

Martes 6 de julio de 2010

68. Pide al Consejo y a la Comisión que acuerden y presenten nuevas herramientas de gobernanza mejoradas y servicios de información en línea para el trabajo en el ámbito del empleo juvenil;
69. Sugiere el establecimiento de un grupo de trabajo juvenil permanente de la UE con la participación de organizaciones del ámbito de la juventud, de los Estados miembros, de la Comisión, del Parlamento y de los interlocutores sociales para supervisar los progresos en el empleo juvenil, permitir el desarrollo de políticas transversales, intercambiar ejemplos de mejores prácticas y lanzar nuevas políticas;
70. Destaca la importancia de implicar a los jóvenes en la definición de las políticas educativas y formativas, de manera que se puedan tener mejor en cuenta sus necesidades; recomienda a este respecto que la Comisión consulte esas prioridades con los representantes de los consejos nacionales de la juventud;
71. Insta a los Estados miembros a evaluar el impacto político sobre los jóvenes, a incluir a la juventud en todos los procesos y a establecer Consejos juveniles para supervisar las políticas relacionadas con la juventud;
72. Solicita a las instituciones europeas que den buen ejemplo retirando los anuncios de becas no remuneradas de sus respectivos sitios web, y que paguen:
- una asignación mínima basada en el nivel de vida del lugar donde se realiza el período de prácticas,
  - prestaciones de seguridad social para todos sus becarios;
- \*
- \*      \*
73. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión, así como a los Gobiernos y Parlamentos de los Estados miembros.

---

## **Contratos atípicos, carreras profesionales seguras y nuevas formas de diálogo social**

P7\_TA(2010)0263

### **Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de julio de 2010, sobre contratos atípicos, carreras profesionales seguras, flexiguridad y nuevas formas de diálogo social (2009/2220(INI))**

(2011/C 351 E/06)

*El Parlamento Europeo,*

- Vista la Comunicación de la Comisión titulada «Un compromiso compartido en favor del empleo» (COM(2009)0257),
- Vista la Carta de los Derechos Fundamentales, en concreto el artículo 30 sobre «Protección en caso de despido justificado», el artículo 31 sobre «Condiciones de trabajo justas y equitativas» y el artículo 33 sobre «Vida familiar y vida profesional»,
- Vista la Comunicación de la Comisión titulada «Un Plan Europeo de Recuperación Económica» (COM(2008)0800) y la Resolución del Parlamento Europeo en la materia, de 11 de marzo de 2009 <sup>(1)</sup>,
- Vista su Resolución de 9 de octubre de 2008 sobre la intensificación de la lucha contra el trabajo no declarado <sup>(2)</sup>,

<sup>(1)</sup> Textos Aprobados, P6\_TA(2009)0123.

<sup>(2)</sup> Textos Aprobados, P6\_TA(2008)0466.

**Martes 6 de julio de 2010**

- Vista la Comunicación de la Comisión titulada «Gestionar la recuperación europea» (COM(2009)0114),
  - Vista la Comunicación de la Comisión titulada «Colaboración para el cambio en una Europa ampliada – Potenciar la contribución del diálogo social europeo» (COM(2004)0557),
  - Vista la Comunicación de la Comisión titulada «Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad» (COM(2007)0359) y la correspondiente resolución del Parlamento de 29 de noviembre de 2007 <sup>(1)</sup>,
  - Vistos el Libro Verde de la Comisión titulado «Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI» (COM(2006)0708) y la correspondiente resolución del Parlamento de 11 de julio de 2007 <sup>(2)</sup>,
  - Vista la Decisión 2008/618/CE del Consejo, de 15 de julio de 2008, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2008-2010,
  - Vista la Recomendación de la Comisión sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral (COM(2008) 0639) y la correspondiente resolución del Parlamento de 8 de abril de 2009 <sup>(3)</sup>,
  - Vistas las Conclusiones del Consejo de 8 de junio de 2009 (flexiguridad en tiempos de crisis),
  - Visto el informe de la Misión para la flexiguridad titulado «Aplicación de los principios comunes de flexiguridad en el marco del ciclo 2008-2010 de la Estrategia de Lisboa», de 12 de diciembre de 2008,
  - Vistas las Conclusiones del Consejo EPSCO celebrado los días 5 y 6 de diciembre de 2007,
  - Vistas las recomendaciones de los interlocutores sociales europeos recogidas en el informe titulado «Principales desafíos a los que se enfrentan los mercados laborales europeos: un análisis conjunto de los Interlocutores Sociales Europeos», de 18 de octubre de 2007,
  - Vistas las conclusiones de la reunión informal de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales sobre el tema del «buen trabajo», celebrada en Berlín del 18 al 20 de enero de 2007,
  - Visto el artículo 48 de su Reglamento,
  - Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A7-0193/2010),
- A. Considerando que el empleo atípico ha aumentado de forma significativa desde 1990 y que los puestos de trabajo perdidos a causa de la presente crisis económica han sido, en primer lugar, los situados dentro del empleo atípico; considerando que se denominan nuevas relaciones de trabajo atípicas aquellas formas de contrato que presentan una o más de las siguientes características: el trabajo a tiempo parcial, ocasional o temporal, el trabajo con contrato por tiempo limitado, el trabajo en casa y el teletrabajo, el trabajo parcial de 20 horas, o menos, por semana,
- B. Considerando que se ha subrayado en diversas ocasiones la necesidad del empleo flexible,

<sup>(1)</sup> Textos Aprobados, P6\_TA(2007)0574.

<sup>(2)</sup> Textos Aprobados, P6\_TA(2007)0339.

<sup>(3)</sup> Textos Aprobados, P6\_TA(2009)0371.

Martes 6 de julio de 2010

- C. Considerando que la globalización y los rápidos avances tecnológicos están generando una profunda reestructuración económica, lo que provoca cambios en las relaciones de empleo y en el contenido de las labores que realizan los trabajadores, además de olas sucesivas de nuevas empresas independientes unipersonales en todos los sectores y grupos de edad, creando la necesidad de volver a determinar las relaciones laborales con el objetivo de luchar contra las distorsiones (como en el caso de los «falsos» trabajadores autónomos),
- D. Considerando que la crisis financiera y económica, que se ha convertido en una grave crisis para el empleo, con grandes pérdidas de puestos de trabajo, y que ha desembocado en unos mercados laborales inestables y en un aumento de la pobreza y la exclusión social, en concreto, en el caso de las personas que ya eran vulnerables y de los colectivos desfavorecidos,
- E. Considerando que el número de trabajadores que viven en la pobreza va en aumento y asciende ya al 8 % de la población activa europea, y que la proporción de trabajadores con salarios bajos es actualmente del 17 %,
- F. Considerando que conviene desarrollar un importante enfoque complementario de la UE basado en gran medida en la gobernanza efectiva y en un conjunto de medidas políticas de apoyo mutuo en los ámbitos de las políticas económica, ambiental, de empleo y social, manteniendo la coherencia con lo establecido en la Estrategia Europea de Empleo (EEE), destinada a comprometer a los Estados miembros en torno a objetivos comunes centrados en cuatro pilares: la aptitud para trabajar, la iniciativa empresarial, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades,
- G. Considerando que la tasa de desempleo en la UE-27 ha aumentado hasta el 10 % (2009) y que no es probable que el desempleo alcance su tasa más elevada hasta el primer semestre de 2011,
- H. Considerando que un desglose de los cambios en materia de empleo según el nivel de educación revela que el número de personas empleadas con un bajo nivel de cualificación ha disminuido en los últimos años,
- I. Considerando que, como media, entre una quinta parte y un cuarto de la totalidad de los trabajadores europeos cambian de trabajo cada año,
- J. Considerando que la tasa de transición entre el desempleo y el empleo es elevada y que un tercio de las personas desempleadas y un 10 % de la población inactiva encuentra trabajo en el plazo de un año, pero considerando igualmente que un número importante de trabajadores, especialmente si son atípicos, pierden el empleo sin encontrar otro nuevo,
- K. Considerando que, en la UE-27, el 45 % de todos los períodos de desempleo tienen una duración superior a un año, frente a una tasa del 10 %, aproximadamente, en los EE.UU.,
- L. Considerando que la tasa de rotación laboral es más elevada entre las mujeres que entre los hombres (diferencia de cinco puntos porcentuales) y entre los trabajadores jóvenes (menores de 24 años), y que desciende a medida que aumenta el nivel de educación, lo que demuestra que el cambio se debe más a menudo a una imposición que a una elección y va unido a contratos precarios y de corta duración, y que a menudo los jóvenes no encuentran un trabajo acorde con el título de estudios obtenido,
- M. Considerando que se calcula que uno de cada seis trabajadores tiene algún familiar o amigo mayor o dependiente a su cargo,
- N. Considerando que en algunos Estados miembros se ha registrado un incremento del trabajo no declarado, lo que podría provocar importantes problemas económicos –y especialmente fiscales–, sociales y políticos,
- O. Considerando que la evaluación de la flexibilidad es compleja y que resulta esencial adoptar un enfoque de carácter global, especialmente a la luz de los cambios que la presente crisis puede suscitar asimismo en los comportamientos de las empresas, incentivando de hecho unas relaciones de trabajo menos protegidas y con un alto grado de precariedad,

**Martes 6 de julio de 2010**

- P. Considerando que, en el contexto de las políticas de empleo, deben promoverse activamente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la conciliación entre la vida profesional, educativa y familiar, así como los principios relativos a la no discriminación,
- Q. Considerando que, mientras que el diálogo social se ha desarrollado de diferentes maneras en Europa, las crecientes dificultades económicas y financieras han conducido, de modo general, a una intensificación del diálogo a tres bandas,
- R. Considerando que la negociación colectiva es la forma más común de determinar los salarios en Europa, ya que dos de cada tres trabajadores se encuentran comprendidos en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo salarial a nivel empresarial o superior,
- S. Considerando que la reunión informal de Ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la UE celebrada en Berlín, el 19 de enero de 2007, concluyó que «Europa precisa más esfuerzos conjuntos para fomentar el buen trabajo. El buen trabajo significa la protección de los derechos y la participación de los trabajadores, la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y una organización laboral favorable a la familia. Para que la Unión Europea reciba la aceptación de sus ciudadanos, es indispensable ofrecer unas condiciones laborales buenas y justas, así como una protección social adecuada»,
- T. Considerando que el concepto de buen trabajo debería servir de orientación básica para la siguiente fase de la Estrategia Europea de Empleo,

**A. Contratos atípicos**

1. Pide al Consejo Europeo de primavera de 2010 que establezca una orientación clara y que adopte medidas concretas para salvaguardar el empleo satisfactorio y de calidad, y la creación sostenible de oportunidades de empleo en el marco de una Estrategia UE 2020 ambiciosa, que tenga en cuenta el impacto de la crisis en el sistema económico, productivo, social y del mercado laboral;
2. Pide a la Comisión que evalúe los esfuerzos realizados por la Misión para la flexiguridad, y pide a los Estados miembros que pongan en práctica una ejecución de los principios de la flexiguridad más equilibrada y equitativa, y señala que el aprendizaje mutuo y el intercambio de buenas prácticas, así como el método abierto de coordinación, son herramientas esenciales para la coordinación de los distintos enfoques políticos adoptados por los Estados miembros; indica, no obstante, que podría mejorarse el método abierto de coordinación y que, para aumentar su eficacia, sería necesario fortalecer la gobernanza de dicho método;
3. Acoge con satisfacción la gran variedad de tradiciones laborales, acuerdos contractuales y modelos de empresas existentes en los mercados laborales, señalando la necesidad de que en este marco de diversidad sea prioritario garantizar el modelo social europeo y los derechos laborales adquiridos; recomienda recurrir a un enfoque ascendente en la elaboración de nuevas estrategias de empleo que facilite el diálogo y la implicación de todos los niveles de gobierno político y social;
4. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que reconozcan y apoyen la situación especial de los trabajadores independientes como fuerza vital de la recuperación económica, a modo de alternativa para ingresar en el mercado laboral; indica que el trabajo independiente es crecientemente popular, especialmente entre las mujeres y los jóvenes trabajadores, como transición entre la vida activa y la jubilación; opina que los trabajadores independientes deberían ser tratados como un subconjunto único de microempresas, y pide que se tomen medidas para minimizar la carga burocrática, y que se aliente y apoye a los trabajadores independientes para impulsar/desarrollar empresas de trabajadores independientes, así como fomentar el aprendizaje continuo para ese grupo;
5. Subraya la importancia del trabajo por cuenta propia, en particular, de microempresas y pequeñas empresas, y destaca la importancia de estructuras de profesionales liberales con sus características particulares; señala que el término de profesional liberal se refiere sólo a la pertenencia a una determinada profesión cualificada que, no obstante, puede ejercerse por cuenta propia;

Martes 6 de julio de 2010

6. Considera que deberían garantizarse una serie de derechos fundamentales a todos los trabajadores, con independencia de su situación laboral concreta; recomienda que las prioridades de la reforma del Derecho laboral, en aquellos casos en que sea necesaria, se centren en los siguientes aspectos: la ampliación urgente de la protección de los trabajadores en formas atípicas de empleo; el agrupamiento de los contratos atípicos en aras de la simplificación; la creación sostenible de relaciones laborales normales; una clarificación de la situación del empleo dependiente que incluya medidas preventivas en materia de seguridad y salud de los trabajadores atípicos; la adopción de medidas contra el trabajo no declarado; el apoyo a la creación de nuevos empleos, incluida la que utilice contratos atípicos, y la facilitación de la transición entre el trabajo y el desempleo, mediante la promoción de políticas tales como los subsidios especiales de empleo, el aprendizaje continuo, la formación reiterada y el aprendizaje en el propio lugar de trabajo; alienta la clarificación de la situación del empleo dependiente y pide a la Comisión que elabore unas directrices claras sobre el ámbito de la relación laboral, tal como aconsejaba la OIT en sus Recomendaciones de 2006;
7. Aplauda la introducción por parte de algunos Estados miembros de disposiciones que permiten a los trabajadores con personas a su cargo conciliar sus responsabilidades con sus obligaciones profesionales mediante acuerdos laborales más flexibles; pide a la Comisión y a los Estados miembros que apoyen activamente a los cuidadores en el lugar de trabajo con condiciones laborales flexibles que incluyan el derecho a vacaciones, acuerdos de jornada flexible, jornada parcial y trabajo desde casa, las cuales permitirían a un mayor número de cuidadores conservar o retomar el trabajo remunerado en todos los Estados miembros;
8. Toma nota de la distinción que realiza la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo entre relaciones laborales atípicas y muy atípicas; considera que muchas formas de relaciones laborales atípicas son importantes para los cuidadores, estudiantes y otras personas que dependen de contratos a corto plazo y de trabajos a tiempo parcial, por ejemplo, para conseguir unos ingresos extraordinarios; subraya la importancia de que los trabajadores con relaciones laborales atípicas gocen de unos derechos mínimos y estén protegidos contra la explotación;
9. Alienta a los Estados miembros a que promuevan fases de transición hacia trabajos productivos y satisfactorios de alta calidad, y a que desarrollen normas del Derecho de Trabajo que salvaguarden efectivamente los derechos de las personas empleadas en el marco de una relación laboral atípica, asegurando un trato semejante al de los trabajadores a tiempo completo con contrato estándar, sobre la base del máximo nivel de protección de los trabajadores;
10. Recomienda que los trabajadores con contratos atípicos se incluyan en el ámbito de aplicación de las directivas UE vigentes que abarcan categorías de trabajadores en la UE, como la «Directiva relativa a la ordenación del tiempo de trabajo» (93/104/CE), la «Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal» (2008/104/CE), la «Directiva sobre el trabajo a tiempo parcial» (97/81/CE) y la «Directiva del Consejo relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada» (1999/70/CE);
11. Señala que el aumento de la proporción de contratos no convencionales o atípicos tiene una fuerte dimensión de género e intergeneracional, toda vez que las mujeres y los trabajadores de mayor edad, así como los más jóvenes, se encuentran representados de forma desproporcionada en el empleo atípico; indica que algunos sectores están sometidos a rápidos cambios estructurales; pide a los Estados miembros y a la Comisión que investiguen las razones de este hecho, y combatan este desequilibrio en las áreas correspondientes con medidas apropiadas y determinadas, facilitando la transición hacia un empleo permanente y, especialmente, fomentando medidas para que las mujeres y los hombres puedan reconciliar el trabajo, la vida familiar y la vida privada, poniendo mayor énfasis en el diálogo social con los representantes de los trabajadores en las empresas, y supervisar y publicar el éxito de tales medidas; pide asimismo a la Comisión y a los Estados miembros que aseguren que el recurso a contratos no convencionales o atípicos no oculten formas de trabajo ilegal, sino que favorezcan, a través del intercambio de competencias, el paso a una inclusión efectiva de los jóvenes y los desempleados en el mundo laboral, proporcionando a las empresas europeas un contexto de flexibilidad segura que fomente la competitividad;
12. Pide a los Estados miembros que garanticen una mejor aplicación de las Directivas 97/81/CE y 1999/70/CE, teniendo en cuenta, en concreto, el principio fundamental de no discriminación; destaca la importancia de la formación y del aprendizaje permanente para facilitar la transición entre empleos, lo que resulta especialmente importante para los trabajadores de duración determinada;
13. Subraya que el recurrir a formas atípicas de empleo debería constituir una opción personal y no una imposición dictada por el aumento de los obstáculos para el acceso al mercado laboral o la falta de disponibilidad de empleos de calidad; indica que los contratos atípicos personalizados que ofrecen las empresas sociales de inserción laboral podrían ser una opción para los múltiples trabajadores desfavorecidos, puesto que sirven de trampolín para el empleo;

**Martes 6 de julio de 2010**

14. Acoge con satisfacción la adopción de la Directiva 2008/104/EC relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal y pide su rápida aplicación;
15. Observa que las formas atípicas de trabajo deben estipular contractualmente el derecho a la formación de los trabajadores, y subraya que las formas de trabajo atípicas pueden, si se protegen adecuadamente e incluyen un apoyo en el ámbito de la seguridad social, los derechos de los trabajadores y el paso a un empleo estable y protegido, representar una oportunidad, aunque deben ir acompañadas de medidas de apoyo a los trabajadores que se encuentran en fase de transición entre dos puestos de trabajo o entre una situación laboral y otra mediante políticas activas concretas para la creación de empleo; lamenta que ello se descuide con frecuencia;
16. Anima a los Estados miembros a que desarrollen políticas de temprana intervención activa que ofrezcan a los trabajadores, y especialmente a las trabajadoras, que se reintegran al mercado laboral el derecho a un apoyo individual durante el tiempo estrictamente necesario para desarrollar su formación o (re)calificación; considera que los desempleados deben ser apoyados tanto mediante un sólido sistema de seguridad social, como mediante un sistema eficaz de políticas activas, a fin de reincorporarse rápidamente al mercado de trabajo, incluso si sus anteriores contratos han sido atípicos, dada la importancia de que las personas permanezcan en el mercado de trabajo y de fomentar una transición hacia formas de empleo estables, protegidas y de calidad; si la reincorporación se produce por medio de contratos atípicos, éstos deberán garantizar unas condiciones laborales bien reguladas y seguras;
17. Pide a la Comisión, en colaboración con los interlocutores sociales, que analice y controle los diferentes tipos de instrumentos desarrollados en el marco de las políticas nacionales de activación;
18. Pide a la Unión y a los Estados miembros que, en colaboración con los interlocutores sociales, combatan eficazmente el trabajo ilegal, en particular mediante la prevención y sanciones disuasivas, y considera que la definición de estrategias, incluso a nivel de la Unión Europea, de lucha contra el empleo ilegal, puede contribuir a combatir el empleo ilegal y reducir las relaciones laborales precarias, especialmente las atípicas; opina que la lucha contra el trabajo ilegal debería acompañarse de medidas para crear alternativas de empleo sostenibles y viables y ayudar a las personas a acceder al mercado laboral abierto;
19. Subraya la necesidad de crear empleos de alta calidad, sostenibles y seguros, en caso necesario tras un periodo de formación orientado al empleo sostenible a tiempo completo, incluidos empleos «ecológicos» y «blancos» (en el ámbito de la salud), y de asegurar la cohesión social;
20. Subraya que no todas las formas atípicas de empleo conducen necesariamente a trabajos inestables, inseguros y ocasionales con niveles inferiores de protección de la seguridad social, salarios más bajos y un menor acceso a programas de perfeccionamiento profesional y aprendizaje permanente; señala, no obstante, que tales formas precarias de empleo se encuentran con frecuencia vinculadas a relaciones contractuales atípicas;
21. Señala que es preciso reducir la elevada tasa de desempleo y la segmentación del mercado laboral mediante la concesión de igualdad de derechos a todos los trabajadores y la inversión en creación de empleo, cualificaciones y aprendizaje permanente; pide, por tanto, a los Estados miembros que eliminen paulatinamente todas las formas de empleo precario;
22. Señala que para la eliminación paulatina del empleo precario es preciso que los Estados miembros se comprometan firmemente a proporcionar mediante sus políticas de mercado laboral los «trampolines» adecuados que permitan la transición del empleo precario al empleo regular permanente con una mejora de la protección social y de los derechos de los trabajadores;
23. Subraya que la Unión Europea se comprometió a lograr el objetivo de conciliación de la vida laboral y privada; critica, sin embargo, que la Comisión y los Estados miembros no han emprendido acciones significativas y eficaces para poner en práctica tal compromiso;
24. Señala que la mejor forma de lograr una mejora de la conciliación de la vida laboral y privada es mediante la actualización del modelo de empleo típico: contratos permanentes con jornadas completas más cortas como norma general, con el establecimiento de normas que regulen el trabajo a tiempo parcial, de modo que sólo se ofrezcan empleos a tiempo parcial (entre 15 y 25 horas semanales) justificados y dotados de protección social a las personas que desean trabajar a tiempo parcial; insiste en la necesidad de establecer la igualdad de condiciones entre el empleo a tiempo completo y el empleo a tiempo parcial por lo que respecta a los salarios por hora, los derechos a la educación y al aprendizaje permanente, las oportunidades de carrera y la protección social;

Martes 6 de julio de 2010

**B. Flexiguridad y carreras profesionales seguras**

25. Considera indispensable una actualización de la reflexión sobre la flexiguridad a escala europea a la luz de la crisis actual, para contribuir a aumentar tanto la productividad como la calidad de los puestos de trabajo garantizando la seguridad y la protección del empleo y de los derechos de los trabajadores y permitiendo a las empresas la flexibilidad organizativa necesaria para crear puestos de trabajo en respuesta a las necesidades cambiantes del mercado; considera que una aplicación equilibrada y equitativa de la flexiguridad puede ayudar a fortalecer los mercados laborales en caso de que se produzcan cambios estructurales; opina que los requisitos de flexibilidad y seguridad y de una política activa del mercado laboral no son contradictorios entre sí y que se refuerzan mutuamente si se establecen mediante una comparación objetiva de las opiniones de los interlocutores sociales, los gobiernos y las instituciones de la UE, junto con un aprendizaje mutuo y un intercambio de buenas prácticas; opina que estos requerimientos no se han reflejado suficientemente en los resultados del crecimiento del empleo en Europa en los últimos años;

26. Señala que existe un problema creciente en relación con los «falsos trabajadores autónomos», que a menudo se ven obligados por sus empleadores a trabajar en condiciones precarias; por otro lado, los empleadores que aprovechen la capacidad de trabajo de «falsos trabajadores autónomos» deberán ser objeto de sanciones;

27. Considera que la flexiguridad no puede funcionar correctamente sin una elevada protección social y el apoyo a la reincorporación al mercado laboral, los cuales constituyen elementos esenciales durante la transición de la educación al empleo, entre puestos de trabajo y del empleo a la jubilación;

28. Pide a la Comisión que prosiga con sus esfuerzos en pro de una aplicación equilibrada de las políticas de flexiguridad, llevando a cabo un análisis del grado de aplicación alcanzado hasta ahora en los distintos Estados miembros, para verificar si las medidas de flexiguridad han ido debidamente acompañadas de medidas a favor de la seguridad de los trabajadores, y ayudando a los Estados miembros y a los interlocutores sociales en la aplicación de los principios de flexiguridad para que dichos principios se concreten respetando el acervo social a escala europea y según las especificidades de los diversos mercados de trabajo, las diferentes tradiciones en materia de políticas laborales y de negociación colectiva, la estructura de sus sistemas de seguridad social, y señala que el aprendizaje mutuo y el intercambio de buenas prácticas, así como el método de coordinación abierta, son instrumentos esenciales para coordinar los distintos enfoques estratégicos de los Estados miembros;

29. Considera que, en particular en el contexto de la situación económica actual, resulta todavía más necesario aplicar la flexiguridad en los Estados miembros, y que los interlocutores sociales sólo apoyarán las reformas del Derecho laboral y del mercado de trabajo si éstas se orientan también a la reducción efectiva de la desigualdad de trato existente entre los distintos tipos de contratos; indica que la aplicación de la flexibilidad exige una adecuada protección social para que las personas puedan vivir y desarrollarse, junto con un apoyo especial para quienes buscan empleo, así como unas sólidas leyes laborales para todos los tipos de trabajo basadas en un claro marco institucional, y debe acompañarse de un aumento de los mecanismos de protección para evitar situaciones difíciles;

30. Subraya que la demanda por más flexibilidad en la vida laboral llega a sus límites allí donde las oportunidades de vida y de desarrollo personal están indebidamente restringidas, y se ven fuertemente dificultadas la creación y el mantenimiento de las familias, la atención y el cuidado de familiares, así como la participación en la vida social;

31. Destaca la importancia del aspecto de la seguridad en la flexiguridad, que debe servir de apoyo a los trabajadores en situaciones de transición de cara a buscar empleo y procurarles unas condiciones de vida digna; este apoyo debe incluir medidas de formación adecuadas que permitan la adaptación a las necesidades del mercado laboral;

32. Considera que las empresas temen que exista un desajuste permanente entre sus necesidades y las competencias que ofrecen los demandantes de empleo, no tienen acceso al crédito que les permita contratar e invertir y no invierten suficientemente en el mercado de trabajo, y subraya la importancia, en el contexto de la crisis económica actual, del desarrollo por parte del sistema de producción europeo, de una visión a largo plazo; opina que debe crearse un ambiente favorable a las empresas, con unos adecuados recursos financieros y unas buenas condiciones de trabajo; y debe aumentarse la seguridad jurídica y la transparencia, tanto para los empleadores como para los trabajadores en lo que se refiere al alcance, la cobertura y la aplicación de la legislación laboral;

**Martes 6 de julio de 2010**

33. Subraya la importancia de prevenir, detectar y sancionar el empleo ilegal; pide a la Comisión que elabore una serie de iniciativas concretas que incluyan normas específicas sobre las sociedades «buzón», la responsabilidad solidaria en las cadenas de subcontratación y la creación de una agencia europea para prevenir y detectar el empleo ilegal;

34. Considera que, a causa de la crisis económica y financiera, las empresas no encuentran en el mercado laboral las formas contractuales más idóneas para salvaguardar sus necesidades de flexibilidad a fin de responder a las imprevisibles fluctuaciones de la demanda del mercado, de contención de los costes y de protección de la seguridad de los trabajadores;

35. Pide, en el contexto de la organización moderna del trabajo, que se creen relaciones contractuales flexibles y seguras que garanticen la igualdad de trato; está firmemente convencido de que los contratos laborales de duración indefinida deberían seguir siendo la principal forma de empleo, y opina que en el contexto de una organización laboral moderna, es oportuno prever contratos flexibles con respecto a las modalidades de la prestación así como seguros en el plano de la protección y los derechos; reconoce a la vez que la formulación jurídica del marco para contratos laborales de duración indefinida y su orientación al concepto de la flexiguridad en el derecho laboral nacional tiene importancia decisiva para su aceptación por empresas y empleados;

36. Condena firmemente la sustitución de las relaciones laborales regulares por formas de contratos atípicos que contribuyen a la creación de condiciones laborales más precarias e inseguras que las ofrecidas por las relaciones laborales regulares a expensas del público en general, de los trabajadores y de los competidores; hace hincapié en que tal práctica abusiva es contraria al modelo social europeo y puede desestabilizarlo e insta a los Estados miembros y la Comisión Europea a combatir esta práctica abusiva, con todos los medios a su alcance, en el largo plazo como, por ejemplo, imponiendo unas sanciones más estrictas;

37. Expresa su firme convencimiento de que, teniendo en cuenta las diferentes tradiciones en los Estados miembros, cualquier forma de empleo debería ir acompañada de un núcleo básico de derechos, entre los que deberían figurar: salarios suficientes y la eliminación de las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres y entre personas de distinta etnia; una adecuada protección social; no discriminación e igualdad de trato en el acceso al empleo y durante su desempeño, formación y desarrollo profesional; la protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores y el establecimiento de normas en materia de horarios de trabajo y de descanso, los derechos a pensión de vejez, la libertad de asociación y de representación, la negociación colectiva, las acciones colectivas y el acceso a la formación, la protección en caso de pérdida del empleo;

38. Pide a la UE y los Estados miembros que intensifiquen sus esfuerzos para invertir en competencias y en formación en apoyo al empleo estable y sostenible; pide, por consiguiente, a los Estados miembros que inviertan en las personas aplicando y financiando con rigor las estrategias de aprendizaje a lo largo de toda la vida dirigidas a los requisitos del mercado, y el reconocimiento de las cualificaciones y competencias informales, al tiempo que aplican un enfoque basado en el ciclo vital; pide asimismo a los Estados miembros que introduzcan medidas de carácter nacional, regional y local destinadas a garantizar que todos los jóvenes que terminen la educación obligatoria tengan acceso a un empleo, a estudios superiores o a una formación profesional;

39. Insta a los Estados miembros a que apliquen políticas sostenibles que permitan a todos, incluidas las categorías más débiles y desfavorecidas, acceder efectivamente al mundo laboral y conciliar mejor el trabajo flexible con la vida privada y familiar, velando por que se apoye ampliamente la igualdad de oportunidades y todos los servicios necesarios para este fin, mediante medidas de apoyo como permisos por maternidad, paternidad y parentales, horarios de trabajo flexibles y servicios de asistencia infantil asequibles y accesibles;

40. Pide a los Estados miembros que elaboren políticas orientadas a la creación de nuevas oportunidades de empleo; es consciente de la responsabilidad y de los riesgos que asumen los creadores de estos puestos de trabajo, incluidos los sujetos a contratos atípicos;

41. Pide a los Estados miembros que adopten medidas que permitan retomar una actividad profesional tras un permiso parental y, en caso necesario, tras haber seguido una formación para readaptar al interesado al mundo laboral;

42. Recomienda firmemente que la iniciativa de la UE para el empleo incluya una intervención temprana, en apoyo de los desempleados, en el momento de la pérdida real de los puestos de trabajo para reducir, en particular, el riesgo de que las personas afectadas queden excluidas del mercado de trabajo, y de que se pierda el capital humano que representan;



Martes 6 de julio de 2010

43. Insta a los Estados miembros a que refuercen los planes de apoyo, especialmente los destinados a las personas poco cualificadas, a través de itinerarios integrados, un asesoramiento personalizado, una formación (o reciclaje) de los trabajadores con carácter intensivo, el empleo subvencionado y ayudas para la puesta en marcha de actividades económicas por parte de trabajadores autónomos y empresas; subraya, no obstante, con énfasis que estas subvenciones deben formularse de tal manera que excluyan una sustitución de puestos de trabajo regulares;

44. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que eliminen las cargas administrativas, cuando no sirven para proteger los intereses de los trabajadores, a fin de facilitar el entorno empresarial, especialmente en el caso de las PYME, pero subraya la importancia de asegurar que ningún cambio repercuta en la seguridad y salud de los empleados; indica que las PYME, en virtud de su numerosa presencia en el mercado interior, protagonizan la lucha contra el desempleo en la UE; subraya la importancia de que se tengan en cuenta la especificidad de sus necesidades y del territorio que las alberga a la hora de formular las políticas de empleo que les afectan;

45. Insta a los Estados miembros a que informen sobre la situación en relación con la reflexión y la aplicación de las distintas alternativas en materia de flexibilidad;

46. Deplora el enfoque restringido que el Consejo y la Comisión dan a la flexibilidad; pide a la Comisión y al Consejo que se comprometan a cumplir el programa sobre el buen trabajo, y a consagrarlo en la próxima generación de directrices integradas y en la nueva estrategia europea de empleo: fomento de la seguridad de los puestos de trabajo y del empleo para los trabajadores, un planteamiento de las políticas de mercado laboral y del aprendizaje permanente basado en los derechos, la seguridad y la salud integrales en el trabajo, los derechos universales y la igualdad de derechos sociales y laborales para todos, el equilibrio entre el trabajo y la vida y la conciliación de la vida laboral y no laboral, la mejora de la calidad del empleo y del bienestar en el trabajo;

47. Pide a los Estados miembros que sólo permitan el despido económico una vez que se hayan llevado a cabo todos los esfuerzos de adaptación y formación de los trabajadores;

### ***C. Nuevas formas de diálogo social***

48. Considera que el reconocimiento formal del papel de los interlocutores sociales en el nuevo Tratado constituye un avance, ya que reconoce su autonomía y reafirma la importancia de su apoyo en la promoción del diálogo social, y destaca en este contexto la especial importancia del diálogo social sectorial, en el cual están representados actualmente 40 sectores;

49. No obstante, se muestra preocupado por las repercusiones de las recientes sentencias del TJUE en los asuntos Laval, Rüffert, Viking y Luxemburgo sobre la libertad de asociación y la libertad de acción para mejorar las condiciones laborales;

50. Considera que el reconocimiento de la Cumbre Tripartita para el Crecimiento y el Empleo como un órgano institucional contribuye a la participación de los interlocutores sociales en las políticas económicas de la UE;

51. Considera que la contribución de los interlocutores sociales europeos y nacionales y las organizaciones de la sociedad civil para conseguir los objetivos de la Estrategia UE 2020 reviste una importancia particular con vistas a alcanzar los objetivos en materia de empleo y la aplicación y actualización de la agenda de la flexibilidad;

52. Pide a la Comisión y a los Gobiernos nacionales que se responsabilicen de la situación de los «nuevos» tipos de trabajadores (trabajadores con contratos atípicos o «muy atípicos») y que aseguren que sus derechos y exigencias en materia de protección social están equilibrados en comparación con los de los trabajadores «tradicionales»;

53. Pide a los interlocutores sociales a nivel europeo y nacional que apoyen las inversiones en estrategias de aprendizaje a lo largo de toda la vida orientadas a los requisitos del mercado, y valora el «Conjunto de acciones para el desarrollo de las competencias y las cualificaciones durante toda la vida» ya negociado por los interlocutores sociales;

**Martes 6 de julio de 2010**

54. Considera que las personas implicadas en medidas de inclusión en el mercado laboral o medidas de preparación para la incorporación (o reincorporación) a dicho mercado, así como las organizaciones de la sociedad civil que les ofrecen estos servicios o las representan deberían participar en el diseño, el desarrollo y la aplicación de las políticas que les afectan;

55. Toma nota de que la participación de los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil en la formulación de políticas y su aplicación varía de manera importante entre los Estados miembros pero que, en general, la tendencia es hacia el uso de un conjunto más amplio de instrumentos para alcanzar los objetivos políticos; considera que la calidad del apoyo social e institucional del que disfruten los interlocutores sociales debe reforzarse aún más a escala nacional y tomar un carácter más sustancial, y constituye probablemente el factor determinante de la calidad de su contribución; destaca, no obstante, que la calidad del diálogo social se diferencia fuertemente según el país y el sector e insta con énfasis a los interlocutores sociales a que desarrollen una verdadera «colaboración social» en todos los niveles;

56. Considera que la negociación colectiva ha demostrado ser un instrumento eficaz para mantener el empleo y que permite a empresarios y empleados encontrar soluciones eficaces para hacer frente a la recesión económica; constata, en este sentido, la importancia de lograr un consenso sólido entre los interlocutores sociales de los sistemas nacionales donde la protección ofrecida por la legislación laboral es mínima;

57. Expresa su convencimiento de que el éxito del diálogo social en el lugar de trabajo depende en gran medida de las facilidades que tengan las representaciones de los trabajadores por lo que respecta a la divulgación de información de calidad, la formación permanente y tiempo suficiente;

58. Expresa su convencimiento de que el papel de los gobiernos es decisivo para establecer las condiciones previas para una negociación colectiva eficaz e integradora que abarque estructuras tripartitas con vistas a la participación sustancial y garantizada institucionalmente de los interlocutores sociales de manera equitativa en la formulación de políticas públicas, de conformidad con la práctica y las tradiciones nacionales;

\*

\* \*

59. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo, a la Comisión, al Comité de Protección Social, al Comité Europeo del Empleo, y a los Gobiernos y Parlamentos de los Estados miembros y de los países candidatos.

---

## **Libro Verde de la Comisión sobre la gestión de los biorresiduos en la Unión Europea**

P7\_TA(2010)0264

**Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de julio de 2010, sobre el Libro Verde de la Comisión relativo a la gestión de los biorresiduos en la Unión Europea (2009/2153(INI))**

(2011/C 351 E/07)

*El Parlamento Europeo,*

- Vistos los artículos 191 y 192 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea que tienen como objetivo promover un nivel de protección elevado de la salud humana y del medio ambiente,
- Visto el Libro Verde de la Comisión sobre la gestión de los biorresiduos en la Unión Europea (COM(2008)0811),
- Vistas las Conclusiones adoptadas por el Consejo de la Unión Europea el 25 de junio de 2009 (11462/09 de 26 de junio de 2009),