

## Dictamen sobre:

- la propuesta de Directiva del Consejo relativa a determinadas relaciones laborales en lo que respecta a las condiciones de trabajo,
- la propuesta de Directiva del Consejo relativa a determinadas relaciones laborales en lo que respecta a las distorsiones de la competencia, y
- la propuesta de directiva del Consejo por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores temporales<sup>(1)</sup>

(90/C 332/45)

El 3 de septiembre de 1990, de conformidad con los artículos 100, 100 A y 118 A del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, el Consejo decidió consultar al Comité Económico y Social sobre las propuestas mencionadas arriba.

La Sección de asuntos sociales, familia, educación y cultura, encargada de preparar los trabajos en la materia, adoptó su dictamen el 13 de septiembre de 1990 (ponente: Sr. Liverani).

En su 279ª sesión plenaria (sesión del 20 de septiembre de 1990), el Comité Económico y Social ha aprobado por 72 votos a favor, 59 en contra y 9 abstenciones el siguiente dictamen.

## 1. Observaciones generales

1.1. Desde hace muchos años el Comité viene reivindicando la necesidad de una normativa-marco comunitaria relativa a las formas especiales de empleo. Por consiguiente, el Comité acoge con agrado las presentes propuestas de Directiva, subrayando el compromiso político necesario para llevar a cabo algunos de los objetivos clave de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales y del Programa de Acción Social de la Comisión; y todo ello a condición de que las medidas propuestas no perjudiquen las condiciones más favorables existentes a nivel nacional, de base legislativa o contractual.

1.2. Las propuestas de Directiva concuerdan en grand medida con las preocupaciones expuestas y con las propuestas formuladas por el Comité:

- En relación con el trabajo a tiempo parcial y con el trabajo temporal, el Comité apoyó las propuestas de Directiva, que luego fueron bloqueadas en el Consejo mediante el derecho de veto<sup>(2)</sup>.
- Al tratar los aspectos sociales del mercado interno y considerando la actual expansión excepcional de nuevas formas especiales de empleo (en el contexto de un mercado de trabajo europeo orientado hacia una integración más completa y por tanto con características de mayor flexibilidad y movilidad), el Comité ha considerado necesaria la formulación de una Directiva por asegurar el derecho de todos los trabajadores, sea cual sea la naturaleza de su relación de trabajo (incluidos, por lo tanto, los trabajadores a jornada reducida, por tiempo determinado, etc.) a estar comprendidos en la negocia-

ción colectiva o los convenios profesionales, en las prestaciones en materia de seguridad y en el seguro de enfermedad en el puesto de trabajo, así como en la contribución y las prestaciones de los sistemas de seguridad social. Además, el Comité se ha pronunciado en favor de una normativa (comunitaria) que no permita renovar indefinidamente los contratos de trabajo temporales<sup>(3)</sup>.

- En el dictamen sobre los derechos sociales fundamentales comunitarios, de febrero de 1989, el Comité insistió en la necesidad de garantizar el derecho a estar cubierto por convenios colectivos o por acuerdos profesionales y participar en las cotizaciones y prestaciones de los sistemas de seguridad social, en caso de trabajo a tiempo parcial, temporal u otras formas de empleo. En el mismo dictamen el Comité indicó asimismo que para llevar a buen término el mercado interior, destaca por su urgencia la adopción de instrumentos relativos al despido y la utilización abusiva del trabajo atípico transfronterizo (y) la aplicación de la legislación social y los convenios colectivos vigentes a la hora de otorgar contratos públicos<sup>(4)</sup>.
- En el dictamen sobre la evolución social en la Comunidad en 1989, de julio de 1990, el Comité insistió una vez más en la urgencia de adoptar instrumentos comunitarios sobre el trabajo atípico y de contrato; afirmando que a fin de que el mercado único se vea coronado por el éxito y para asegurar un progreso equilibrado en el conjunto de los sectores considerados (artículo 8 B del Tratado), habrá que afrontar

(1) DO nº C 224 de 8. 9. 1990, p. 3, 5, 7

(2) Dictámenes del CES de 1982 y 1983 (DO nº C 178 de 15. 7. 1982 y DO nº C 176 de 4. 7. 1983)

(3) Dictamen sobre los aspectos sociales del mercado interno de noviembre de 1987 (DO nº C 356 de 31. 12. 1987, apartado 2).

(4) DO nº C 126 de 23. 5. 1989, apartados III B y 2.

problemas específicos relativos al mercado del trabajo transfronterizo que, donde no sean tenidos en cuenta, podrían dar lugar a una competencia desleal y a distorsiones del mercado<sup>(1)</sup>.

- Por lo que respecta a las bases jurídicas de dicha normativa-marco comunitaria, el Comité se ha manifestado partidario de una interpretación amplia del artículo 118 A relativo a la mejora del ambiente de trabajo (dictamen sobre los aspectos sociales del mercado interno) y en favor de recurrir al artículo 100 A para hacer frente a los problemas del mercado laboral transfronterizo que obstaculizan el buen funcionamiento del mercado único<sup>(2)</sup>.

1.3. En el dictamen sobre la evolución social en la Comunidad en 1988 el Comité ha insistido en que el método más adecuado consistiría en unas negociaciones colectivas entre interlocutores sociales en todos los niveles convenidos, completadas por unos marcos jurídicos nacionales y europeos que garanticen los derechos sociales y profesionales fundamentales<sup>(3)</sup>. El Comité aprueba una vez más el principio de garantizar los derechos fundamentales para todos los trabajadores independientemente de la forma en que desarrollen su trabajo, dejando el necesario espacio para los interlocutores sociales y los acuerdos celebrados entre ellos para la aplicación de las Directivas, sin con ello liberar a los Estados miembros de la responsabilidad de lograr los objetivos perseguidos por estos instrumentos mediante legislación en el ámbito social. Dicho enfoque responde a los criterios expresados ya por el Comité.

1.4. Las formas de trabajo señaladas en la propuesta de directiva abarcan el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal, el trabajo de temporada, el trabajo interino, el trabajo *on call*, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia. El Comité considera no obstante que debe tratarse también en las propuestas el trabajo en subcontratación (sobre todo actividades transnacionales y de agencias intermediarias o agencias de empleo privadas, que, como recuerda la Comisión, están prohibidas por la legislación de tres Estados miembros y que podrían dar lugar a una competencia desleal en el mercado).

1.4.1. De hecho, la aplicación coherente de las Directivas, en cuanto que aspira a garantizar la cobertura contractual y en materia de seguridad social para todos los trabajadores, en opinión del Comité constituye el principal medio para reducir el recurso al trabajo no declarado o a otras formas ilegales de trabajo. No obstante, el marco de referencia normativo CEE deberá completarse con la adopción rápida de las Directivas en la materia, previstas en el Programa de Acción Social.

1.5. Estas formas especiales de empleo no son necesariamente formas nuevas de organización del trabajo;

alguna vez, pero no siempre, han resultado ventajosas para las empresas o han respondido a las aspiraciones de los trabajadores. Dichas formas de empleo pueden tender además a alterar o disminuir los contenidos de la negociación colectiva. En cualquier caso, para eliminar los abusos y poner de relieve los aspectos positivos de dichas prestaciones, es preciso lograr una gestión correcta y posiblemente consensual del mercado del trabajo europeo en su conjunto. El Comité considera, por lo tanto, que una normativa-marco comunitaria debería asegurar que el recurso a prestaciones con formas especiales de empleo debe realizarse cuando se presenten condiciones que real, puntal y excepcionalmente exijan dichas prestaciones. El Comité considera además que dichas formas, deberían ser el resultado de una verdadera elección, e ir unidas a garantías jurídicas y normativas de equidad en la competencia entre las empresas y de igualdad de trato para los trabajadores, en especial en relación con la seguridad e higiene en el lugar de trabajo, la formación, la seguridad social, y los derechos de consulta y negociación.

1.6. Asimismo, el Comité considera que habría que recoger algunos elementos fundamentales de las propuestas de Directiva del año 1982, como la obligación de solicitar permiso para que intervengan intermediarios en la contratación de mano de obra (en aquellos países cuya legislación nacional aún lo permita), controles especiales en las agencias privadas de empleo y la prohibición de asumir personal con contratos por tiempo determinado o interinos para sustituir a trabajadores en huelga. Por último, el Comité estima que la propuesta de Directiva prevista en el programa de trabajo de la Comisión para 1990 —relativa a la introducción de un impreso como elemento de prueba de los contratos y relaciones laborales que no sean de dedicación plena ni de duración indeterminada— deberá presentarse lo antes posible dado su carácter complementario de las propuestas sometidas a examen.

1.7. El Comité se pregunta si la constatación de la Comisión, según la cual dicho fenómeno es positivo en el contexto de la creación de puestos de trabajo con vistas a la realización del mercado interior, no será demasiado categórica. El Comité considera en concreto que, si este tipo de trabajo no es voluntario, entonces sólo es otra forma de subempleo y que el trabajo a tiempo parcial y temporal no puede considerarse como una alternativa a una política de fomento del empleo, ni aislarse de las medidas que intentan mejorar en profundidad la situación del empleo y las condiciones de trabajo<sup>(4)</sup>. En cualquier caso, el Comité opina que es necesario que la Comisión lleve a cabo un examen en profundidad sobre el impacto de las propuestas sobre el empleo y sobre los aspectos económicos en los distintos sectores, a partir de la hoja habitual (o ficha).

(1) Doc. C.E.S nº 830/90 del 5 de julio de 1990, apartado 2.3.1.

(2) Doc. C.E.S nº 830/90 del 5 de julio de 1990, apartado 5.3

(3) DO nº C 201 de 7. 8. 1989, apartado 3.1.6.4

(4) Dictamen sobre la evolución social en la Comunidad en 1986 DO nº C 232 de 31. 8. 1987, apartados 5.9 y 5.11).

1.8. El Comité insiste en la necesidad de progreso acordado y consensual y no impuesto y considera que la utilización de una mano de obra flexible no se puede mantener en un ambiente de desconfianza, inseguridad y miedo de cara al futuro. Estas nociones, basadas en la idea según la cual la mano de obra es un producto económico como otro cualquiera, no podrán conducir a una buena organización de la producción ni a la cohesión social y estabilidad que necesitan las empresas. Demuestran que no se tienen en cuenta suficientemente los beneficios a largo plazo derivados de la lealtad, calidad, fiabilidad e incontestada facultad de adaptación de los trabajadores así como los beneficios derivados de la formación permanente, el reciclaje y los servicios<sup>(1)</sup>.

1.9. Las tres Directivas propuestas por la Comisión no son suficientemente claras en lo que respecta a la situación de los trabajadores culturales en la Comunidad, a los que ya anteriormente se ha referido el Comité. Con la creciente libertad de movimiento de los ciudadanos de la Comunidad entre los Estados miembros, cada vez está más presente esta categoría profesional, que incluye actores, músicos, artistas, etc., que no gozan de un pleno reconocimiento social. Por consiguiente, debería formularse una propuesta comunitaria para garantizar formas de seguridad social para esta categoría de trabajadores.

## 2. Observaciones particulares

El Comité hubiera preferido, si ello fuera posible jurídicamente, que se hubiera propuesto una sola Directiva, dada la complementariedad de los diversos aspectos de la problemática. El Comité, vistos los motivos que han inducido a la Comisión a proponer tres Directivas con distinta base jurídica, desea hacer constar lo siguiente:

### 2.1. *Propuesta de Directiva del Consejo relativa a determinadas relaciones laborales en lo que respecta a las condiciones de trabajo.*

2.1.1. A propósito del primer visto, y coherentemente con las posturas ya mantenidas por el Comité, la Directiva sobre las condiciones de trabajo debería proponerse basándose en el artículo 118 A relativo a la mejora del ambiente de trabajo. Toda vez que la Directiva afecta también a las prestaciones en especie y en metálico otorgadas en virtud de un régimen de asistencia social o en virtud de un régimen de seguridad social no contributiva (artículo 3), se puede considerar también que tales derechos, si no se reconocen a todo el mundo, podrían dar lugar a una competencia desleal que dificultase el buen funcionamiento del mercado único y por consiguiente sería imperativo recurrir al artículo 100 A.

<sup>(1)</sup> Dictamen sobre la evolución social en la Comunidad en 1989, *op. cit.* apartado 3.1.5.1.

2.1.2. El primer considerando debería ser menos categorico acerca de las repercusiones positivas del trabajo atípico en el ámbito del empleo, de acuerdo con lo expresado en los apartados 1.5 a 1.8.

2.1.3. El séptimo considerando, relativo a una motivación sistemática para el recurso al trabajo temporal, debería completarse con las disposiciones previstas en el artículo 4 a) de la segunda propuesta de Directiva, relativas a un límite a la renovación de las relaciones laborales temporales.

2.1.4. El Comité apoya plenamente el acceso a las acciones de formación profesional propuesto en el artículo 2.

2.1.5. En el apartado 3 del artículo 2 es preciso introducir la noción de consultar y no solamente informar, con objeto de garantizar el derecho a la contratación, a las instancias representativas de los trabajadores en el caso del recurso a cualquiera de las formas especiales de empleo atípico. En el mismo artículo, la lista periódica debería redactarse en todas las empresas donde exista una estructura sindical con poderes contractuales, instancias representativas de los trabajadores u otros órganos de este tipo, y en cualquier caso en las de más de 500 asalariados.

2.1.6. El Comité está plenamente de acuerdo con el artículo 3, tal como se señala en el apartado 2.1.1.

2.1.7. El artículo 6 no tiene en cuenta la flexibilidad necesaria y el papel clave de las negociaciones colectivas entre los interlocutores sociales en este ámbito.

2.1.8. El artículo 8 debería distinguir mejor entre las diversas formas de trabajo de temporada que difieren de un sector a otro.

### 2.2. *Propuesta de Directiva del Consejo relativa a determinadas relaciones laborales en lo que respecta a las distorsiones de la competencia*

2.2.1. Se acepta la base jurídica, de acuerdo con lo expresado en el apartado 1.2.

2.2.2. El segundo considerando: *idem* en el apartado 2.1.2.

2.2.3. En el artículo 1, relativo a las relaciones de trabajo previstas en la Directiva, deben añadirse los trabajos en subcontratación (transfronterizos y de agencias intermediarias) que, como se ha manifestado ya, podrían producir una competencia desleal en el mercado.

2.2.4. Se comparte plenamente el artículo 2.

2.2.5. En el artículo 3 es preciso añadir el derecho al descanso diario y al descanso semanal cuando se presenten las condiciones de aplicabilidad del mismo. También los trabajadores con contrato de duración determinado deberían estar cubiertos por este artículo en relación con las situaciones distintas.

2.2.6. El límite a la renovación de las relaciones laborales temporales propuesto en el artículo 4 A)

debería disminuirse a un periodo global de veinticuatro meses en vez de los treinta y seis meses. Debería preverse igualmente una duración mínima que permitiera acceder a las prestaciones de la seguridad social a partir de las legislaciones de los diversos Estados miembros.

2.2.7. El artículo 5: *idem* en el apartado 2.1.8.

2.3. *Propuesta de Directiva del Consejo por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores temporales*

2.3.1. Se acepta la base jurídica.

2.3.2. El control médico, especialmente en relación con los riesgos de enfermedades profesionales que se manifiestan tras un largo periodo de tiempo; que es difícil de administrar para los trabajadores temporales, podría garantizarse creando conexiones comunitarias de registro de enfermedades profesionales, como ya propuso el Comité <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Cf. dictámenes sobre la medicina del trabajo y sobre el cáncer profesional (DO nº C 307 de 19. 11. 1984 y DO nº C 188 de 29. 7. 1985), y el dictamen sobre la propuesta de Directiva del Consejo referente a la aplicación de medidas dirigidas a promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo (DO nº C 175 de 4. 7. 1988).

Hecho en Bruselas, el 20 de septiembre de 1990.

*El Presidente*

*del Comité Económico y Social*

Alberto MASPRONE

#### ANEXO I

##### al dictamen del Comité Económico y Social

Las siguientes enmiendas, que han obtenido al menos una cuarta parte de los votos emitidos, han sido rechazados en bloque durante los debates:

##### Apartado 1

Suprimase todo el dictamen y sustituyase por el siguiente texto:

- El Comité rechaza las tres propuestas de Directiva del Consejo y pide a la Comisión que las revise integralmente. -

##### *Resultado de la votación*

Votos a favor: 58, votos en contra: 100, abstenciones: 5.

##### Apartado 2.2.6

Añadase el siguiente texto:

- El trabajo interino en los países en que esta permitido no debe existir mas que bajo forma de contrato a tiempo indeterminado. -

##### *Resultado de la votación*

Votos a favor: 60, votos en contra: 60, abstenciones: 8.

## ANEXO II

## al dictamen del Comité Económico y Social

*Resultado de la votación sobre el conjunto del texto del dictamen*

Los siguientes miembros, presentes o representados, han emitido su voto a favor del dictamen:

Sras./Srtas./Sres.: Amato, Berton, Bleser, Boddy, Bordes-Pages, Breyiannis, Briganti, Vasco Cal, Calvet Chambon, Carroll, Christie, Colombo, Dassis, Della Croce, Van Dijk, Dos Santos, Drilleaud, Droulin, Etty, Eulen, Flum, Forgas, Freeman, Gayetot, Germozzi, Geuenich, Gredal, Hagen, Hilken, Houthuys, Hörsken, Jenkins, Jesús Sequeira, de Knegr, Laka Martin, Landaburu, Lappas, Larsen, Laur, Liverani, Maddocks, Mantovani, Marvier, Mayayo Bello, Mercier, Morselli, Mourgues, Muhr, Murphy, Nielsen B., Nielsen P., Nieuwenhuize, Orsi, Quevedo Rojo, Raftopoulos, Ramaekers, Rangoni-Machiavelli, Roseingrave, Rouzier, Salmon, Santillan Cabeza, Schmirz, Schoepges, Smith A.R., Smith L., Staedelin, Vallejo Calderón, Vassilaras, Velasco Mancebo, Vercellino, Waldack, Zufiaur Narvaiza.

Los siguientes miembros, presentes o representados, han emitido su voto en contra del dictamen:

Sras./Srtas./Sres.: Arena, Arets, Aspinall, Bagliano, Beale, Ceyrac, Collas, Corell Ayora, Coyle, van Dam, Donck, García Morales, Gardner, Giacomelli, Gomez Martinez, Green, Hancock, Kaaris, Kazazis, Kenna, Kröger, Lustenhouwer, Margot, Meyer Horn, Moreland, Muller, Noordwal, de Normann, Pañero Florez, Pardon, Pearson, Pelletier Ch., Ribiére, Robinson, Rolão Gonçalves, Schade-Poulsen, Schnieders, Solari, Storie-Pugh, Teiles, Tesoro Oliver, Tiemann, Tukker, Vidal, Wagner, Wick, Williams, Whitworth.

Los siguientes miembros, presentes o representados, se han abstenido:

Sras./Srtas./Sres.: Berns, Bos, Alves Conde, Decaillon, De Tavernier, Jakobsen, Silva, Strauss, Tixier.

## ANEXO III

## al dictamen del Comité Económico y Social

Tras la votación nominal sobre el conjunto del texto del dictamen, los miembros (señalados a continuación) del Grupo de Empresarios que han emitido su voto en contra del dictamen han formulado la siguiente declaración:

1. El Grupo de Empresarios rechaza las propuestas de Directiva sobre las formas especiales de empleo presentadas por la Comisión.
2. No puede aceptarse el argumento de que se justifica, de cualquier manera, el recurso al artículo 100 A del Tratado CEE afirmando que si no se promulga una legislación comunitaria en este ámbito se daría lugar a un falseamiento de la competencia.
3. Las diferencias en los costes del empleo debidas a condiciones diferentes para los trabajadores a tiempo parcial y temporales no son significativas en comparación con las diferencias producidas por los distintos niveles de salarios y los diferentes sistemas de seguridad social para la mayor parte de los trabajadores. Además, el volumen de trabajadores a tiempo parcial es relativamente insignificante en proporción con todo el conjunto y por consiguiente cualquier diferencia en los costes relacionados con él tiene una importancia mínima.
4. Todo el dictamen presenta un enfoque hacia el trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal que carece absolutamente de imparcialidad y omite las ventajas reales que muchas de estas formas de empleo supone tanto para los trabajadores como para los empresarios. Las estadísticas que aporta la Comisión muestran que la gran mayoría de este tipo de trabajadores lo son por elección propia.
5. El Grupo de Empresarios opina que en su forma detalla, tal como se han presentado, la aplicación de las propuestas de Directiva reduciría gravemente la competitividad de la industria y del comercio de la Comunidad Europea, reduciría el grado de las posibilidades de empleo para los trabajadores a tiempo parcial y temporales y daría lugar a un incremento general en el nivel de desempleo.
6. Naturalmente, los empresarios son partidarios de un cierto nivel de protección para los trabajadores a tiempo parcial y temporales en ámbitos como las condiciones de empleo y la higiene y la seguridad, formación y seguridad social, las últimas de las cuales están sujetas a límites mínimos. Dichos límites no pueden estar mejor definidos que en la actualidad, en que los fijan los propios Estados miembros. Consecuentemente, si la legislación de la Comunidad Europea ha de ser aceptable, deberá limitarse a establecer principios básicos y deberá dejar que las disposiciones prácticas para las decisiones se tomen a otros niveles, bien mediante ley, bien mediante negociación colectiva o bien mediante otros métodos apropiados para cada Estado miembro.

7. Cualquier disposición de este tipo tendrá necesariamente que establecer las distinciones adecuadas entre el empleo a tiempo parcial, de duración determinada y temporal, distinción que no hacen las propuestas de Directiva. No es posible ni conveniente aplicar los mismos principios a estas formas tan distintas de empleo.

8. Finalmente, lamentamos el hecho de que se haya pedido al Comité que elabore un dictamen sobre un tema tan polémico e importante sin haber ofrecido las suficientes oportunidades para mantener una discusión normal en profundidad, en el intento de lograr un amplio consenso en el seno del Comité Económico y Social.

Sras./Sras./Sres.: Arena, Arets, Bagliano, Beltrami, Bredima-Savopoulou, Broicher, Campbell, Ceylan, Collas, Corell Ayora, Coyle, van Dam, Donck, García Morales, Gardner, Giacomelli, Green, Hancock, Kaaris, Kazazis, Kenna, Kröger, Löw, Meyer-Horn, Noordwal, de Normann, Pañero Florez, Pardon, Pearson, Pelletier R., Perrin-Pelletier, Petersen, Petropoulos, Proumens, Ribière, Rolão Gonçalves, Schade-Poulsen, Schnieders, Solari, Telles, Tesoro Oliver, Tukker, Wagner, Wick, Whitworth.