



TEXTOS APROBADOS

Edición provisional

P8_TA-PROV(2017)0290

Condiciones laborales y empleo precario

Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221(INI))

El Parlamento Europeo,

- Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en particular sus artículos 151 y 153,
- Visto el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea (TUE),
- Vista la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular su título IV (Solidaridad),
- Vista la Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo¹,
- Vista la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y el Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación²,
- Vista la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal³ (Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal),
- Vista la revisión selectiva de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios⁴ (Directiva sobre desplazamiento de trabajadores) y de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios⁵ (Directiva sobre garantía del cumplimiento),
- Visto el Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de

¹ DO L 216 de 20.8.1994, p. 12.

² DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

³ DO L 327 de 5.12.2008, p. 9.

⁴ DO L 18 de 21.1.1997, p. 1.

⁵ DO L 159 de 28.5.2014, p. 11.

- junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I)¹,
- Vista su Resolución, de 19 de octubre de 2010, sobre las trabajadoras en situación precaria²,
 - Vista su Resolución, de 10 de septiembre de 2015, sobre la creación de un mercado de trabajo competitivo en la UE del siglo XXI: adecuación de las competencias y las cualificaciones a la demanda y las perspectivas de empleo como medio para recuperarse de la crisis³,
 - Vista su Resolución, de 25 de febrero de 2016, sobre el Semestre Europeo para la coordinación de las políticas económicas: aspectos sociales y relativos al empleo en el crecimiento anual⁴,
 - Vista su Resolución, de 14 de septiembre de 2016, sobre el dumping social en la Unión Europea⁵,
 - Vista su Resolución, de 15 de septiembre de 2016, sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación⁶,
 - Vista su Resolución, de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos sociales⁷,
 - Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo «La evolución de la naturaleza de las relaciones de trabajo y su impacto en el mantenimiento de un salario digno»⁸,
 - Vista la Plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no declarado,
 - Visto el estudio de 2016 hecho a solicitud de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento, titulado «Precarious employment in Europe: patterns, trends and policy strategies» (Empleo precario en Europa: pautas, tendencias y estrategias políticas)⁹,
 - Vista la Carta europea de calidad de los períodos de prácticas presentada el 14 de diciembre de 2011,
 - Visto el estudio trimestral de la evolución del empleo y de la situación social en Europa (ESDE) para el otoño de 2016,

¹ DO L 177 de 4.7.2008, p. 6.

² DO C 70 E de 8.3.2012, p. 1.

³ Textos Aprobados, P8_TA(2015)0321.

⁴ Textos Aprobados, P8_TA(2016)0059.

⁵ Textos Aprobados, P8_TA(2016)0346.

⁶ Textos Aprobados, P8_TA(2016)0360.

⁷ Textos Aprobados, P8_TA(2017)0010.

⁸ DO C 303 de 19.8.2019, p. 54.

⁹ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)

- Visto el Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2020 de la Comisión Europea,
- Visto el informe de Eurofound (2010) titulado «Flexible forms of work: “very atypical” contractual arrangements» (Formas flexibles de trabajo: dispositivos contractuales “muy atípicos”),
- Visto el informe de Eurofound (2014) titulado «Impact of the crisis on industrial relations and working conditions in Europe» (El impacto de la crisis en las relaciones industriales y las condiciones laborales en Europa)¹,
- Visto el informe de Eurofound (2015) titulado «New forms of employment» (Nuevas formas de empleo)²,
- Visto el informe de Eurofound (2016) titulado «Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union» (Explorando la contratación laboral fraudulenta en la Unión Europea)³,
- Vista la encuesta europea sobre condiciones de trabajo de Eurofound y el informe general sobre su sexta encuesta europea sobre condiciones de trabajo⁴,
- Visto el diccionario de relaciones laborales europeas de Eurofound⁵,
- Vistas las normas fundamentales del trabajo establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como sus convenios y recomendaciones sobre las condiciones laborales,
- Vistas la Recomendación R198 de la OIT de 2006 sobre la relación de trabajo (Recomendación sobre la relación de trabajo)⁶ y sus disposiciones sobre la determinación de la existencia de una relación de trabajo,
- Visto el informe de la OIT de 2011 titulado «Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario»⁷,
- Visto el informe de la OIT de 2016 titulado «El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas»⁸,
- Visto el informe de la OIT de 2016 titulado «Construir un pilar social para fomentar la

¹ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1398en.pdf

² https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

³ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1639en.pdf

⁴ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

⁵ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary>

⁶ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312535,es:NO

⁷ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164288.pdf

⁸ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534522.pdf

convergencia europea»¹,

- Vista la Recomendación general n.º 28 de las Naciones Unidas relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 2010,
 - Visto el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), de 2011,
 - Vista la Estrategia sobre igualdad de género 2014-2017 del Consejo de Europa,
 - Visto el artículo 52 de su Reglamento,
 - Vistos el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y las opiniones de la Comisión de Agricultura y Desarrollo Rural y de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (A8-0224/2017),
- A. Considerando que vienen surgiendo formas atípicas de empleo; que el número de trabajadores con contrato temporal y a tiempo parcial ha aumentado en la Unión en los últimos 15 años; que se requieren políticas eficaces para abarcar las diferentes formas de empleo y proteger adecuadamente a los trabajadores;
- B. Considerando que en los últimos 10 años las formas típicas de empleo han descendido del 62 % al 59 %²; que, de continuar esta tendencia, bien puede suceder que los contratos típicos se apliquen únicamente a una minoría de trabajadores;
- C. Considerando que los contratos indefinidos a tiempo completo siguen representando la mayoría de los contratos de trabajo en la Unión y que algunos sectores también registran formas atípicas de empleo junto al empleo típico; que el empleo atípico también puede tener efectos negativos en el equilibrio entre vida privada y vida laboral, debido a los horarios de trabajos atípicos y la falta de regularidad de salarios y cotizaciones a los regímenes de pensiones;
- D. Considerando que las nuevas formas de empleo que están surgiendo, sobre todo en el marco de la digitalización y las nuevas tecnologías, están desdibujando los límites entre el empleo por cuenta ajena y el empleo autónomo³, lo que puede ocasionar a una degradación de la calidad del empleo;
- E. Considerando que algunas de las nuevas formas de empleo son diferentes del empleo tradicional típico en varios aspectos; que algunas transforman la relación entre el empleador y el empleado, otras cambian las pautas de trabajo y de organización del trabajo, y otras hacen ambas cosas; que esto puede dar lugar a un incremento del trabajo

¹ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488959.pdf.

² que los contratos indefinidos a tiempo completo representan un 59 % del empleo total en la Unión, el empleo autónomo con empleados un 4 %, el trabajo independiente un 11 %, el trabajo a través de empresas de trabajo temporal un 1 %, el trabajo de duración determinada un 7 %, los períodos de prácticas y de formación un 2 %, el trabajo marginal a tiempo parcial (menos de 20 horas a la semana) un 9 % y el trabajo permanente a tiempo parcial un 7 %;

³ Informe de la OIT de 2016 titulado «Construir un pilar social para fomentar la convergencia europea».

autónomo ficticio, a un deterioro de las condiciones de trabajo y a una reducción de la protección de la seguridad social, aunque también puede presentar ventajas; que la aplicación de la legislación vigente reviste, por tanto, una importancia capital;

- F. Considerando que el aumento de las tasas de empleo en la Unión desde la crisis económica es una buena noticia, pero que puede atribuirse en parte a un incremento del número de contratos atípicos, que, en determinados casos, generan un mayor riesgo de precariedad que las formas típicas de empleo; que debe ponerse mayor énfasis en la calidad del empleo creado;
- G. Considerando que el empleo a tiempo parcial no ha disminuido en ningún momento desde que empezó la crisis y que el empleo a tiempo completo sigue estando por debajo de su nivel, anterior a la crisis, de 2008; que la tasa de empleo, a pesar de crecer en los últimos años, sigue estando por debajo del objetivo de Europa 2020 del 75 % y muestra grandes disparidades entre los Estados miembros;
- H. Considerando importante que se haga una distinción entre las nuevas formas de empleo que están surgiendo y la existencia de empleo precario;
- I. Considerando que la Unión Europea y los Estados miembros comparten la competencia en materia de política social; que la Unión únicamente puede complementar y apoyar a los Estados miembros en este ámbito;
- J. Considerando que la Unión solo puede adoptar requisitos mínimos aplicables a las condiciones laborales, sin armonizar las leyes y reglamentos de los Estados miembros;
- K. Considerando que ya se ha creado una plataforma europea para luchar contra el trabajo no declarado, que hace posible una cooperación transfronteriza más estrecha y actuaciones conjuntas entre las autoridades competentes de los Estados miembros y otras partes interesadas para combatir el trabajo no declarado de forma eficaz y eficiente;
- L. Considerando que el trabajo precario da lugar a una segmentación del mercado y exacerba las desigualdades en los salarios;
- M. Considerando que hasta el momento no existe una definición común de empleo precario; que la elaboración de esta definición requiere una estrecha colaboración con los interlocutores sociales; que el tipo de contratos no puede presagiar por sí solo el riesgo de precariedad en el empleo sino que, por el contrario, este riesgo depende de una gran variedad de factores;
- N. Considerando que por empleo típico cabe entender el empleo a tiempo completo y el empleo a tiempo parcial regular y voluntario con arreglo a contratos por tiempo indefinido; que cada Estado miembro tiene sus propias leyes y prácticas por las que se establecen las condiciones de trabajo aplicables a los diferentes tipos de contratos de empleo y periodos de prácticas; que no existe una definición universalmente aceptada de «empleo típico»;
- O. Considerando que los problemas más recientes en materia de representación, debidos a la debilidad de las organizaciones de interlocutores sociales en determinados sectores o a determinadas reformas en varios países europeos que limitan las funciones de los interlocutores sociales, afectan a todas las relaciones de trabajo;

- P. Considerando que algunos sectores, como la agricultura, la construcción y el arte, se ven afectados de forma desproporcionada por el empleo precario; que el empleo precario también se ha extendido a otros sectores en los últimos años, como la aviación y la industria hotelera¹;
- Q. Considerando que, según estudios recientes, los ingresos, las perspectivas y la cualidad intrínseca del empleo son menores para quienes realizan trabajo manual de cualificación media o trabajo de baja cualificación; que entre estos trabajadores se registra una mayor exposición a los riesgos medioambientales o de posición, con menores niveles de salud mental y bienestar físico²;
- R. Considerando que las mujeres representan el 46 % de la mano de obra de la Unión, y que son especialmente vulnerables a la inseguridad laboral debida a la discriminación, también en el ámbito de los salarios, y que en la Unión el salario de las mujeres es aproximadamente un 16 % inferior al de los hombres; que las mujeres trabajan con más frecuencia a tiempo parcial, con contratos temporales o con baja remuneración, y, por tanto, corren mayor riesgo de precariedad; que estas condiciones laborales crean pérdidas de por vida en términos de ingresos y protección, ya sean salarios, pensiones o prestaciones de la seguridad social; que es más probable que los hombres trabajen a tiempo completo con contratos indefinidos que las mujeres; que las mujeres se ven particularmente afectadas por el trabajo no voluntario a tiempo parcial, el empleo autónomo ficticio y el trabajo no declarado³;
- S. Considerando que la tasa de empleo en la Unión es mayor entre los hombres que entre las mujeres; que las principales razones por las que las mujeres abandonan el mercado laboral son la necesidad de atender a los hijos o a personas de edad avanzada, su propia enfermedad o incapacidad y otras responsabilidades personales o familiares; que las mujeres son víctimas con frecuencia de discriminación u obstáculos debido a su maternidad existente o potencial; que las mujeres solteras con hijos a cargo corren un riesgo especialmente elevado de precariedad;
- T. Considerando que la igualdad entre hombres y mujeres es un derecho fundamental que presupone la garantía de una igualdad de oportunidades y de trato en todos los aspectos de la vida, y que las políticas encaminadas a garantizar dicha igualdad contribuyen a impulsar el crecimiento económico inteligente y sostenible;
- U. Considerando que a muchos trabajadores en situación laboral precaria o de desempleo no se les reconoce el derecho al permiso parental;
- V. Considerando que los trabajadores jóvenes corren un mayor riesgo de encontrarse en una posición de empleo precario; que las posibilidades de encontrarse en una posición de desventaja múltiple se duplican para trabajadores de menos de 25 años en

¹ Estudio de 2016 titulado «Precarious employment in Europe: patterns, trends and policy strategies» (Empleo precario en Europa: pautas, tendencias y estrategias políticas), http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU%282016%29587285_EN.pdf

² Eurofound (2014), «Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages» (Perfiles profesionales en las condiciones laborales: Identificación de los grupos con múltiples desventajas).

³ Estudio de 2016 titulado «Empleo precario en Europa: Patrones, tendencias y estrategias políticas»

comparación con los trabajadores que han cumplido los 50 años¹;

I. Hacia un trabajo digno – abordar las condiciones de trabajo y el empleo precario

1. Pide a los Estados miembros que tengan en cuenta los siguientes indicadores de la OIT para determinar la existencia de una relación laboral:
 - el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona;
 - implica la integración del trabajador en la organización de la empresa;
 - es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona;
 - debe ser ejecutado personalmente por el trabajador;
 - se lleva a cabo dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo;
 - es de cierta duración y tiene cierta continuidad;
 - requiere la disponibilidad del trabajador o implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo;
 - se paga una remuneración periódica al trabajador que constituye su única o principal fuente de ingresos, y también pueden estar previstos pagos en especie tales como alimentación, vivienda o transporte;
 - se reconocen al trabajador derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales;
2. Pone de relieve la definición de Eurofound de trabajo atípico, que se refiere a las relaciones de trabajo no conformes con el modelo estándar o típico de empleo a tiempo completo, regular y de duración indeterminada con un único empleador a lo largo de un periodo largo de tiempo²; destaca que los términos «atípico» y «precario» no pueden usarse como sinónimos;
3. Entiende por trabajo precario las formas de empleo no cumplen las normas y leyes nacionales, internacionales y de la Unión o que no ofrecen recursos suficientes para una vida digna o una protección social adecuada;
4. Señala que algunas formas de empleo atípico entrañan mayores riesgos de precariedad o inseguridad, por ejemplo, el trabajo no voluntario a tiempo parcial o con contrato de duración determinada, los contratos de cero horas y los períodos de prácticas no retribuidos;
5. Cree firmemente que la flexibilidad en el mercado laboral no consiste en reducir los derechos de los trabajadores a cambio de productividad y competitividad, sino en

¹ Eurofound (2014), «Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages» (Perfiles profesionales en las condiciones laborales: Identificación de los grupos con múltiples desventajas).

² Véase: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

equilibrar satisfactoriamente la protección de los trabajadores con la posibilidad de que trabajadores y empleadores acuerden formas de trabajo que se adecuen a las necesidades de ambos;

6. Señala que el riesgo de precariedad depende del tipo de contrato, pero también de los siguientes indicadores:
 - escasa o nula seguridad laboral debido al carácter temporal del trabajo, como es el caso de contratos de trabajo a tiempo parcial no voluntarios y a menudo marginales, y, en algunos Estados miembros, horarios imprecisos y funciones que varían debido al trabajo «a la carta»;
 - protección rudimentaria frente al despido y protección social insuficiente en caso de despido;
 - remuneración insuficiente para llevar una vida digna;
 - derechos y prestaciones de protección social nulos o limitados;
 - protección nula o limitada contra cualquier forma de discriminación;
 - perspectivas nulas o limitadas de progreso en el mercado laboral o en materia de desarrollo y formación;
 - bajo nivel de derechos colectivos y derecho limitado a la representación colectiva;
 - un entorno laboral que no respeta las normas mínimas de salud y seguridad¹;
7. Recuerda la definición de trabajo decente de la OIT, según la cual «significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres»²; alienta a la OIT a que añada el requisito de un salario digno a esa definición; alienta a la Comisión y a los Estados miembros a que respalden esta definición cuando revisen o desarrollen la legislación laboral;
8. Recuerda los factores de éxito de las buenas prácticas contra el trabajo precario, que son: una sólida base jurídica; la implicación de los interlocutores sociales y los comités de empresa en el lugar de trabajo; la cooperación con las partes interesadas pertinentes; el equilibrio entre flexibilidad y seguridad; la orientación sectorial; una baja carga administrativa para los empleadores; la garantía del cumplimiento por las inspecciones de trabajo, y las campañas de sensibilización;
9. Observa que el Programa de Trabajo Decente de la OIT se dirige específicamente a garantizar la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social, así como la igualdad de género; destaca que el trabajo digno debe cubrir

¹ Véase la Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de octubre de 2010, sobre las trabajadoras en situación precaria.

² Informe de la OIT de 2016 titulado «El empleo atípico en el mundo».

concretamente:

- un salario mínimo vital, que también garantice el derecho a la libertad de asociación;
 - convenios colectivos, con arreglo a las prácticas de los Estados miembros;
 - la participación de los trabajadores en los asuntos de la empresa, con arreglo a las prácticas de los Estados miembros;
 - el respeto de la negociación colectiva;
 - la igualdad de trato de los trabajadores en el mismo lugar de trabajo;
 - la salud y seguridad en el trabajo;
 - la protección social de los trabajadores y las personas a su cargo;
 - disposiciones sobre tiempo de trabajo y de descanso;
 - la protección contra el despido;
 - el acceso a la formación y el aprendizaje permanente;
 - el apoyo al equilibrio entre vida privada y vida laboral de todos los trabajadores; subraya que para garantizar estos derechos es esencial mejorar la aplicación de la legislación social y laboral;
10. Observa que hay numerosos factores, como por ejemplo la digitalización y la automatización, que están contribuyendo a que se produzca una transformación de la naturaleza del trabajo, incluido el aumento de las nuevas formas de empleo; señala, a este respecto, que las nuevas formas de trabajo pueden requerir nuevas normas, proporcionadas y que respondan a los cambios, para lograr que todas las formas de empleo estén cubiertas;
 11. Reitera que en el contexto de los trabajos digitales se debe garantizar una cobertura y protección social y sanitaria adecuada a los trabajadores de plataformas digitales y otros intermediarios;
 12. Señala que la digitalización no debe percibirse únicamente como un elemento destructor de empleos, e insiste, por el contrario, en las oportunidades de evolución y aumento de competencias individuales que esta representa;
 13. Subraya que, según las estimaciones, en 2020 habrá 756 000 puestos de trabajo no cubiertos en el sector de las TIC, lo que demuestra la necesidad de mejorar las capacidades digitales de los trabajadores europeos;
 14. Destaca que la crisis económica ha propiciado movimientos migratorios dentro de la Unión que han puesto de manifiesto las barreras existentes a la libre circulación de personas entre los Estados miembros y las discriminaciones por nacionalidad, exponiendo a una situación de inseguridad laboral a ciudadanos de la Unión;
 15. Destaca que las condiciones laborales precarias, incluidos el trabajo no declarado y el

empleo autónomo ficticio, tienen repercusiones a largo plazo en la salud mental y el bienestar físico de los trabajadores, y les pueden exponer a un mayor riesgo de pobreza, exclusión social y deterioro de sus derechos fundamentales;

16. Recalca que los trabajadores con contratos de muy corta duración son los más expuestos a condiciones adversas en los aspectos físicos de su trabajo; subraya que la combinación de la inseguridad laboral y la falta de control sobre los horarios suele acarrear riesgos profesionales relacionados con el estrés;
17. Pone de relieve que en determinados sectores de la economía se han extendido de forma abusiva las relaciones laborales flexibles o atípicas;
18. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que promuevan políticas que empoderen a los trabajadores, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices, mediante el refuerzo del diálogo social y el fomento de la negociación colectiva, garantizando que todos los trabajadores, con independencia de su condición, puedan acceder al derecho de asociación y de negociación colectiva, y ejercerlo, con libertad y sin sanciones directas o indirectas por parte del empleador;
19. Destaca la importancia de los interlocutores sociales a la hora de proteger los derechos de los trabajadores, definir condiciones dignas de trabajo, fijar salarios e ingresos dignos con arreglo a las legislaciones y las prácticas de los Estados miembros, y asesorar y orientar a empleadores y trabajadores;
20. Pide a los Estados miembros que, colaborando estrechamente con los interlocutores sociales, apoyen las trayectorias profesionales con el fin de facilitar la adaptación a las diferentes situaciones que un individuo puede verse obligado a afrontar durante su existencia, a través, en particular, de la formación profesional permanente, prestaciones por desempleo adecuadas, la transferibilidad de los derechos sociales y políticas activas del mercado laboral que sean eficaces;
21. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que promuevan y garanticen la protección efectiva y la igualdad de remuneración de hombres y mujeres entre los trabajadores que ejercen sus funciones en el marco de una relación laboral, mediante una respuesta global de las políticas destinada a reducir el trabajo precario y garantizar las trayectorias profesionales y una cobertura adecuada de seguridad social;
22. Destaca la importancia de las inspecciones de trabajo de los Estados miembros, y resalta que deben concentrarse en el objetivo de supervisar las condiciones laborales, incluida la salud y seguridad en el trabajo, garantizar su cumplimiento y mejorarlas, y de combatir el trabajo ilegal o no declarado, y que no deben ser usadas de forma abusiva como mecanismos de control de la inmigración; pone de relieve el riesgo de discriminación de los trabajadores más vulnerables, y condena firmemente la práctica de algunas empresas de emplear a migrantes sin asegurarles plenamente sus derechos y prestaciones y sin informarles al respecto; pide a los Estados miembros, por consiguiente, que doten a las inspecciones de trabajo de recursos adecuados para garantizar un control eficaz;

II. Propuestas

23. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que actúen contra el empleo precario, incluido el trabajo no declarado y el trabajo autónomo ficticio, a fin de garantizar que

todos los tipos de contratos de trabajo ofrezcan condiciones de trabajo dignas con una cobertura adecuada de seguridad social, en consonancia con el Programa de Trabajo Decente de la OIT, el artículo 9 del TFUE, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión y la Carta Social Europea;

24. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que luchen contra todas las prácticas que puedan abocar a un aumento del empleo precario, contribuyendo de este modo al objetivo de Europa 2020 de reducir la pobreza;
25. Pide a los Estados miembros que aumenten la calidad del empleo en los trabajos atípicos aportando, como mínimo, un conjunto de normas mínimas en lo que respecta a la protección social, los niveles mínimos de salario y el acceso a la formación y el desarrollo; destaca que esto debe ocurrir a la vez que se mantienen las oportunidades de entrada en el mercado laboral;
26. Pide a los Estados miembros que garanticen que los sistemas de seguridad social nacionales cumplen su propósito en el caso de las nuevas formas de empleo;
27. Pide a la Comisión que evalúelas nuevas formas de empleo derivadas de la digitalización; pide, en especial, una evaluación de la situación jurídica de los intermediarios del mercado laboral y las plataformas en línea, y de su responsabilidad; pide a la Comisión que revise la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral ¹ (Directiva sobre la información por escrito) para tener en cuenta las nuevas formas de empleo;
28. Destaca el potencial que presenta la economía colaborativa, especialmente en términos de nuevos empleos; pide a la Comisión Europea y a los Estados miembros que evalúen posibles nuevas normas de empleo creadas por la economía colaborativa; recalca con firmeza la necesidad de una mayor protección de los trabajadores en este sector, reforzando la transparencia en relación con su situación jurídica, la información que se les facilita y la no discriminación;
29. Pide a la Comisión que prosiga con su revisión focalizada de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores y que revise la Directiva sobre las agencias de trabajo para garantizar los derechos sociales fundamentales a todos los trabajadores, incluida la igualdad salarial para el mismo trabajo en el mismo lugar;
30. Destaca la necesidad de una inversión pública y privada que fomente, en particular en los sectores de la economía que ofrezcan un mayor efecto multiplicador, con el fin de promover la convergencia social por lo alto, la cohesión en la Unión y la creación de puestos de trabajo dignos; destaca, en este contexto, la necesidad de apoyar a las pymes y a las empresas emergentes;
31. Destaca la necesidad de combatir el trabajo no declarado, dado que reduce los ingresos fiscales y de la seguridad social y genera condiciones laborales deficientes y precarias y competencia desleal entre los trabajadores; celebra la creación de la Plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de prevención y desincentivación del trabajo no declarado;

¹ DO L 288 de 18.10.1991, p. 32.

32. Señala que, habida cuenta del elevado número de trabajadores, especialmente jóvenes, que están abandonando sus países de origen por otros Estados miembros en busca de oportunidades de empleo, urge desarrollar medidas adecuadas para garantizar que ningún trabajador pierda la protección de sus derechos sociales y laborales; pide, en este sentido, a la Comisión y a los Estados miembros que sigan mejorando la movilidad laboral de la Unión, garantizando al mismo tiempo el respeto del principio de igualdad de trato, salvaguardando los salarios y las normas sociales y garantizando la plena portabilidad de los derechos sociales; pide a los Estados miembros que establezcan políticas sociales y de empleo que garanticen la igualdad de derechos y la igualdad de retribución en el mismo lugar de trabajo;
33. Observa con preocupación el debilitamiento de la negociación colectiva y de la cobertura de los convenios colectivos; pide a la Comisión y a los Estados miembros que promuevan políticas estratégicas de cobertura universal de los trabajadores en el marco de los convenios colectivos, al tiempo que salvaguardan y refuerzan la función de los sindicatos y las organizaciones empresariales;
34. Reconoce la importante función desempeñada por los interlocutores sociales en relación con las Directivas de la Unión sobre el trabajo a tiempo parcial, los contratos de duración determinada y el trabajo a través de empresas de trabajo temporal, y alienta a la Comisión a que, colaborando con los interlocutores sociales, regule las nuevas formas de empleo cuando proceda; pide a Eurofound que estudie la forma en que los interlocutores sociales desarrollan estrategias para garantizar la calidad del empleo y luchar contra el empleo precario;
35. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que, dentro de sus competencias respectivas, garanticen que los trabajadores autónomos, que son considerados empresas unipersonales desde el punto de vista jurídico, tengan derecho a la negociación colectiva y a la libertad de asociación;
36. Recuerda que, de acuerdo con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo ¹ (Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo), todos los trabajadores tienen derecho a la limitación de las horas de trabajo máximas, a períodos de descanso diarios y semanales y a un período anual de vacaciones pagadas; destaca la necesidad de garantizar que esos derechos se apliquen a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores «a la carta», los trabajadores en empleos marginales a tiempo parcial y los trabajadores en régimen de externalización abierta; recuerda que la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo constituye una medida de salud y seguridad; pide la aplicación de las resoluciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que confirman que el tiempo de guardia en el lugar de trabajo es tiempo laboral y debe ir seguido de descanso compensatorio;
37. Recuerda que el empleo marginal a tiempo parcial se caracteriza por niveles inferiores de seguridad laboral, menos oportunidades profesionales, menos inversiones en formación por parte de los empleadores, y una mayor proporción de salarios bajos; pide a los Estados miembros y a la Comisión que fomenten medidas que apoyen la ampliación de jornada para aquellos que quieren trabajar más;
38. Recuerda que, de acuerdo con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión

¹ DO L 299 de 18.11.2003, p. 9.

Europea, todos tienen derecho a acceder a la formación profesional y el aprendizaje permanente; pide a los Estados miembros que garanticen que la formación profesional y continua esté también disponible para los trabajadores en relaciones laborales atípicas; recuerda que las medidas de mejora de las cualificaciones son particularmente importantes en una economía digital de rápida evolución; recuerda que la escasez y la inadecuación de las capacidades profesionales contribuyen a unos niveles de desempleo elevados; acoge con satisfacción las iniciativas recientes para abordar la escasez de capacidades profesionales;

39. Pide una Garantía de Capacidades que constituya un nuevo derecho para todos en virtud del cual, en cada etapa de la vida, se puedan adquirir capacidades fundamentales para el siglo XXI, entre las que se incluyen la alfabetización, el cálculo, la alfabetización digital y mediática, el pensamiento crítico, las destrezas sociales y las capacidades pertinentes que requiere la economía ecológica y circular, teniendo presentes las industrias emergentes y los principales sectores de crecimiento y garantizando el pleno acceso a las personas que se encuentran en una situación desfavorecida, incluidas las personas con discapacidad, los solicitantes de asilo, los desempleados de larga duración y otros grupos infrarrepresentados; destaca que los sistemas educativos deben ser incluyentes, ofrecer enseñanza de buena calidad a toda la población, capacitar a las personas para ser ciudadanos europeos activos, prepararles para que puedan aprender y adaptarse a lo largo de sus vidas, y responder a las necesidades de la sociedad y del mercado laboral;
40. Resalta que las políticas de los Estados miembros se deberían formular y aplicar de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, consultando y colaborando estrechamente con las organizaciones de empleadores y trabajadores;
41. Recuerda que el trabajo precario no solo perjudica a la persona que lo sufre, sino que también entraña costes considerables para la sociedad en términos de pérdidas fiscales, mayor gasto público a largo plazo y apoyo a aquellos que sufren los efectos a largo plazo de la pérdida de ingresos y de condiciones laborales difíciles; pide a la Comisión y a los Estados miembros que fomenten el uso de contratos por tiempo indefinido y el intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros para luchar contra el empleo precario;
42. Recuerda que los trabajadores de la economía informal sufren un mayor nivel de precariedad; pide a la Comisión y a los Estados miembros que adopten políticas adaptadas a este grupo de trabajadores con el fin de protegerles, abordando sus problemas independientemente de su estatuto de residencia;
43. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que luchen contra el trabajo no declarado, el empleo autónomo ficticio y todas las formas de empleo ilegal que menoscaben los derechos de los trabajadores y los sistemas de seguridad social; reitera su opinión de que la prevención de los contratos de cero horas debería tomarse en consideración en todas las futuras políticas de empleo;
44. Subraya que el empleo precario afecta principalmente a los trabajadores más vulnerables que corren riesgo de discriminación, pobreza y exclusión; recuerda, en particular, que tener una discapacidad, tener un origen étnico, una religión o creencias diferentes, o ser mujer aumenta el riesgo de sufrir condiciones laborales precarias; condena todas las formas de precariedad con independencia de la situación contractual;
45. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que velen por la protección efectiva de los

trabajadores vulnerables; insta a la Comisión y a los Estados miembros a que adopten medidas eficaces para combatir la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral, prestando especial atención a la conciliación de la vida privada y la vida laboral, y a la eliminación de la brecha salarial; pide a la Comisión a que proceda a evaluar si la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, es adecuada para las nuevas formas de empleo;

46. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que evalúen toda la legislación centrándose en los aspectos del trabajo precario con impacto de género; considera necesario dirigir medidas legislativas y no legislativas específicamente a las necesidades de las mujeres en situación de trabajo precario, dado que, de lo contrario, un grupo que ya está sobrerrepresentado continuará viéndose afectado en exceso;
47. Considera que las mayores exigencias de flexibilidad en el mercado laboral no deben provocar en ningún caso que las mujeres sigan sobrerrepresentadas en el empleo atípico y entre quienes sufren condiciones laborales inseguras;
48. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que supervisen y combatan el fenómeno del acoso psicológico en el lugar de trabajo, incluido el acoso a las empleadas embarazadas o las desventajas que puedan sufrir tras el regreso de una baja por maternidad; insta a los Estados miembros a que cumplan y hagan cumplir la legislación relativa a los derechos de maternidad, de modo que las mujeres no resulten perjudicadas en materia de pensiones por el hecho de haber sido madres durante su vida laboral; destaca que el permiso de maternidad debe ir acompañado de medidas eficaces de protección de los derechos de las embarazadas, de las madres con hijos recién nacidos o lactantes y de las madres solteras, que reflejen las recomendaciones de la OIT y la Organización Mundial de la Salud;
49. Reitera su petición de que las personas que se encuentren en cualquier tipo de relación laboral y los trabajadores autónomos deben poder acumular derechos que les proporcionen seguridad en los ingresos en circunstancias como el desempleo, la enfermedad, la edad avanzada, las pausas en la vida laboral para el cuidado de hijos u otras persona o para la formación;
50. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen condiciones de trabajo dignas para todas las primeras oportunidades de experiencia laboral de los jóvenes, como períodos de prácticas, de aprendizaje, o cualquier oportunidad en el marco de la Garantía Juvenil; anima a los Estados miembros a que adopten y apliquen marcos de calidad para los períodos de prácticas, de formación y de aprendizaje que garanticen los derechos de los trabajadores y el enfoque educativo de las oportunidades de experiencia laboral ofrecidas a los jóvenes;
51. Pide a la Comisión, en particular, y a los Estados miembros que tomen medidas para luchar contra la precariedad en el empleo de los jóvenes; subraya la importancia, a este respecto, de que la Comisión aplique la Garantía Juvenil;
52. Recomienda a los Estados miembros que garanticen que todos los jóvenes, con independencia de su grupo de edad, tengan acceso a una enseñanza pública gratuita y de calidad, especialmente en los niveles educativos y de formación superiores, ya que se ha demostrado que un mayor nivel de instrucción contribuye a reducir las desigualdades laborales entre hombres y mujeres;

53. Destaca, en este contexto, que el uso por parte de la Comisión y de los Estados miembros del concepto de la OIT de «trabajador» en lugar del concepto de «empleado», definido en términos más estrictos, podría contribuir a una mejor aplicación y comprensión de los principios y derechos fundamentales en el ámbito laboral;
54. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que fomenten el emprendimiento y el cooperativismo entre los trabajadores en el sector de las empresas multiservicio así como en el sector emergente de la economía colaborativa y las plataformas digitales, con el fin de reducir los riesgos planteados por los nuevos modelos de negocios en relación con los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores;
55. Señala que en la agricultura, los contratos a corto plazo están vinculados a la estacionalidad de las actividades agrícolas; pide que se respete este fuerte condicionamiento natural manteniendo la posibilidad de que los agricultores contraten en función del ritmo estacional y ahorrándoles cargas burocráticas suplementarias relacionadas con la contratación y la gestión de la mano de obra;
56. Pide a la Comisión que fomente la protección de los derechos de los trabajadores temporeros y que realice una labor de sensibilización al respecto, y a los Estados miembros que regulen la situación social y jurídica de los trabajadores temporeros, que salvaguarden sus condiciones de higiene, salud y seguridad en el trabajo y que les garanticen la cobertura de seguridad social, respetando al mismo tiempo las disposiciones del artículo 23 de la Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros¹, incluidas las relativas al principio de «a igual trabajo, igual salario e igual protección social»; destaca la necesidad de informar cabalmente a todos los trabajadores temporeros sobre sus derechos laborales y en materia de seguridad social, incluidas los derechos a pensión, teniendo también en cuenta el aspecto transfronterizo del trabajo de temporada;

o

o o

57. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión.

¹ DO L 94 de 28.3.2014, p. 375.