



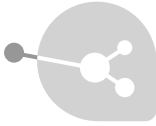
ES

INFORME FINAL COMPARATIVO



**Encouraging participation of atypical workers:
example of transport and commercial sectors**

Fomento de la participación
de los trabajadores atípicos
en el proceso de toma de decisión
con el ejemplo del sector del
transporte y el comercio



INFORME FINAL COMPARATIVO

Fomento de la participación de los trabajadores atípicos en el proceso de toma de decisión con el ejemplo del sector del transporte y el comercio

Elaborado por:

Dr hab. Grażyna Spytek-Bandurska

Federacja Przedsiębiorców Polskich

Varsovia, abril de 2021

Introducción

Los datos que se presentan a partir de los informes nacionales pretenden permitir alcanzar el objetivo principal del proyecto, que es analizar y comprender las necesidades de los trabajadores empleados bajo formas atípicas (flexibles) a partir del ejemplo del sector del transporte y el comercio, a los que se denomina «trabajadores atípicos». El objetivo es garantizar su derecho a la información, la consulta y la participación en materia de empleo a nivel nacional y transnacional.

 *La sabiduría es hija de la experiencia.*

Leonardo da Vinci

Parte I

Análisis de actos y documentos jurídicos

El diálogo social, la negociación colectiva y el respeto de los derechos de información y consulta de los trabajadores desempeñan un papel importante en la configuración de la política social y económica de la Unión Europea como base para lograr un desarrollo sostenible y una convergencia positiva de las condiciones de trabajo y de vida en todos los Estados miembros. El punto de referencia para conformar el modelo social europeo es la legislación de la UE incorporada a los ordenamientos jurídicos nacionales, que incluye, entre otras cosas:

- Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea;
- Directiva 2009/38/CE, de 6 de mayo de 2009 sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria;
- Directiva 98/59/CE, de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

Definen el alcance de las cuestiones, las modalidades y el tipo de participación de los trabajadores en la configuración de las relaciones laborales. También son el punto de partida para evaluar la legitimidad de ampliar la participación a otros grupos de empleados. Los retos de los tiempos modernos hacen que cada vez más personas se dediquen a trabajar de diversas formas atípicas. Esta evolución se confirma en el documento del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión de 17 de noviembre de 2017. Pilar Europeo de Derechos Sociales que define 20 principios que son una señal para lograr una posición fuerte y socialmente deseable de los países de la UE en el

ámbito internacional. Se está dejando de lado el modelo considerado tradicional, que tiene las siguientes características: contrato de trabajo, por tiempo indefinido, a tiempo completo, subordinado, en las instalaciones del empleador, realizado regularmente y en horario fijo, para una sola entidad, garantizando un ingreso mínimo y sistemático y seguridad social. El empleo innovador adquiere cada vez más importancia, pero debe ser de alta calidad y servir para una buena gestión del personal. No es aceptable considerar a los trabajadores atípicos como mano de obra barata que destaca por su precariedad y es la primera en perder su empleo tras la crisis económica. Este comportamiento de los empresarios se evalúa negativamente, ya que conduce a la segmentación del mercado laboral. Por lo tanto, es importante que todos los trabajadores participen en el conocimiento y la consulta de las cuestiones relacionadas con las actividades de la empresa, la situación y las previsiones de empleo, la situación económica, las reestructuraciones previstas y los cambios en las relaciones contractuales.

La transposición de las mencionadas directivas a la legislación nacional ha aportado una serie de beneficios, entre los que destacan el refuerzo del diálogo, la concienciación de los interlocutores sobre el papel de la participación en la gestión empresarial y la contribución al cambio de la cultura organizativa. La adopción de reglamentos internos que definen los derechos y obligaciones mutuas de las partes de la relación laboral ha creado un espacio para el debate sobre el estatus de los trabajadores atípicos, el impacto de la flexibilidad en las condiciones de trabajo y los salarios, la no discriminación y la protección del empleo.

En ninguno de los países encuestados existen normas universalmente establecidas que permitan a las personas que trabajan de forma atípica beneficiarse de la información, la consulta y la participación. La aplicación de las normas sólo es posible en el caso de un empleo que difiere ligeramente de la relación laboral estándar. El punto de referencia son las nuevas formas de organizar el trabajo relacionadas con la reestructuración de las empresas, el aumento de la competitividad y la globalización. El factor determinante es la posesión de la condición de empleado, de acuerdo con la legislación o la práctica nacional. Por lo tanto, las soluciones aplicadas para la participación de los trabajadores en los asuntos de la empresa tienen un alcance limitado de entidades.

También hay que destacar que el diálogo no se lleva a cabo o se simulan actividades en caso de falta de sindicatos. Teniendo en cuenta la tradición y la experiencia de la negociación, son una entidad adecuada para la participación constructiva. Sin embargo, las circunstancias que rodean su establecimiento no siempre son favorables. Por otro lado, otras representaciones no garantizan la eficacia y durabilidad de sus actividades. Un problema es la falta de participación del personal en la cogestión en

las empresas más pequeñas, que constituyen una parte importante de la economía y en las que se utilizan formas flexibles de empleo. En gran medida, esto se debe a la falta de aplicación de las disposiciones sobre la participación de los trabajadores y a la falta de sindicalización.

A pesar de los diferentes sistemas normativos, hay margen para que las soluciones nacionales legitimen una participación más amplia. En Italia y España esto se ve favorecido por dos principios fundamentales relativos a la pluralidad de fuentes y niveles de derecho (general, regional, sectorial, de empresa) y a la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación colectiva. Forman parte de los conceptos postmodernos que responden a la creciente diferenciación, se adaptan a las condiciones imperantes, aumentan la capacidad de percibir las normas como propias y no impuestas desde arriba, sirven a la transparencia y democratización de las relaciones laborales. Los acuerdos adoptados no tienen carácter erga omnes, sino que se aplican específicamente a las partes que los han acordado. Esto significa que las disposiciones pueden configurarse libremente y, por tanto, referirse a determinados casos y categorías de empleados atípicos, si se alcanzan tales acuerdos. Es diferente en las legislaciones polaca, búlgara y lituana, que se basan en normativas universales y requieren una intervención legislativa. El derecho de los acuerdos no es suficientemente utilizado por las partes, a pesar de que supone el diálogo y el compromiso, porque se percibe como una fuente de obligaciones adicionales o de limitación de privilegios. Un garante eficaz, aunque no siempre aceptado, de los cambios en el ámbito de las cuestiones sociales resulta ser el modelo tradicional de elaboración de leyes, basado en decisiones unilaterales y autorizadas de los órganos estatales. Un modelo similar de elaboración de leyes puede encontrarse en Serbia y Macedonia.

En conclusión, es necesario introducir los cambios necesarios en la legislación europea y luego aplicarla en la legislación nacional para garantizar a los trabajadores atípicos sus derechos fundamentales de información, consulta y participación. La aplicación del principio del mercado único de la Unión Europea no puede llevarse a cabo sin el diálogo y los esfuerzos por mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, independientemente de la base jurídica de su empleo y a pesar de las grandes disparidades que caracterizan a los distintos sistemas legislativos nacionales. A la hora de considerar en qué medida la participación afecta al estatus de los trabajadores atípicos y a la legitimidad de la protección de sus intereses, el primer paso debe ser encontrar soluciones que les permitan obtener la información necesaria y, a continuación, hacerles participar en los asuntos de la empresa en la medida que se considere adecuada, en función de su sentido de pertenencia a un equipo y del tipo de cooperación con su empleador. En última instancia, uno puede detenerse en la creación de incentivos para los convenios colectivos autónomos para los trabajadores atípicos. No cabe

duda de que los condicionantes económicos y sociales determinarán la fuerza de un diálogo dirigido a este grupo de empleados teniendo en cuenta la convencionalidad de las relaciones que se dan en el ámbito laboral caracterizadas por la contradicción de los objetivos del empresario y del personal. En el caso de los trabajadores atípicos, la escala de divergencia en cuanto a las actitudes y expectativas de las partes puede ser menor debido al carácter de la cooperación. Independientemente del impacto de los diferentes factores en la intensidad del diálogo en la práctica, es importante que existan formalmente disposiciones que den posibilidades de llevarlo a cabo para superar las tensiones y los conflictos en el proceso de gestión. El apoyo del legislador europeo a la creación de un marco jurídico que permita a los interlocutores sociales, en mayor medida que antes, regular sus derechos y obligaciones mutuas es una dirección deseable para el futuro.

Definir el estatus de los trabajadores atípicos en cuanto a sus derechos de representación y participación es problemático. En realidad, se utilizan varias formas de empleo flexible. Dependiendo de la situación socioeconómica de los países estudiados, la escala de su aplicación no es uniforme. Las tipologías también son diferentes (Tabla 1).

Tabla 1. Tipos de empleo atípico seleccionados*

EMPLEO DE TRABAJADOR		→	RELACIÓN LABORAL
Tipos de contratos de trabajo atípicos	CARACTERÍSTICA		EJEMPLO
	Duración del contrato		contrato de duración determinada (menos de 6 meses), para sustituir a un empleado ausente, trabajo ocasional y estacional, trabajo de encargo,
	Intermediación de una entidad (agencia)		contrato de trabajo temporal,
Condiciones atípicas del contrato de trabajo	Tiempo de trabajo		empleo a tiempo parcial (menos de 10 horas semanales) con la posibilidad de completarlo, horario de trabajo flexible, trabajo por encargo, reducción de la semana laboral,
	Lugar de trabajo		trabajo rotativo, movilidad permanente, trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo compartido (job sharing),
	Subordinación		poner a un trabajador a disposición de otro empresario de forma gratuita, contrato por la duración de la tarea (basado en ciclos, etapas, objetivos) subcontratación de empleados, trabajador de la plataforma,

EMPLEO NO LABORAL	→	RELACIÓN CIVIL
		contrato de mandato
		trabajo por proyectos (contrato para un trabajo específico)
		contrato de servicios
		trabajo autónomo
		contrato de gestión
		contrato de prácticas, prácticas para graduados
		trabajo remunerado con vales

* La clasificación puede variar entre los sistemas jurídicos nacionales.

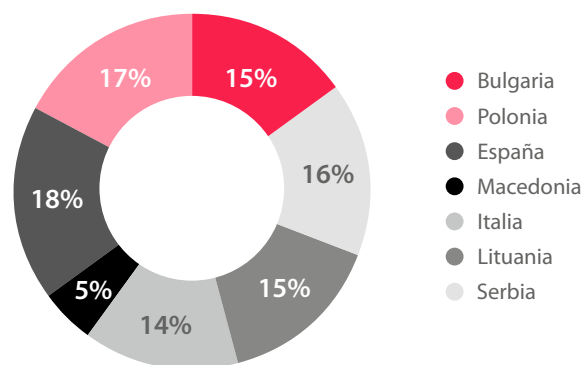
* Según el informe de 2015 de Eurofound «Nuevas formas de empleo», han surgido 9 nuevos tipos de empleo (<https://www.eurofound.europa.eu/publications>).

Parte II

Presentación y análisis de los resultados de la encuesta

La parte clave de la exploración es la investigación con encuestas. Se realizaron entre tres grupos de encuestados, es decir, trabajadores atípicos, representantes sindicales y empresarios representantes de los sectores del transporte y el comercio. La selección de la muestra fue intencionada y de ámbito nacional. El cuestionario contenía preguntas cerradas, semiabiertas y abiertas que permitían a los encuestados completar el contenido con sus propios comentarios. Un total de 391 personas completaron el cuestionario (Figura 1). Aunque los resultados no son estadísticamente significativos, esbozan un cierto fragmento de la realidad, que parece coincidir con las conclusiones encontradas en la literatura sobre el tema. Algunos de los comentarios de los encuestados merecen especial atención, ya que contribuyen a una mejor comprensión de la situación de los trabajadores atípicos y nos permiten identificar cuestiones importantes desde el punto de vista de los objetivos del proyecto.

Gráfico 1: Participación de los encuestados (%).



En un principio, cabe destacar que el tema es complejo debido a las dudas sobre la determinación del alcance de los sujetos, ya que no existe una definición uniforme de los empleados atípicos. Además, se indica su universalidad. En todos los países, excepto en Bulgaria, los encuestados tuvieron problemas con la identificación y la tipología de las formas de trabajo atípicas y sus ejecutantes (cuadro 1). Aunque su escala va en aumento y son cada vez más comunes, las regulaciones legales todavía no se ajustan a la realidad y las cuestiones de participación se remiten a la relación laboral clásica.

El avance de la automatización, la informatización, el desarrollo de la tecnología y la competitividad hacen que la mano de obra humana sea redundante o demasiado cara, lo que provoca un cambio hacia el empleo atípico. Un ejemplo es España, donde el trabajo a tiempo parcial es cada vez más popular. Sin embargo, esto no se hace voluntariamente, sino que se impone, principalmente a las mujeres del sector minorista. El trabajo temporal también representa una proporción importante. En Macedonia hay contratos de corta duración. Un número importante de personas realizan tareas sin un estatus legal regulado o son autónomos. En cambio, el mercado polaco se caracteriza por los contratos de mandato de derecho civil. El derecho contractual italiano incluye una serie de contratos atípicos caracterizados por diversos grados de autonomía respecto al empresario. En la mayoría de los países encuestados predominan los contratos de duración determinada (estacionales, eventuales), a menudo a través de empresas de trabajo temporal.

Tabla 1. Definición de los trabajadores atípicos (%)

¿Es problemático definir una categoría de trabajadores atípicos?	SÍ	NO	NO OPINIÓN
Bulgaria	40,0	60,0	–
España	76,0	17,0	7,0
Lituania	90,0	–	10,0
Polonia	56,0	16,7	27,3
Italia	74,0	23,0	4,0
Macedonia	78,3	–	21,7
Serbia	59,6	40,4	–

Los criterios jurídicos, organizativos y económicos pueden ser útiles para establecer y comprender de manera uniforme la definición de los trabajadores atípicos. Entre las características enumeradas, la más mencionada fue la amplitud de la dedicación del trabajador, que implica un trabajo a tiempo parcial o de carácter ocasional y complementario. El tipo de vínculo legal entre las partes y la forma de prestación del trabajo también se destacaron como elementos significativos del reconocimiento de los

empleados atípicos. Por otro lado, la duración de la colaboración con el empresario y la subordinación exclusiva a él en cuanto a la prestación de trabajo no tenían ninguna importancia. Los encuestados no consideraron razonable desarrollar una definición autónoma y completamente separada (Tabla 2).

Tabla 2: Criterios para definir a los trabajadores atípicos (%)

¿Qué criterios podrían ser útiles para definir a los trabajadores atípicos a efectos de la aplicación del derecho de información, consulta y participación?	
Estatus legal: realización de tareas de forma independiente (sin emplear a otros)	●
Tipo de relación jurídica entre las partes (contrato de trabajo, contrato civil)	● ● ● ●
Grado de compromiso del trabajador (tiempo parcial, ocasional, carácter complementario del trabajo)	● ● ● ●
Tipo de trabajo realizado (cooperativo, por cuenta propia, autónomo)	● ● ●
Condiciones contractuales de trabajo: lugar, tiempo, método de organización del trabajo (trabajo de agencia)	● ● ●
Duración de la cooperación con el empleador (antigüedad en el puesto)	
Cooperación con un solo empleador (dependencia económica)	
Otros criterios (cuáles): elaboración de un contrato de trabajo	

● Bulgaria ● España ● Lituania ● Polonia ● Italia ● Macedonia ● Serbia

Cuando se les preguntó quién podía considerarse un empleado atípico, los encuestados de Polonia (73%), Italia (45%), Serbia (49%) y Macedonia (68%) indicaron mayoritariamente que se trataba de una persona empleada sobre una base distinta a un contrato de trabajo, es decir, no cubierta por la legislación laboral. Los encuestados de Lituania (53%) y España (56%), en cambio, consideran que se trata de una persona con estatus de empleado, es decir, empleada con un contrato de trabajo, pero de forma diferente al empleo típico (por tiempo indefinido, a tiempo completo, directamente para el empleador y normalmente en sus instalaciones). Los encuestados búlgaros no tienen una posición clara a la hora de definir a un empleado atípico.

A pesar de suponer que el trabajo flexible es el resultado de una normativa no contemplada en la legislación laboral, los trabajadores atípicos deberían beneficiarse de la información y la consulta. Sin embargo, el alcance del derecho a conceder se valoró de forma diferente. Según la representación italiana (81%), no debería haber restricciones (excepciones) para los trabajadores atípicos. Merecen el mismo trato que el personal en una relación laboral normal. Lo mismo ocurre con España (92%), Bulgaria (90%) y Lituania. La actitud positiva y el apoyo unánime a esta propuesta fueron evidentes tanto en el sector del transporte como en el del comercio. La ampliación del ámbito de la información y la consulta debe considerarse, ante las circunstancias favorables, como una propuesta *de lege ferenda* para reforzar el papel del diálogo en las relaciones laborales y luchar contra la discriminación, ya que todos los trabajadores forman parte del mercado laboral. Los encuestados de otros países expresaron una opinión ligeramente diferente. Los representantes de Polonia (56%), Serbia (59%) y Macedonia afirmaron que la aplicación de esta forma de participación no tiene que seguir las mismas reglas que en el caso de los empleados regulares. Es necesario tener en cuenta la especificidad de esta forma de trabajo, que fue planteada especialmente por los empresarios.

Según la mayoría de los encuestados, los trabajadores atípicos no pueden ser omitidos en los asuntos relacionados con la empresa, ya que pertenecen a la tripulación. Concederles el derecho a participar en el diálogo aportará beneficios mutuos, ya que se traducirá en una mayor satisfacción laboral, eficacia, integración y sentido de la autonomía. Hasta el 97% de los representantes españoles y el 89% de los italianos están absolutamente convencidos de que la situación de los trabajadores atípicos mejorará si se les garantizan los privilegios de información y consulta. Los encuestados serbios (86%) y macedonios (más del 78%) también mostraron un alto apoyo. Los encuestados polacos son menos optimistas (más del 65%, y el 30% no tiene opinión), al igual que los lituanos (55%) y los búlgaros. Entre estos últimos había mucho pesimismo en el sector del comercio.

Existe un catálogo variado de cuestiones que deberían estar cubiertas por el derecho de información, consulta y codecesión. En opinión de los encuestados, les preocupan todas las cuestiones relacionadas con el empleo y la situación de la empresa. En cuanto al procedimiento de información, en Italia se centra en: cuestiones cubiertas por los convenios colectivos, condiciones de trabajo, cambios en la legislación y sus efectos sobre los empleados. En España, se mencionaron cuestiones relacionadas con la situación económica y los cambios de empresa (fusiones, escisiones, absorciones, liquidaciones), los despidos colectivos, el tiempo de trabajo, la productividad del personal, la formación, la organización interna del trabajo. En Polonia, el mayor número de indicaciones se refería a los salarios y otras prestaciones económicas. El segundo lugar lo ocupan las condiciones de trabajo, la seguridad y el orden en el trabajo. Los encuestados de otros países adoptaron posiciones similares. Esto nos permite concluir que las cuestiones materiales (de vida) son muy importantes en la jerarquía

de necesidades debido a los salarios insatisfactorios y al bajo nivel de vida, así como a las políticas salariales cuestionables que conducen a un trato desigual. Para los encuestados de Serbia, la información también debe referirse a: la preparación profesional, la definición precisa de los derechos y las obligaciones, la descripción del puesto de trabajo, los cambios tecnológicos y organizativos emprendidos por el empresario, el seguro de enfermedad.

El proceso de consulta, entendido como un intercambio de puntos de vista y la construcción de un diálogo para proteger los intereses de los trabajadores atípicos, debería abarcar un abanico de cuestiones ligeramente diferente y mucho más amplio. Los encuestados italianos consideran como lo más importante el ejercicio de todos los derechos y la aplicación de la legislación, las condiciones de trabajo, la seguridad y la formación continua. Según los representantes españoles, los temas del empleo estable frente a la difusión del trabajo temporal y las medidas introducidas a raíz del empeoramiento de la situación de las empresas provocado por la pandemia de coronavirus fueron dignos de atención. Les siguen las condiciones de seguridad en el trabajo, el derecho al descanso y la regulación del tiempo de trabajo, la clasificación de los trabajadores y las normas salariales. Los encuestados polacos plantearon las cuestiones de los salarios y otros derechos laborales y las vacaciones. Los encuestados de Serbia, por otro lado, asumieron que el área esperada de las consultas es la salud y la seguridad en el trabajo, así como la mejora de las normas laborales, la organización del tiempo de trabajo, la formación profesional debido a la baja educación de las personas que trabajan en el transporte y el comercio. En opinión de los encuestados macedonios, la consulta y la codesición deben ampliarse a la cuestión de los derechos y obligaciones mutuas de las partes, incluido el alcance de su responsabilidad, lo que facilitará la identificación de la situación de los trabajadores atípicos en la empresa. Las cuestiones salariales y de seguridad social también son cruciales. El análisis de los resultados de la investigación realizada en Bulgaria demostró que todas las formas de diálogo deben llevarse a cabo sobre las condiciones de trabajo seguras y saludables y las cuotas monetarias resultantes del empleo, ya que los principales problemas de los trabajadores atípicos son los salarios demasiado bajos y la falta de un fondo de prestaciones sociales. Los encuestados italianos y españoles destacaron la importancia de la participación en las negociaciones de los convenios colectivos que regulan las cuestiones de la protección laboral, la productividad, la motivación de los empleados, los despidos y las formas de evitarlos en caso de reestructuración, organización, producción y cambios tecnológicos. Es importante que los trabajadores atípicos participen en la selección de formas flexibles de empleo para realizar tareas específicas con el fin de evitar abusos, especialmente la eliminación de los contratos de derecho civil, cuando el trabajo se realiza en condiciones que cumplen las características de una relación laboral. Las soluciones de restitución son especialmente importantes para los representantes españoles. Se trata de restablecer la estabilidad del empleo y del nivel de vida de antes de la pandemia del covid-19, así como la posibilidad de conciliar

la vida laboral y la privada, lo que debería ser facilitado por el modo de acuerdo y compromiso en lugar de la imposición unilateral de la voluntad por parte del empresario. En Polonia, el mayor número de indicaciones se refería a las condiciones de trabajo y su organización, así como a la gestión de la empresa. Los encuestados de otros países también destacaron la necesidad de participar en las cuestiones de remuneración que determinan el nivel de satisfacción, competencia y motivación de los empleados atípicos. En su opinión, la participación en las negociaciones salariales demuestra un enfoque responsable hacia este colectivo de trabajadores y el respeto a la justicia distributiva, vinculando la calidad del trabajo a la contribución personal, la competencia y la orientación hacia la empresa, independientemente del vínculo jurídico adoptado por las partes.

Cuando se les pregunta por el nivel de regulación de los asuntos de los trabajadores atípicos en lo que respecta a la información, la consulta y la participación, todos los encuestados – la mayoría de Polonia (62%), España (58%) y Lituania (53%) – están de acuerdo en que las legislaciones nacionales comunes son adecuadas y suelen ofrecer un conjunto de derechos de diálogo social más favorable y amplio que las normas europeas. Además, tienen en cuenta la situación nacional y tienen más influencia, ya que garantizan unas normas mínimas que no pueden ser empeoradas por las propias partes. En cuanto a los reglamentos internos de las empresas, son los más apreciados porque tratan problemas concretos que interesan a los trabajadores. Sin embargo, se caracterizan por la incertidumbre, ya que su establecimiento depende de la voluntad del empresario, que no siempre está dispuesto a celebrar acuerdos. La negociación colectiva no prejuzga la adopción de los derechos de los trabajadores. Por el contrario, los compromisos implican concesiones, a menudo a costa de los menos representados frente al empresario. En cuanto a la evaluación del marco general de las directivas: 2002/14/CE, 98/59/CE, 2001/23/CE, 2009/38/CE, cumplen el papel de directrices, orientando soluciones, reflejando las estrategias de la UE en materia de relaciones laborales, pero por mantener su carácter universal, no deciden los detalles, dejándolos a la legislación o práctica nacional.

Los encuestados no fueron unánimes a la hora de elegir el tipo de temas que satisfacen las necesidades de información, consulta y participación de los trabajadores no tradicionales. Una posición totalmente inequívoca es la de los encuestados españoles que, con un 98%, afirman que no hay distinción entre las áreas generales y especiales de las cuestiones que pueden ser de mayor interés para un grupo particular de empleados en función del vínculo legal adoptado. Esto significa que todos los temas son de interés para los empleados atípicos. Los encuestados polacos tenían una opinión diferente. Más del 83% considera que los temas relacionados únicamente con los trabajadores atípicos responden a sus necesidades de participación. Por otro lado, las cuestiones generales tienen un papel menos importante, ya que suelen estar vinculadas al empleo tradicional, lo que no se corresponde con los problemas inherentes a las formas de trabajo atípicas.

Entre los temas de interés general, los más mencionados fueron: el desarrollo de la actividad de la empresa y los cambios previstos, su situación económica, el estado y la estructura del empleo, incluidas las reducciones previstas, las relaciones con los trabajadores, la transferencia de la empresa a otro empleador y la protección de la relación laboral. Por otro lado, entre las cuestiones relacionadas únicamente con los empleados atípicos, los encuestados prestaron atención a: mejorar las condiciones salariales mediante la garantía de un salario mínimo, garantizando mayores niveles de seguridad laboral, cambios en la organización del trabajo o en las bases del empleo.

Los encuestados de España (92%), Lituania (63%) y Bulgaria confirmaron que los sindicatos son los más indicados para proteger los intereses de los trabajadores atípicos y deben ocuparse de su representación en el proceso de información, consulta y participación, ya que tienen una amplia experiencia en el diálogo social, se han establecido y disponen de los medios legales para actuar en favor de la protección de toda la plantilla. Al mismo tiempo, los encuestados sostienen que los trabajadores atípicos no tienen práctica en la realización de negociaciones y la resolución de conflictos. De ahí la creencia en la elección de la parte sindical como única representación probada de todos los trabajadores, independientemente de la naturaleza (no convencional) de su empleo. Los encuestados macedonios tenían un punto de vista dividido, ya que no cuestionaban los méritos y la posición de los sindicatos en el desarrollo del diálogo, pero también percibían las ventajas de crear órganos (estructuras) separados en una empresa. La opinión contraria fue expresada por los encuestados de Polonia (86%), Serbia (68%) e Italia (55%). Consideran que deberían existir organizaciones independientes para los trabajadores atípicos que comprendan las necesidades de este grupo, dada la variedad de formas de cooperación que existen. Un pequeño porcentaje de la población de estos países (más del 36% en total) tipificó los consejos (comités) elegidos específicamente entre los trabajadores como representación adecuada de los trabajadores atípicos frente al empresario.

El derecho a la información, la consulta y la participación debe ejercerse de forma similar a la de todos los trabajadores, pero con diferencias fundamentales debido a la especificidad de los trabajadores atípicos. Más del 71% de los encuestados polacos lo consideran así. Por otro lado, el 73% de los encuestados de Lituania opina que debería adoptarse una vía completamente separada, establecida sobre normas especiales. Según el 50% de los encuestados serbios, el 49% de los italianos, el 51% de los españoles y los macedonios, el derecho a la información, la consulta y la participación debe ser igual para todos, sin diferenciar entre trabajadores con base laboral típica y atípica. Los representantes del sector del transporte y, en parte, del sector del comercio en Bulgaria, sostienen una opinión similar, aunque un porcentaje significativo, principalmente de empresarios, subrayó la importancia de tener en cuenta el carácter distintivo de los trabajadores atípicos (Tabla 3).

Tabla 3: Formas de aplicación del derecho de información, consulta y participación (%).

¿Cómo debe aplicarse el derecho a la información, consulta y participación de los trabajadores atípicos?	
de la misma manera que para los trabajadores ordinarios	
de forma similar, pero diferenciándose en cuestiones derivadas de las especificidades de los trabajadores atípicos	
de forma totalmente independiente, determinada sobre una base específica	

Para que el diálogo sea efectivo, hay que tomar medidas para eliminar las barreras que impiden el ejercicio del derecho a la información, la consulta y la participación. Hay muchos obstáculos que limitan la participación de los trabajadores atípicos. Entre los aspectos más señalados por los encuestados polacos, serbios, italianos y lituanos se encuentra la falta de representación adecuada por parte de los trabajadores atípicos: 76%, 66%, 64% y 32% respectivamente, lo que puede deberse a la diversidad de sus intereses y a la insuficiente inclinación a asociarse y centrar los sindicatos en cuestiones propias del empleo convencional. Análogamente, los encuestados búlgaros también destacaron los limitados conocimientos y experiencia de este grupo de trabajadores. Lo mismo afirmaron los encuestados serbios y polacos (35%). En el 49% de los casos, los empresarios también se preocupan por las responsabilidades adicionales, y se deciden por formas de empleo atípicas para minimizar la carga de trabajo y los costes laborales. Mientras que para los encuestados españoles el mayor obstáculo es la ineficacia del diálogo social (32%) y la falta de confianza, credibilidad y responsabilidad (24%). Según los encuestados macedonios, los principales factores que obstaculizan la realización del derecho a la información, la consulta y la participación son la falta de buenas prácticas (48%), el escaso conocimiento y experiencia de los trabajadores atípicos (43%) y su escasa representación (36%). Por el contrario, no se observó ninguna preocupación por la excesiva divergencia de intereses entre las partes, la duplicación de la representación o el incumplimiento de la confidencialidad de la información, especialmente en el caso del trabajo temporal (ocasional) (Tabla 4).

Tabla 4. Barreras para la realización del derecho a la información, la consulta y la participación (%)*

¿Qué barreras pueden obstaculizar la realización del derecho a la información, consulta y participación de los trabajadores atípicos?					
falta de representación adecuada de los trabajadores atípicos	1	1	1	1	1
ineficacia del diálogo social (incumplimiento de los acuerdos)	1	2	1		
falta de buenas prácticas	1				
conocimiento y experiencia limitados de los trabajadores atípicos	2	2	2		
actitud del empleador, miedo a las responsabilidades adicionales	2				
excesiva divergencia de intereses entre las partes					
falta de confianza, fiabilidad y responsabilidad	2				
no mantener la confidencialidad de la información					
costes adicionales, riesgo de duplicación del sistema de representación de los trabajadores					

● Bulgaria ● España ● Lituania ● Polonia ● Italia ● Macedonia ● Serbia

* 1 – escala de respuesta más alta; 2 – segunda escala de respuesta más alta

* Los porcentajes totales exceden el 100% ya que los encuestados podían seleccionar más de una respuesta.

Lo contrario de las barreras son los incentivos para la aplicación del derecho en términos de información, consulta y participación. Se mostró un gran interés por coches como: la responsabilidad mutua en la actividad y el desarrollo de la empresa y la integración de todos los empleados y la igualdad de oportunidades. Los encuestados de Polonia (46% y 41%), Lituania (34% y 29%), España (28% y 26%) y Bulgaria son los que más los mencionan. Los encuestados macedonios sólo mencionaron la integración y, por tanto, la igualdad de todos los empleados. En opinión de los encuestados italianos, la fuerza motriz de la participación de los empleados atípicos es la preservación de la paz social, la transparencia y la priorización (62%), seguida de la responsabilidad mutua en las actividades y el desarrollo de la empresa (60%), lo que también indicaron los encuestados serbios (46%), que también señalaron incentivos en forma de: aportación de ideas, innovación, aumento de la competitividad de la empresa (46%), mejor comprensión de los intereses de todas las partes (43%). Un porcentaje significativo fue el de los encuestados polacos

(27%) y españoles (18%) que destacaron el apoyo a las actividades sindicales y el fortalecimiento del control social. Estos aspectos positivos de la realización del derecho a la información, la consulta y la participación son importantes, ya que se traducen en mayores niveles de satisfacción y buen ambiente en el trabajo, independientemente de la base jurídica del empleo. Representan la integración y la igualdad de trato de todos en la empresa, en lugar del particularismo de las categorías privilegiadas de trabajadores 5).

Tabla 5. Incentivos para la realización del derecho de información, consulta y participación (%).

¿Qué puede favorecer la realización del derecho de los trabajadores no tradicionales a la información, la consulta y la participación?						
responsabilidad mutua en el funcionamiento y desarrollo de la empresa	1	1	1	1	2	1
integración de todos los empleados, igualdad de oportunidades	2	2	2	2	1	
mejor comprensión de los intereses de las partes, no sólo de carácter laboral sino también económico						
preservación de la paz social, transparencia y priorización	1					
aportación de ideas, innovación, aumento de la competitividad de la empresa	2					
mayor influencia en la gestión de la empresa						
apoyo a las actividades sindicales, refuerzo del control social						
refuerzo de la posición de los trabajadores atípicos para debilitar la posición de los trabajadores típicos						

● Bulgaria ● España ● Lituania ● Polonia ● Italia ● Macedonia ● Serbia

* 1 – escala de respuesta más alta; 2 – segunda escala de respuesta más alta

* Los porcentajes totales superan el 100% porque los encuestados podían seleccionar más de una respuesta.

Cuando se les preguntó por el tipo de participación recomendado para los empleados atípicos, no hubo una respuesta uniforme entre los encuestados. El modelo mixto, es decir, en función de un tema concreto y del tipo de participación subordinado a él, fue

indicado por más del 71% de los encuestados polacos, el 67% de los serbios y el 62% de los italianos y búlgaros. El argumento a favor de esta elección fue la preocupación por el estado de preparación para negociar con el empresario y el poder de los trabajadores atípicos. Al mismo tiempo, hubo voces que alentaron la movilización, dada la creciente escala de personas que proporcionan trabajo en formas no estándar. El 57% de los encuestados españoles están convencidos del modelo activo (fuerte) de codesición, mientras que el 42% están a favor del modelo pasivo (débil), al igual que una mayoría de Lituania (casi el 60%). La esencia de esta participación es la interacción de las partes, es decir, la transferencia de información y la consulta (intercambio de posiciones). En el caso de Serbia, se optó por un modelo de participación mixto y activo.

Refiriéndose a las soluciones legales actuales y a la práctica a nivel nacional en cuanto a la realización del derecho a la información, la consulta y la participación, cabe destacar que los encuestados sin duda evaluaron mejor la situación de los empleados típicos. Casi el 73% de los encuestados de Polonia, el 77% de los de Italia, el 41% de los de España y el 26% de los de Lituania y Serbia consideran que su posición es buena. Esto puede justificarse ciertamente por la función protectora de la legislación laboral. Independientemente del nivel de regulación normativa (derecho común, derecho sectorial, derecho de sociedades) y del nivel de complejidad, la mayoría de las regulaciones semiimperativas se refieren al empleo clásico. Lo contrario ocurre con las evaluaciones de las soluciones y prácticas legales dirigidas a los empleados atípicos. El nivel insatisfactorio lo indicaron hasta el 90% de los italianos y casi el 18% de los españoles y serbios. Más del 42% de los encuestados polacos y el 20% de los lituanos dieron una mala nota. Los encuestados búlgaros, sobre todo los del sector del comercio, manifestaron opiniones relativamente más positivas sobre la legislación y la práctica nacionales vigentes para ambas categorías de trabajadores (Tabla 6).

Tabla 6. Valoración de las soluciones legales y de la práctica (%)

¿Cómo valora las disposiciones legales y/o la práctica actual a nivel nacional en relación con la aplicación del derecho a la información, la consulta y la participación de los trabajadores típicos y atípicos?		
	Trabajadores típicos	Trabajadores atípicos
muy buenas	[Barra roja]	
buenas	[Barra con segmentos de colores: rojo, gris oscuro, gris claro, gris medio, gris oscuro]	[Barra roja]
insatisfactorias	[Barra blanca]	[Barra con segmentos de colores: gris oscuro, gris claro, gris medio, rojo]
malas	[Barra blanca]	[Barra con segmentos de colores: rojo, gris oscuro]
no tengo opinión	[Barra negra]	

■ Bulgaria ■ España ■ Lituania ■ Polonia ■ Italia ■ Macedonia ■ Serbia

Según la gran mayoría de los encuestados, es necesario introducir cambios tanto en la legislación como en la práctica para reforzar el proceso de participación de los trabajadores atípicos en los asuntos de la empresa y del personal. El argumento a favor de este enfoque es que la legislación y las normas de conducta basadas en ella no están bien evaluadas. Las dudas sobre la interpretación suelen dar lugar a grandes divergencias en los enfoques prácticos de muchas cuestiones laborales. La mejora de la participación permitirá que los trabajadores atípicos estén cubiertos por los convenios colectivos, mejorando así su situación. Además, los interlocutores sociales se familiarizarán con las reglas y normas clave para la protección de este grupo de trabajadores. Los encuestados lituanos (70%) no están de acuerdo con esta postura y consideran que no es necesario introducir cambios en la práctica nacional para reforzar (mejorar) el proceso de contratación de trabajadores atípicos.

En todos los países encuestados, los encuestados confirmaron que el derecho a la información, la consulta y la participación es una forma de diálogo de futuro que permitirá a los trabajadores atípicos ser activos y articular sus posiciones en las relaciones laborales colectivas. Los representantes italianos (91%), españoles (89%) y polacos (71%) expresaron un apoyo especialmente elevado, afirmando que es la forma correcta de construir relaciones sociales deseables.

Resumiendo esta parte del análisis, cabe mencionar que la población encuestada era mayoritariamente masculina, con un ligero predominio de las mujeres en Macedonia y Serbia, en la franja de edad de 35-50 años con estudios secundarios (principalmente Italia y Polonia) y de 25-34 años con estudios superiores (Serbia), especialmente entre los representantes sindicales (Lituania). La antigüedad más indicada fue de más de 15 años. Entre los empresarios, predominan los representantes de pequeñas y medianas empresas sin organizaciones sindicales.

Parte III

Presentación y análisis de los resultados de la investigación de los grupos focales

La investigación se llevó a cabo en forma de grupo focal con la participación de 77 personas seleccionadas intencionadamente entre trabajadores atípicos, sindicalistas y empresarios pertenecientes al sector del transporte y el comercio.

El objetivo de esta parte de la investigación empírica cualitativa era conocer la comprensión de los encuestados sobre la noción de trabajadores atípicos, identificar sus necesidades y formas de actuación, definir el papel de la información y la participación en el diálogo social.

CONCEPTO DE TRABAJADORES ATÍPICOS

En Polonia, los entrevistados no tuvieron problemas para definir en términos generales quién puede ser considerado un trabajador atípico. Fueron capaces de nombrar formas de empleo utilizadas cuya selección depende de la especificidad de la industria y del tipo de puesto. Los encuestados sabían que no existe una definición oficial en la normativa nacional. Señalaron que el comercio es un ejemplo de un sector en el que se emplea a personas con diferentes bases legales. Esto es especialmente visible en los períodos de mayor demanda de trabajo (estacionalidad). A menudo se admiten mujeres y jóvenes, que pertenecen a la categoría de trabajadores cuya situación en el mercado laboral es más difícil. Un fenómeno observado es el aumento del empleo de extranjeros y de personas con discapacidad, a quienes se les ofrece con mayor frecuencia un trabajo menos estable. Los empresarios que buscan ahorrar, con el fin de

garantizar la flexibilidad y una mayor eficiencia en el trabajo, utilizan principalmente contratos de trabajo de duración determinada o contratos de derecho civil. El trabajo por cuenta propia también es popular, especialmente entre los representantes de ventas y los conductores. Las formas no estándar se practican en las actividades postales y de mensajería, así como en el trabajo de plataforma basado en las modernas tecnologías de la información y la comunicación.

Los encuestados búlgaros tampoco señalaron problemas para entender la definición de empleado atípico. Mencionaron los tipos de trabajo no estándar más comunes en el comercio y el transporte. Las razones que dificultan su correcta identificación son: la falta de información suficiente sobre los determinantes básicos (características) y el estatus legal de dicha actividad, la ambigüedad a la hora de diferenciar a los empleados en general de los trabajadores atípicos, la excesiva discrecionalidad por parte del empresario, la falta de un catálogo de profesiones cubiertas por la atipicidad. La introducción de una clasificación ejemplar sería útil para organizar el conocimiento en vista de la escala creciente de tareas completamente nuevas, realizadas de manera diferente al trabajo tradicional. En opinión de los entrevistados, las transformaciones que se están produciendo en el empleo justifican que se refuerce la participación y se relacione con todos los trabajadores. Es necesario garantizar la igualdad de acceso a la información y la posibilidad de expresar opiniones de acuerdo con la especificidad de la profesión y las condiciones de cooperación. Opiniones similares fueron expresadas por los encuestados de otros países, subrayando el desarrollo dinámico del empleo atípico en los últimos años y los cambios legales que no le han seguido. En España, el trabajo a tiempo parcial y temporal es cada vez más común y requiere una nueva mirada en términos de derechos de los trabajadores. Aunque los sindicatos han contribuido a negociar una serie de flexibilidades, el alcance de la protección es insuficiente y es necesario seguir dialogando sobre cuestiones relacionadas con las condiciones y la organización del trabajo, la prevención de los despidos y la inversión en capital humano. Ante el cambio económico, tecnológico y social contemporáneo y la inestabilidad del mercado laboral que lo acompaña, la información, la consulta y la participación son elementos importantes de la gobernanza empresarial. Es especialmente evidente cuando se trata de empleados atípicos, que son los primeros afectados por las decisiones negativas del empresario para la plantilla.

Los encuestados macedonios destacaron la considerable molestia que supone la falta de regulación del concepto y el estatus de los trabajadores atípicos, ya que al conocer categorías específicas de los mismos, no siempre está claro qué medidas legales deben aplicarse. De ahí que se espere un marco estatutario que garantice unas normas mínimas que puedan ser ampliadas y complementadas por acuerdos entre los socios en convenios colectivos con rango de acto jurídico.

En Lituania también es difícil para la mayoría entender y explicar el término de trabajadores atípicos, ya que se utiliza relativamente poco. Por lo tanto, hay problemas para aplicar los procedimientos de información y consulta sobre la base de la normativa legal existente exclusivamente a este grupo. La cuestión de la participación tiene también un contexto más amplio, ya que tiene lugar de manera formal, según las prescripciones de la ley, pero sin una convicción y un compromiso reales por parte de los empresarios. Según la legislación nacional, los trabajadores, a través de sus representantes, tienen derecho a ser informados y a participar en las consultas sobre cuestiones sociales y económicas relacionadas con la protección de sus intereses, en particular cuando se trata del establecimiento de actos normativos locales, la realización de despidos colectivos o el traspaso de la empresa o de su parte a otra entidad. En estos casos, el diálogo es obligatorio. Si el empresario lo hace de forma inadecuada o lo omite por completo, puede surgir un conflicto laboral. Por lo tanto, es importante proporcionar información fiable, aclarar cualquier duda sobre la aplicación de la normativa legal e intercambiar opiniones de forma constructiva. Esta actividad es exigida por la justicia lituana, que en sus sentencias impone a los empresarios la obligación de respetar los procedimientos de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, tanto más cuanto que son de carácter suave (el menos opresivo). Los sindicatos o comités de empresa deben ser escuchados y conocer realmente el asunto que les concierne de la manera más completa, comprensible y eficaz posible. El papel del empresario, por su parte, es tener en cuenta las observaciones razonables y aplicar las soluciones propuestas en la empresa en la medida de lo posible.

La información y la consulta no son formas demasiado gravosas de diálogo social. Por lo tanto, el hecho de no ofrecer a los trabajadores una participación mínima en el proceso de toma de decisiones debe considerarse una grave violación del principio de asociación en las relaciones laborales. Los representantes de la tripulación no sólo deben controlar las acciones del empresario, sino también expresar su posición. En caso de que su actividad sea violada, pueden solicitar que el conflicto sea examinado por un comité especialmente designado. Como organismo de control, tiene poder de autoridad en forma de obligar al empresario a realizar determinadas acciones o imponerle una multa en caso de incumplimiento de las disposiciones generales o de los convenios colectivos. En consecuencia, se proporcionan instrumentos que aumentan la responsabilidad de llevar a cabo un verdadero diálogo que debe incluir a los empleados atípicos.

EL ALCANCE Y LA FORMA EN QUE SE IDENTIFICAN LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES ATÍPICOS

Los encuestados confirmaron unánimemente que la aparición de trabajadores atípicos es una respuesta a las transformaciones y procesos económicos que se producen en el mundo moderno. Hay una diversificación de las formas de empleo y del nivel de protección legal. Para mantener una posición competitiva, los empresarios reducen la seguridad social para tener menores costes y libertad de movimiento de personal. No garantizan la permanencia del empleo ni las normas exigidas en una relación laboral clásica, principalmente el salario mínimo, las prestaciones adicionales, las normas sobre el tiempo de trabajo y los períodos de descanso, las vacaciones, los derechos parentales, las condiciones de trabajo seguras e higiénicas, el acceso a la formación y la promoción profesional. Los beneficios de los empleados son disfrutados por quienes tienen contratos de trabajo permanentes, lo que crea desigualdades y conduce a la segmentación.

Según los interlocutores lituanos, la flexibilidad laboral debe analizarse desde muchos ángulos, ya que sus ventajas y desventajas se evalúan de forma diferente en función de la actitud del interesado, su pertenencia a un grupo profesional, sus cualificaciones y su situación privada. Por lo tanto, al intentar identificar las necesidades de los empleados atípicos, conviene separar la flexibilidad genuina (real) de la flexibilidad aparente. Es más fácil para los autónomos con una posición establecida en el mercado alcanzar el éxito y una sensación de seguridad que para los trabajadores atípicos que se ven obligados por diversas circunstancias a elegir este tipo de empleo y no se benefician de una protección legal adecuada. Su situación es más complicada, lo que justifica la intervención en las relaciones entre las partes a través de la participación. Sin embargo, un factor importante que limita el desarrollo del diálogo y la defensa conjunta en nombre de los trabajadores atípicos es la naturaleza a corto plazo de la cooperación y la volatilidad de los empresarios. Debido a la alta rotación del empleo, también es difícil esperar que los sindicatos los defiendan activamente. Una condición indispensable es la constancia de la afiliación, que se puede conseguir más fácilmente trabajando durante un periodo de tiempo más largo en una empresa. Esto defiende *de lege ferenda* la creación de una representación externa (no empresarial) para los trabajadores atípicos según el modelo de los autogobiernos profesionales.

Al analizar los puntos fuertes y débiles de la flexibilidad laboral, los entrevistados macedonios señalaron la necesidad de un enfoque igualitario de la información, la consulta y la participación de los trabajadores atípicos en cuanto a los derechos fundamentales, como el salario, los seguros, la salud y la seguridad en el trabajo y las vacaciones, argumentando que contribuyen igual o incluso más al desarrollo de la

empresa y que se perciben a través del prisma del funcionamiento de toda la plantilla. Se puede cuestionar la eficacia de su cumplimiento de determinadas obligaciones (secreto, actividades no competitivas, protección de datos personales), ya que no están obligadas por la legislación laboral. Sin embargo, un garante puede ser los acuerdos especialmente celebrados (nacionales, sectoriales, de empresa) referidos únicamente a los trabajadores atípicos, que exigen un comportamiento específico.

Los investigadores italianos y búlgaros adoptaron una posición análoga y destacaron el papel de los acuerdos entre los interlocutores sociales como el nivel adecuado para identificar las necesidades de los trabajadores flexibles y la forma de satisfacerlas mediante la elección adecuada de los métodos de diálogo. El derecho a la información debe abarcar cuestiones relacionadas con el contenido de la relación laboral, así como la protección social, la movilidad y las formas modernas de empleo. Por otro lado, las cuestiones relacionadas con la representación de los trabajadores atípicos, el control y la seguridad en el trabajo, los retos y los planes para el futuro, la motivación, el riesgo de pérdida de empleo deben pertenecer a la consulta o la codecisión. Los entrevistados serbios también añadieron los temas de la no discriminación, la salud (condición psicofísica), la responsabilidad mutua, las cualificaciones profesionales en el contexto de la innovación y el progreso tecnológico.

A pesar del apoyo general a la idea de la participación como bien común, algunos de los entrevistados de los países encuestados se mostraron escépticos sobre la participación de los trabajadores atípicos en los asuntos de la empresa, por considerarla un intento de disminuir las competencias de gestión (propiedad) del empresario. También explicaron su posición por lo incompleto del acervo y la falta de una solución clara en las directivas de la UE.

ESTABLECIMIENTO DEL DERECHO DE INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

La mayoría de los interlocutores confirmaron que la participación de los empleados en el proceso de gestión de la empresa es una consecuencia de las transformaciones modernas y de la democratización de las relaciones sociales. Teniendo en cuenta el papel del diálogo y el nuevo orden, no debería haber disputas entre los sindicatos, los empresarios y la parte gubernamental a la hora de determinar el derecho a la información, la consulta y la participación de los trabajadores atípicos. De este modo, se fomenta la confianza mutua, se mejora la previsibilidad de los riesgos, se hace realidad la necesidad de adaptarse a demandas inesperadas y se mejora la empleabilidad. Si los socios tienen una tradición y buenas prácticas y un sistema jurídico adecuado,

pueden negociar de forma autónoma y llegar a compromisos más rápidamente, como demuestran las prácticas italiana y española. En el caso de la falta de experiencia, la búsqueda del propio éxito y la obtención de ventajas a costa de la otra parte, la concentración exclusivamente en las normas legales percibidas como la única fuente de derechos y obligaciones, la participación (el apoyo) del Estado es esencial. A continuación, desempeña un papel de fijación de normas, arbitraje y ejecución, que puede ser útil en la situación del proceso inacabado de ajuste a la economía de mercado, como creen los interlocutores serbios, o problemático cuando el gobierno no es neutral y utiliza su posición soberana para imponer determinadas soluciones, como subrayan los encuestados de Macedonia.

Las conclusiones de los participantes polacos en la encuesta se reducen a una evaluación de la madurez de las actitudes de los empresarios y la aceptación del modelo de gestión participativa. Lo importante es su voluntad de aumentar los derechos de los trabajadores atípicos e introducir procedimientos de información y consulta para ellos a nivel de reglamentos internos. Sin embargo, estas acciones son factibles en empresas con una buena condición económica. Algunos encuestados se mostraron escépticos sobre el diálogo autónomo, creyendo únicamente en la eficacia de la interferencia legislativa del gobierno. Una posible solución podría ser relacionar la flexibilidad y el empleo atípico con las necesidades temporales del empresario o de los trabajadores (compaginando la vida laboral y privada) y, al mismo tiempo, alcanzar gradualmente la plena protección de la relación laboral. Por otra parte, es desfavorable tratar la flexibilidad como una solución permanente en la economía moderna, lo que también advierten los encuestados macedonios y serbios, que temen la desestabilización del mercado laboral, el desarrollo de la economía sumergida y la precarización. Con este enfoque, los empresarios pueden tratar de celebrar acuerdos sólo en su propio beneficio, argumentando que la difícil situación económica y el riesgo de despidos. Por lo tanto, es importante que los sindicatos puedan considerar el empleo atípico de forma equilibrada y adaptada a la realidad de la empresa. La gestión ascendente mediante la consulta y el respeto de las opiniones mutuas es una táctica buena y eficaz para reducir los problemas prácticos, lograr la satisfacción laboral y mejorar la productividad.

Según los entrevistados, el punto de partida es identificar la situación legal en cada uno de los países encuestados y decidir si todos los asuntos relacionados con los trabajadores atípicos deben estar cubiertos por los procedimientos de información, consulta y participación que se aplican a todos los empleados o según sus necesidades y la relevancia de la cooperación. Se acordó unánimemente la necesidad de crear un marco legal para impulsar la práctica, ya que la complejidad de los temas y la ignorancia son un freno demasiado grande para la acción. El reconocimiento del diálogo en

las relaciones creadas por el empleo atípico es una conclusión evidente, lo que queda es encontrar una fórmula adecuada para su aplicación ya que la situación jurídica actual no es suficiente y los fenómenos que se producen en el mercado no contribuyen a la estabilización y permanencia en la relación clásica de las partes con dominio del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Por el contrario, dictan condiciones que requieren flexibilidad, independencia, individualización y asunción de riesgos.

BUENAS PRÁCTICAS. RECOMENDACIONES. DESAFÍOS

Es necesario fortalecer (legitimar) la posición de los trabajadores atípicos mediante la institucionalización de la representación de este grupo, ya que la falta de una representación independiente y fuerte, independientemente de que funcione de forma independiente o dentro de las estructuras sindicales, es el principal obstáculo para articular sus demandas y proteger sus intereses. Pertenecer a una representación da una sensación de integración y seguridad, incluso durante el desempleo temporal. La propia organización gana oportunidades para un mayor impacto en la legislación, capacidad de negociación, pertenencia a diversas instituciones formalizadas de diálogo social, popularización de las posiciones expresadas, reconocimiento en el entorno.

Para eliminar las ambigüedades con el concepto de trabajadores atípicos y la definición del ámbito de participación, es necesario realizar los cambios oportunos en la legislación y, a continuación, llevar a cabo campañas de sensibilización para familiarizar a la población con la nueva realidad e influir en la percepción de las formas atípicas de empleo, que están pasando de una posición subsidiaria a una primaria como consecuencia de cambios como la profundización de la división internacional del trabajo, la globalización de la economía y la facilidad de transferencia del capital productivo, el aumento de la competitividad, el progreso tecnológico, la aparición de la sociedad de la información, el aumento de la educación y el conocimiento. En Macedonia, se ha pedido una reforma de la legislación laboral como única forma de garantizar la participación activa de los trabajadores atípicos en la creación de nuevos modelos de diálogo social. En Lituania, el punto de referencia para el cambio debería ser la identificación de las características que indican la existencia del trabajo dependiente, a pesar de las condiciones atípicas de su realización, y la comparación con el grado de seguridad jurídica. En Serbia y España, se destacaron los aspectos relacionados con las normas de cooperación como ejemplo de experiencia positiva de los socios para los que la diversidad de formas de empleo no implica una escalada de efectos secundarios (desequilibrio, menoscabo de la dignidad del trabajo, socavación de la productividad). En Polonia se expresaron opiniones similares. La aplicación de órdenes y restricciones de arriba abajo o la concesión de una libertad excesiva no

siempre son bien recibidas por las partes. Debe darse prioridad al diálogo social de las empresas (sectorial) y sólo sobre la base de los conocimientos adquiridos debe adoptarse una legislación universal. En Italia, en cambio, se destacó que el enfoque de los sindicatos es inadecuado a las realidades del funcionamiento de las empresas, ya que la expansión de sus estructuras sigue basándose en el modelo dominante de reclutamiento de miembros con contratos permanentes y a tiempo completo, que ya no es compatible con el uso creciente de formas flexibles de empleo. Por ello, merece la pena considerar la creación de una sección especial dentro de las organizaciones sindicales que se ocupe del trabajo atípico, con el fin de conocer las necesidades de los trabajadores atípicos y adaptar los procesos de información y consulta de forma coherente a su estatus legal. En Bulgaria, se recomendó ayudar a este grupo de trabajadores a ser altamente adaptable al entorno laboral, porque el problema no es la diversidad del empleo, sino los métodos de inclusión en los procesos de toma de decisiones, garantizando y haciendo cumplir los privilegios colectivos.

Parte IV

Resumen

En resumen, cabe destacar que una conclusión común de la investigación empírica es la necesidad de actuar para motivar a los trabajadores atípicos a participar en el diálogo social, ya que constituyen un grupo de empleados que crece sistemáticamente ante el desarrollo de la economía postindustrial y la creación de la sociedad del conocimiento. En primer lugar, es necesario sistematizar las categorías de trabajadores atípicos y elaborar una definición coherente. Es necesario indicar el criterio que permitirá distinguir entre el empleo tradicional y el atípico. Se trata de seleccionar los rasgos clave que identifican la atipicidad y que, al mismo tiempo, sirven para eliminar la aparente flexibilidad del trabajo (falso autoempleo), es decir, una situación en la que las condiciones de ejecución de las tareas indican de hecho la existencia de una relación laboral clásica. A continuación, conviene considerar el tipo de participación social. En general, los empleados atípicos esperan que se les concedan derechos análogos o comparables a los que disfrutaban los empleados basados en una relación laboral clásica. Los representantes sindicales adoptaron un enfoque similar. Los empresarios, por su parte, insistieron en la necesidad de tener en cuenta las diferencias derivadas de las formas de trabajo atípicas y diversas. En su opinión, es difícil ofrecer la misma forma de diálogo a nivel empresarial. De ahí que el debate deba abarcar un contexto más amplio para considerar la cooperación sectorial, regional o incluso nacional, sobre todo porque la normativa de la UE no prevé soluciones sistémicas específicas. El derecho a la información, la consulta y la participación se refiere a los tipos de empleo atípico que siguen estando incluidos en la categoría de relación laboral, es decir, que están sujetos a la legislación laboral. En cambio, se omiten otras formas de actividad profesional basadas en el régimen de derecho civil. Sin embargo, se pueden buscar conexiones más amplias que permitan el acceso al diálogo mediante la verificación de las normas de constitución y afiliación a los sindicatos, ya que la pertenencia a los mismos está sancionada para las personas que tienen diferentes formas de empleo.

Ciertamente, la adhesión a las estructuras sindicales existentes que pueden actuar en nombre de toda la plantilla y velar por los intereses de los distintos grupos de empleados es una solución menos absorbente para los empleados atípicos que no tienen conocimientos ni experiencia en materia de sindicalización que la decisión de construir una organización independiente. Sin embargo, para los sindicatos significa la necesidad de revisar y modificar los principios existentes de su funcionamiento. Ante los retos del mercado actual y los cambios en el empleo, los sindicatos deben trabajar en su imagen y funcionamiento para convertirlos en una plataforma atractiva de cooperación y animar a los trabajadores atípicos a afiliarse. Una idea más progresista es la creación de una representación independiente de las personas con empleo flexible. Sin embargo, esto requiere un análisis exhaustivo de las oportunidades y los obstáculos para el desarrollo de una nueva representación de los trabajadores. El objetivo es reforzar directamente su posición en la empresa para la protección de sus intereses colectivos, así como disponer de un foro más amplio para el diálogo y la posición sobre todas las cuestiones sociales.

La legislación actual no refleja los cambios en el mercado laboral y no tiene en cuenta la diversidad de formas de trabajo que son cada vez más comunes. La falta de estabilidad en el empleo choca con los modelos de participación previstos en la ley y bien establecidos en la práctica anterior. La propia idea de participación presupone naturalmente la perspectiva de trabajar a largo plazo en una determinada empresa. Por lo tanto, hay que tener en cuenta el tipo de participación en el diálogo social. Cabe preguntarse hasta qué punto la flexibilidad en el trabajo influye en la integración, da a los trabajadores atípicos un sentido de pertenencia a una determinada empresa y justifica su implicación en el proceso de participación. Hay que subrayar que el grado de influencia en el órgano de decisión del empresario está condicionado por numerosos factores vinculados, en particular, al modelo de gestión, a la actividad económica desarrollada y al entorno del mercado, como demuestran no sólo las transformaciones productivas, tecnológicas y organizativas, sino también los cambios económicos y sociales provocados por la reciente pandemia de covid-19.



**Encouraging participation of atypical workers:
example of transport and commercial sectors**



With financial support from the European Union

Sole responsibility lies within autor. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

This copy is free

