



**2016/2221(INI)**

16.11.2016

# **PROYECTO DE INFORME**

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

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponente: Neoklis Sylikiotis

PR\_INI

## ÍNDICE

### Página

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO..... 3

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS..... 7

## 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,
- Vista la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular su título IV (Solidaridad),
- Visto su estudio de 2016 titulado «Empleo precario en Europa: pautas, tendencias y estrategias políticas»<sup>1</sup>,
- Vista su Resolución, de 14 de septiembre de 2016, sobre el dumping social en la Unión Europea<sup>2</sup>,
- Vista su Resolución, de 19 de octubre de 2010, sobre las trabajadoras en situación precaria<sup>3</sup>,
- Visto el estudio trimestral de la evolución del empleo y de la situación social en Europa (ESDE) para el otoño de 2016,
- Vistas las normas fundamentales del trabajo establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus convenios y recomendaciones sobre las condiciones laborales,
- Visto el informe de la OIT de 2016 titulado «El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas»<sup>4</sup>,
- Visto el informe de la OIT de 2016 titulado «Construir un pilar social para fomentar la convergencia europea»<sup>5</sup>,
- Visto el informe de la OIT de 2011 titulado «Políticas y reglamentos para luchar contra el empleo precario»<sup>6</sup>,
- Vista la Recomendación R198 de 2006 de la OIT sobre la relación de trabajo<sup>7</sup>,
- 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 y de la Comisión de Derechos de la Mujer e

---

<sup>1</sup> [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).

<sup>2</sup> Textos aprobados, P8\_TA(2016)0346.

<sup>3</sup> DO C 70E de 8.3.2012, p. 1.

<sup>4</sup> [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---/wcms\\_534496.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---/wcms_534496.pdf).

<sup>5</sup> [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---/wcms\\_490959.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---/wcms_490959.pdf).

<sup>6</sup> [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---/wcms\\_490959.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---/wcms_490959.pdf).

<sup>7</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535).

Igualdad de Género (A6-0000/2016),

- A. Considerando que las formas de empleo no estándar y atípico que han ido apareciendo han dado lugar a un aumento significativo en los últimos 15 años del número de trabajadores que, a menudo de forma involuntaria, tienen un contrato temporal y a tiempo parcial; que en algunos sectores el empleo estándar se ha convertido en formas de empleo no estándar o atípico, y que, de continuar esta tendencia, es posible que aumente el riesgo de precariedad<sup>1</sup>;
- B. Considerando que las nuevas formas de empleo que están apareciendo están desdibujando los límites entre el empleo dependiente y el empleo autónomo<sup>2</sup>, dando lugar a un empeoramiento de la calidad del empleo y a un aumento del empleo autónomo ficticio;
- C. Considerando que los aumentos en las tasas de empleo encubren una respuesta insuficiente y socialmente inadecuada a la crisis económica, ya que promueve formas de empleo precario como los contratos de cero horas, el empleo autónomo ficticio y el empleo a tiempo parcial, que no proporcionan a los trabajadores una vida decente ni les garantizan todos sus derechos laborales;
- D. Considerando que el empleo a tiempo parcial no ha disminuido en ningún momento desde que empezó la crisis y que el empleo a tiempo completo sigue estando por debajo de su nivel de 2008 anterior a la crisis; que el número de personas que trabajaban a tiempo completo en el segundo trimestre de 2016 se mantuvo un 2,5 % por debajo de la cifra de 2008, mientras que el empleo a tiempo parcial aumentó un 11,1 % en ese mismo periodo<sup>3</sup>;

### ***I. Hacia una definición de trabajo decente***

- 1. Opina que por empleo estándar se entiende el empleo regular a tiempo completo basado en un contrato indefinido, y por empleo no estándar o atípico las formas de empleo que incluyen, por ejemplo, el trabajo marginal a tiempo parcial, el trabajo a través de empresas de trabajo temporal, el trabajo con contrato de duración determinada, los contratos de cero horas, los periodos de prácticas que no forman parte del programa de formación y el trabajo informal o no declarado;
- 2. Opina que por trabajo precario se debe entender, como mínimo, una forma de empleo no estándar o atípico que tenga una de las siguientes características:
  - muy poca o ninguna seguridad laboral debido al carácter temporal del trabajo, como es el caso de algunos contratos de duración determinada, contratos de trabajo a tiempo parcial involuntarios y a menudo marginales, contratos con malas condiciones, contratos no escritos, horarios imprecisos y funciones que varían debido al trabajo a la carta;

---

<sup>1</sup> Estudio de la Comisión EMPL sobre el empleo precario en Europa, julio de 2016,

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL\\_STU%282016%29587285\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU%282016%29587285_EN.pdf)

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

<sup>3</sup> Publicación trimestral ESDE otoño de 2016.

- bajo nivel de remuneración, que puede incluso no ser oficial o estar poco clara;
  - falta de derechos de protección social o prestaciones vinculadas al empleo;
  - falta de protección contra la discriminación;
  - perspectivas de progreso en el mercado laboral limitadas o nulas;
  - derecho a la representación colectiva limitado o nulo;
  - un entorno laboral que no respeta las normas mínimas de salud y seguridad<sup>1</sup>;
3. Respalda 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»<sup>2</sup>;
  4. Observa que el trabajo decente debería garantizar, en particular, la cobertura a través de convenios colectivos, la seguridad de la negociación colectiva, la igualdad de remuneración por igual trabajo en el mismo lugar y la protección de las familias de los trabajadores, garantizando el equilibrio entre la vida familiar y laboral a todos los trabajadores;
  5. Observa que hay numerosos factores, como por ejemplo la digitalización, que están contribuyendo a que se produzca una transformación radical del trabajo, con un aumento de las tendencias hacia formas de empleo atípicas que se van a intensificar a no ser que se ponga en marcha una nueva reglamentación; pide a la Comisión y a los Estados miembros que velen por que el trabajo que esté registrando esta transformación a causa de la digitalización, así como el nuevo empleo a que ello dé lugar, sea decente;
  6. Destaca que las condiciones laborales precarias tienen repercusiones a largo plazo en la protección de la seguridad social y hacen que los trabajadores se vean expuestos a un mayor riesgo de pobreza, exclusión social y deterioro de sus derechos fundamentales;
  7. Destaca que todos los trabajadores deben tener protección social y estar protegidos por convenios colectivos y negociación colectiva; pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen la protección efectiva de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de una relación laboral, así como una respuesta política global que incluya políticas destinadas a reducir y, en última instancia, erradicar el trabajo precario; pide políticas que empoderen a los trabajadores mediante el refuerzo del diálogo social y la extensión de la negociación colectiva, garantizando que todos los trabajadores puedan acceder al derecho de asociación y ejercerlo y negociar colectivamente con libertad y sin miedo;

---

<sup>1</sup> 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.

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

[http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_534326/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm).

8. Destaca la importancia de los servicios de inspección del trabajo y los interlocutores sociales a la hora de proteger los derechos de los trabajadores y fijar unos salarios y unos ingresos decentes con arreglo a las legislaciones y las prácticas de los Estados miembros, así como en la consulta y el asesoramiento de los empleadores; destaca con firmeza que los servicios de inspección del trabajo se han de centrar en el control y la mejora de las condiciones de trabajo, y que no deben utilizarse como mecanismos de control de la migración; condena firmemente la práctica de algunas empresas consistente en emplear a migrantes sin asegurarles plenamente sus derechos y las prestaciones sociales;

## ***II. Propuestas***

9. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que luchen contra las formas de empleo no estándar, atípico y precario, con arreglo al Programa de Trabajo Decente de la OIT y la Carta Social Europea;
10. Destaca la necesidad de inversiones públicas que promuevan la convergencia al alza, la cohesión social de la Unión y la creación de trabajo decente;
11. Observa con preocupación la disminución de la negociación colectiva y la cobertura a través de convenios colectivos; pide a la Comisión y a los Estados miembros que promuevan políticas estratégicas que otorguen una cobertura universal a los trabajadores en el marco de convenios colectivos, al tiempo que salvaguardan la función de los sindicatos como interlocutores sociales;
12. Destaca que las políticas de los Estados miembros se deberían formular y aplicar de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, previa consulta a las organizaciones más representativas de los empleadores y los trabajadores, y sin perjuicio de las mismas;
13. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen 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;
14. 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 involuntaria, 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 involuntario 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 social en la Unión Europea<sup>1</sup> o sobre las trabajadoras en situación precaria<sup>2</sup>. 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:

---

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

<sup>2</sup> 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?type=TA&reference=P7-TA-2010-0365&language=EN>

- 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 involuntario 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.