

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 28.04.1999
COM(1999)203 final

Propuesta de

DIRECTIVA DEL CONSEJO

relativa al acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES

(presentada por la Comisión)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Introducción

1. El trabajo de duración determinada ha experimentado un gran aumento en los últimos años, y esta tendencia se mantiene aún en los mercados nacionales de trabajo.

2. El 29 de junio de 1990 la Comisión presentó tres propuestas de directivas del Consejo relativas a determinadas relaciones laborales (trabajo a tiempo parcial, de duración determinada y trabajo temporal)[1].

3. El Comité Económico y Social emitió su dictamen el 20.9.1990[2]; el Parlamento Europeo comunicó su dictamen el 24.10.1990[3]. De conformidad con el artículo 149 del Tratado[4], la Comisión presentó al Consejo el 7.11.1990 una propuesta modificada[5] que introducía algunas modificaciones deseadas por el Parlamento.

4. Estas propuestas se discutieron en el Consejo en distintas ocasiones entre 1990 y 1994. Entre dichas propuestas, sólo fue adoptada la Directiva 91/383/CEE del Consejo "por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal"[6].

5. En julio de 1994, la Comisión publicó su Libro Blanco sobre el futuro de la política social europea. En este documento, la Comisión reafirma su voluntad de progresar en este ámbito, y en el capítulo III indica que debe darse la máxima prioridad a las propuestas relativas al empleo atípico, para garantizar que sean adoptadas por el Consejo.

6. Los conclusiones del Consejo de Essen destacaron la necesidad de adoptar medidas para mejorar la situación del empleo y apelaron a adoptar medidas tendentes a "un aumento de la intensidad de creación de empleo del crecimiento, en particular mediante una organización más flexible del trabajo, que corresponda a los deseos de los trabajadores y a los requisitos de la competencia".

7. Vista la ausencia de progresos en el Consejo, la Comisión decidió iniciar el procedimiento previsto en el artículo 3 del Acuerdo sobre la política social anejo al Protocolo (nº 14) sobre la política social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea. Así pues, el 27 de septiembre

---

1 COM(90) 228 final, 29.6.1990; DO C 224 de 8.9.1990, p.8
2 DO C 332 de 31.12.1990, p.167
3 DO C 295 de 26.11.1990, p.112
4 Todas las referencias al Tratado anteriores a la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam se refieren al Tratado vigente en el momento de la acción en cuestión.
5 COM(90) 533 final; DO C 305 de 5.12.1990, p.12
6 DO L 206 de 29.7.1991, p.19

de 1995, aprobó la apertura de una consulta de los interlocutores sociales en virtud del apartado 2 del artículo 3 de dicho acuerdo.

8. De las respuestas de los interlocutores sociales se deduce que existe un apoyo amplio al principio rector fundamental de no discriminación de los trabajadores afectados por las nuevas formas de trabajo flexibles que les garantice un trato comparable al que recibe el personal a tiempo completo y con contrato de duración indeterminada. Si bien las opiniones divergieron considerablemente en cuanto a la forma y nivel apropiado de la acción que debe emprenderse en este ámbito, la mayoría de los interlocutores sociales se declararon preparados para desempeñar un papel activo en la definición de los principios correspondientes y en su aplicación, en particular, mediante la negociación colectiva al nivel apropiado.

9. Tras el examen de estas reacciones, la Comisión consideró que era deseable que se produjera una acción comunitaria y, el 17 de abril de 1996, decidió poner en marcha la segunda consulta de los interlocutores sociales, prevista en el apartado 3 del artículo 3 del Acuerdo sobre la política social. El 19 de junio de 1996 tres organizaciones (UNICE, CEEP y CES) anunciaron su intención de entablar negociaciones a este respecto. El 6 de junio de 1997 las tres organizaciones concluyeron el "Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial", el cual, conforme al artículo 4 del Acuerdo sobre la política social, fue aplicado posteriormente mediante una propuesta de la Comisión, de acuerdo con el apartado 2 del artículo 4 del Acuerdo sobre la política social, a través de la Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997. Posteriormente, el ámbito de aplicación de la Directiva se extendió al Reino Unido mediante la Directiva 98/23/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998. En el preámbulo del "Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial" las partes signatarias anunciaron su intención de examinar la necesidad de acuerdos similares para otras formas de trabajo flexible.

10. El 23 de marzo de 1998, las tres partes (UNICE, CEEP y CES) anunciaron su intención de entablar negociaciones sobre el trabajo de duración determinada. Al cabo de un período de nueve meses, solicitaron a la Comisión, con arreglo al apartado 4 del artículo 3 del Acuerdo sobre la política social, que les fuera concedido un plazo suplementario de 3 meses, a lo que ésta accedió, ampliándolo hasta el 30 de marzo de 1999. Las tres organizaciones concluyeron un acuerdo marco el 18 de marzo de 1999. Transmitieron el acuerdo a la Comisión con la solicitud, conforme al apartado 2 del artículo 4 del Acuerdo sobre la política social, de que se aplique mediante una decisión del Consejo a propuesta de la Comisión.

11. Los interlocutores sociales instaron a la Comisión a que:

– presentase el acuerdo marco al Consejo con el fin de que, mediante una Decisión del Consejo, las disposiciones del acuerdo sean obligatorias en los Estados miembros firmantes del Acuerdo sobre la política social anejo al Protocolo (nº 14) sobre la política social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea;

– en su propuesta de aplicación del acuerdo, solicitase de los Estados miembros la adopción de las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la decisión del Consejo, a más tardar dos años después de la aprobación de la Decisión, o se asegurase de que los interlocutores sociales establezcan las disposiciones necesarias por medio de un acuerdo antes de finalizar dicho periodo; y,

– previese que los Estados miembros puedan disponer, si fuera necesario y previa consulta de los interlocutores sociales, y a fin de tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación por convenio colectivo, de un máximo de un año suplementario para acomodarse a esta Decisión.

12. Tal como se declara en el primer párrafo del preámbulo del acuerdo marco, éste también pretende aportar su contribución a la estrategia europea para el empleo.

Análisis del acuerdo

13. En su Comunicación "Adaptación y fomento del diálogo social a escala comunitaria"[7], la Comisión afirma que "antes de presentar al Consejo cualquier propuesta legislativa por la que se aplique un acuerdo, la Comisión lleva a cabo una evaluación en la que se examina el grado de representatividad de las partes contractuales, su mandato y la legalidad de cada cláusula del acuerdo con respecto al Derecho comunitario, así como las disposiciones concernientes a las pequeñas y medianas empresas".

Representatividad de las partes contratantes y sus mandatos respectivos

14. Las organizaciones firmantes del acuerdo son la UNICE, el CEEP y la CES. Estas tres organizaciones emprendieron, ya en 1985, un proceso autónomo y voluntario denominado diálogo social de "Val Duchesse". De este diálogo salieron 13 dictámenes conjuntos, 2 recomendaciones, 4 acuerdos y 5 declaraciones. En particular, alcanzaron un acuerdo significativo en octubre de 1991 destinado a definir el papel y lugar del diálogo social en el nuevo marco comunitario. Los artículos 3 y 4 del Acuerdo sobre la política social se inspiran en gran medida en este acuerdo.

15. Las tres organizaciones responden a los criterios siguientes, definidos en la Comunicación de la Comisión sobre la aplicación del Protocolo sobre la política social (punto 24)[8]:

– son interprofesionales y están organizadas a nivel europeo;

– están compuestas por organizaciones que, a su vez, forman parte integrante de las estructuras de interlocutores sociales de los Estados miembros, tienen la capacidad de negociar acuerdos y son representativas en todos los Estados miembros;

---

7 COM(98) 322 final, 20.05.1998; véase asimismo COM(93) 600, 14.12.1993

8 COM(93) 600, 14.12.1993

– disponen de las estructuras adecuadas que garanticen su participación efectiva en la aplicación del Acuerdo sobre la política social.

16. Estas tres organizaciones son las tres únicas organizaciones interprofesionales de carácter general, tal como se definen en el Anexo 2 de la Comunicación de la Comisión. Este anexo se actualiza periódicamente de acuerdo con los resultados de un estudio sobre la representatividad.

17. El Tribunal Europeo de Primera Instancia se pronunció sobre la cuestión de la representatividad en su fallo de 17 de junio de 1998 sobre el asunto T-135/96 (Unión europea del artesanado y de las pequeñas y medianas empresas (UEAPME) contra el Consejo) en el que la UEAPME había rebatido la legalidad de la Directiva 96/34/CE en lo referente al acuerdo marco sobre el permiso parental concluido por la UNICE, el CEEP y la CES. En su sentencia, el Tribunal de Primera Instancia investigó los procedimientos que llevaron a la adopción de la Directiva y, en segundo lugar, evaluó la representatividad de las partes signatarias basándose en las cifras que se le presentaron. Tras haber encontrado correcto el procedimiento legislativo y a las partes firmantes suficientemente representativas en relación con el ámbito material del acuerdo, el TPI declaró que la refutación de la UEAPME no era admisible. La UEAPME recurrió la sentencia, pero más tarde retiró su apelación tras alcanzar un acuerdo de cooperación con UNICE el 4 de diciembre de 1998.

Organizaciones patronales

18. La federación patronal más representativa del conjunto de los sectores industriales y de las categorías de empresas es la UNICE. En todos los Estados miembros, los asociados a la UNICE son, con mucho, las federaciones patronales interprofesionales más representativas. Todos sus afiliados a nivel nacional tienen directa o indirectamente un papel en la negociación colectiva, y participan en la Conferencia Internacional del Trabajo. El CEEP aporta una representación significativa del lado de las empresas públicas o empresas con participación pública en los Estados miembros.

Organizaciones sindicales

19. La confederación sindical interprofesional más representativa a nivel europeo es, con mucho, la CES. En todos los Estados miembros, sus afiliados son las confederaciones sindicales interprofesionales más representativas. Todos sus asociados a nivel nacional tienen directa o indirectamente un papel en la negociación colectiva y participan en la Conferencia Internacional del Trabajo.

Conclusión

20. La Comisión constata que estas tres organizaciones recibieron un mandato específico de sus afiliados a nivel nacional para la negociación sobre el trabajo de duración determinada, y han ratificado el acuerdo marco. Estas

tres organizaciones han suscrito el acuerdo marco en nombre de sus miembros nacionales.

21. La Comisión deduce que estas tres organizaciones satisfacen la condición de representatividad que se había comprometido a comprobar antes de transmitir su propuesta.

"Legitimidad" de las cláusulas relativas al papel de los interlocutores sociales no firmantes y de sus miembros

22. Otros interlocutores sociales consultados por la Comisión manifestaron su voluntad de participar en las negociaciones. Se informó a la Comisión del intercambio epistolar y de los debates entre los interlocutores sociales firmantes del acuerdo y estos otros interlocutores sociales.

23. Por otra parte, la Comisión remitió el acuerdo marco a todas las organizaciones sindicales y patronales que había consultado o informado previamente y organizó una reunión con las mismas.

24. Algunas organizaciones destacaron el carácter flexible de las disposiciones del acuerdo, que permitirá, cuando se incorpore al Derecho nacional, tener en cuenta las necesidades específicas de determinados sectores o subsectores.

25. Tras comprobar las cláusulas pertinentes, la Comisión considera que el acuerdo marco remite en diversas ocasiones a los interlocutores sociales "a la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales" y preserva, por tanto, ampliamente el papel de los interlocutores sociales no firmantes del acuerdo, así como de sus miembros a nivel nacional.

Disposiciones relativas a las pequeñas y medianas empresas

26. El apartado 2 del artículo 137 del Tratado establece que las disposiciones en el ámbito social "evitarán establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas".

27. La situación específica de las PYME mereció una especial atención en la elaboración del texto del acuerdo marco. Así, se incluye una referencia explícita a dichas empresas:

– Considerando general nº 11 del acuerdo marco: "Considerando que el presente acuerdo tiene en cuenta la necesidad de mejorar las exigencias de la política social, favorecer la competitividad de la economía de la Comunidad y evitar la imposición de limitaciones administrativas, financieras y jurídicas que pudieran obstaculizar la creación y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas".

28. Obviamente, el acuerdo no prevé una excepción al principio fundamental del derecho de no discriminación en favor de las PYME. No obstante, la cláusula 5, que establece las medidas que deben tomarse para evitar los abusos debidos a la celebración de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, establece que dichas medidas se introducirán "de forma que se

tengan en cuenta las necesidades de sectores y/o categorías de trabajadores específicos". Asimismo, en el apartado 1 de la cláusula 5 se prevé la introducción de "una o varias" medidas reguladoras. Esta flexibilidad respecto a la aplicación de las medidas para prevenir los abusos podría utilizarse de forma que tenga en cuenta las necesidades específicas de los empresarios y los trabajadores de las PYME. Este punto se subraya también en el considerando 10, redactado de la siguiente manera: "Considerando que el presente acuerdo remite a los Estados miembros y los interlocutores sociales para la aplicación de sus principios generales, requisitos y disposiciones mínimas, a fin de tener en cuenta la situación en cada Estado miembro y las circunstancias de algunos sectores y ocupaciones, incluidas las actividades de carácter estacional".

29. Asimismo, las cláusulas 2.1, 2.2, 3.2, 4.3, 5.2 y 7.2 se refieren a la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales, y/o a los interlocutores sociales en lo que se refiere a las disposiciones para su aplicación. Aunque no mencionan expresamente a las PYME, estas disposiciones permitirán adoptar, si fuese necesario, disposiciones nacionales de aplicación que tengan en cuenta sus necesidades específicas.

30. Estas disposiciones muestran la voluntad de los interlocutores sociales de dejar cierto margen de maniobra en la aplicación de los derechos y las obligaciones derivados de este acuerdo, lo cual debería permitir tener en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores y las empresas de determinados sectores, y de categorías de trabajadores y empresas, especialmente las PYME (véanse también los considerandos 5, 8 y 12).

31. Por consiguiente, la Comisión concluye que el acuerdo marco respeta las disposiciones relativas a las pequeñas y medianas empresas.

“Legalidad” de las cláusulas del acuerdo

32. Habiendo examinado detalladamente cada una de las cláusulas del acuerdo marco, la Comisión no observó disposiciones contrarias al Derecho comunitario. El hecho de que el acuerdo prevea obligaciones para los Estados miembros no cuestiona su legalidad. En efecto, de la 2ª Declaración anexa al acuerdo sobre la política social[9] se deduce *a contrario* que la modalidad de aplicación de los acuerdos entre los interlocutores sociales a escala comunitaria puede crear obligaciones para los Estados miembros. Las obligaciones impuestas a los Estados miembros no son resultado directo del acuerdo entre los interlocutores sociales, sino de la modalidad de aplicación de este acuerdo. Por lo que se refiere al contenido mismo del acuerdo, los apartados 33 a 37 recogen la evaluación que hace la Comisión.

---

9 “Las once Altas Partes Contratantes declaran que la primera modalidad de aplicación de los acuerdos celebrados entre interlocutores a escala comunitaria - a la que se hace referencia en el apartado 2 del artículo 4 - consistirá en desarrollar el contenido de dichos acuerdos mediante negociación colectiva y con arreglo a las normas de cada Estado miembro, y que, por consiguiente, dicha modalidad no implica que los Estados miembros estén obligados a aplicar de forma directa dichos acuerdos o a elaborar normas de transposición de los mismos, ni a modificar la legislación nacional vigente para facilitar su ejecución.”

Evaluación del acuerdo

33. La Comisión considera, a la vista de las conclusiones del Consejo Europeo de Essen y de los Consejos Europeos subsiguientes, que las disposiciones sobre el trabajo de duración determinada a escala comunitaria son un factor importante para lograr un equilibro correcto entre flexibilidad y seguridad. La contribución de los interlocutores sociales es, en sí misma, positiva, pues garantiza la toma en consideración simultánea de la competitividad de las empresas y los intereses de los trabajadores.

34. La Comisión comparte plenamente los objetivos del acuerdo marco de los interlocutores sociales y considera que éste es importante en tres aspectos.

35. En primer lugar, la existencia de normas mínimas en el ámbito del trabajo de duración determinada es un paso importante hacia la creación de una plataforma mínima de derechos fundamentales de los trabajadores, tal como se establece en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores (véase, en particular, el apartado 7 de la Carta).

36. En segundo lugar, este acuerdo contribuye también a la realización de las conclusiones del Consejo de Essen en lo relativo a la introducción de nuevos métodos flexibles de organización del trabajo. Esta flexibilidad debe responder a las necesidades de las empresas que, frente a la competencia internacional, deben aumentar su competitividad. También debe tener en cuenta los intereses de los trabajadores, evitando los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o relaciones laborales de este tipo. Un acuerdo entre interlocutores sociales en esta materia, fruto de la negociación entre empresarios y trabajadores, es el instrumento más apropiado para conciliar los intereses de ambas partes.

37. En tercer lugar, el acuerdo ilustra el papel que los interlocutores sociales pueden desempeñar en la estrategia europea para el empleo acordada en la Cumbre extraordinaria de Luxemburgo, celebrada en 1997, y las posteriores Resoluciones del Consejo, en particular la Resolución sobre las directrices para el empleo de 1999[10].

38. La Comisión considera que concurren todas las condiciones para transmitir una propuesta destinada a aplicar el acuerdo marco entre los interlocutores sociales mediante una decisión del Consejo.

La propuesta de la Comisión

39. En su Comunicación de 14 de diciembre de 1993, la Comisión manifestó que "si se llega a la aplicación de un acuerdo concluido a nivel comunitario mediante una decisión del Consejo sobre una propuesta de la Comisión a petición conjunta de los interlocutores sociales, el Consejo no tiene posibilidad de modificar el acuerdo. Por ello, la Comisión se limitará a proponer, en todo caso, tras examinar el acuerdo celebrado entre

---

[10] Resolución del Consejo de 9 de febrero de 1999 sobre las directrices para el empleo de 1999.

interlocutores sociales, que se adopte una decisión sobre el acuerdo en los términos en que ha sido concluido". En el caso presente, el instrumento propuesto es una Directiva, por lo que contiene las cláusulas habituales relativas a la aplicación de la Directiva a nivel nacional.

40. Por otra parte, la Comisión también consideró que "la decisión del Consejo deberá limitarse a hacer obligatorias las disposiciones del acuerdo concluido entre los interlocutores sociales. Así, el texto del acuerdo no formará parte de la decisión sino que se adjuntará en Anexo".

41. Por último, la Comisión anunció que "si el Consejo decide, de conformidad con los procedimientos expuestos en el último párrafo del apartado 2 del artículo 4, no aplicar el acuerdo según lo concluido por los interlocutores sociales, la Comisión retirará su propuesta de decisión y examinará, a la luz de los trabajos realizados, si procede proponer un instrumento legislativo en el ámbito en cuestión".

42. La Comisión, por tanto, no ha incluido el texto del acuerdo en su propuesta, sino que se ha limitado a adjuntarlo en Anexo. Por otra parte, reitera que, si el Consejo modifica el acuerdo marco concluido entre los interlocutores sociales, retirará su propuesta.

Fundamento jurídico

43. Tras la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, las disposiciones del Acuerdo sobre la política social se han incorporado a los artículos 136 a 139 del Tratado.

44. El apartado 2 del artículo 139 del Tratado establece que “la aplicación de los acuerdos celebrados a nivel comunitario se realizará, en los ámbitos sujetos al artículo 137, a petición conjunta de las partes firmantes, sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión". El acuerdo sobre el trabajo de duración determinada se refiere a las condiciones de trabajo, mencionadas en el apartado 1 del artículo 137 del Tratado. Esta materia está incluida en los ámbitos en los que el Consejo puede decidir por mayoría cualificada. Por tanto, el apartado 2 del artículo 139 constituye el fundamento jurídico apropiado para basar la propuesta de la Comisión.

45. Este artículo no prevé la consulta del Parlamento Europeo en relación con las solicitudes enviadas a la Comisión por los interlocutores sociales. No obstante, de conformidad con el compromiso que asumió en su Comunicación, la Comisión mantuvo informado al Parlamento de las distintas fases de consulta con los interlocutores sociales. Le transmite asimismo esta propuesta para que, si lo considera deseable, comunique su parecer a la Comisión y al Consejo. Lo mismo se aplica al Comité Económico y Social.

Forma del acto

46. El término "decisión", tal como se define en el apartado 2 del artículo 139 del Tratado, se refiere a uno de los actos legislativos obligatorios del artículo 249

del Tratado. Corresponde a la Comisión proponer al Consejo aquél de los tres instrumentos vinculantes de dicho artículo (reglamento, directiva o decisión) que sea más apropiado. En el caso presente, vista la naturaleza (acuerdo marco) y el contenido del texto de los interlocutores sociales, es evidente que este acuerdo marco está pensado para ser aplicado indirectamente a través de disposiciones que los Estados miembros y/o los interlocutores sociales deberán incorporar al Derecho nacional de los Estados miembros. Por ello, en este caso, el instrumento más apropiado para su aplicación es una directiva del Consejo. Por otra parte, de conformidad con los compromisos asumidos, la Comisión considera que el texto del acuerdo no debe formar parte de la Directiva, sino que debe figurar en Anexo.

47. Por lo que se refiere a los artículos de su propuesta, la Comisión hace las observaciones siguientes.

– Artículo 1

– Este artículo se limita a aplicar el acuerdo marco entre los interlocutores sociales mediante una decisión del Consejo, en virtud de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 139 del Tratado.

– Artículos 2 a 5

– Estos artículos contienen las disposiciones habituales para la transposición a la legislación nacional de los Estados miembros.

– Mas concretamente, el apartado 1 del artículo 2 indica que las disposiciones de la Directiva sólo prevén exigencias mínimas y dejan a los Estados miembros y/o los interlocutores sociales la posibilidad de adoptar medidas más estrictas en el ámbito en cuestión.

– El apartado 2 del artículo 2 consiste en una cláusula tipo de "no retroceso" que afecta a los Estados miembros que tengan, en el momento de la adopción de la Directiva, un nivel de protección más elevado que el garantizado por el acuerdo marco adjunto en anexo. La cláusula en cuestión prevé que no haya un retroceso en el nivel general de protección de los trabajadores debido a la aprobación de la Directiva comunitaria, al tiempo que concede a los Estados miembros la posibilidad de adoptar medidas diferentes dictadas por su política económico-social, siempre que se satisfagan las exigencias mínimas previstas por el acuerdo marco. En todo caso, es evidente que el margen de maniobra de los Estados miembros sólo se refiere al nivel de protección superior al mínimo garantizado por la Directiva.

– El artículo 3 impone a los Estados miembros la obligación de prever sanciones que tengan un carácter efectivo, proporcionado y disuasivo. En efecto, en el marco de la aplicación del Derecho comunitario, es importante que, como en todo sistema jurídico, por una parte se disuada de infringir el Derecho comunitario a todos aquellos sobre los que pesan obligaciones resultantes de dicho Derecho y, por otra parte, se sancione como corresponde a los que no lo respeten.

– Los artículos 4 y 5 incluyen disposiciones de transposición a los ordenamientos jurídicos internos de los Estados miembros.

Justificación de la Directiva respecto a la subsidiariedad

48. La propuesta de directiva del Consejo relativa al acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES se ajusta a los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, tal como se establece en el artículo 5 del Tratado.

49. En lo que se refiere al principio de subsidiariedad, la necesidad de la acción comunitaria, ésta se justifica porque los interlocutores sociales, en el marco del procedimiento previsto por el artículo 3 del Acuerdo sobre la política social (artículo 138 del Tratado, tal como ha sido modificado por el Tratado de Amsterdam), convinieron en la necesidad de una acción comunitaria en la materia y solicitaron la aplicación de su acuerdo celebrado a escala comunitaria mediante una decisión del Consejo a propuesta de la Comisión, en virtud del apartado 2 del artículo 4 del Acuerdo sobre la política social (apartado 2 del artículo 139 del Tratado, modificado por el Tratado de Amsterdam). Cabe destacar, por otra parte, que esta iniciativa se inscribe en las conclusiones del Consejo Europeo de Essen de diciembre de 1994 y en su seguimiento y, en particular, en las Resoluciones del Consejo sobre las directrices para el empleo de 1998 y 1999[11].

50. Desde el punto de vista de la proporcionalidad, la Directiva del Consejo responde a esta exigencia en la medida en que se limita a fijar los grandes objetivos que deben alcanzar los Estados miembros, mientras que el contenido de la directiva viene fijado por los interlocutores sociales y no por la Comunidad.

Conclusión

51. Se pide al Consejo que adopte la propuesta de Directiva relativa al acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada suscrito por la UNICE, el CEEP y la CES.

[11] Resolución del Consejo de 15 de diciembre de 1997 sobre las directrices para el empleo de 1998 y Resolución del Consejo de 9 de febrero de 1999 sobre las directrices para el empleo de 1999.

Propuesta de

DIRECTIVA DEL CONSEJO

relativa al acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, el apartado 2 de su artículo 139,

Vista la propuesta de la Comisión[12],

(1) Considerando que, tras la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, las disposiciones del Acuerdo sobre la política social anexo al Protocolo (nº 14) sobre la política social, anexo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea modificado por el Tratado de Mastricht, han sido incorporadas a los artículos 136 a 139 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea;

(2) Considerando que los interlocutores sociales, de conformidad con el apartado 2 del artículo 139 del Tratado, pueden pedir conjuntamente la aplicación de los acuerdos a nivel comunitario mediante una decisión del Consejo a propuesta de la Comisión;

(3) Considerando que el punto 7 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores prevé entre otras cosas que "la realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea. Este proceso se efectuará mediante la aproximación, por la vía del progreso, de dichas condiciones, en particular en lo que respecta a (...) las formas de trabajo distintas del trabajo por tiempo indefinido, como el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo interino y el trabajo de temporada";

(4) Considerando que el Consejo no pudo pronunciarse sobre la propuesta de Directiva relativa a determinadas relaciones laborales en lo que respecta a las distorsiones de la competencia[13], modificada[14], ni sobre la propuesta de Directiva del Consejo relativa a determinadas relaciones laborales en lo que respecta a las condiciones de trabajo[15];

(5) Considerando que las conclusiones del Consejo Europeo de Essen destacaron la necesidad de adoptar medidas para "un aumento de la intensidad de creación

---

12 DO C ...
13 DO C 224 de 8.9.1990, p.6
14 COM(90) 533 final; DO C 305 de 5.12.1990, p.8
15 DO C 224 de 8.9.1990, p.4

de empleo del crecimiento, en particular mediante una organización más flexible del trabajo, que corresponda a los deseos de los trabajadores y a los requisitos de la competencia";

(6) Considerando que en la Resolución del Consejo de 9 de febrero de 1999 relativa a las directrices para el empleo de 1999 se invita a los interlocutores sociales, a todos los niveles apropiados, a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo, incluidas las fórmulas flexibles de trabajo, con el fin de aumentar la productividad y la competitividad de las empresas y de alcanzar el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad;

(7) Considerando que la Comisión, de conformidad con el apartado 2 del artículo 3 del Acuerdo sobre la política social, consultó a los interlocutores sociales sobre la posible orientación de una acción comunitaria en materia de flexibilidad del tiempo de trabajo y seguridad de los trabajadores;

(8) Considerando que la Comisión, considerando tras dicha consulta que una acción comunitaria era deseable, consultó nuevamente a los interlocutores sociales sobre el contenido de la propuesta prevista, de conformidad con el apartado 3 del artículo 3 de dicho Acuerdo;

(9) Considerando que las organizaciones interprofesionales de carácter general [Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y Confederación Europea de Sindicatos (CES)] informaron a la Comisión, el 23 de marzo de 1998, de su voluntad de iniciar el proceso previsto en el artículo 4 de dicho Acuerdo; que solicitaron de la Comisión, mediante carta conjunta, un plazo suplementario de tres meses; que la Comisión accedió a dicha petición, ampliando el plazo de negociación hasta el 30 de marzo de 1999;

(10) Considerando que dichas organizaciones interprofesionales celebraron el 18 de marzo de 1999 un acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada y que transmitieron a la Comisión su petición conjunta de aplicar el mencionado acuerdo marco mediante una decisión del Consejo a propuesta de la Comisión, de conformidad con el apartado 2 del artículo 4 del Acuerdo sobre la política social;

(11) Considerando que el Consejo, en su Resolución de 6 de diciembre de 1994 sobre determinadas perspectivas de una política social de la Unión Europea: contribución a la convergencia económica y social de la Unión[16], invitó a los interlocutores sociales a aprovechar las posibilidades de celebrar convenios, puesto que por regla general están más cerca de la realidad social y los problemas sociales;

(12) Considerando que las partes contratantes, en el preámbulo del acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial celebrado el 6 de junio de 1997, anunciaron su intención de examinar la necesidad de acuerdos similares para otras formas de trabajo flexible;

---

16 DO C 368 de 23.12.1994, p.6

(13) Considerando que los interlocutores sociales quisieron conceder una atención especial al trabajo de duración determinada, al tiempo que indicaban que tenían la intención de considerar la necesidad de acuerdos similares para otras formas de trabajo;

(14) Considerando que las partes contratantes expresaron el deseo de celebrar un acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que enuncie los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo; que han demostrado su deseo de mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y su voluntad de establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo;

(15) Considerando que el acto adecuado para la aplicación de dicho acuerdo marco es una Directiva con arreglo al artículo 249 del Tratado; que, por consiguiente, obligará a los Estados miembros en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejándoles, sin embargo, la elección de la forma y de los medios;

(16) Considerando que, de conformidad con el principio de subsidiariedad y el principio de proporcionalidad que se enuncian en el artículo 5 del Tratado, los Estados miembros no pueden realizar en suficiente medida los objetivos de la presente Directiva, por lo que pueden lograrse mejor a escala comunitaria; que la presente Directiva se limita al mínimo indispensable para alcanzar dichos objetivos y no excede de lo necesario para tal fin;

(17) Considerando que la Comisión elaboró su propuesta de Directiva, de conformidad con su Comunicación de 14 de diciembre de 1993[17] relativa a la aplicación del protocolo sobre la política social y su Comunicación de 20 de mayo de 1998[18] relativa a la adaptación y fomento del diálogo social a escala comunitaria, teniendo en cuenta el carácter representativo de las Partes Contratantes, su mandato y la legalidad de cada cláusula del acuerdo marco;

(18) Considerando que la Comisión elaboró su propuesta de Directiva basándose en el respeto del apartado 2 del artículo 137 del Tratado, que prevé que las disposiciones en materia social "evitarán establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas";

(19) Considerando que la Comisión, de conformidad con su Comunicación relativa a la aplicación del Acuerdo sobre la política social, informó al Parlamento Europeo, enviándole el texto del acuerdo marco, acompañado de su propuesta de Directiva y de la exposición de motivos;

---

17 COM(93) 600, 14.12.1993

18 COM(98) 322 final, 20.5.1998

(20) Considerando que la Comisión informó asimismo al Comité Económico y Social, enviándole el texto del acuerdo marco, acompañado de su propuesta de Directiva y de la exposición de motivos;

(21) Considerando que las disposiciones de la Directiva prevén condiciones mínimas que dejan la posibilidad a los Estados miembros y/o a los interlocutores sociales de introducir disposiciones más favorables;

(22) Considerando que la aplicación de la Directiva no puede justificar un retroceso en relación con la situación actualmente existente en cada Estado miembro;

(23) Considerando que los Estados miembros pueden confiar a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos, la aplicación de la presente Directiva, a condición de que adopten todas las disposiciones necesarias para poder garantizar, en todo momento, los resultados fijados por la presente Directiva;

(24) Considerando que la aplicación del acuerdo marco contribuye a la realización de los objetivos contemplados en el artículo 136 del Tratado,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1

La presente Directiva tiene por objeto aplicar el acuerdo marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada celebrado el 18 de marzo de 1999 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES), que figura en el Anexo.

Artículo 2

1. Los Estados miembros podrán mantener o introducir disposiciones más favorables que las previstas en la presente Directiva.

2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo suficiente que justifique una reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por ésta, y ello sin perjuicio del derecho de los Estados miembros y/o interlocutores sociales a fijar, habida cuenta de la evolución de la situación, disposiciones legales, reglamentarias o contractuales diferentes de las existentes en el momento de la adopción de la presente Directiva, y siempre que se respeten las exigencias mínimas previstas en la presente Directiva.

Artículo 3

Los Estados miembros determinarán el régimen de sanciones aplicables a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva y tomarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Las sanciones previstas deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasivas. Los Estados miembros notificarán estas disposiciones a la Comisión como máximo en la fecha mencionada en el artículo 4, y toda modificación posterior que les afecte en el plazo más breve posible.

Artículo 4

Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar después de dos años de su adopción o se asegurarán de que, como máximo en dicha fecha, los interlocutores sociales establezcan las disposiciones necesarias mediante acuerdo, adoptando los Estados miembros todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

Los Estados miembros, si fuera necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, y tras consultar con los interlocutores sociales, podrán disponer como máximo de un año suplementario.

Informarán inmediatamente a la Comisión de tales circunstancias.

Cuando los Estados miembros adopten las disposiciones contempladas en el apartado 1, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

Artículo 5

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el

Por el Consejo
El Presidente

ANEXO

CES-UNICE-CEEP

Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada

Preámbulo

El presente acuerdo marco ilustra el papel que los agentes sociales pueden desempeñar en la estrategia europea para el empleo acordada en la Cumbre extraordinaria de Luxemburgo, celebrada en 1997, y, tras el acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial, representa una nueva contribución para la consecución de un mayor equilibrio entre "flexibilidad del tiempo de trabajo y seguridad para los trabajadores".

Las partes de este acuerdo reconocen que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores. También reconocen que los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.

El presente acuerdo establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, reconociendo que su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas. Ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y con el fin de utilizar contratos laborales de duración determinada sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores.

Este acuerdo se aplica a los trabajadores que tienen un contrato de duración determinada, a excepción de los puestos a disposición de una empresa usuaria por una agencia de trabajo temporal. Las partes tienen la intención de estudiar la necesidad de un acuerdo similar para las agencias de trabajo temporal.

El presente acuerdo tiene por objeto las condiciones de empleo de los trabajadores con un contrato de duración determinada, aunque reconoce que los asuntos relativos a la seguridad social obligatoria son competencia de los Estados miembros. A este respecto, los interlocutores sociales recuerdan la Declaración sobre el Empleo del Consejo Europeo de Dublín, celebrado en 1996, que puso de relieve, entre otras cosas, la necesidad de desarrollar sistemas de seguridad social más favorables al empleo, "desarrollando regímenes de protección social capaces de adaptarse a los nuevos modelos de trabajo y que faciliten una protección adecuada a las personas que efectúan esos nuevos tipos de trabajo". Las partes de este acuerdo reiteran la opinión expresada en el acuerdo de 1997 sobre el trabajo a tiempo parcial, instando a los Estados miembros a poner en práctica esta Declaración sin más demora.

Asimismo, se reconoce también que es necesario introducir innovaciones en los sistemas de protección social del trabajo, para adaptarlos a las condiciones actuales y, en especial, para prever la posibilidad de transferencia de derechos.

La CES, la UNICE y el CEEP piden a la Comisión que presente este acuerdo marco al Consejo para que éste, mediante una Decisión, haga vinculantes estos requisitos en los Estados miembros firmantes del Acuerdo sobre la política social anejo al Protocolo (nº 14) sobre la política social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea.

Las partes del presente acuerdo ruegan a la Comisión que, en su propuesta para la aplicación del acuerdo, pida a los Estados miembros que adopten las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir con lo dispuesto en la Decisión del Consejo, a más tardar dos años después de su adopción, o que garanticen[19] que los interlocutores sociales establecerán las disposiciones necesarias, mediante acuerdo, antes de que finalice este período. Los Estados miembros, en caso necesario y tras consultar con los interlocutores sociales, y a fin de tener en cuenta las dificultades específicas o para una aplicación por convenio colectivo, podrán disponer como máximo de un año suplementario para el cumplimiento de esta disposición.

Las partes firmantes de este acuerdo piden que se consulte a los interlocutores sociales antes de que un Estado miembro adopte cualquier iniciativa legislativa, reglamentaria o administrativa para ajustarse al presente acuerdo.

Sin perjuicio de la función de los tribunales nacionales y del Tribunal de Justicia, las partes firmantes del presente acuerdo piden a la Comisión que les remita, en primera instancia, todo asunto relativo a la interpretación del acuerdo a escala europea para que puedan emitir su opinión.

Consideraciones generales

1. Visto el Acuerdo sobre la política social anejo al Protocolo (Nº 14) sobre la política social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y, en particular, sus artículos 3.4 y 4.2;

2. Considerando que el apartado 2 del artículo 4 del Acuerdo sobre la política social establece que los acuerdos celebrados a nivel comunitario se aplicarán, a petición conjunta de las partes firmantes, sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión;

3. Considerando que la Comisión, en su segundo documento de consulta sobre la flexibilidad del tiempo de trabajo y la seguridad de los trabajadores, anunció su intención de proponer una medida comunitaria jurídicamente vinculante;

---

[19] A tenor de lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 2 del Acuerdo sobre la política social anejo al Protocolo (No 14) sobre la política social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea.

4. Considerando que el Parlamento Europeo, en su informe sobre la propuesta de una directiva relativa al trabajo a tiempo parcial, invitaba a la Comisión a someter inmediatamente propuestas de directivas sobre otras formas de trabajo flexible, tales como el trabajo de duración determinada y el trabajo temporal;

5. Considerando que en las conclusiones de la cumbre extraordinaria sobre el empleo de Luxemburgo el Consejo Europeo, ha invitado, a los interlocutores sociales a negociar acuerdos para "modernizar la organización del trabajo, incluidas las fórmulas flexibles de trabajo, para que las empresas sean más productivas competitivas y alcanzar el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad";

6. Considerando que los contratos de trabajo de duración indefinida son la forma más común de relación laboral, y que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a la mejora de los resultados;

7. Considerando que la utilización de contratos de trabajo de duración determinada basados en razones objetivas es una forma de evitar abusos;

8. Considerando que los contratos de duración determinada son característicos del empleo en algunos sectores, ocupaciones y actividades y que pueden convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores;

9. Considerando que más de la mitad de los trabajadores con contratos de duración determinada en la Unión Europea son mujeres, y que, por lo tanto, este acuerdo puede contribuir a mejorar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres;

10. Considerando que el presente acuerdo remite a los Estados miembros y los interlocutores sociales para la aplicación de sus principios generales, requisitos y disposiciones mínimas, a fin de tener en cuenta la situación en cada Estado miembro y las circunstancias de algunos sectores y ocupaciones, incluidas las actividades de carácter estacional;

11. Considerando que el presente acuerdo tiene en cuenta la necesidad de mejorar las exigencias de la política social, de favorecer la competitividad de la economía de la Comunidad y evitar la imposición de limitaciones administrativas, financieras y jurídicas que pudieran obstaculizar la creación y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas;

12. Considerando que los interlocutores sociales son quienes se encuentran mejor situados para encontrar soluciones que se ajusten tanto a las necesidades de los empresarios como a las de los trabajadores y que, por consiguiente, se les debe otorgar un papel especial en la puesta en práctica y la aplicación del presente acuerdo.

LAS PARTES FIRMANTES HAN ACORDADO LO SIGUIENTE:

Objeto (cláusula 1)

El objeto del presente acuerdo marco es:

(1) Mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación.

(2) Establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de contratos o de relaciones de trabajo de duración determinada de forma sucesiva.

Ámbito de aplicación (cláusula 2)

(1) El presente acuerdo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación de trabajo esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.

(2) Los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, podrán prever que el presente acuerdo no se aplique a:

a) las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje;

b) los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos.

Definiciones (cláusula 3)

(1) A efectos del presente acuerdo, se entenderá por "trabajador con contrato de duración determinada" el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una tarea específica o la celebración de un acontecimiento determinado.

(2) A efectos del presente acuerdo, se entenderá por "trabajador con contrato de duración indefinida comparable" un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinido, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificacion/las tareas que desempeña.

En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.

Principio de no discriminación (cláusula 4)

(1) Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de la duración de su contrato, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

(2) Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*.

(3) Las fórmulas de aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

(4) Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas.

Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva (cláusula 5)

(1) A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva contratos o de relaciones de trabajo de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

(a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones de trabajo;

(b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;

(c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

(2) Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinar en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

(a) se considerarán “sucesivos”;

(b) se considerarán concluidos por tiempo indefinido.

Información y oportunidades de empleo (cláusula 6)

(1) Los empresarios informarán a los trabajadores con contrato de duración determinada de los puestos vacantes en la empresa o el centro de trabajo, para garantizarles que tengan las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

(2) En la medida de lo posible, los empresarios deberán facilitar el acceso de los trabajadores con contrato de duración determinada a las oportunidades de formación adecuadas para mejorar su cualificación profesional, el desarrollo de su carrera laboral y su movilidad profesional.

Información y consulta (cláusula 7)

(1) Los trabajadores con contrato de duración determinada serán tenidos en cuenta para calcular el límite a partir del cual pueden constituirse en las empresas, conforme a las disposiciones nacionales, los órganos de representación de los trabajadores previstos en la legislación nacional y comunitaria.

(2) Las fórmulas de aplicación de la presente cláusula son definidas por los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según las legislaciones, los convenios colectivos y las prácticas nacionales, y teniendo en cuenta lo dispuesto en la cláusula 4.1.

(3) En la medida de lo posible, los empresarios deberán procurar facilitar la información adecuada a los órganos de representación de los trabajadores existentes sobre el trabajo de duración determinada en la empresa.

Disposiciones para la puesta en práctica (cláusula 8)

(1) Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán mantener o introducir disposiciones más favorables para los trabajadores que las previstas en el presente acuerdo.

(2) El presente acuerdo se aplicará sin perjuicio de otras disposiciones comunitarias más específicas y, en particular, de las disposiciones comunitarias relativas a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

(3) La aplicación de las disposiciones del presente acuerdo no podrá constituir una justificación válida para la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por el presente acuerdo.

(4) El presente acuerdo no limita el derecho de los interlocutores sociales a celebrar convenios, al nivel apropiado, incluido el nivel europeo, que adapten y/o completen sus disposiciones de una manera que tenga en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales afectados.

(5) La prevención y la resolución de los litigios y quejas que origine la aplicación del presente acuerdo se resolverán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

(6) Las partes signatarias reexaminarán la aplicación del presente acuerdo cinco años después de la fecha de la decisión del Consejo, si así lo solicita una de las partes del presente acuerdo.

FRITZ VERZETNITSCH	**GEORGES JACOBS**	**ANTONIO CASTELLANO AUYANET**
Presidente de la CES	Presidente de la UNICE	Presidente del CEEP

EMILIO GABAGLIO	**DIRK F. HUDIG**	**JYTTE FREDENSBORG**
Secretario General de la CES	Secretario General de la UNICE	Secretaria General del CEEP

18 de marzo de 1999

ANEXO

FICHA DE IMPACTO

IMPACTO DE LA PROPUESTA SOBRE LAS EMPRESAS

ESPECIALMENTE SOBRE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (PYME)

Título de la propuesta:

Propuesta de Directiva del Consejo relativa al acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

Número de referencia del documento: 99005

Propuesta:

1. Teniendo en cuenta el principio de subsidiariedad, expóngase la necesidad de una normativa comunitaria en este campo y cuáles son sus principales objetivos

El objetivo de la presente Directiva es aplicar el acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, conforme al apartado 2 del artículo 139 del Tratado. Este artículo prevé la posibilidad de aplicar los acuerdos celebrados por los interlocutores sociales mediante una decisión del Consejo a propuesta de la Comisión. Los signatarios pidieron conjuntamente a la Comisión que presentase una propuesta del Consejo. La Comisión, de acuerdo con su Comunicación[20] relativa a la aplicación del protocolo sobre la política social, procedió a un triple examen del acuerdo. La Comisión considera que se reúnen todas las condiciones (carácter representativo de las partes contratantes; legalidad de las cláusulas del acuerdo y respeto de las disposiciones específicas relativas a las PYME) y que se debe adoptar su propuesta de Directiva del Consejo.

Su impacto sobre las empresas:

2. Precise qué empresas resultarán afectadas por la propuesta

Todas las empresas y todos los trabajadores pueden verse afectados por el acuerdo marco, independientemente del sector de actividad y del tamaño de la empresa.

3. ¿Qué tendrán que hacer las empresas para cumplir los requisitos de la propuesta?

Como se indica en la cláusula 1 del acuerdo marco, las empresas deberán garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores con contrato de trabajo o relación laboral de duración determinada.

Si bien el acuerdo marco permitirá a los empresarios recurrir plenamente a los contratos de trabajo de duración determinada siempre que se respeten las exigencias

[20] COM(93) 600, final.

específicas nacionales y sectoriales (véase la cláusula 5 del acuerdo), su objeto es evitar el abuso de los contratos o relaciones laborales de este tipo.

Varias cláusulas se refieren a la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales, y/o a los interlocutores sociales en el nivel apropiado y dejan un amplio margen de maniobra a cada empresa. En consecuencia, las exigencias precisas para las empresas deberán determinarse en gran medida a nivel nacional, sectorial o de empresa.

4. Efectos económicos probables de la propuesta

La aplicación del acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada contribuye a la realización de la segunda prioridad fijada en Essen por el Consejo Europeo: la introducción de nuevos métodos flexibles de organización del trabajo. En las conclusiones de la cumbre extraordinaria sobre el empleo, celebrada en Luxemburgo, el Consejo Europeo invitó a los interlocutores sociales a "modernizar la organización del trabajo, incluidas las fórmulas flexibles de trabajo, con el fin de aumentar la productividad y la competitividad de las empresas y de alcanzar el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad". Un acuerdo entre interlocutores sociales sobre esta materia, fruto de la negociación entre empresarios y trabajadores, resulta ser el instrumento más apropiado para reconciliar los intereses de ambas partes.

Dado que el presente documento es un acuerdo marco, es decir, que deja un margen considerable para variaciones en su aplicación, no pueden preverse con exactitud sus consecuencias económicas a escala de la Unión o con anterioridad a su aplicación. Dichas consecuencias económicas dependerán de la forma en que sea aplicada la Directiva a nivel nacional, sectorial y de empresa, teniendo particularmente en cuenta la flexibilidad prevista en la cláusula 5 del acuerdo.

No obstante, desde un punto de vista estadístico, puede indicarse que la proporción de trabajadores con un contrato temporal o de duración determinada en la UE fue del 11% para los hombres y el 13% para las mujeres en 1997. Puesto que el acuerdo no se aplica a los trabajadores puestos a disposición de una empresa usuaria por una agencia de trabajo temporal, la proporción de personas que trabajan con un contrato o una relación laboral de duración determinada es inferior al 10% de la mano de obra disponible en la Unión Europea, si bien la proporción ha ido aumentando constantemente[21]. El acuerdo supone un marco equilibrado y flexible para regular la creciente tendencia a la utilización de contratos de duración determinada y, a la vez, previene el abuso de dichos contratos.

También debe señalarse que, en el segundo apartado del preámbulo del acuerdo, los interlocutores sociales reconocen que los contratos de trabajo de duración determinada responden, en algunas circunstancias, tanto a las necesidades de los empresarios como a las de los trabajadores.

5. Señálese si la propuesta contiene medidas especialmente diseñadas para las pequeñas y medianas empresas (obligaciones menores o diferentes, etc.)

Durante la redacción del acuerdo, se prestó especial atención a la situación específica de las PYME, por lo que estas son citadas expresamente en los siguientes términos:

---

21 Informe sobre el empleo en Europa en 1998.

– Considerando general nº 11 del acuerdo: "Considerando que el presente acuerdo tiene en cuenta la necesidad de mejorar las exigencias de la política social, favorecer la competitividad de la economía de la Comunidad y evitar la imposición de limitaciones administrativas, financieras y jurídicas que pudieran obstaculizar la creación y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas."

Es evidente que el acuerdo no prevé explícitamente ninguna excepción al principio básico de no discriminación en favor de las PYME. No obstante, la cláusula 5, que establece las medidas que deben adoptarse para evitar la utilización de sucesivos contratos de duración determinada, dispone que tales medidas deberán introducirse "de forma que se tengan en cuenta las necesidades de sectores y/o categorías de trabajadores específicos". Asimismo, en el apartado 1 de la cláusula 5 se establece la introducción de "una o varias" de las medidas. Naturalmente, esta flexibilidad en lo que se refiere a la aplicación de las medidas para evitar abusos podría utilizarse de forma que se tengan en cuenta las necesidades especiales de los empresarios y trabajadores de las pequeñas y medianas empresas. Esta posibilidad se subraya en el considendo general nº10 del acuerdo, de la siguiente manera: "Considerando que el presente acuerdo remite a los Estados miembros y los interlocutores sociales para la aplicación de sus principios generales, requisitos y disposiciones mínimas, a fin de tener en cuenta la situación en cada Estado miembro y las circunstancias de algunos sectores y ocupaciones, incluidas las actividades de carácter estacional".

Asimismo, las cláusulas 2.1, 2.2, 3.2, 4.2, 5.2 y 7.2 remiten a la legislación nacional, a los convenios colectivos o a la práctica habitual y a los interlocutores sociales en lo referente a las disposiciones para su aplicación. Aunque no mencionan expresamente a las pequeñas y medianas empresas, dichas cláusulas permiten la adopción de disposiciones nacionales, si fuera necesario para tener en cuenta necesidades particulares.

Estas disposiciones demuestran la voluntad de los interlocutores sociales de dejar un margen de maniobra en la aplicación de los derechos y obligaciones previstos en el acuerdo, para tener en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores y de las empresas de determinados sectores y categorías de trabajadores y de empresas, incluidas las PYME (véanse también las consideraciones generales 5, 8 y 12).

Consultas

6. Cítense los organismos que han sido consultados sobre la propuesta y expóngase la opinión que han dado sobre ella

Todas las organizaciones representativas[22] pudieron exponer su opinión en la primera consulta. También fueron invitadas por la Comisión a una reunión de consulta sobre el acuerdo marco. Por lo que se refiere a su posición, véanse los apartados 22 a 25 de la exposición de motivos.

[22] Conforme a la Comunicación relativa a la aplicación del Acuerdo sobre la política social: COM(93) 600, 14.12.1993.