobre sus derechos.

Los participantes en el grupo de discusión en Portugal presentaron varias propuestas:

La seguridad social: el acceso a las prestaciones de desempleo para todos los que se quedan sin empleo en los últimos cuatro años, incluyendo el "falso" por cuenta propia; reducir el período de descuentos para el acceso a las prestaciones de desempleo.

Impuesto especial sobre los beneficios de las empresas que utilizan el empleo temporal en gran escala.

Refuerzo de las competencias y los recursos de la inspección del trabajo.

Refuerzo de los mecanismos de lucha contra el "falso" trabajo por cuenta propia con el fin de garantizar el cumplimiento de las condiciones de trabajo con la ley antes de la acción legal (por ejemplo, si la inspección del trabajo detecta un "falso" por cuenta propia, debe ser capaz de obligar a la empresa para transformar el contrato en contrato de trabajo); cambiar los procedimientos utilizados en los tribunales, teniendo en cuenta la vulnerabilidad del trabajador temporal, en particular las decisiones legales relativas a las reclamaciones deberían ser más simples y más rápido y cuando la inspección del trabajo detecta situaciones que no cumplan con la ley y que sean exactamente iguales, en vez de abierto una serie de demandas judiciales individuales, se debe abrir sólo una reivindicación colectiva.

Nuevo régimen de las contribuciones a la seguridad social y nuevos derechos para los auto-empleados: contribuciones a la seguridad social de los trabajadores autónomos deben basarse en los ingresos reales con referencia no a los ingresos del año anterior, pero con el ingreso de los tres o cuatro meses antes de las contribuciones; supresión de la obligación de pagar las cotizaciones cuando



no hay ingresos; una tasa de contribución al seguro social justo, sustancialmente inferior a la corriente 29,6%; y las contribuciones sociales deben dar derecho a estos trabajadores los mismos derechos y beneficios que los trabajadores con un contrato de trabajo tienen derecho.

Refuerzo de la regulación en el caso de las empresas de trabajo temporal: la prohibición de la utilización de empresas de trabajo temporal en la administración pública; aumentar la carga tributaria para las empresas de trabajo temporal, y sus contribuciones a la Seguridad Social.

Limitación del alcance de la utilización de los contratos de prestación de servicios por parte de los trabajadores autónomos para actividades estrictamente temporales, con un máximo de tres renovaciones de contratos permitidos.

Becas de investigación titulares: conversión de ayudas a la investigación en los contratos de trabajo; ratificación de la Carta Europea del Investigador; unión de los becarios a las instituciones de investigación; etcétera

Contratos de prácticas: introducción de sanciones severas por parte de la inspección del trabajo para las prácticas no remuneradas y de condiciones que no cumplan con la ley de trabajo; las empresas que utilizan prácticas remuneradas deben estar obligados a contratar a uno de cada dos trabajadores, y pagar el sueldo de 14 meses, ya que es la regla para el empleo regular (temporales e indefinidos abrir contratos); etcétera

Por otra parte, muchos de los participantes a los grupo de discusión subrayaron la importancia de las acciones en el lugar de trabajo para proteger a los trabajadores temporales. Sin embargo, muchos de los participantes coincidieron en que el deterioro de los convenios de empresa se lleva a cabo debido a que la crisis económica está siendo utilizada como una excusa para empeorar las condiciones de trabajo de la empresa. En ese sentido, durante el grupos de discusión español, los participantes señalaron que las propuestas arriba como el "contrato único" (una normalización de los contratos lo que todos ellos permanentes, pero la reducción de las compensaciones) es una manera de no reducir la temporalidad, sino para dar lugar a una precariedad general.

Durante el grupo de discusión alemán se discutió la propuesta de la organización juvenil socialdemócrata "JUSO" de crear un seguro de trabajo en lugar de un seguro de desempleo. A medida que la diferenciación en el mundo del trabajo ha dado lugar a un aumento de alto riesgo, los riesgos asociados con las formas atípicas de empleo siguen siendo en gran medida sin seguro, y los costos se pasan a los empleados que, sin embargo, a menudo se ven excluidas de los respectivos beneficios. Junto con el riesgo de ingreso del empleo atípico va un riesgo creciente de cualificación. La propuesta - en una extensión de la idea de un seguro de desempleo - se propone reproducir este desplazamiento del riesgo tradicional de desempleo al riesgo emergente de empleo atípico, facilitando la formación profesional. El acceso a este tipo de acciones de formación en el momento de necesidad - es decir, cuando su situación de desempleo o cuando el trabajo se convierte en titular precarias - aumenta la autonomía del individuo en relación con el trabajo a lo largo de la carrera de una persona. El instrumento de la ampliación de la base financiera para la formación profesional son los derechos de dibujo individuales alimentados, por una parte, por las contribuciones obligatorias a un fondo de formación profesional solidaria por los empleados y los empleadores y, por otra parte, las subvenciones de los ingresos fiscales. El objetivo general es la mejora de la preparación para los cambios en el empleo en ambos lados del mercado de trabajo destinadas en particular a los grupos de bajos ingresos las personas poco cualificadas y que son por lo general en desventaja con respecto tanto a su formación inicial, así como los riesgos de ingreso durante su profesional vida.

Por último, todos los solicitantes sugirieron que, debido al aumento de los contratos de prestación de servicio en todos los países involucrados en el proyecto, se necesita una forma de representación de estos trabajadores con este tipo de contrato.



TERCERA SECCIÓN

Conclusiones y recomendaciones

Reconocemos que una economía requiere formas flexibles de empleo con el fin de seguir siendo competitivos. Sin embargo, la propagación de formas flexibles de empleo y nuevas formas de contratos atípicos podría socavar los derechos de los empleados y las condiciones de trabajo, poner en peligro la riqueza de los ciudadanos y generar incertidumbre. Las siguientes sugerencias podrían contribuir a problemas de direccionamiento, para estimular el debate y la búsqueda de soluciones prácticas.

1. El concepto de trabajo temporal

El primer problema que nos encontramos en esta investigación considera el concepto de trabajo temporal. De acuerdo con la definición de Eurostat, el trabajo temporal es una obra en virtud de un contrato de duración determinada, en comparación con el trabajo permanente en el que no hay fecha final. Un trabajo se puede considerar el empleo temporal (y su titular un empleado temporal) si el empleador y el empleado de acuerdo en que su fin se decidió por reglas objetivas (por lo general por escrito en un contrato de trabajo de duración limitada). Estas reglas pueden ser una fecha específica, el final de una tarea, o el regreso de otro empleado que ha sido reemplazado temporalmente".

Actualmente, sin embargo, el concepto de trabajo temporal es más amplio y menos claro. Por ejemplo, podemos encontrar un posible uso indebido de los contratos con reglas objetivas que hace que sea posible determinar la duración de los contratos de trabajo de manera arbitraria. Además, hay otras formas de empleo que se adopten como un arreglo temporal, por ejemplo, "Falsa" auto-empleo con contratos de prestación de servicio.

El concepto de trabajadores temporales es también demasiado estrecha si se tiene en cuenta las nuevas formas de acuerdos contractuales emergentes que favorecen formas de empleo precario, sin protección laboral. Por ejemplo, las formas digitales y remotas de trabajo podrían causar problemas adicionales. Gran parte de este trabajo se produce en una zona gris y judicialmente desafíos políticos. Por lo tanto, teniendo en cuenta las muchas dificultades y de acuerdo con las sugerencias de los actores sociales involucrados en el proyecto, se identificaron cuatro grandes categorías de trabajadores temporales que abarcan cada uno subcategorías:

- Los trabajadores con contratos de duración determinada (por ejemplo, el trabajo del proyecto, el trabajo de libertad condicional, contrato de trabajo como aprendiz);
- Los trabajadores con contratos de trabajo temporal;
- Los trabajadores que participan en el empleo marginal (máx. 70 días de trabajo al año; por ejemplo, el trabajo de temporada);
- Los trabajadores que participan en la "falsa" auto-empleo (por ejemplo, contratos de prestación de servicio).

2. Precariedad y condiciones de trabajo

Otros aspectos destacados por los resultados de la investigación consideran que la precariedad y las condiciones laborales y sociales de los trabajadores temporales.

De acuerdo con los resultados del proyecto, la posición de los trabajadores temporales han ido empeorando en los últimos años, en particular en relación con las condiciones de trabajo y salarios: la



Proyección de Empleo Social Mundial 2015 estima que los trabajadores temporales reciben en promedio el 60% del salario de los trabajadores permanentes.

Los trabajadores temporales, por lo tanto, son a menudo los trabajadores precarios con salarios más bajos y un futuro incierto que hace que la organización de sus vidas personales y profesionales difíciles. En algunos países (por ejemplo, en Macedonia), donde los contratos de una duración de 1 a 3 meses son los más comunes, debido a estos cortos de trabajo contratos (incluso de uno o dos días de duración) Los trabajadores deben volver a solicitar el seguro de salud cada vez pierden su trabajo. Esto significa que los trabajadores temporales están continuamente involucrados en los procedimientos burocráticos.

Teniendo en cuenta el amplio uso del trabajo temporal - también en los casos en que no se requiera - algunas políticas deben ser previstos con el fin de reducir el volumen de empleo temporal y estimular la adopción de contratos de trabajo indefinidos a largo plazo o. Las políticas públicas deben prever un aumento de los impuestos del empleador conectados a trabajos temporales y / o prever un impuesto especial a los beneficios de las empresas que utilizan el empleo temporal a gran escala. Las políticas públicas también deben considerar la revalorización de los beneficios y los costes de permitir la estipulación de contratos con reglas objetivas. Además, deben prever la regulación de las nuevas formas de trabajo (por ejemplo, el crowdsourcing), junto con algunas intervenciones para combatir el abuso de trabajo temporal (por ejemplo, "falsa" trabajo por cuenta propia), también se refuerzan las competencias y los recursos de los organismos oficiales (inspecciones de trabajo, costumbres, las autoridades fiscales, etc.).

Con el fin de reducir la precariedad, las políticas públicas deben prever la introducción de algún tipo de seguro con el fin de mejorar los ingresos y la trayectoria profesional de los trabajadores temporales.

También debería ser posible aumentar el acceso a la prestación por desempleo para todos los desempleados, trabajadores temporales y autónomos, reduciendo sustancialmente el periodo solicitado de las contribuciones con el fin de tener derecho a las prestaciones y / o prever un nuevo régimen de seguridad social de los trabajadores por cuenta propia.

Por último, la informatización de todos los procedimientos burocráticos relacionados con el cambio de situación laboral seguramente ayudar a los trabajadores temporales.

3. Representatividad

Nuestros resultados del proyecto destacan varias barreras para organizar y representar a los trabajadores temporales: por ejemplo, corta duración de los contratos, la movilidad entre empresas y sectores, la movilidad geográfica, el tamaño de la empresa (cuanto mayor sea la empresa, los más trabajadores temporales están protegidos y representado), etc. Sin embargo, la frágil posición de los empleados temporales también es evidente. De hecho, temen que sus empleadores podrían no renovar sus contratos si se involucran en actividades sindicales o en acciones colectivas, un miedo que aumenta en tiempos de alto desempleo, cuando se convirtió en extremadamente fácil para reemplazarlos.

Tal vez los sindicatos y las autoridades públicas podrían mejorar sus incentivos con el fin de estimular la sindicación.

Los sindicatos deben ser alentados a abrirse a la representación y la organización de los trabajadores en virtud de acuerdos contractuales no convencionales, seguir mejorando las condiciones de trabajo y prestar más atención a ciertos grupos que se ven particularmente afectados por el trabajo temporal.

Por otra parte, los sindicatos deberían prestar más atención a ciertas áreas de trabajo (actividades de alojamiento y de servicio de alimentos, educación, salud humana y actividades de servicios sociales, artes, entretenimiento y recreativas, etc.), debido al alto nivel de trabajo temporal en estos sectores.



Los trabajadores temporales están representados por organizaciones no sindicales en algunos países involucrados en el proyecto, por encima de todo en Portugal. Estas organizaciones tienen una estructura muy flexible y han tenido éxito en la organización de los trabajadores temporales, en particular los jóvenes.

Como sindicales y no sindicales agendas de asociación se solapan en algunos aspectos, hay espacio para una mayor cooperación entre dichas organizaciones. Sin embargo, algunos ejemplos presentados en este documento muestran que los sindicatos tienen una reacción mixta a la cooperación con las asociaciones no sindicales que representan a los trabajadores temporales.

4. Negociación colectiva y acciones colectivas

No existen acuerdos intersectoriales específicos para los trabajadores temporales, mientras que el trabajo temporal es, en la mayoría de los casos, bien regulado por acuerdos sectoriales. Sin embargo, también en este caso, el tamaño de la empresa y la organización del sector son dos aspectos a tener en cuenta con el fin de garantizar la representatividad y la protección de los trabajadores temporales.

De hecho, el debate en curso pone de relieve que en las empresas pequeñas y micro, los sindicatos (y los comités de empresa) son muy débiles. Por otra parte, en muchos países, los convenios colectivos sectoriales pueden aplicarse únicamente a los trabajadores sindicalizados y / o en empresas que están afiliadas a las organizaciones firmantes. En estos casos, es necesario ampliar la aplicabilidad de los convenios colectivos sectoriales a todos los trabajadores y empresas.

Los participantes de los grupos de discusión expresaron gran preocupación por el debilitamiento de la negociación colectiva y la limitación de convenio colectivo de aplicación en los últimos años. De hecho, se han producido cambios en las legislaciones nacionales con el fin de alinearse con las políticas establecidas por la troika (FMI, BCE y UE).

Esta investigación da algunos ejemplos de la acción colectiva y las buenas prácticas que indican que una de las mejores maneras de organizar a los trabajadores temporales es usar un enfoque de abajo hacia arriba a partir de sus reclamaciones en situaciones concretas. Comités de empresa podrían desempeñar un papel muy importante en estos casos.

La cooperación intersectorial entre los sindicatos debe fortalecerse para abordar los problemas comunes de los trabajadores temporales, también la participación de las organizaciones no sindicales que representan a los trabajadores temporales.

Los sindicatos también deben ser alentados a representar y organizar a los trabajadores empleados con contratos de prestación de servicio. Los convenios colectivos deberían garantizar, junto con igualdad de derechos en todos los aspectos para los trabajadores temporales y permanentes, también disposiciones para proteger a este grupo particularmente vulnerable.

5. Follow-up

Los sindicatos deben organizar una discusión más profunda sobre las alegaciones específicas de los trabajadores temporales que deben abordarse en los convenios colectivos.

La investigación adicional en la UE ya nivel nacional debe llevarse a cabo con el fin de evaluar el impacto de "falsa" trabajo por cuenta propia, un fenómeno que está aumentando en todos los países involucrados en el proyecto.

Enero, 2016

