



Documento de sesión

A8-0224/2017

14.6.2017

INFORME

sobre las condiciones laborales y el empleo precario
(2016/2221(INI))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponente: Neoklis Sylikiotis

ÍNDICE

	Página
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO.....	3
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	19
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	22
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO.....	30
INFORMACIÓN SOBRE LA APROBACIÓN EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO	39
VOTACIÓN FINAL NOMINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO	40

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

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 temporal (Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal)³,
- 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 servicios (Directiva sobre desplazamiento de trabajadores)⁴ 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 servicios (Directiva sobre garantía del cumplimiento)⁵,
- Visto el Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I)⁶,
- Vista su Resolución, de 19 de octubre de 2010, sobre las trabajadoras en situación precaria⁷,
- 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

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.

⁶ DO L 177 de 4.7.2008, p. 6.

⁷ DO C 70E de 8.3.2012, p. 1.

de la crisis¹,

- 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 anual²,
- Vista su Resolución, de 14 de septiembre de 2016, sobre el dumping social en la Unión Europea³,
- 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 ocupación⁴,
- Vista su Resolución, de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos sociales⁵,
- 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»⁶,
- Vista la Plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no declarado,
- Visto su estudio de 2016 titulado «Precarious employment in Europe: patterns, trends and policy strategies» (Empleo precario en Europa: pautas, tendencias y estrategias políticas)⁷,
- 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,
- 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 «The impact of the crisis on industrial and working conditions in Europe» (El impacto de la crisis en las condiciones

¹ Textos Aprobados, P8_TA(2015)0321.

² Textos Aprobados, P8_TA(2016)0059.

³ Textos aprobados, P8_TA(2016)0346.

⁴ Textos aprobados, P8_TA(2016)0360.

⁵ Textos Aprobados, P8_TA(2017)0010.

⁶ [http://eur-lex.europa.eu/legal-](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2016.303.01.0054.01.ENG&toc=OJ%3AC%3A2016%3A303%3ATOC)

[content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2016.303.01.0054.01.ENG&toc=OJ%3AC%3A2016%3A303%3ATOC](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2016.303.01.0054.01.ENG&toc=OJ%3AC%3A2016%3A303%3ATOC)

⁷ [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)

industriales y 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 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 convergencia europea»⁹,
- 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,

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 www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---/wcms_164286.pdf.

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

⁹ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488959.pdf.

- 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 %¹; 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 autónomo², 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 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

¹ 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 %;

² Informe de la OIT de 2016 titulado «Construir un pilar social para fomentar la convergencia europea».

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;

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

- 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 físico¹;
- 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 declarado²;
- 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 comparación con los trabajadores que han cumplido los 50 años³;

1. 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

[EN.pdf](#)

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

³ 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).

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 tiempo¹; 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. Destaca que cuando es el trabajador quien elige acogerse a una forma de empleo a tiempo parcial, es necesario garantizar la sostenibilidad del empleo desde el punto de vista económico y social;
 6. 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 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

¹ Véase: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

de ambos;

7. 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;
8. 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;
9. 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;
10. Resalta la necesidad de adoptar políticas económicas anticíclicas tendentes a proteger el poder adquisitivo de los trabajadores, de acuerdo con las tradiciones constitucionales de

¹ Véase la Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de octubre de 2010, sobre las trabajadoras en situación precaria (DO C 70 E de 8.3.2012, p. 1).

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

http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534522/lang--es/index.htm.

los Estados miembros;

11. 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 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;
12. 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;
13. 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;
14. 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;
15. 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;

16. 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;
17. 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;
18. 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;
19. Pone de relieve que en determinados sectores de la economía se han extendido de forma abusiva las relaciones laborales flexibles o atípicas;
20. 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;
21. 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;
22. 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;
23. 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;
24. 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

25. 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;
26. 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;
27. Pide a la Comisión y 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;
28. 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;
29. 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 (Directiva sobre la información por escrito)¹ para tener en cuenta las nuevas formas de empleo;
30. 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;
31. 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;
32. 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

¹ DO L 288 de 18.10.1991, p. 32.

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;

33. 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;
34. 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;
35. 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;
36. 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;
37. 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;
38. 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 (Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo)¹, 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

¹ DO L 299 de 18.11.2003, p. 9.

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;

39. 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;
40. Recuerda que, de acuerdo con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión 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;
41. 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;
42. 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;
43. 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;
44. 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;

45. 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;
46. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que evalúen las condiciones laborales de los trabajadores sustitutos en el sector público y sus repercusiones en la calidad de los servicios públicos;
47. 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;
48. 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;
49. 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;
50. 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;
51. 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;
52. 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;

53. 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;
54. 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;
55. 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;
56. 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;
57. 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;
58. 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;
59. 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

¹ DO L 94 de 28.3.2014, p. 375.

derechos a pensión, teniendo también en cuenta el aspecto transfronterizo del trabajo de temporada;

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Según los resultados de una serie de estudios incorporados por el ponente a este informe, las formas atípicas de empleo están aumentando claramente en la Unión.

El número de trabajadores que, a menudo de forma no voluntaria, tienen un contrato temporal y a tiempo parcial ha aumentado considerablemente en la Unión en los últimos 15 años.

Al mismo tiempo, nuevas formas de empleo están desdibujando los límites entre el empleo dependiente y el empleo autónomo, dando lugar a una disminución de la calidad del empleo y a un aumento del empleo autónomo ficticio.

Aunque la crisis económica no ha sido la causa de estas nuevas formas de trabajo precario actuales, las medidas de respuesta adoptadas por la Unión, que han sido inadecuadas e inoportunas, no han hecho sino agudizar el problema. Entre ellas se encuentran las medidas de austeridad y las disposiciones de memorando que han ahogado el crecimiento, desbaratado el tejido social y empobrecido a importantes segmentos de la población, principalmente trabajadores. El aparente crecimiento que se registra actualmente en las tasas de empleo oculta el recurso cada vez más frecuente al empleo precario en forma de contratos de cero horas, empleo autónomo ficticio y empleo no voluntario a tiempo parcial, que no garantizan a los trabajadores unas condiciones de vida dignas o el disfrute pleno de sus derechos en el lugar de trabajo.

La exclusión social y unas medidas laborales retrógradas han obligado al Parlamento a poner sobre el tapete el problema del empleo precario y las condiciones de empleo precarias, por ejemplo en sus informes sobre el dumping social¹ en la Unión Europea o sobre las trabajadoras en situación precaria². El presente informe sigue a otros varios sobre este tema, y la intención del ponente es contribuir a lograr un consenso mínimo en el debate político sobre lo que se entiende por trabajo precario, introduciendo una serie de elementos, incluida la definición de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El acuerdo sobre una definición básica afecta al empleo estándar, al empleo atípico y al trabajo decente.

Por empleo estándar se entiende los contratos indefinidos a tiempo completo, mientras que el empleo atípico incluye el trabajo a tiempo parcial, temporal y de duración determinada continuo (y marginal) y los contratos de cero horas, los periodos de prácticas y el trabajo no declarado informal.

Como punto de partida podría decirse que la definición básica de empleo precario es una forma de empleo no estándar que se caracteriza, por lo menos, por uno de los siguientes aspectos:

¹ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0255+0+DOC+XML+V0//ES>

² Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de octubre de 2010, sobre las trabajadoras en situación precaria (2010/2018(INI)) <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0365+0+DOC+XML+V0//ES>

- muy poca o ninguna seguridad laboral debido al carácter temporal del trabajo, condiciones contractuales no especificadas o inexistencia de un contrato escrito, por ejemplo en el caso del trabajo a tiempo parcial o temporal no voluntario o el empleo con horarios imprecisos y funciones que varían según los deseos del empleador;

- salario bajo, pagado en ocasiones de manera extraoficial o sobre una base indefinida;
- protección social o derechos afines nulos o limitados;
- falta de protección contra la discriminación;
- perspectivas de progreso en el mercado laboral limitadas o nulas;
- derechos de representación colectiva limitados o nulos;
- incumplimiento de las normas mínimas en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo;

La OIT define el trabajo decente como un empleo pleno y productivo que garantiza la dignidad, un salario justo, un lugar de trabajo seguro, libertad para expresar opiniones, libertad para organizar decisiones que afecten a la propia vida y participar en ellas, igualdad de oportunidades, igualdad de trato para todos e igualdad de género.

Los nuevos retos como la digitalización, que afectan tanto a los trabajadores como a los empleadores, están dando lugar a una transformación radical del trabajo, con la existencia de un número cada vez mayor de formas atípicas de empleo, tendencia que no parece que vaya a registrar cambios a no ser que se apliquen las disposiciones del nuevo marco reglamentario. Este es el motivo por el que la Comisión y los Estados miembros deben garantizar unas condiciones decentes de empleo en los nuevos trabajos creados por la digitalización. Las condiciones laborales precarias tienen repercusiones a largo plazo en la protección social y las pensiones, y hacen que los trabajadores estén expuestos a un mayor riesgo de pobreza y al deterioro de sus derechos fundamentales.

Es, por lo tanto, esencial garantizar que la protección social y la protección en el marco de convenios colectivos y a través de los derechos de negociación colectiva se extiendan a todos los trabajadores. La Comisión y los Estados miembros deben garantizar una protección efectiva en el lugar de trabajo e introducir políticas globales destinadas reducir y suprimir las formas de empleo que no sean seguras.

En este sentido, es necesario empoderar a los trabajadores a través del diálogo social y un mayor recurso a la negociación colectiva, garantizar que todos los trabajadores disfruten de una libertad de asociación y de negociación colectiva que no tenga límites, sin miedo a ningún tipo de consecuencias. Los servicios de inspección del trabajo y los interlocutores sociales también desempeñan una importante función en el respeto de los derechos de los trabajadores, la garantía de un salario digno con arreglo a las leyes y las prácticas en vigor en cada Estado miembro, así como asesoramiento e información a los empleadores.

Los servicios de inspección del trabajo deben centrarse en el control y la mejora de las condiciones de trabajo y en medidas para acabar con el empleo no declarado.

Las prácticas de algunas empresas que contratan a migrantes sin respetar sus derechos como empleados son totalmente inadmisibles.

La Comisión y los Estados miembros pueden luchar contra el empleo atípico e inseguro sobre la base del Programa de Trabajo Decente de la OIT y la Carta Social Europea. También se necesitan políticas que promuevan la inversión pública, la convergencia social al alza y la creación de trabajo decente. La erosión de la protección ofrecida a través de los convenios colectivos y los derechos de negociación colectiva para los trabajadores es particularmente alarmante, y la Comisión y los Estados miembros deberían intentar promover una cobertura estratégica universal para los trabajadores en el marco de convenios colectivos, y proteger la función de los sindicatos como interlocutores sociales.

Para concluir, el ponente considera que la Comisión y los Estados miembros deberían garantizar una protección efectiva de los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre y la precariedad, prestando una atención particular a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores jóvenes y a los trabajadores de mayor edad, a los trabajadores de la economía informal, a los trabajadores migrantes y a los trabajadores con discapacidad.

28.2.2017

OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

sobre las condiciones laborales y el empleo precario
(2016/2221(INI))

Ponente de opinión: Viorica Dăncilă

SUGERENCIAS

La Comisión de Agricultura y Desarrollo Rural 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 la agricultura y la industria agroalimentaria representan el 6 % del PIB de la Unión, 15 millones de empresas y 46 millones de puestos de trabajo;
- B. Considerando que la geografía, la topografía y la accesibilidad de la tierra, en particular en las regiones insulares, montañosas y remotas y en las regiones ultraperiféricas, hacen que la agricultura sea un sector en el que las condiciones laborales y de empleo son más difíciles y precarias;
- C. Considerando que a estos factores estructurales se añaden otros coyunturales como la incertidumbre económica y los riesgos climáticos, que fragilizan todavía más —como es el caso en la actualidad— la situación de los trabajadores del sector agrícola, lo que conlleva una disminución del número de agricultores y de pequeñas explotaciones familiares; que el envejecimiento de la población y la despoblación son tendencias particularmente pronunciadas en las zonas rurales de la Unión;
- D. Considerando que la crisis de los últimos años ha contribuido a agravar la crisis del sector agrícola y repercutido en la capacidad de los agricultores para invertir y crear empleo, en detrimento de la modernización, la innovación, la participación de los jóvenes en la agricultura y la renovación generacional; que las inversiones de la política agrícola común (PAC) siguen sin estar en consonancia con los objetivos de sostenibilidad de la Estrategia Europa 2020 de la Unión, puesto que sigue sin invertirse al menos un euro de cada cinco en agricultura sostenible; que la agricultura ha de poder adaptarse a circunstancias difíciles gracias al fomento de la innovación;

- E. Considerando que la pirámide de edad en el sector agrícola es motivo de preocupación, ya que desde 2010 solo el 7,5 % de los agricultores ha tenido menos de 35 años, y que en la actualidad más de 4,5 millones de agricultores tienen más de 65; que entre 2002 y 2012 se perdieron 4,8 millones de empleos a jornada completa en el sector agrícola de la Unión, el 70 % de ellos en los nuevos Estados miembros y el 93 % en régimen de autónomos, y que, en este contexto, es difícil evaluar con precisión el número de personas empleadas en la agricultura, puesto que el trabajo «clandestino» no se incluye, por su propia naturaleza, en los datos disponibles¹;
- F. Considerando que, en muchos Estados miembros, las mujeres del mundo rural tienen un acceso restringido al mercado laboral tanto en la agricultura como en otros sectores y que sufren una brecha salarial mayor que en otros ámbitos, a pesar de que su función es extremadamente importante para el desarrollo y la vida social de las zonas rurales y, en particular, de las explotaciones agrícolas;
- G. Considerando que, a menudo, el trabajo agrícola depende del tiempo y de las estaciones;
- H. Considerando que las rentas medias de los agricultores de la Unión se han estancado o incluso han disminuido en la última década, al tiempo que han seguido aumentando los costes de producción, y que las grandes inversiones y los riesgos financieros que deben asumir los agricultores para mantener activas sus explotaciones los sitúan en una posición cada vez más precaria, lo que ha conllevado una reducción sustancial del número de explotaciones y el riesgo consiguiente de pérdida de numerosos empleos en las zonas rurales;
- I. Considerando que muchas actividades agrícolas se llevan a cabo con la ayuda de familiares, a menudo sin protección social;
- J. Considerando que las circunstancias sociales y económicas y las condiciones de vida han cambiado considerablemente en los últimos años y difieren enormemente de un Estado miembro a otro, así como dentro de cada uno de ellos;
- K. Considerando que la exportación en el sector agroalimentario europeo está en continuo crecimiento y que desempeña una función fundamental como motor de la recuperación económica, además de ser clave para la reactivación del empleo, dado el elevado índice de creación de empresas;
1. Destaca que, por la propia naturaleza del sector, los agricultores y los trabajadores agrícolas están más expuestos a una serie de factores externos que hacen que las perspectivas laborales sean inciertas y precarias, como la volatilidad de los precios y los mercados agrícolas y los desequilibrios de la cadena agroalimentaria, sin olvidar asimismo los riesgos climáticos y sus graves repercusiones, en particular en las regiones ultraperiféricas y montañosas; considera fundamental que los precios en origen sean remuneradores y cubran los costes de producción, para asegurar a los agricultores ingresos a largo plazo; opina, no obstante, que los mecanismos de estabilización de las rentas, los instrumentos de gestión de los riesgos y los fondos mutuos agrícolas podrían ayudar a reducir la vulnerabilidad de los trabajadores agrícolas y reforzar la posición de los

¹ Comisión Europea, Dirección General de Agricultura y Desarrollo Rural, Plan de gestión 2014 (julio).

agricultores en la cadena de suministro alimentario;

2. Pide a los Estados miembros que intercambien buenas prácticas y estudien nuevas formas innovadoras de desarrollar un mercado laboral flexible y adaptable capaz de enfrentarse a los desafíos de una economía rural;
3. Subraya que una renta estable es una condición esencial para que los agricultores puedan acceder al crédito;
4. Llama la atención sobre el caso particular de los trabajadores temporeros, cuyas condiciones laborales son particularmente precarias; considera «trabajadores temporeros» a aquellos que han concluido un contrato laboral, por tiempo indefinido o determinado, cuya duración y renovación depende en gran medida de factores estacionales como el ciclo climático, los días festivos o las cosechas agrícolas;
5. Recuerda que la Directiva 2014/36/UE sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros establece unos derechos mínimos; pide a los Estados miembros que garanticen la correcta aplicación de dicha Directiva e insta a la Comisión a elaborar un informe sobre su estado de aplicación antes de septiembre de 2019;
6. Pide a la Comisión que defienda la protección de los derechos de los trabajadores temporeros y que sensibilice a la opinión pública a este respecto, y a los Estados miembros que regulen la situación social y jurídica de los trabajadores temporeros, que preserven sus condiciones de higiene, salud y seguridad en el trabajo y que les garanticen la cobertura de seguridad social, respetando al mismo tiempo el artículo 23 de la Directiva 2014/36/UE que establece la igualdad de trato con respecto a los nacionales del Estado miembro de acogida, incluido el 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 las pensiones, teniendo también en cuenta el aspecto transfronterizo del trabajo de temporada;
7. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que definan condiciones mínimas de trabajo en la agricultura, para poder garantizar la seguridad en el trabajo, oportunidades de formación y perfeccionamiento profesional y el respeto de los derechos de los trabajadores;
8. Pide a la Comisión que, junto con los Estados miembros, estudie regímenes para proporcionar empleo de larga duración a los trabajadores temporeros, como la aplicación de contratos de pluriactividad en toda la Unión, o incluso un acuerdo europeo;
9. Pide a la Comisión que excluya de las ayudas con cargo a la PAC y al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader) a los empleadores que hayan sido condenados por incumplimiento de la normativa sobre seguridad en el trabajo o por haber contratado a trabajadores no declarados;
10. Toma nota de los casos de abuso de los derechos de los trabajadores migrantes cometidos por grupos de delincuencia organizada que operan en la Unión y se aprovechan de la transparencia insuficiente del mercado laboral; insta a los Estados miembros a supervisar mejor las condiciones de empleo de los trabajadores migrantes; pide a la Comisión que,

junto con los Estados miembros, aborde los casos de explotación de inmigrantes en el sector agrícola en aquellas regiones en las que los trabajadores del sector agrícola trabajan por un salario ínfimo y viven en condiciones deplorables; destaca la necesidad de tomar medidas eficaces, incluidos inspecciones y controles adecuados, para garantizar a los trabajadores agrícolas unas condiciones de trabajo y de vida dignas, y subraya la necesidad de garantizar el respeto de los derechos y las normas laborales;

11. Pide a la Comisión que analice el alcance de los sistemas de contratación ilegal en la Unión mediante investigaciones y datos estadísticos, en particular en las regiones europeas en las que el trabajo no declarado y la explotación de los trabajadores agrícolas están más extendidos;
12. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que refuercen su apoyo a la formación técnica de los trabajadores temporeros del sector agrícola para abordar el riesgo relativamente elevado de accidentes, así como el desempleo estructural y estacional, y que hagan partícipes de este proceso a las organizaciones de productores, tanto en lo que se refiere al establecimiento y la divulgación de los planes de formación como a los incentivos en favor de los trabajadores y las medidas destinadas a concienciarlos acerca de sus derechos, para evitar así una posible explotación de la mano de obra;
13. Señala que más de 4,5 millones de agricultores tienen más de 65 años y que tan solo el 6 % de las explotaciones son dirigidas por agricultores de menos de 35 años; observa que el acceso al empleo en las zonas rurales, ya sea dentro o fuera del sector agrícola, y la posibilidad de iniciar una actividad agrícola por cuenta propia son particularmente difíciles para los jóvenes y las mujeres; pide a la Comisión y a los Estados miembros que fomenten eficazmente la adopción de las medidas previstas en la PAC para facilitar la instalación de jóvenes agricultores y que se aseguren de que los fondos destinados a los jóvenes agricultores y los programas de apoyo a las mujeres en el entorno rural garantizan empleos de calidad dotados de una remuneración justa en la agricultura y en los sectores que le preceden y le siguen en la cadena de producción;
14. Recuerda asimismo la importancia que reviste una PAC sólida que permita ayudar a los jóvenes agricultores a desempeñar un papel estable en el mercado, promover el desarrollo de la actividad agrícola y garantizar que los agricultores sigan ejerciendo esta actividad a largo plazo; subraya que las inversiones en infraestructuras rurales contribuirán a aumentar el atractivo del ámbito rural, a desarrollar la economía local de manera sostenible y a atraer trabajadores a la agricultura y evitar así la despoblación; pide a los Estados miembros que utilicen el Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas (FEIE) con el fin específico de crear puestos de trabajo sostenibles en la agricultura e impulsar de este modo el empleo en las zonas rurales;
15. Subraya la importancia de invertir en TIC en las zonas rurales, ya que resulta crucial para mantener a las comunidades rurales conectadas con el mundo global, crucial para quienes buscan empleo, crucial para quienes tratan de poner en marcha su propio negocio y crucial para quienes viven en las áreas más aisladas de nuestras comunidades rurales;
16. Pide que se tomen medidas para hacer frente a la brecha de género en las zonas rurales y para mejorar la situación laboral de las mujeres, como sus condiciones de trabajo y acceso a la tierra; observa que en las zonas rurales la brecha salarial de género supera en más de un 10 % a la de otras zonas; subraya la necesidad de elaborar estadísticas actualizadas

sobre la propiedad de las explotaciones agrícolas y el empleo femenino en las zonas rurales con el fin de orientar y facilitar la integración de la perspectiva de género en las políticas agrícolas y rurales de la Unión, en consonancia con el principio de igualdad y no discriminación; pide, además, a la Comisión y a los Estados miembros que faciliten la igualdad de la mujer en el mercado de trabajo y la conciliación de la vida profesional y la privada en las zonas rurales, en particular en lo que respecta a los ingresos y a los derechos sociales y de pensión, que fomenten nuevas cualificaciones y oportunidades para las mujeres, y que aborden los obstáculos a su participación en el mercado de trabajo agrícola, tales como un acceso desigual al crédito, a los equipos técnicos y a otros recursos importantes, como la tierra; subraya la importancia de no confundir nunca el trabajo familiar con el trabajo precario y recuerda que, a escala europea, las explotaciones familiares representan cerca del 85 % de todas las explotaciones agrícolas y ocupan el 68 % del total de la superficie agrícola útil, por lo que resulta importante encuadrar jurídicamente este tipo de trabajo a nivel europeo y dotarlo de un estatuto y de derechos y obligaciones propias; señala que, en las regiones ultraperiféricas, la búsqueda de soluciones de empleo, en particular en momentos de contracción económica, se ve comprometida por la falta de interconectividad y, dada la importancia de la agricultura en estas regiones, considera que los fondos de la PAC deben seguir discriminando positivamente a estos territorios con desventajas específicas reconocidas por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, dado el efecto multiplicador de dichos fondos en términos de promoción de otras actividades conexas, como la agroindustria, el turismo, la conservación de la naturaleza, la producción energética y la economía circular, de forma complementaria a la estrategia multifondo y en aras de una mayor cohesión y un desarrollo territorial equilibrado;

17. Hace hincapié en la necesidad de conceder una parte de los fondos de cohesión de la Unión a las regiones desfavorecidas, como las zonas de montaña y las regiones ultraperiféricas, con el fin de garantizar la creación equitativa, el mantenimiento y el desarrollo de unas condiciones laborales y una remuneración dignas en todas las regiones de la Unión;
18. Pide al sector que aproveche todas las oportunidades que ofrece la innovación para desarrollar una agricultura de precisión que sea accesible para todos, para así empoderar a las personas con discapacidad, promover la igualdad de género y ampliar la base de capacidades y las oportunidades de empleo en las comunidades rurales;
19. Pide a todos los Estados miembros que ofrezcan a los jóvenes agricultores perspectivas a largo plazo con el fin de hacer frente al problema del éxodo rural, que apliquen una estrategia global de renovación generacional y que, para ello, utilicen plenamente todas las oportunidades que ofrece la nueva PAC para apoyar a los jóvenes agricultores y a los nuevos agricultores, en especial mediante las ayudas previstas en el primer y el segundo pilar para jóvenes agricultores y facilitando asimismo la instalación de nuevos agricultores mayores de cuarenta años;
20. Insta a la Comisión a que ponga en práctica las recomendaciones hechas en el informe Andrieu («Cómo puede mejorar la PAC la creación de empleo en las zonas rurales»), aprobado por el Parlamento Europeo el 27 de octubre de 2016, y a que, en particular, promueva y aproveche al máximo toda la capacidad de los fondos Feader con el fin de desarrollar una verdadera economía social y una economía de mercado próspera en las

zonas rurales;

21. Pide a la Comisión que aproveche las posibles nuevas sinergias entre el FEIE y los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, en particular el Feader y el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP), con el fin de multiplicar las inversiones destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y a luchar contra el trabajo precario;
22. Pide a los Estados miembros que sigan reforzando el papel de los interlocutores sociales y los organismos de protección social cuando sea necesario, y que proporcionen instrumentos eficaces, en particular inspecciones y controles adecuados, en la lucha contra el trabajo no declarado y en la mejora de la seguridad y el bienestar en el trabajo en las zonas rurales, con el fin de fomentar la integración de los distintos tipos de trabajadores agrícolas, en particular los jóvenes, las mujeres y los migrantes, incluso —y sobre todo— cuando presten una actividad estacional;
23. Pide a la Comisión que promueva unos requisitos administrativos simplificados —e insta a los Estados miembros a que los apliquen— y que aligere la burocracia reinante en materia de seguridad social, fiscalidad y empleo, para hacer que el proceso de contratación sea menos complejo y redundante; pide al mismo tiempo a los Estados miembros que apliquen correctamente esas simplificaciones con el fin de reducir la complejidad y el volumen de la reglamentación;
24. Constata que, debido a su actividad profesional, los agricultores y trabajadores del sector agroalimentario se ven expuestos de forma regular, reiterada y acumulativa a mezclas de sustancias peligrosas de las que se sospecha que pueden provocar enfermedades específicas que acarreen trastornos reproductivos o tengan efectos cancerígenos; señala, además, la importancia de concienciar acerca de los riesgos asociados a dichas sustancias, de facilitar formación para su manipulación, uso y almacenamiento y de reducir el riesgo de exposición, garantizando al mismo tiempo que las medidas destinadas a limitar dicha exposición se aplican y controlan suficientemente;
25. Recuerda asimismo la importancia que reviste una PAC sólida capaz de ayudar a los jóvenes agricultores a desempeñar un papel más importante en el mercado y de crear unas condiciones de vida propicias para que estos jóvenes agricultores sigan ejerciendo esta actividad a largo plazo.

**RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL
EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN**

Fecha de aprobación	28.2.2017
Resultado de la votación final	+: 35 -: 3 0: 0
Miembros presentes en la votación final	John Stuart Agnew, Clara Eugenia Aguilera García, Eric Andrieu, José Bové, Daniel Buda, Nicola Caputo, Matt Carthy, Viorica Dăncilă, Michel Dantin, Paolo De Castro, Jean-Paul Denanot, Albert Deß, Herbert Dorfmann, Luke Ming Flanagan, Beata Gosiewska, Martin Häusling, Anja Hazekamp, Esther Herranz García, Jan Huitema, Peter Jahr, Ivan Jakovčić, Jarosław Kalinowski, Elisabeth Köstinger, Zbigniew Kuźmiuk, Mairead McGuinness, Ulrike Müller, James Nicholson, Marijana Petir, Laurențiu Rebegea, Bronis Ropė, Maria Lidia Senra Rodríguez, Czesław Adam Siekierski, Tibor Szanyi, Marc Tarabella, Marco Zullo
Suplentes presentes en la votación final	Franc Bogovič, Michela Giuffrida, Anthea McIntyre, Susanne Melior, Sofia Ribeiro, Miguel Viegas
Suplentes (art. 200, apdo. 2) presentes en la votación final	Pilar Ayuso

VOTACIÓN FINAL NOMINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN

35	+
ALDE	Jan Huitema, Ivan Jakovčić, Ulrike Müller
ECR	Jørn Dohrmann, Anthea McIntyre, James Nicholson
ENF	Laurențiu Rebeca
GUE/NGL	Matt Carthy, Luke Ming Flanagan, Anja Hazekamp
PPE	Franc Bogovič, Daniel Buda, Michel Dantin, Albert Deß, Herbert Dorfmann, Esther Herranz García, Peter Jahr, Jarosław Kalinowski, Elisabeth Köstinger, Mairead McGuinness, Marijana Petir, Czesław Adam Siekierski
S&D	Clara Eugenia Aguilera García, Eric Andrieu, Nicola Caputo, Paolo De Castro, Jean-Paul Denanot, Viorica Dăncilă, Michela Giuffrida, Susanne Melior, Tibor Szanyi, Marc Tarabella
VERTS/ALE	José Bové, Martin Häusling, Bronis Ropé

3	-
ECR	Beata Gosiewska, Zbigniew Kuźmiuk
EFDD	John Stuart Agnew

0	0

Explicación de los signos utilizados

+ : a favor

- : en contra

0 : abstenciones

9.2.2017

OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO

para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

sobre las condiciones laborales y el empleo precario
(2016/2221(INI))

Ponente de opinión: João Pimenta Lopes

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:

- Visto el proyecto de 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 Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2020 de la Comisión Europea,
 - 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,
- A. 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;
- B. Considerando que en una resolución de 15 de septiembre de 2016 aborda 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 ocupación («Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo»);
- C. Considerando que deben combatirse con firmeza todas las formas de discriminación, incluida la discriminación por razón de género o sexo;

- D. Considerando que «sexo» se define como las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, y «género», como el constructo social de las identidades, funciones y atributos de la mujer y el hombre y el significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, y que el género es lo que da lugar a las relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres y a la distribución y adjudicación de facultades y derechos en favor del hombre y en detrimento de la mujer;
- E. Considerando que la reducción de la brecha de género en las retribuciones y las pensiones, y por consiguiente la lucha contra la pobreza entre las mujeres, es una de las áreas prioritarias definidas por la Comisión Europea en su documento titulado «Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019» [Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019];
- F. Considerando que resulta lamentable observar que las mujeres están especialmente discriminadas en el acceso al mercado laboral, reciben sueldos considerablemente más bajos por su trabajo y ocupan la mayoría de los empleos a tiempo parcial, a menudo involuntariamente; que se enfrentan a importantes diferencias en las pensiones y a unas relaciones laborales más inciertas y precarias, además de estar más expuestas a la pobreza que los hombres, lo que afecta especialmente a las madres solteras, a las mujeres de avanzada edad que viven solas y a las mujeres con discapacidad; que también las familias con tres o más hijos se enfrentan a un riesgo más elevado de pobreza; que la maternidad representa un motivo inaceptable de discriminación de la mujer en relación con el acceso al mercado laboral y su permanencia en el mismo;
- G. Considerando que en 2014 la tasa de empleo en la Unión de las personas de entre 15 y 64 años se situó en un 59,6 % para las mujeres y en un 70,1 % para los hombres; que esta brecha de género en materia de empleo es menor en los niveles superiores de cualificación profesional; que, en su informe de 2016 sobre dicha brecha, Eurofound calcula que los costes económicos que de ella se derivan son sustanciales, 370 000 millones EUR, es decir, el 2,8 % del PIB de la Europa de los Veintiocho; que el porcentaje de ocupación femenina ha aumentado escasamente desde 2008, con una convergencia de empleo impulsada por el descenso de la tasa de empleo masculino¹;
- H. Considerando que sigue existiendo un techo de cristal con el que se topan las mujeres en el mercado laboral, que en parte se debe a que las mujeres son consideradas sobre la base de sus características reproductivas, lo que implica que las oportunidades profesionales de las mujeres se ven obstaculizadas también por la posibilidad de un embarazo en una fase posterior de su vida laboral;
- I. Considerando que la crisis económica ha repercutido sobre toda la Unión Europea, pero en particular sobre las áreas rurales, que están experimentando unos niveles catastróficos de paro, pobreza y despoblación que afectan especialmente a las mujeres;
- J. Considerando que las mujeres solas con hijos a su cargo se ven a menudo obligadas a aceptar trabajos precarios y atípicos, a fin de conciliar la vida personal y la profesional;
- K. Considerando que las tasas de desempleo se dispararon en el periodo 2008-2014 debido a

¹ Datos del informe de Eurofound «The Gender Employment Gap: challenges and solutions» [La brecha salarial de género: retos y soluciones] (2016).

la profunda crisis económica que azotó toda la Unión y que, en 2014, la tasa de desempleo de las mujeres (10,4 %) todavía era superior a la de los hombres (10,2 %);

- L. Considerando que, en 2015, el 33 % de las mujeres trabajaba a tiempo parcial, frente a un 10 % de los hombres¹, y que una parte significativa lo hacía de forma involuntaria;
- M. Considerando que, en término medio, en 2014 el salario por hora de las mujeres era un 16,1 % inferior al salario correspondiente de los hombres; que la situación económica de las mujeres en el hogar se caracteriza también por grandes desigualdades, y que cuando el hogar se compone de una mujer sola, el 40 % tienen ingresos en el quintil más bajo, frente al 18 % en el caso de los hombres, mientras que, cuando el hogar se compone de una mujer que trabaja a jornada completa y de un hombre que trabaja a tiempo parcial, el 30 % de las mujeres tienen ingresos en el quintil más bajo, frente al 6 % de los hombres en situación similar;
- N. Considerando que los datos ponen de manifiesto que las razones principales de las mujeres para abandonar el mercado laboral son la necesidad de cuidar a los hijos o a personas de edad avanzada (27 %), su propia enfermedad o incapacidad (23 %) y otras responsabilidades personales o familiares (18 %);
- O. Considerando que, en el periodo 2008-2014, aumentó el porcentaje de los llamados «ninis» (personas que no estudian ni trabajan ni siguen ninguna formación) en la franja de edad entre 15 y 29 años, con las mujeres como grupo más representado (17,1 % en 2014), y que el 34 % de estas mujeres se encuentran en tal situación debido a las responsabilidades familiares y el 16,5 % son paradas de larga duración;
- P. Considerando que este contexto sociolaboral está en el origen de la brecha de las pensiones, que, en término medio, se sitúa en un 40 %;
- Q. Considerando que las mujeres están especialmente expuestas al trabajo precario y a diferentes formas de «trabajo atípico» y se enfrentan cada vez más al fenómeno de la «individualización de los trabajadores y de las carreras», un planteamiento que refuerza una estrategia más amplia de ataque a la negociación colectiva;
- R. Considerando que es fundamental que se garantice que las mujeres tengan derecho a un empleo con derechos y derecho a ser madres, sin que se les penalice por ello, toda vez que las mujeres siguen siendo las más perjudicadas y discriminadas; que ejemplos de esa discriminación los constituyen la presión ejercida por los empresarios sobre las mujeres en las entrevistas de trabajo, cuando les preguntan si tienen hijos y de qué edad, con objeto de condicionar la decisión de la mujer y de decantarse por trabajadoras sin hijos y con «mayor disponibilidad», o la creciente presión económica y laboral para que las trabajadoras renuncien a su permiso por maternidad;
- S. Considerando que a muchos trabajadores en situación laboral precaria o de desempleo no se les reconoce el derecho al permiso parental;
- T. Considerando que resulta lamentable observar que las políticas macroeconómicas y de

¹ Datos del informe de Eurofound «6th European working conditions survey» [6.ª encuesta europea sobre condiciones de trabajo].

austeridad de la Unión han provocado un aumento de los niveles de pobreza y desigualdad, que afectan en particular a las mujeres, en los Estados miembros del sur de Europa, como Grecia, Italia, España y Portugal; que ello repercute de forma negativa en las condiciones de vida de sus familias, en especial de los hijos;

- U. Considerando que las políticas macroeconómicas y de austeridad de la Unión han ido en detrimento tanto de las políticas de flexibilidad y seguridad laboral, en especial en todo lo relativo a la seguridad laboral de las mujeres, como de los servicios sociales y públicos de cuidado de niños y personas mayores, y que todo ello ha tenido un gran impacto en lo que respecta al empleo de las mujeres; que las mujeres, especialmente las madres solteras, las inmigrantes, las jóvenes y las ancianas, son las que se ven más afectadas por la pobreza y la exclusión social, circunstancia que resulta agravada precisamente por dichas políticas;
- V. Considerando que los niveles de pobreza y exclusión social en la Europa de los Veintiocho siguen siendo muy altos, a saber, superiores a 118,6 millones de ciudadanos en 2015 (el 23,7 % de la población), y que las mujeres se ven especialmente afectadas, con más de 62,4 millones de mujeres en esta situación (24,4 %);
- W. Considerando que la precariedad laboral de las mujeres es un factor que contribuye a su mala salud mental y física, al sufrir cinco veces más estrés, ansiedad y depresión que sus colegas, sean hombres o mujeres, que trabajan con un contrato por tiempo indefinido;
- X. Considerando que las mujeres se ven sometidas con demasiada frecuencia en su lugar de trabajo a diferentes formas de discriminación basada en el género, incluyendo tanto la baja categorización y la preterición en la promoción laboral, como el acoso y el abuso verbal, psicológico y físico (sexual o no sexual);
- Y. Considerando que las desigualdades sociales y las desigualdades entre hombres y mujeres únicamente se pueden combatir con políticas que garanticen una mejor distribución de la riqueza, basadas en unas condiciones de trabajo dignas, un aumento real de los salarios, la promoción de la regulación del trabajo y de la protección laboral, en particular mediante la negociación colectiva y la regulación de los horarios de trabajo, y la garantía del acceso universal a la asistencia sanitaria y la educación mediante unos servicios públicos gratuitos y de calidad;
- Z. Considerando que resulta importante establecer un conjunto de medidas para eliminar los obstáculos existentes y garantizar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al ámbito laboral y a un trabajo digno, así como en el desempeño del mismo;
- AA. Considerando que reviste importancia abordar y eliminar el trabajo no declarado y las horas extraordinarias no remuneradas, que acrecientan la pobreza y la exclusión social; que las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas en general, y de las trabajadoras migrantes en especial, así como las de las llamadas «falsas autónomas», se caracterizan por su particular vulnerabilidad y precariedad;
- 1. Muestra su profunda preocupación por la desastrosa repercusión a largo plazo de las medidas de austeridad sobre el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género, con una crisis en la prestación de cuidados que ha sido provocada por el aumento del desempleo y los recortes en los servicios públicos y las prestaciones; subraya

que las reducciones en los servicios de prestación de cuidados y los recortes tanto de las prestaciones y de las deducciones fiscales por hijos, discapacidad y para los cuidadores como en los permisos establecidos, incluidos los permisos de paternidad y parentales, tienden a trasladar los servicios de prestación de cuidados a mujeres que no perciben remuneración, las cuales, en consecuencia, no pueden buscar un empleo con cobertura o solo pueden trabajar en régimen de media jornada;

2. Señala que la lucha contra la pobreza y las desigualdades entre hombres y mujeres conlleva necesariamente una distribución más equitativa de la riqueza y una mejor legislación laboral, en particular mediante la negociación colectiva, un aumento de los salarios y la aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, así como la protección social; estima urgente que se elabore una definición a nivel de la Unión de «trabajo de igual valor», teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, para garantizar que se tomen en consideración factores como las condiciones de trabajo, la responsabilidad atribuida a los trabajadores y los requisitos físicos y mentales del trabajo; considera urgente abordar la cuestión de la igualdad de retribución para un «trabajo de igual valor»; solicita a la Comisión que promueva la igualdad de género en el lugar de trabajo, en particular mediante campañas de concienciación sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres, el Día Europeo de la Igualdad Salarial y el intercambio de buenas prácticas;
3. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que controlen y combatan, además de adoptar medidas de protección al respecto, el fenómeno del acoso moral en el lugar de trabajo, incluido el acoso a las empleadas embarazadas o cualquier perjuicio sufrido tras la vuelta de una baja de maternidad; solicita a la Comisión y a los Estados miembros que faciliten datos desglosados por género y en función de la paternidad o maternidad en relación con la brecha salarial y de las pensiones;
4. Considera que para luchar contra la pobreza y la falta de igualdad es necesario adoptar medidas enérgicas contra la discriminación y el acoso en el mercado laboral y a favor de una distribución más equitativa; estima que debe implantarse un objetivo cero en materia de acoso sexual como código de conducta en el mercado laboral europeo;
5. Pide a los Estados miembros que adopten medidas para eliminar la brecha en los salarios y las pensiones entre hombres y mujeres y acabar con todas las formas de legislación y medidas que legitimen el empleo precario; solicita a los Estados miembros que apliquen una legislación laboral que promueva la regulación laboral, la negociación colectiva, la protección social y la revalorización salarial e inviertan en la creación de puestos de trabajo indefinidos y en el aprendizaje y la formación profesional permanentes como medio para superar las desigualdades de género; insta asimismo a los Estados miembros a que prioricen la elaboración de políticas activas y la adopción de medidas de acción positiva al objeto de potenciar la participación de la mujer en el mercado laboral y su independencia económica y eliminar las brechas en salario, escalafón, ascensos, ganancias y pensiones entre hombres y mujeres;
6. Solicita a los Estados miembros que establezcan y refuercen los organismos nacionales de inspección laboral mediante la creación de las condiciones y la dotación de los recursos, en especial financieros y humanos, que hagan posible una presencia eficaz de los mismos sobre el terreno, a fin de luchar contra la precariedad laboral, el trabajo no regulado y la

discriminación laboral y salarial, en particular desde el punto de vista de la igualdad de género;

7. Considera que las mayores exigencias en materia de flexibilidad del mercado laboral no deben provocar en ningún caso que las mujeres sigan representadas en exceso en el empleo atípico y con condiciones laborales precarias;
8. Señala que las medidas tendentes a aumentar la transparencia salarial son fundamentales para eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres; pide a los Estados miembros que apliquen la recomendación de la Comisión sobre transparencia salarial;
9. Solicita a los Estados miembros que adopten legislación para proteger o aumentar los derechos de maternidad, de paternidad y parentales, y pide que esta protección quede asimismo reflejada en la legislación laboral; insta a la Comisión a que, respetando al mismo tiempo la posición del Parlamento, revise la actual Directiva de maternidad de manera exigente, incluida la posibilidad de adoptar medidas que garanticen tanto la asignación de las prestaciones por permiso parental, siempre calculadas sobre la base del 100 % del salario de referencia, como que las mujeres reciban un salario y cobertura social durante su baja de maternidad, con el fin de garantizar el bienestar social y económico de las familias y fomentar la utilización del permiso parental por parte de los hombres; 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 pequeños o lactantes y de las madres solteras que reflejen las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud; hace hincapié en que la propuesta legislativa global debe fundamentarse jurídicamente en la igualdad entre hombres y mujeres y garantizar el principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el trabajo;
10. Pide a los Estados miembros y a la Comisión que rediseñen los sistemas impositivos y de prestaciones que incentivan financieramente al cónyuge con menor salario a abandonar el mercado laboral o trabajar a tiempo parcial, ya que ello puede dificultar que un mayor porcentaje de hombres con hijos disfruten de permisos parentales y acarrea consecuencias negativas para las mujeres, como el refuerzo de la brecha por razones de género en materia de salarios, prestación de cuidados y pensiones;
11. Insta a los Estados miembros a que adopten legislación para garantizar la inclusión de las mujeres en el sistema de seguridad social de modo que se proteja a las trabajadoras en los periodos de desempleo y se garantice el derecho a obtener una pensión;
12. Exhorta a los Estados miembros a que cumplan y hagan cumplir las leyes sobre 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;
13. Pide a los Estados miembros que impulsen políticas públicas que apoyen a las familias haciendo especial hincapié en la creación de servicios públicos gratuitos y de calidad para el cuidado de los menores, como guarderías u otros centros preescolares, y refuercen la red de servicios especializados que presten asistencia a las personas de edad avanzada, en particular en sus propios hogares, a fin de propiciar un equilibrio saludable entre la vida laboral y la privada en beneficio de las trabajadoras y como medio para eliminar las restricciones que, al discriminar a las mujeres, contribuyen objetivamente a su salida del

mercado laboral;

14. Destaca la importancia que revisten unos regímenes adecuados de renta mínima para la preservación de la dignidad humana y para combatir la pobreza y la exclusión social, así como su papel en cuanto modalidad de inversión social que permite a las personas participar en la sociedad y seguir una formación o buscar trabajo; solicita a la Comisión y a los Estados miembros que analicen los regímenes de renta mínima en la Unión, en particular si estos regímenes permiten a los hogares satisfacer sus necesidades; pide a la Comisión y a los Estados miembros que evalúen sobre esta base el modo y los medios de establecer una renta mínima adecuada en todos los Estados miembros y que examinen otras posibles medidas de apoyo a la convergencia social en la Unión teniendo en cuenta las circunstancias socioeconómicas de los distintos Estados miembros, así como los usos y costumbres nacionales;
15. Observa que los interlocutores sociales europeos no han presentado un acuerdo sobre un paquete global de medidas legislativas y no legislativas en lo que respecta a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar; pide a la Comisión que presente lo antes posible una propuesta para dicho paquete como parte del programa de trabajo de la Comisión para 2017 en el marco del anunciado pilar europeo de derechos sociales;
16. Insta a los Estados miembros a que elaboren legislación tendente a la implantación de políticas preventivas, como planes de igualdad de género, para combatir el sexismo en el lugar de trabajo y crear un entorno de trabajo apropiado para mujeres y hombres;
17. Solicita a los Estados miembros que tomen medidas para regularizar el trabajo no declarado y el abuso de la contratación temporal a la que se ven sometidas particularmente las mujeres, con el objeto de mejorar la posición y la protección de los grupos más vulnerables, en particular las trabajadoras domésticas y las denominadas «falsas autónomas»; insta a los Estados Miembros a desarrollar medidas tales como la provisión de servicios de asesoramiento y de prevención de discriminación laboral, y el establecimiento de autoridades de seguimiento y regulación laboral para asegurar el cumplimiento de las normas relacionadas con la contratación, los honorarios, la formación, las prácticas laborales y la rescisión de contratos;
18. Recomienda a los Estados miembros que garanticen que todos los jóvenes tienen acceso a una enseñanza pública, gratuita y de calidad a todas las edades, especialmente en los niveles educativos y de formación superiores, ya que se ha demostrado que un mayor nivel de formación contribuye a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres;
19. Pide a los Estados miembros que proporcionen una remuneración adecuada en sustitución de la renta, así como protección social durante cualquier tipo de permiso familiar o relacionado con la prestación de cuidados, a fin de garantizar, en particular, que los trabajadores con ingresos bajos se benefician de las medidas en materia de permisos en igualdad de condiciones que el resto;
20. Subraya que los migrantes y los refugiados deben tener los mismos derechos y acceso a los mismos servicios y prestaciones que el resto de trabajadores a través de un modelo universal que no esté vinculado a las cotizaciones a la seguridad social ni a la vida laboral;
21. Pide a la Comisión que haga una recopilación de aquellas prácticas que hayan resultado

exitosas en los Estados miembros a fin de diseminarlas y promoverlas para prevenir la discriminación laboral por género y proteger en particular los derechos de las mujeres;

22. Solicita a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que promuevan unas condiciones laborales dignas y la calidad del empleo para los cuidadores profesionales, incluyendo un salario digno, el reconocimiento de su condición de cuidadores profesionales y la implantación de itinerarios de formación profesional de calidad para los cuidadores profesionales;
23. Pide a la Comisión que garantice que los trabajadores a tiempo parcial, aquellos con una vida laboral intermitente y los que hayan tenido interrupciones en su vida laboral o trabajado menos horas en algunos tramos de esta sean equiparados efectivamente con los trabajadores a tiempo completo en lo que se refiere a su derecho de acceso a un régimen de pensiones digno sin que haya ningún tipo de discriminación;
24. Destaca que las trabajadoras con problemas de salud mental están expuestas a un riesgo muy elevado en relación con todos los aspectos del trabajo precario; hace hincapié en que un porcentaje excesivo de dichas trabajadoras se ven afectadas por los contratos de duración determinada, la pobreza de los ocupados, el empleo a tiempo parcial, las interrupciones de la carrera y otras formas de contratación precaria; pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen que la legislación europea de salud y seguridad es lo bastante estricta y eficiente para proteger mejor a estas trabajadoras vulnerables; subraya que todos los tipos de acoso en el trabajo afectan gravemente a la calidad de vida y del trabajo, a la salud y al bienestar.

**RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL
EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN**

Fecha de aprobación	6.2.2017
Resultado de la votación final	+: 15 -: 7 0: 1
Miembros presentes en la votación final	Beatriz Becerra Basterrechea, Vilija Blinkevičiūtė, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Arne Gericke, Anna Hedh, Mary Honeyball, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Maria Noichl, Pina Picierno, João Pimenta Lopes, Terry Reintke, Michaela Šojdrová, Ángela Vallina, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská
Suplentes presentes en la votación final	Inés Ayala Sender, Evelyn Regner, Mylène Troszczynski
Suplentes (art. 200, apdo. 2) presentes en la votación final	Francisco Assis, Claudia Schmidt

**INFORMACIÓN SOBRE LA APROBACIÓN
EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO**

Fecha de aprobación	30.5.2017
Resultado de la votación final	+: 38 -: 1 0: 5
Miembros presentes en la votación final	Laura Agea, Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Enrique Calvet Chambon, Ole Christensen, Lampros Fountoulis, Elena Gentile, Arne Gericke, Czesław Hoc, Danuta Jazłowiecka, Agnes Jongerius, Jan Keller, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Elisabeth Morin-Chartier, João Pimenta Lopes, Marek Plura, Terry Reintke, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Romana Tomc, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Tatjana Ždanoka, Jana Žitňanská
Suplentes presentes en la votación final	Georges Bach, Dieter-Lebrecht Koch, Paloma López Bermejo, Joachim Schuster, Csaba Sógor, Neoklis Sylikiotis
Suplentes (art. 200, apdo. 2) presentes en la votación final	Sophia in 't Veld

VOTACIÓN FINAL NOMINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO

38	+
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Yana Toom, Sophia in 't Veld
EFDD	Laura Agea
GUE/NGL	Paloma López Bermejo, João Pimenta Lopes, Neoklis Sylikiotis
NI	Lampros Fountoulis
PPE	Georges Bach, Danuta Jazłowiecka, Dieter-Lebrecht Koch, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Marek Plura, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Csaba Sógor, Romana Tomc
S&D	Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Ole Christensen, Elena Gentile, Agnes Jongerius, Jan Keller, Javi López, Joachim Schuster, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Marita Ulvskog
VERTS/ALE	Jean Lambert, Terry Reintke, Tatjana Ždanoka
1	-
ENF	Dominique Martin
5	0
ECR	Arne Gericke, Czesław Hoc, Anthea McIntyre, Ulrike Trebesius, Jana Žitňanská

Explicación de los signos utilizados:

+ : a favor

- : en contra

0 : abstenciones