

PARLAMENTO EUROPEO

2004



2009

Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

2007/2023(INI)

8.5.2007

OPINIÓN

de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

sobre la modernización del Derecho laboral para afrontar los retos del
siglo XXI
(2007/2023(INI))

Ponente de opinión: Kartika Tamara Liotard

PA_NonLeg

SUGERENCIAS

La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género pide a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, competente para el fondo, que incorpore las siguientes sugerencias en la propuesta de resolución que apruebe:

- A. Considerando que las investigaciones han demostrado que, en la nueva economía, las desigualdades sociales y, en concreto, de género existen y tienden a intensificarse, principalmente en los sectores donde los sindicatos son débiles y no existen convenios colectivos,
- B. Considerando que los derechos básicos en materia de empleo o de protección social pueden ser significativamente reducidos para las mujeres, lo que genera una situación de inseguridad en cuanto a las perspectivas futuras de empleo e influye en decisiones fundamentales de su vida privada, tales como la fundación de una familia,
- C. Considerando que las mujeres se hallan en una situación de desventaja en el mercado de trabajo, que se encuentran representadas en número desproporcionado en el trabajo a tiempo parcial y en las nuevas formas, a menudo precarias, de contratos laborales, tales como los contratos no permanentes y los contratos de subarriendo laboral, y que se enfrentan a obstáculos en el acceso a derechos y prestaciones sociales plenos, así como a la igualdad de salarios y de oportunidades profesionales,
- D. Considerando las discriminaciones que padecen las mujeres por lo que respecta al acceso al mercado de trabajo, que se reflejan en un riesgo de pobreza más elevado, en concreto la persistencia de diferencias de remuneración a pesar de un nivel de educación y formación igual o superior al de los hombres,
- E. Considerando que la situación de desventaja de las mujeres en el mercado de trabajo hace que éstas perciban un salario que es, por término medio, inferior en un 15 % al de los varones, a pesar de que la legislación de la Unión Europea, desde sus orígenes, establece la igualdad salarial entre hombres y mujeres,
- F. Considerando que las desigualdades generan a costes económicos directos e indirectos y que, por el contrario, la igualdad de trato genera ventajas competitivas, por lo que la realización de esta igualdad constituye un importante reto estratégico de desarrollo económico y social; que, por otra parte, 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,
- G. Considerando que las mujeres se enfrentan a una triple dificultad, a saber, aumentar su participación en el mercado de trabajo, tener más hijos y hacer frente a la creciente demanda de cuidados en sus familias, ya que es casi siempre la mujer quien debe hacer los compromisos necesarios 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,
- H. Considerando que las mujeres abandonan con frecuencia el mercado de trabajo durante

amplios periodos de tiempo para ocuparse de los hijos o la familia, lo que reduce sus posibilidades de reintegrarse en el mercado de trabajo,

- I. Considerando que es un hecho que cientos de miles de mujeres aceptan unas condiciones de empleo irregulares por no tener otra opción, debido a que son empleadas domésticas fuera de sus hogares o a que deben ocuparse de los miembros más ancianos de la familia,
 1. Subraya que la adopción de medidas para mejorar los derechos y prestaciones sociales de los trabajadores a tiempo parcial o con contratos laborales flexibles o atípicos, así como la adopción de medidas para regularizar el trabajo no declarado, son de una importancia fundamental desde el punto de vista de la igualdad de género, teniendo en cuenta que la mayoría de los trabajadores afectados son mujeres; pide a los Estados miembros que hagan respetar el Derecho laboral, en particular en el marco de las nuevas realidades sociales y de la reciente evolución de las relaciones laborales;
 2. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen el derecho a la protección social y a unos ingresos mínimos a fin de permitir una existencia segura que debería ser independiente de los antecedentes laborales y del tipo de contrato y que se debería garantizar a todos los individuos como derecho fundamental;
 3. Subraya que la legislación debería obligar a transformar en contratos fijos aquellos contratos de duración determinada que se renueven varias veces; pide un control más eficaz del recurso a contratos de duración determinada;
 4. Subraya que la situación del trabajo en Europa no está en consonancia con los objetivos básicos de la Unión Europea, esto es, mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus habitantes, ni con la Agenda de Lisboa, que tiene como objetivos la creación de más y mejores empleos, el pleno empleo y la inclusión social, así como un índice de empleo de las mujeres del 60 % para 2010; pide a la Comisión que se ocupe urgentemente de estos asuntos;
 5. Insta a la Comisión a que integre de manera eficaz la igualdad de género en su procedimiento de consulta; destaca que el Libro Verde de la Comisión «Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI» (COM(2006)0708) no presta la atención debida a los efectos, diferentes según el género, de las modificaciones propuestas;
 6. Pide a los Estados miembros y a los empleadores que brinden nuevas oportunidades mediante horarios laborales flexibles y que promuevan los empleos a tiempo parcial y el trabajo por cuenta propia, garantizando, al mismo tiempo, la protección social y los derechos de pensión para aumentar la participación en el mercado laboral de las mujeres, los jóvenes y las personas de edad avanzada;
 7. Destaca que las presiones de la competitividad han contribuido a acrecentar la desigualdad económica y la demanda de flexibilidad laboral, lo que ha tenido un efecto negativo en las mujeres por lo que respecta a las diferencias salariales y la segregación profesional y sectorial, así como a sus perspectivas de independencia económica y a la protección social;

8. Subraya que el Derecho laboral debe tomar como punto de partida la supresión de las diferencias salariales basadas en el género; opina que las diferencias salariales basadas en el género en los diversos sectores laborales reflejan la falta de respeto por el trabajo realizado por las mujeres;
9. Subraya la necesidad de elaborar un sistema de evaluación correcto del trabajo tanto de las mujeres como de los hombres para aplicar el principio de igual salario para un trabajo de igual valor, que en muchos casos no se aplica;
10. Indica que el riesgo de quedar en posición de debilidad en el mercado de trabajo también entraña un componente muy fuerte de género e intergeneracional, dado que las mujeres, las personas de edad avanzada y también los jóvenes con contratos atípicos tienen menos posibilidades de mejorar su situación en el mercado de trabajo;
11. Señala que un mayor reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal, profesional y familiar (tanto desde el punto de vista de la carrera como de las prestaciones sociales y los derechos de pensión), una mayor protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, un mejor reparto de las tareas familiares y domésticas entre mujeres y hombres, una oferta adecuada de servicios flexibles de cuidado de niños y familiares dependientes, así como el establecimiento de permisos de paternidad independientes de los permisos de maternidad son condiciones esenciales para garantizar la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo;
12. Pide a la Comisión que, al conducir el proceso previsto en el Libro Verde para lograr una combinación equilibrada de flexibilidad y seguridad, considere las necesidades tanto de los trabajadores como de las empresas;
13. Pide a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que ofrezcan oportunidades de permisos parentales y una mayor flexibilidad de las condiciones de trabajo, especialmente mediante la utilización de las nuevas tecnologías para lograr un mejor equilibrio de la vida profesional, familiar y privada;
14. Recomienda a los Estados miembros, al Consejo y a la Comisión que, en el marco del método abierto de coordinación, intercambien 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;
15. Indica que el Derecho laboral moderno debe garantizar la plena aplicación de la legislación comunitaria y nacional que prohíbe la discriminación en el mercado de trabajo; indica además que el Derecho laboral debe apoyar unos mecanismos eficaces para garantizar la igualdad de oportunidades para toda la población activa, esto es, la prohibición de la discriminación en los procedimientos de contratación, el acceso a la promoción y a la formación y una protección adecuada contra la persecución cuando se reivindicquen dichos derechos;
16. Invita a los Estados miembros a promover la adopción de medios que favorezcan la igualdad dentro de las empresas para erradicar situaciones de discriminación en las

condiciones de trabajo, el acoso sexual, la utilización de un lenguaje sexista en la denominación de los puestos de trabajo y en la ordenación del tiempo de trabajo, y asegurar una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los consejos de administración;

17. Invita a los Estados miembros a que garanticen que las mujeres y los hombres gozarán a lo largo de su vida, incluso si reducen o interrumpen su actividad profesional para dedicarse a la educación de los niños, de una afiliación continua a los sistemas de seguridad social, para garantizar sus derechos de pensión al finalizar su vida activa; subraya la necesidad de asegurar la educación necesaria para los trabajadores a lo largo de toda la vida con objeto de lograr una transición adecuada entre las diferentes situaciones de empleo;
18. Pide a la Comisión que actúe contra la explotación laboral de los trabajadores migrantes (indocumentados) y, especialmente, de las mujeres migrantes, utilizando instrumentos y mecanismos para evitar y combatir la explotación de los trabajadores migrantes, garantizando, en particular, el reconocimiento y la aplicación de los derechos humanos y laborales fundamentales de los inmigrantes en situación irregular, en lugar de recurrir a la represión y la deportación;
19. 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 género y a la segregación profesional y sectorial, ignora totalmente las obligaciones y responsabilidades derivadas de la hoja de ruta para la igualdad entre mujeres y hombres;
20. Observa, con gran preocupación de nuevo, que el 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 la vida privada con los retos demográficos, de conformidad con el Pacto Europeo para la Igualdad de Género y la Comunicación de la Comisión sobre el Futuro demográfico de Europa;
21. Indica que la desigualdad entre mujeres y hombres y la carga de trabajo global de las mujeres seguirán aumentando si el fomento del empleo femenino se lleva a cabo sin valorar el trabajo doméstico y de cuidados efectuado por las mujeres;
22. Subraya la necesidad de garantizar efectivamente los derechos laborales de los trabajadores que se mueven en un contexto transnacional, en toda la Comunidad, independientemente del Estado miembro en que trabajen, considerando el hecho de que gran parte de estos trabajadores son mujeres;
23. Indica que el término «flexiguridad» es engañoso, pues sugiere una mayor flexibilidad y seguridad para los empleados, cuando la consecuencia real será una mayor flexibilidad para el empleador y una mayor incertidumbre para el empleado mientras las actuales condiciones del mercado de trabajo no garanticen unos derechos sociales para todos y no ofrezcan a los trabajadores instrumentos para participar en la ordenación del tiempo de trabajo y adaptarla a sus necesidades;
24. Subraya la necesidad de aclarar el significado de «trabajador» en la Comunidad y de los

derechos comunes de que disfrutaran los trabajadores independientemente de su estatuto laboral;

25. Invita a los Estados miembros a mantener su apoyo al desarrollo del diálogo tripartito entre las autoridades públicas, los empleadores y las organizaciones sindicales para tener en cuenta la especificidad de las realidades sociales y de las nuevas necesidades que surgen en el marco de las relaciones de trabajo y lograr un equilibrio entre las responsabilidades y los intereses de cada una de las partes;
26. Subraya que el crecimiento económico no debe realizarse en detrimento de los derechos sociales de los empleados, en especial por lo que se refiere a las mujeres y a los grupos vulnerables tales como las minorías;
27. Pide a la Comisión que efectúe, en coordinación con los Estados miembros, una evaluación periódica del impacto de las acciones emprendidas, a fin de poder tomar las medidas necesarias para corregir los aspectos en los que no se hayan registrado progresos significativos en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres.

PROCEDIMIENTO

Título	Modernización del Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI
Número de procedimiento	2007/2023(INI)
Comisión competente para el fondo	EMPL
Opinión emitida por Fecha del anuncio en el Pleno	FEMM 15.2.2007
Cooperación reforzada – fecha del anuncio en el Pleno	
Ponente de opinión Fecha de designación	Kartika Tamara Liotard 24.1.2007
Ponente de opinión sustituido	
Examen en comisión	11.4.2007 2.5.2007
Fecha de aprobación	2.5.2007
Resultado de la votación final	+: 12 -: 1 0: 6
Miembros presentes en la votación final	Katerina Batzeli, Edit Bauer, Ilda Figueiredo, Věra Flasarová, Anneli Jäätteenmäki, Lívia Járóka, Urszula Krupa, Pia Elda Locatelli, Astrid Lulling, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Christa Prets, Amalia Sartori, Eva-Britt Svensson, Anna Záborská
Suplente(s) presente(s) en la votación final	Anna Hedh, Kartika Tamara Liotard, Marusya Ivanova Lyubcheva, Heide Rühle
Suplente(s) (art. 178, apdo. 2) presente(s) en la votación final	Daciana Octavia Sârbu
Observaciones (datos disponibles en una sola lengua)	...