

## **Reforma del Derecho laboral ante los retos del siglo XXI**

### **Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de julio de 2007, sobre la reforma del Derecho laboral ante los retos del siglo XXI (2007/2023(INI))**

*El Parlamento Europeo,*

- Visto el Convenio C87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), el Convenio C98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949) y la Recomendación R198 de la OIT sobre la relación de trabajo (2006),
- Vista 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 ocupación<sup>1</sup>,
- Vista su Resolución, de 6 de septiembre de 2006, sobre un modelo social europeo para el futuro<sup>2</sup>, en la que se reiteran los valores comunes de igualdad, solidaridad, no discriminación y redistribución de la Unión Europea,
- Vistos los artículos 136 a 145 del Tratado CE,
- Vistos los artículos 15, 20 y 27 a 38 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>3</sup>, en particular el derecho a protección en caso de despido injustificado y el derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas,
- Vista la Carta Social Europea,
- Visto el informe del Grupo de Alto Nivel sobre el futuro de la política social en la Unión Europea ampliada, de mayo de 2004,
- Visto el documento de trabajo de los servicios de la Comisión sobre el informe de ejecución técnica de 2006 relativo a la estrategia comunitaria de Lisboa (SEC(2006)1379),
- Vista la Comunicación de la Comisión sobre la Agenda Social (COM(2005)0033),
- Vistos los programas de reforma nacionales, elaborados en el marco de la Estrategia de Lisboa, presentados por los Estados miembros,
- Vista la Comunicación de la Comisión titulada «Una Europa global: Competir en el mundo» (COM(2006)0567),
- Vista la Comunicación de la Comisión relativa a las directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008) (COM(2005)0141),

---

<sup>1</sup> DO L 303 de 2.12.2000, p. 16.

<sup>2</sup> DO C 305 E de 14.12.2006, p. 141.

<sup>3</sup> DO C 364 de 18.12.2000, p. 1.

- Vistas las conclusiones de la Presidencia de marzo de 2000, marzo de 2001, marzo y octubre de 2005 y marzo de 2006,
- Vista la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada<sup>4</sup>,
- Vista su Resolución, de 23 de marzo de 2006, sobre los retos demográficos y la solidaridad entre las generaciones<sup>5</sup>,
- Vista la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios<sup>6</sup>,
- Vista su Resolución, de 26 de octubre de 2006, sobre la aplicación de la Directiva 96/71/CE relativa al desplazamiento de trabajadores<sup>7</sup>,
- Visto el Convenio de la OIT sobre los trabajadores migrantes (Disposiciones suplementarias), de 1975,
- Visto el Convenio de la OIT sobre las agencias privadas de empleo, de 1997,
- Vista la Agenda de la OIT sobre el trabajo digno,
- Vista la Comunicación de la Comisión titulada «Promover un trabajo digno para todos: Contribución de la Unión a la aplicación de la agenda del trabajo digno en el mundo» (COM(2006)0249),
- Vista la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos<sup>8</sup>,
- Vista la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo<sup>9</sup>,
- Vista la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)<sup>10</sup>,
- Vista la Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo<sup>11</sup>,

---

<sup>4</sup> DO L 175 de 10.7.1999, p. 43.

<sup>5</sup> DO C 292 E de 1.12.2006, p. 131.

<sup>6</sup> DO L 18 de 21.1.1997, p. 1.

<sup>7</sup> Textos Aprobados, P6\_TA(2006)0463.

<sup>8</sup> DO L 45 de 19.2.1975, p. 19.

<sup>9</sup> DO L 39 de 14.2.1976, p. 40.

<sup>10</sup> DO L 348 de 28.11.1992, p. 1.

<sup>11</sup> DO L 216 de 20.8.1994, p. 12.

- Vista la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria<sup>12</sup>,
  - Vista la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo<sup>13</sup>,
  - Vista la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES – Anexo: Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial<sup>14</sup>,
  - Visto el artículo 45 de su Reglamento,
  - Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, así como las opiniones de la Comisión de Asuntos Económicos y Monetarios, de la Comisión de Mercado Interior y Protección del Consumidor y de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (A6-0247/2007),
- A. Considerando que en la época de la mundialización, marcada por el veloz avance tecnológico, el cambio demográfico y el crecimiento significativo del sector de los servicios, la modernización del Derecho laboral, donde proceda, para tener en cuenta el necesario aumento de la flexibilidad que piden tanto los empresarios como los trabajadores, así como el deseo de una mayor seguridad para los trabajadores, es uno de los elementos que garantizarán la capacidad de adaptación tanto de los empresarios como de los trabajadores, reforzando así los valores del modelo social europeo,
- B. Considerando que el crecimiento económico es una de las condiciones fundamentales para el aumento sostenible del empleo y que las políticas sociales, debidamente diseñadas, no se han de considerar como un factor de coste sino que de hecho pueden también ser un factor positivo en el crecimiento económico de la Unión Europea, en línea con la realización de la Agenda de Lisboa,
- C. Considerando que la Unión Europea es no sólo una zona de libre comercio sino también una comunidad de valores compartidos y que, por ende, el Derecho laboral ha de reflejar dichos valores; considerando que siguen siendo válidos los principios básicos del Derecho laboral que han evolucionado en Europa; considerando que el Derecho laboral ofrece seguridad y protección jurídica a trabajadores y empleadores mediante disposiciones legales o convenios colectivos, o una combinación de ambos, y que regula el equilibrio de poder entre el trabajador y el empleador; considerando que el éxito de cualquier cambio en el Derecho laboral será tanto mayor cuanto que los trabajadores se sientan más seguros y que tal seguridad depende en mayor medida de la facilidad para encontrar un nuevo empleo,
- D. Considerando que la libre circulación de los trabajadores es uno de los principios fundamentales de la UE, según se recoge en el artículo 39 del Tratado CE, y que esa libertad fundamental debería ir acompañada de una aplicación eficiente de las normas que

---

<sup>12</sup> DO L 254 de 30.9.1994, p. 64.

<sup>13</sup> DO L 269 de 5.10.2002, p. 15.

<sup>14</sup> DO L 14 de 20.1.1998, p. 9.

garantizan el principio del mismo salario por el mismo trabajo,

- E. Considerando que las nuevas formas de contratos atípicos y de contratos estándar flexibles (como, por ejemplo, contratos a tiempo parcial, contratos de duración determinada, contratos temporales mediante agencias de trabajo temporal, contratos recurrentes propuestos a trabajadores autónomos y contratos por proyecto), algunos de ellos precarios por naturaleza, son hoy cada vez más corrientes en el mercado laboral europeo,
- F. Considerando que estas formas de relación contractual, si incorporan las necesarias garantías de seguridad para los trabajadores, pueden contribuir a garantizar a las empresas la adaptabilidad necesaria en el nuevo contexto internacional y, al mismo tiempo, a satisfacer exigencias específicas de los trabajadores mediante un equilibrio diferente entre vida personal y familiar y formación profesional,
- G. Teniendo en cuenta que en torno al 60 % del nuevo empleo que se ha creado en la Unión Europea desde el 2000 es empleo a tiempo parcial, y que el 68 % de los trabajadores a tiempo parcial están satisfechos con su cuota de tiempo de trabajo; que, sin embargo, este nivel de satisfacción está estrechamente relacionado con el nivel de protección que el Derecho laboral y la seguridad social ofrecen a los trabajadores a tiempo parcial,
- H. Considerando que el trabajo a tiempo parcial es predominantemente una cuestión de empleo femenino, dado que con frecuencia se trata de una estrategia de transacción por parte de la mujer a causa de la falta de servicios accesibles y asequibles de cuidado de niños y personas dependientes,
- I. Considerando que la legislación comunitaria existente destinada a promover la igualdad de sexo aún no ha logrado sus objetivos y que la desigualdad salarial según el sexo de la persona y la falta de soluciones para conciliar la vida laboral con la familiar y de servicios públicos de cuidado de los niños siguen siendo cuestiones clave para los trabajadores europeos,
- J. Considerando que el trabajo temporal ha aumentado más rápidamente en los Estados miembros en que se han modificado las normativas al objeto de incentivar el trabajo temporal y que el empleo no normalizado puede ser beneficioso si se adapta a las circunstancias de los trabajadores y es voluntario, pero que actualmente con frecuencia no se eligen voluntariamente muchos empleos atípicos y muchos trabajadores están quedando fuera del beneficio de los derechos fundamentales laborales y sociales, por lo que se socava el principio de igualdad de trato,
- K. Considerando que los servicios prestados por las empresas de trabajo temporal se han excluido del ámbito de aplicación de la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior<sup>15</sup>,
- L. Teniendo en cuenta que el 60 % de las personas que comenzaron en 1997 una relación laboral atípica disponían en el año 2003 de un contrato laboral estándar, es decir, que el 40% de los trabajadores atípicos aún no tiene un estatuto laboral pleno después de seis años; considerando que esto afecta en particular a los jóvenes que acceden cada vez más al mercado de trabajo en unas condiciones laborales y sociales mucho más inseguras que las de la media y corren cada vez más el riesgo de permanecer atrapados en los márgenes del

---

<sup>15</sup> DO L 376 de 27.12.2006, p. 36.

mercado laboral,

- M. Considerando que el reciente crecimiento de contratos no estándar ha traído consigo diferencias en las condiciones laborales en términos de salud y seguridad que pueden llevar a unas condiciones laborales más precarias y a unos índices de accidentes más altos,
- N. Considerando que, puesto que las desigualdades generan costes económicos directos e indirectos y que, por el contrario, la igualdad de trato genera ventajas competitivas, la realización de esta igualdad constituye un importante reto estratégico de desarrollo económico y social; considerando, por otra parte, que la Unión Europea no se puede permitir prescindir de la energía y de la capacidad productiva de las mujeres, que constituyen la mitad de la población,
- O. Considerando que las mujeres se enfrentan a una triple dificultad, a saber, aumentar su participación en el mercado de trabajo, tener más hijos y asumir cada vez mayores responsabilidades en el cuidado de sus familias; considerando que es casi siempre la mujer quien debe transigir para ajustar su trabajo a las necesidades de la familia y quien sufre elevados niveles de estrés y ansiedad debido a la combinación de los papeles de trabajadora y cuidadora,
- P. Considerando que es un hecho que cientos de miles de mujeres no tienen otra opción que aceptar unas condiciones de empleo irregulares, debido a que son empleadas domésticas fuera de sus hogares o a que deben ocuparse de los miembros más ancianos de la familia,
- Q. Considerando que los trabajadores con contratos atípicos pueden estar expuestos a menudo a un riesgo más alto que sus colegas en otras formas de empleo, debido a la falta de formación, de conocimiento de los riesgos, y de conocimiento de derechos,
- R. Considerando que todos los trabajadores deben beneficiarse de una seguridad y protección adecuadas en el empleo, con independencia de sus acuerdos contractuales,
- S. Considerando que en muchos Estados miembros, los convenios colectivos contribuyen al funcionamiento flexible del mercado de trabajo y son un elemento clave del Derecho laboral, así como un instrumento regulador esencial; considerando que se han de respetar las condiciones relativas a las relaciones laborales y que las tradiciones en este sentido y los grados de afiliación sindical varían según los Estados miembros; considerando que los Estados miembros deben promover el diálogo social entre los interlocutores sociales a todos los niveles, porque éste puede ser un método más efectivo de contribuir a lograr reformas idóneas del Derecho laboral,
- T. Considerando que las medidas adoptadas a escala comunitaria deben respetar las competencias de los Estados miembros en el ámbito del Derecho laboral y los principios de subsidiariedad y proporcionalidad; que la Comisión debe presentar iniciativas legislativas cuando resulte necesario para apuntalar un sistema de normas sociales mínimas aplicables en toda la Unión sobre la base del acervo comunitario,
- U. Considerando que, ante los retos económicos actuales, la Unión Europea debe hacer todo lo posible para garantizar la estabilidad de los mercados de trabajo de los Estados miembros, hacer frente a los despidos masivos en determinados sectores y garantizar a sus ciudadanos un nivel de salud y seguridad en el empleo más elevado que en el pasado, indispensable para el mantenimiento de las condiciones de vida en armonía con la dignidad humana y los

valores fundamentales europeos,

- V. Considerando que el alto nivel de desempleo en Europa constituye un fracaso que requiere acciones que hagan más fácil para más personas la entrada en el mercado de trabajo, aumentando la movilidad y ayudando a los trabajadores a cambiar de empleo sin sacrificar la seguridad; considerando que debe darse prioridad a crear un clima que fomente la creación de nuevos de empleo de mayor calidad,
1. Acoge con satisfacción un nuevo planteamiento del Derecho laboral que aspire a cubrir a todos los trabajadores, independientemente de su situación contractual;
  2. Manifiesta su satisfacción por los debates sobre la necesidad de mejorar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI, que implican que tanto los empresarios como los trabajadores requieren mayor flexibilidad y que es necesario crear mayor seguridad que la que en la actualidad se puede considerar asociada con las modalidades de empleo atípicas y mejorar la protección de los trabajadores vulnerables, a fin de crear más y mejores empleos y mayor cohesión social, y contribuir con ello a la consecución de los objetivos de la Estrategia de Lisboa; considera que la mejora del Derecho laboral debe ser coherente con los principios de la Carta de los Derechos Fundamentales, con especial referencia al Título IV, y respetar y salvaguardar tanto los valores del modelo social europeo como los derechos sociales establecidos;
  3. Acoge favorablemente la gran variedad de tradiciones sindicales, contratos y modelos empresariales que existen en los mercados de trabajo;
  4. Pide que se establezcan acuerdos contractuales flexibles y seguros en el contexto de la moderna organización del trabajo;
  5. Considera que entre las prioridades para una reforma del Derecho laboral en los Estados miembros se encuentran:
    - a) facilitar la transición entre diversas situaciones de empleo y el desempleo;
    - b) asegurar una protección adecuada a los trabajadores con formas atípicas de empleo;
    - c) clarificar el marco del trabajo dependiente y la zona gris existente entre los trabajadores autónomos y los trabajadores con una relación laboral dependiente;
  - d) combatir el trabajo no declarado;
  6. Subraya la prioridad social y económica de dar empleo a más personas para que la economía europea pueda competir globalmente y cumplir las promesas de seguridad social; subraya que el alto desempleo existente en Europa menoscaba la riqueza y la futura prosperidad, así como la competitividad europea y, lo que es aún más importante, produce segregación social;
  7. Lamenta, sin embargo, que no se consultara a los interlocutores sociales según lo previsto por el artículo 138 del Tratado CE, considerando que el Libro Verde titulado "Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI" (COM(2006)0708) tiene claramente implicaciones importantes en el campo de la política social;
  8. Considera que un Derecho laboral que aspire a estar a la altura de los retos del siglo XXI

debe concentrarse en amplia medida en el afianzamiento del empleo a lo largo de la vida del trabajador más que en la protección de determinados puestos de trabajo y que debe facilitar tanto la integración en el mundo del trabajo y la estabilidad en el empleo como las transiciones del desempleo al empleo y de un trabajo a otro mediante la aplicación de políticas laborales activas, centradas tanto en el desarrollo de capital humano para aumentar las posibilidades de encontrar empleo como en un entorno favorable para la actividad económica y en la mejora de la calidad de los empleos;

9. Considera que las relaciones laborales que caracterizan el empleo y la actividad profesional de los ciudadanos han quedado expuestas a convulsiones profundas durante el último decenio; constata que el contrato de trabajo indefinido y a tiempo completo es la forma común de la relación laboral y, como tal, ha de tomarse como punto de referencia para una aplicación coherente del principio de no discriminación; por consiguiente, cree que el punto de partida de cualquier reforma del Derecho laboral europeo debe reconocer los contratos de trabajo indefinidos como la forma general de empleo donde se prevea una protección social y de la salud adecuada y se garantice el respeto de los derechos fundamentales;
10. Reconoce, en este sentido, la necesidad de que los arreglos sobre la jornada laboral sean suficientemente flexibles para cubrir las necesidades de los patronos y de los trabajadores y para permitir una mejor conciliación del trabajo con la vida familiar, así como para garantizar la competitividad y mejorar la situación del empleo en Europa sin perjudicar la salud de los trabajadores;
11. Discrepa enérgicamente del marco analítico presentado en el mencionado Libro Verde, que reivindica que el contrato laboral indefinido estándar está anticuado, aumenta la segmentación del mercado laboral y la diferencia entre «incluidos» y «excluidos», y debe por lo tanto considerarse como un obstáculo para el crecimiento del empleo y la mejora del dinamismo económico;
12. Subraya que la legislación laboral es solamente eficaz, justa y fuerte si es ejecutada por todos los Estados miembros, aplicada igualmente a todos los actores y controlada regularmente y de manera eficaz; pide que en la iniciativa «Legislar mejor» la Comisión consolide su papel como guardiana del Tratado en cuanto a la aplicación de la legislación social y laboral;
13. Señala que los estudios recientes de la OCDE y otros organismos han mostrado que no hay pruebas para la afirmación según la cual la reducción de la protección contra el despido y el debilitamiento de los contratos laborales estándar facilitan el crecimiento del empleo; señala que el ejemplo de los países escandinavos muestra claramente que un alto nivel de protección contra el despido y de normas laborales es plenamente compatible con un alto crecimiento del empleo;
14. Considera que determinadas formas de contratos no estándares, dependiendo del grado de conformidad con el Derecho laboral y de seguridad social, así como de las posibilidades en materia de formación continua y de formación, pueden contribuir tanto a incrementar la competitividad económica de la Unión Europea como a responder de un modo más diferenciado a las necesidades de los trabajadores, tomando en consideración las diferentes etapas de la vida de las personas y sus perspectivas profesionales; reconoce al mismo tiempo que las formas de trabajo atípicas deben ir acompañadas de medidas de apoyo a los trabajadores que se encuentran en fase de transición entre dos puestos de trabajo o entre una situación laboral y otra; constata asimismo que para que esta transición sea rápida y

sostenible, es necesario privilegiar medidas activas que permitan al trabajador que debe volver al mercado de trabajo disponer de un cierto nivel de ayudas económicas durante el período estrictamente necesario para contar con más posibilidades de empleo a través de la formación y de la mejora de la cualificación;

15. Subraya que el Libro Verde debería centrarse en el propio Derecho laboral;
16. Señala que la Comisión se centra en el Derecho laboral individual e insta a la Comisión a que promueva el Derecho laboral colectivo como uno de los medios para aumentar la flexibilidad y la seguridad de los trabajadores y empresarios;
17. Expresa su firme convencimiento de que toda forma de empleo, atípica o no, debería incluir una serie de derechos independientemente de la situación laboral concreta entre los que debe figurar la igualdad de trato, la protección de la salud y seguridad de los trabajadores y el establecimiento de normas en materia de horarios de trabajo y descanso, la libertad de asociación y representación, y el derecho a la negociación colectiva, a emprender acciones colectivas, y a la formación; recalca que estas normas deberán adoptarse adecuadamente a escala de los Estados miembros, teniendo en cuenta las tradiciones y condiciones sociales y económicas en cada país; subraya que la legislación comunitaria no está en contradicción con la nacional, sino que desarrolla más bien una función complementaria;
18. Toma nota de que un elemento básico del Derecho laboral en numerosos Estados miembros, recogido en los Tratados, es el derecho a las acciones sindicales, y de que la Comisión ha señalado en distintas causas incoadas ante el Tribunal de Justicia que las formas concretas que adoptan determinadas acciones colectivas en los países nórdicos son conformes con el Tratado CE, y solicita a la Comisión que respete los convenios colectivos como forma específica del Derecho laboral, tal y como lo reconoce el Tribunal de Justicia;
19. Pide que todos los trabajadores puedan disfrutar del mismo nivel de protección y que no se excluya a determinados grupos, por defecto, del nivel más amplio de protección, tal y como ocurre en la actualidad con los marinos, los trabajadores en los buques y los trabajadores *off-shore*, así como con los trabajadores del sector del transporte por carretera; solicita que se aplique una legislación eficaz a todas las personas, independientemente del lugar en que trabajen;
20. Considera que unas cargas administrativas excesivas pueden desanimar a los empleadores a contratar a nuevos trabajadores, aun en una coyuntura de crecimiento económico, menoscabando con ello las perspectivas de empleo e impidiendo a los trabajadores acceder al mercado de trabajo; recalca que la creación de nuevos empleos representa un objetivo europeo de prioridad de acuerdo con las decisiones adoptadas por el Consejo en 2000 en Lisboa;
21. Constata el aumento de la economía informal y, en particular, la explotación laboral de los trabajadores indocumentados y considera que la mejor forma de combatir este fenómeno es centrarse en instrumentos y mecanismos que atajen esta explotación —incluida una mayor y mejor aplicación del Derecho laboral y de las normas laborales—, facilitar el empleo legal y centrarse en los derechos humanos fundamentales de los trabajadores; pide a los Estados miembros que elaboren medidas legislativas para impedir la explotación de los trabajadores vulnerables por bandas mafiosas y que firmen y ratifiquen la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, así como el Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha



contra la trata de seres humanos;

22. Observa con gran preocupación que el Libro Verde de la Comisión, si bien reconoce que las actuales condiciones del mercado de trabajo generan desigualdades de género, por ejemplo, por lo que respecta a las diferencias salariales basadas en el sexo y a la segregación profesional y sectorial, ignora totalmente las obligaciones y responsabilidades recogidas en la Comunicación de la Comisión titulada «Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres» (COM(2006)0092);
23. Observa, de nuevo, con gran preocupación, que el citado Libro Verde, aunque reconoce que las mujeres se enfrentan a un desequilibrio entre su vida profesional y su vida privada, ignora la urgente necesidad de tomar medidas para conciliar la vida profesional y privada con los retos demográficos, en consonancia con el Pacto Europeo para la Igualdad de Género y la Comunicación de la Comisión sobre el Futuro demográfico de Europa (COM(2006)0571);
24. Se congratula por la gran variedad de tradiciones laborales, acuerdos contractuales y modelos de empresas existentes en los mercados laborales;
25. Pide que se adopten acuerdos contractuales flexibles y seguros en el contexto de unas organizaciones modernas del trabajo;
26. Hace hincapié en que las pequeñas y medianas (PYME) empresas están reconocidas como un elemento importante en la creación y el aumento del empleo en Europa así como en lo que se refiere al fomento del desarrollo social y regional; considera, en este contexto, que es muy importante reforzar el papel de las PYME en la creación de puestos de trabajo adicionales mediante la mejora del Derecho laboral;
27. Considera que, para una aplicación más eficaz del Derecho europeo, es necesario remediar las deficiencias que existen en el actual diálogo social en algunos Estados miembros a causa de la falta de representación de los empleados en algunos sectores, en los que la mayor parte de la actividad económica la ejercen PYME que emplean a menos de diez asalariados (esta falta de representatividad se acentúa especialmente en algunos de los nuevos Estados miembros);
28. Observa que la actual estructura del diálogo social deja fuera a muchos de los trabajadores flexibles mencionados en el Libro Verde, que no son ni empleadores ni empleados y que deben ser consultados, independientemente de los eventuales debates entre los interlocutores sociales;
29. Respalda el objetivo del Consejo de movilizar el conjunto de recursos nacionales y comunitarios para alcanzar el objetivo de disponer de una población trabajadora cualificada, formada y versátil, y unos mercados laborales que sepan reaccionar ante los retos derivados del efecto combinado de la mundialización y del envejecimiento de las sociedades europeas;
30. Toma nota de que, dada la segmentación del mercado laboral, con lo que la seguridad laboral es escasa y el empleo más inseguro, en muchos de los contratos no estándar las posibilidades de acceso a la educación y a la formación, a las pensiones y al desarrollo profesional son muy limitadas, y en general el déficit en materia de inversiones en capital humano es elevado; recalca que esta situación acentúa la inseguridad económica y genera oposición al cambio y a la mundialización en general;

31. Constata que, debido a que muchos Estados miembros carecen de una seguridad social adecuada, falta también la obtención de una pensión en el segundo pilar, por lo que las prestaciones relacionadas con la vejez en el primer pilar sufren una presión adicional;
32. Considera que la combinación de la motivación individual, de ayudas por parte de los empresarios, de la accesibilidad y de la existencia de instalaciones son los factores más determinantes para la participación en el proceso de formación continua; alienta al desarrollo del sector educativo y a unos centros de formación que respondan tanto a las necesidades del mercado de trabajo como a las expectativas personales de los trabajadores y empleadores; insiste en la debida vinculación entre la carrera profesional y los programas de estudio;
33. Observa la apremiante necesidad de aumentar el nivel de formación de los ciudadanos de la UE y pide a la Comisión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que inviertan en formación continua y en el desarrollo del capital humano como la forma más eficaz de prevenir el desempleo de larga duración, ya que el desarrollo de competencias y la adquisición de cualificaciones redundan en el interés común tal como destacan los interlocutores sociales europeos conjuntamente en el Marco de actuación para el desarrollo de competencias y cualificaciones a lo largo de toda la vida, de 2006 (*«Framework of Action for the Lifelong Development of Competences and Qualifications»*);
34. Considera que las reformas del Derecho laboral deben facilitar las inversiones de las empresas en las cualificaciones de sus trabajadores, estimular a los trabajadores a reforzar sus propias cualificaciones y a garantizar la intervención de los sistemas de seguridad social para garantizar este enfoque;
35. Destaca la importancia de alcanzar cierto grado de coherencia en el ámbito del Derecho laboral, lo que puede conseguirse a través de directivas y acuerdos colectivos y con el método abierto de coordinación; insta a la Comisión a que tenga en cuenta las notables diferencias existentes entre los distintos mercados laborales nacionales y la competencia de los Estados miembros en este terreno; recuerda no obstante el objetivo de crear una Europa competitiva, innovadora y no excluyente con más y mejor empleo;
36. Constata la falta de una adecuada ejecución y cumplimiento de la normativa comunitaria existente, y pide a la Comisión que asegure la coordinación de los distintos servicios nacionales de inspección laboral y social correspondientes; subraya la necesidad de que los Estados miembros adapten su legislación en materia de salud y seguridad a la legislación europea;
37. Considera que los derechos de los trabajadores transfronterizos podrían protegerse adecuadamente en el marco de la legislación en la materia si ésta se aplicase adecuadamente, y que el objetivo de adoptar una definición única de trabajador asalariado o de trabajador autónomo de conformidad con el Derecho comunitario es sumamente compleja dadas las muy diferentes realidades sociales y económicas y tradiciones de los distintos Estados miembros; entiende por otra parte que resulta oportuno emprender una iniciativa con el objetivo de elevar el nivel de convergencia necesario para garantizar la coherencia y una mayor eficacia con respecto a la aplicación del acervo comunitario; considera que esta convergencia deberá respetar los derechos de los Estados miembros a determinar la existencia de una relación laboral;
38. Reconoce que los creadores de empresas y las microempresas pueden ser económicamente

dependientes, si inician su actividad económica con un socio principal; por tanto, opina que los auténticos autónomos, cuando dependan de un cliente, no se deben incluir en una tercera categoría entre los autónomos y los trabajadores, ni se deben clasificar como asalariados;

39. Reitera la posición del Parlamento Europeo de conformidad con las directrices fijadas por el Tribunal de Justicia en el sentido de que toda definición de trabajador asalariado debería basarse en la situación de hecho en el lugar de trabajo y en el momento en el que realiza el trabajo;
40. Pide a los Estados miembros que promuevan la aplicación por parte de los Estados miembros de la Recomendación 2006 de la OIT sobre el alcance de la relación laboral;
41. Insta a los Estados miembros a que tengan en cuenta la citada Recomendación de la OIT en la que se señala que el Derecho laboral no debería interferir con las relaciones comerciales genuinas;
42. Alienta a la aplicación del método abierto de coordinación en el ámbito de la política de empleo y la política social como instrumento útil para el intercambio de información sobre las mejores prácticas de cara a los desafíos comunes, de un modo flexible y transparente y teniendo en cuenta los diferentes condicionamientos, que inciden de forma notable en los mercados de trabajo de los diferentes Estados miembros;
43. Recomienda a los Estados miembros, al Consejo y a la Comisión que, en el marco del método abierto de coordinación, intercambien información sobre las mejores prácticas en materia de organización flexible del tiempo de trabajo y tengan en cuenta las modalidades innovadoras relativas a la ordenación del trabajo que garantizan un buen equilibrio entre la vida familiar y laboral;
44. Exhorta a la Comisión a que siga recabando y analizando la información relativa a los mercados de trabajo de los Estados miembros a fin de garantizar que el intercambio de información sobre las mejores prácticas en relación con las políticas de empleo de los diferentes Estados miembros se realiza sobre datos fiables, y en particular, estadísticas homogéneas y comparables;
45. Pide a los Estados miembros que revisen y adapten sus regímenes de seguridad social y complementen políticas activas en relación con el mercado laboral, en particular, la formación y la formación continua con vistas a las nuevas realidades laborales, para apoyar las transiciones profesionales y la reincorporación al mercado de trabajo, impidiendo así toda dependencia innecesaria de los subsidios así como el trabajo en el sector no regulado;
46. Condena enérgicamente toda conversión abusiva de relaciones laborales regulares en nuevas formas de empleo sin una necesidad económica perentoria, para maximizar a corto plazo las ganancias, muy por encima de los términos normales, a costa del interés común, de los trabajadores y de los competidores; destaca que todo comportamiento semejante contradice el modelo social europeo, ya que destruye de forma duradera el consenso, la lealtad y la confianza entre empleadores y trabajadores; pide con urgencia a los Estados miembros y los interlocutores sociales que actúen al respecto para detener los abusos irresponsables;
47. Recuerda que la flexiguridad se define como la combinación de la flexibilidad y de la seguridad en el mercado laboral, que contribuye a aumentar tanto la productividad como la

calidad de los puestos de trabajo garantizando la seguridad, y permitiendo al mismo tiempo a las empresas la flexibilidad necesaria para crear puestos de trabajo en respuesta a las necesidades cambiantes del mercado; considera que los requisitos de flexibilidad y seguridad no son contradictorios entre sí sino que por el contrario se refuerzan mutuamente;

48. Subraya que la flexiguridad solamente puede alcanzarse mediante un Derecho laboral eficaz y moderno que refleje la realidad laboral en constante mutación; constata que la negociación colectiva y unos interlocutores sociales fuertes son una parte importante de un enfoque de flexiguridad; considera, no obstante, que existen diversos modelos de flexiguridad; destaca que un enfoque común debería basarse en la combinación de la capacidad de adaptación de las empresas y de los trabajadores con un nivel suficiente de protección social, de prestaciones de seguridad social y desempleo, políticas activas relacionadas con el mercado laboral, y posibilidades de formación y de formación continua; considera que la existencia de unas disposiciones amplias en materia de bienestar y el acceso a servicios como los cuidados a niños y otras personas dependientes contribuye positivamente a estos objetivos;
49. Considera que la definición de flexiguridad que se recoge en el Libro Verde de la Comisión no es lo suficientemente amplia; observa, no obstante, que la Comisión tiene previsto publicar una comunicación sobre flexiguridad;
50. Considera que los trabajadores de edad avanzada deberían tener la posibilidad de permanecer activos de forma voluntaria y flexible apoyados por medidas adecuadas de formación y de atención sanitaria en el trabajo; hace hincapié en la urgente necesidad de adoptar acciones positivas para animar a los trabajadores de edad avanzada a reincorporarse al mercado laboral, así como la necesidad de una mayor flexibilidad en la elección de los sistemas de pensión y de jubilación;
51. Exhorta a la Comisión y a los Estados miembros a que reconozcan que el Derecho laboral influye considerablemente en el comportamiento de las empresas, cuya confianza en unas normas estables, claras y racionales constituye un elemento clave a la hora de adoptar decisiones para crear más y mejores puestos de trabajo; pide, por consiguiente, a los Estados miembros que apliquen y pongan en práctica adecuadamente toda la legislación comunitaria existente relacionada con los mercados laborales;
52. Pide a los Estados miembros que refuercen los derechos relativos al permiso parental y las disposiciones sobre el cuidado de los niños tanto a escala nacional como europea y tanto para los hombres como para las mujeres;
53. Acoge favorablemente la estrategia diseñada para combatir el trabajo no declarado y la economía sumergida, que —si bien se presentan en diversos grados en los diferentes Estados miembros— dañan la economía, dejan a los trabajadores desprotegidos, perjudican a los consumidores, reducen los ingresos fiscales y conllevan una competencia desleal entre las empresas; comparte el enfoque de la Comisión para combatir el trabajo no declarado mediante una estrecha coordinación entre las agencias gubernamentales, las inspecciones de trabajo y/o los sindicatos, las administraciones de seguridad social y las autoridades tributarias, y pide a los Estados miembros que utilicen métodos innovadores basados en indicadores y ensayos comparativos específicos para los distintos sectores empresariales con el fin de luchar contra la evasión fiscal;
54. Exhorta a los Estados miembros y a la Comisión a lanzar una campaña de información dirigida a empleadores y trabajadores para la difusión de conocimientos sobre las normas y

reglas mínimas comunitarias aplicables y las consecuencias adversas del trabajo clandestino para los sistemas de protección social nacionales, la situación de los erarios públicos, la competencia leal, el rendimiento económico y los propios trabajadores;

55. Pide que se preste especial atención a los jóvenes trabajadores, casi siempre con contratos de trabajo temporal, para asegurar que su falta de experiencia en el trabajo no conduce a que sufran accidentes laborales; alienta a los Estados miembros a que intercambien buenas prácticas a este respecto y pide a las agencias de trabajo temporal que aumenten la concienciación entre los empleadores y los propios trabajadores jóvenes;
56. Subraya el papel de los interlocutores sociales en la información y formación de trabajadores y empleadores acerca de los derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral que los une, y en la aplicación de la legislación vigente, a cuyo efecto pide a la Comisión que promueva el apoyo técnico a los interlocutores sociales y que les anime a compartir sus conocimientos y experiencias con objeto de mejorar las condiciones laborales;
57. Destaca el valioso papel desempeñado por los interlocutores sociales, que ya han obtenido algunos éxitos en la reforma de los mercados laborales, especialmente mediante la conclusión de acuerdos sobre el permiso parental, el trabajo temporal y los contratos de duración determinada, así como sobre el teletrabajo y el aprendizaje permanente;
58. Opina que los Estados miembros deben demostrar un espíritu de apertura en el diálogo entablado con los interlocutores sociales con respecto a la modernización del Derecho laboral y su adaptación a los retos del siglo XXI, tener en cuenta los argumentos de los interlocutores sociales y dar respuesta a sus preocupaciones;
59. Considera que la Comisión debería consultar no sólo a los interlocutores sociales previstos, sino a todas las organizaciones y particulares afectados por la legislación laboral; en particular observa que las PYME y los trabajadores no afiliados a sindicatos están infrarrepresentados actualmente en el proceso de consulta;
60. Señala el importante papel que pueden desempeñar los convenios colectivos a escala nacional, sectorial y de empresa en las relaciones laborales y en la organización del trabajo, incrementando la productividad de las empresas y mejorando las condiciones laborales y, por consiguiente, estimulando el crecimiento del empleo; apunta la posibilidad de introducir cambios en la legislación que apoyen el papel de los convenios colectivos y promuevan la apertura de estos acuerdos a soluciones adaptadas a cada empresa que beneficien a trabajadores y empleadores;
61. Exhorta a la Comisión y a los Estados miembros a que, en el marco de la iniciativa "Legislar mejor", cooperen de forma permanente con los interlocutores sociales, y cuando proceda también con otras organizaciones pertinentes representativas de la sociedad civil, en relación con cualquier disposición de Derecho laboral o de política social, con miras a simplificar los procedimientos administrativos a que se enfrentan sobre todo las PYME y las nuevas empresas, facilitando su financiación para aumentar su competitividad y posibilitar así la creación de empleo;
62. Destaca la necesidad de que regule la responsabilidad conjunta y por separado para las empresas generales o principales a fin de abordar los abusos en la subcontratación y la externalización de los trabajadores y establecer un mercado transparente y competitivo para

todas las empresas sobre una base de igualdad de condiciones en lo que al respeto de las normas y condiciones laborales se refiere; en particular, pide a la Comisión y a los Estados miembros que establezcan claramente quién es responsable del cumplimiento del Derecho laboral y del pago de los salarios, cotizaciones a la seguridad social e impuestos asociados en una cadena de subcontratistas;

63. Expresa su profundo convencimiento de que la creación de empleos precarios y mal remunerados no es una respuesta adecuada a la tendencia de deslocalización que afecta cada vez a más sectores; considera, por el contrario, que únicamente la inversión en investigación, desarrollo, formación y formación continua podrá relanzar los sectores que adolecen actualmente de falta de competitividad;
64. Pide a la Comisión que facilite el establecimiento de un sistema de resolución de conflictos que permita que los acuerdos europeos entre los interlocutores sociales se conviertan en una herramienta eficaz y flexible que propicie un enfoque regulador más eficaz a escala europea;
65. Pide a los Estados miembros que supriman las limitaciones de acceso a sus mercados de trabajo a fin de propiciar la movilidad de los trabajadores en el interior de la UE, lo que ayudará a alcanzar con mayor celeridad los objetivos del mercado único y de la Estrategia de Lisboa;
66. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión, así como a los Parlamentos de los Estados miembros y de los países candidatos.