

Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — Condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea

(2018/C 387/10)

Ponente:	Isolde RIES (DE/PSE), vicepresidenta primera del Parlamento del Estado federado de Sarre
Documento de referencia:	Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea
	COM(2017) 797 final

I. RECOMENDACIONES DE ENMIENDA

Enmienda 1

Capítulo I, artículo 1, apartado 1

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
La finalidad de la presente Directiva es mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de un empleo que ofrezca una seguridad y una previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral.	La finalidad de la presente Directiva es mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de un empleo que ofrezca una seguridad y una previsibilidad mayores.

Exposición de motivos

En el documento de análisis [C(2017) 2621, de 21.9.2017] de la segunda fase de la consulta a los interlocutores sociales se exponen los inconvenientes relativos a las condiciones laborales en formas de empleo flexibles. Además, el planteamiento de la Directiva de garantizar la flexibilidad del mercado laboral no está amparado por las cláusulas de habilitación del artículo 153 del TFUE.

Enmienda 2

Capítulo I, artículo 1, apartado 4

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
El apartado 3 no se aplicará a una relación laboral en la que no se haya predeterminado una cantidad de trabajo remunerado garantizada antes de que empiece el empleo.	

Exposición de motivos

El apartado 4, según el cual la excepción mencionada en el apartado 3 no se aplica cuando no se predetermine una cantidad de trabajo remunerado garantizada, reconocería explícitamente que pueden ser posibles y admisibles los contratos laborales sin un número de horas garantizadas de trabajo remunerado (los denominados contratos de cero horas).

Enmienda 3

Capítulo I, artículo 1, apartado 5

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>Los Estados miembros podrán determinar qué personas deben considerarse responsables de la ejecución de las obligaciones que establece la presente Directiva para los empleadores, siempre que todas estas obligaciones se cumplan. Los Estados miembros también podrán decidir que algunas de estas obligaciones, o todas ellas, se asignen a una persona física o jurídica que no sea parte de la relación laboral. El presente apartado se entenderá sin perjuicio de la Directiva 2008/104/CE.</p>	<p>Los Estados miembros podrán determinar qué personas deben considerarse responsables de la ejecución de las obligaciones que establece la presente Directiva para los empleadores, siempre que todas estas obligaciones se cumplan. Los Estados miembros también podrán decidir que algunas de estas obligaciones, o todas ellas, se asignen a una persona física o jurídica que no sea parte de la relación laboral. No obstante, los empleadores seguirán siendo responsables de la ejecución plena y correcta de las obligaciones establecidas. El presente apartado se entenderá sin perjuicio de la Directiva 2008/104/CE.</p>

Exposición de motivos

Tal transferencia solo es aceptable a condición de que los empleadores sigan siendo responsables de facilitar una información correcta y completa y de que sobre ellos recaiga la responsabilidad solidaria. De lo contrario, existe el riesgo de que se desprendan de su obligación transfiriéndola a terceros y de que las disposiciones de protección de la presente Directiva queden invalidadas. La posibilidad de transferir la obligación al propio trabajador afectado debe quedar excluida.

Enmienda 4

Capítulo I, artículo 1, apartado 6

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>Los Estados miembros podrán decidir no aplicar las obligaciones establecidas en los artículos 10 y 11, y en el artículo 14, letra a), a las personas físicas pertenecientes a un hogar en el que se lleven a cabo tareas domésticas.</p>	

Exposición de motivos

En la excepción establecida por el apartado 6 no queda claro si se limita a miembros de la familia o si incluye a «trabajadores domésticos». «Personas físicas pertenecientes a un hogar» son miembros de la familia. Estas personas normalmente no realizan «tareas domésticas» en el sentido de trabajo remunerado, y solo el trabajo remunerado puede ser objeto de la presente Directiva. Si se entiende que el apartado hace referencia a los trabajadores domésticos, ello constituiría una desigualdad de trato injustificable contraria al Convenio n.º 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Enmienda 5

Capítulo I, artículo 2

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>Definiciones</p> <p>1. A efectos de la presente Directiva, se aplicarán las definiciones siguientes:</p> <p>a) «trabajador»: una persona física que durante un período de tiempo determinado realiza servicios para otra persona, y bajo su dirección, a cambio de una remuneración;</p>	<p>Las definiciones de «trabajador», «empleador» y «relación laboral» se regularán o se someterán a la legislación vigente en cada Estado miembro.</p>

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>b) <i>«empleador»: una o varias personas físicas o jurídicas, que son, directa o indirectamente, parte en una relación laboral con un trabajador;</i></p> <p>c) <i>«relación laboral»: la relación laboral entre trabajadores y empleadores, como se han definido anteriormente;</i></p> <p>d) <i>«calendario de trabajo»: calendario que determina las horas y los días en los que empieza y termina la realización del trabajo;</i></p> <p>e) <i>«horas y días de referencia»: los tramos horarios en días específicos durante los cuales puede tener lugar el trabajo previa solicitud del empleador.</i></p> <p>2. <i>A efectos de la presente Directiva, los términos «microempresa», «pequeña empresa» y «mediana empresa» tendrán el significado establecido en la Recomendación de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas, o en cualquier acto posterior que sustituya la mencionada Recomendación.</i></p>	

Exposición de motivos

Las definiciones propuestas son confusas, plantean una serie de cuestiones jurídicas y pueden ser origen de controversia. Estas definiciones afectan al Derecho laboral, al de la seguridad social y al Derecho tributario, todos ellos competencia de los Estados miembros, por lo que deberán definirse en primera instancia a nivel nacional.

Enmienda 6

Capítulo II, artículo 3, apartado 2, letra i)

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>el procedimiento, incluida la duración de los plazos de preaviso, que deben respetar el empleador y el trabajador en caso de terminación de la relación laboral, o si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso;</p>	<p>el procedimiento, incluida la duración de los plazos de preaviso, que deben respetar el empleador y el trabajador en caso de terminación de la relación laboral, o si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso, así como los requisitos formales del preaviso y el plazo que se debe respetar para presentar la demanda de protección contra el despido;</p>

Exposición de motivos

En cuanto a la entrega de información, con respecto al procedimiento que se debe cumplir es preciso aclarar que la información debe incluir también, al menos, los requisitos formales del preaviso y el eventual plazo que se debe respetar para presentar la demanda de protección contra el despido.

Enmienda 7

Capítulo II, artículo 3, apartado 2, letra m)

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
todo convenio colectivo que regule las condiciones laborales del trabajador; si se trata de convenios colectivos celebrados fuera de la empresa por instituciones u órganos paritarios especiales, el nombre de la institución o el órgano paritario competente en cuyo seno se hayan celebrado dichos convenios;	todo convenio colectivo que regule las condiciones laborales del trabajador, así como los plazos de caducidad establecidos en el convenio colectivo para el ejercicio de los derechos derivados de dichos convenios colectivos ; si se trata de convenios colectivos celebrados fuera de la empresa por instituciones u órganos paritarios especiales, el nombre de la institución o el órgano paritario competente en cuyo seno se hayan celebrado dichos convenios;

Exposición de motivos

Esta obligación debe completarse con la obligación de informar sobre los posibles plazos de caducidad establecidos en el convenio colectivo para el ejercicio de los derechos derivados del mismo. Esta información es importante por motivos prácticos, con el fin de evitar que los trabajadores y trabajadoras pierdan la posibilidad de ejercer sus derechos por desconocimiento de estos plazos, que, según el caso, pueden ser muy cortos.

Enmienda 8

Capítulo II, artículo 4, apartado 1

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
La información a que se hace referencia en el artículo 3, apartado 2, se facilitará individualmente al trabajador en forma de documento a más tardar el primer día de la relación laboral. El documento podrá presentarse y transmitirse por medios electrónicos siempre que sea fácilmente accesible para el trabajador y pueda almacenarse e imprimirse.	La información a que se hace referencia en el artículo 3, apartado 2, se facilitará individualmente al trabajador en forma de documento a más tardar el primer día de la relación laboral. El documento se entregará al trabajador en papel o por medios electrónicos siempre que sea de fácil acceso para el trabajador, pueda almacenarse e imprimirse, y haya un acuse de recibo.

Exposición de motivos

La segunda frase del apartado 1 prevé que el documento de información pueda presentarse o transmitirse al trabajador por medios electrónicos, siempre que sea fácilmente accesible. Esto podría ser insuficiente en algunos casos. Por consiguiente, todo trabajador ha de tener derecho a elegir entre una versión en papel y otra electrónica. Este ámbito no debe ser ajeno a los esfuerzos por lograr un entorno sin papel.

Enmienda 9

Capítulo II, artículo 5

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
Los Estados miembros velarán por que el empleador suministre al trabajador, en forma de documento, cualquier cambio en los aspectos de la relación laboral a que se hace referencia en el artículo 3, apartado 2, así como en la información adicional para los trabajadores desplazados o enviados al extranjero contemplada en el artículo 6, lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.	Los Estados miembros velarán por que el empleador transmita al trabajador, en forma de documento, cualquier cambio en los aspectos de la relación laboral a que se hace referencia en el artículo 3, apartado 2, así como en la información adicional para los trabajadores desplazados o enviados al extranjero contemplada en el artículo 6, lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.

Exposición de motivos

La segunda frase del apartado 1 prevé que el documento de información pueda presentarse o transmitirse al trabajador por medios electrónicos, siempre que sea fácilmente accesible. Esto podría ser insuficiente en algunos casos. Por consiguiente, todo trabajador ha de tener derecho a elegir entre una versión en papel y otra electrónica. Este ámbito no debe ser ajeno a los esfuerzos por lograr un entorno sin papel.

Enmienda 10

Capítulo II, artículo 6, apartado 2

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
en caso de que el trabajador enviado al extranjero sea un trabajador desplazado cubierto por la Directiva 96/71/CE, los Estados miembros velarán por que se comunique al trabajador la siguiente información complementaria:	en caso de que el trabajador enviado al extranjero sea un trabajador desplazado cubierto por la Directiva 96/71/CE, los Estados miembros velarán por que se comunique al trabajador, mediante la entrega de un documento escrito en papel o por medios electrónicos , la siguiente información complementaria a la información establecida en el apartado 1, así como en el artículo 3, apartado 2:

Exposición de motivos

Se considera innecesaria.

Enmienda 11

Capítulo II, artículo 6, apartado 2, letra b)

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
el vínculo al sitio web nacional oficial desarrollado por el Estado o Estados miembros de acogida de conformidad con el artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2014/67/UE.	la información que sea pertinente, en su propia lengua, para los trabajadores desplazados o, si no puede garantizarse la calidad de la traducción, el enlace al sitio web nacional oficial creado por el Estado miembro de acogida, de conformidad con el artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2014/67/UE;

Exposición de motivos

La referencia al vínculo al sitio web nacional oficial desarrollado por el Estado o Estados miembros de acogida de conformidad con el artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2014/67/UE no es suficiente para cumplir los requisitos de proporcionar información, porque esta referencia presupone que cada Estado miembro ha cumplido su correspondiente obligación. Sin embargo, puede tenerse en cuenta una solución alternativa en aquellos casos en los que no pueda garantizarse una calidad adecuada de la información traducida.

Enmienda 12

Capítulo II, artículo 6, apartado 3

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
La información a que se alude en el apartado 1, letra b), y el apartado 2, letra a), podrá ofrecerse, en su caso, en forma de una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulen las correspondientes materias.	La información a que se alude en el apartado 1, letra b), y el apartado 2, letra a), deberá facilitarse en una lengua que el trabajador desplazado comprenda.

Exposición de motivos

El cumplimiento de la obligación de información en forma de referencia a las normas aplicables no reúne los requisitos de una información suficiente para los trabajadores extranjeros si las normas no están disponibles en un lenguaje que puedan comprender. En particular, en relación con la remuneración prevista en el extranjero, los empleados extranjeros requieren una información directa y clara y no deben ser informados mediante una referencia a normas que no pueden comprender.

Enmienda 13

Capítulo II, artículo 6, apartado 4

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
A menos que los Estados miembros dispongan otra cosa, los apartados 1 y 2 no se aplicarán si la duración de cada período de trabajo fuera del Estado miembro en el que el trabajador ejerce habitualmente su actividad es de cuatro semanas consecutivas o menos.	A menos que los Estados miembros dispongan otra cosa, los apartados 1 y 2 no se aplicarán si la duración de cada período de trabajo fuera del Estado miembro en el que el trabajador ejerce habitualmente su actividad es de dos semanas o menos.

Exposición de motivos

Debe suprimirse la excepción propuesta de la obligación de información para estancias en el extranjero cuya duración no sea superior a cuatro semanas consecutivas. Con ello se crea un vacío para eludir las obligaciones de información. Después de todo, las normas obligatorias del país de acogida son aplicables desde el primer día de la estancia. Por ello, el CDR recomienda reducir la duración de la excepción a dos semanas o menos, en total.

Enmienda 14

Capítulo III, artículo 7, apartado 2

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
Los Estados miembros podrán contemplar unos períodos de prueba de mayor duración en los casos en que ello esté justificado por la naturaleza del empleo o sea en interés del trabajador.	Los Estados miembros podrán contemplar unos períodos de prueba de mayor duración en los casos en que ello esté justificado por la naturaleza del empleo o sea en interés del trabajador o en caso de incapacidad laboral temporal por un período más largo.

Exposición de motivos

Se considera innecesaria.

Enmienda 15

Capítulo III, artículo 8, apartado 2

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
No obstante, los empleadores podrán fijar las condiciones de incompatibilidad cuando estas restricciones estén justificadas por motivos legítimos tales como la protección del secreto empresarial o la prevención de conflictos de interés.	

Exposición de motivos

La ponderación del conflicto de intereses entre las partes del contrato laboral (como la libertad profesional del trabajador y los intereses empresariales del empleador) es competencia de los legisladores y tribunales de los Estados miembros, no de los propios empleadores. A ello hay que añadir que, ante la nueva definición del secreto comercial con arreglo a la Directiva (UE) 2016/943 (que los Estados miembros deben transponer a más tardar en junio de 2018), los empleadores podrían decidir ampliamente qué informaciones desean proteger. Lo mismo ocurre con el término «prevención de conflictos de interés», que precisa de interpretación. Por tanto, no es necesaria una regulación europea uniforme de esta cuestión jurídica. Esto tampoco está amparado por la atribución de competencias del artículo 153, apartado 2, letra b), del TFUE.

Enmienda 16

Capítulo III, artículo 10, apartado 1

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
Los Estados miembros velarán por que los trabajadores con una antigüedad mínima de seis meses con el mismo empleador puedan solicitar, si está disponible, una forma de empleo con unas condiciones laborales que ofrezcan una previsibilidad y una seguridad mayores.	Los Estados miembros velarán por que los trabajadores con una antigüedad mínima de seis meses con el mismo empleador puedan solicitar a su empleador, en las mismas condiciones que cualquier otro solicitante , si está disponible, una forma de empleo con unas condiciones laborales que ofrezcan una previsibilidad y una seguridad mayores.

Exposición de motivos

Un trabajador con una antigüedad mínima de seis meses con el mismo empleador no tiene, frente a un solicitante externo, ninguna prioridad a la hora de solicitar una forma de empleo con unas condiciones laborales que ofrezcan una previsibilidad y una seguridad mayores.

Enmienda 17

Capítulo III, artículo 10, apartado 2

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
El empleador les remitirá por escrito una respuesta en el plazo de un mes a partir de la solicitud. Respecto de las personas físicas que actúan como empleadores y las microempresas y las pequeñas o medianas empresas, los Estados miembros podrán ampliar este plazo a un máximo de tres meses y permitir una respuesta oral a una solicitud similar subsiguiente presentada por el mismo trabajador si la justificación para la respuesta por lo que respecta a la situación del trabajador no ha cambiado.	El empleador les remitirá por escrito una respuesta en el plazo de un mes a partir de la solicitud. En caso de que se rechace la solicitud, el fundamento de la justificación deberá ser revisable.

Exposición de motivos

Deben regularse explícitamente las consecuencias jurídicas en caso de incumplir la obligación de dar respuesta a la solicitud, lo que implica que, en el caso concreto de que se rechace la solicitud, el fundamento de la justificación deberá ser revisable. Solo así puede garantizarse que los empleadores tengan seriamente en cuenta el deseo de sus trabajadores, en lugar de simplemente cumplir la formalidad ofreciendo una respuesta cualquiera.

Es necesario suprimir la excepción prevista en la segunda frase del apartado 2, según la cual las microempresas y las pequeñas o medianas empresas pueden dar una respuesta oral y en el plazo de tres meses. Con esta excepción se incluiría a todas las empresas con hasta 249 empleados y con un volumen anual de negocios de hasta 50 millones EUR (es decir, el 99 % de todas las empresas en la UE) y se debilitaría claramente la posición de los empleados en estas empresas (que constituyen 65 millones de personas en la UE). Además de la dificultad de comprobar si ya se presentó una «solicitud similar», la respuesta oral a una solicitud no es verificable y, en este sentido, no es válida para el ejercicio de los derechos. Por este motivo, en la enmienda se suprime la excepción prevista para las pymes, ya que de lo contrario el contenido normativo del artículo 10 no tendría consecuencias jurídicas.

Enmienda 18

Capítulo IV, artículo 12

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>Los Estados miembros podrán permitir a los interlocutores sociales concluir convenios colectivos, de conformidad con la legislación o la práctica nacional, que, al tiempo que respeten las disposiciones generales de protección de los trabajadores, establezcan disposiciones relativas a las condiciones laborales de los trabajadores distintas de las contempladas en los artículos 7 a 11.</p>	<p>Los Estados miembros deberán permitir a los interlocutores sociales mantener y concluir convenios colectivos, de conformidad con la legislación o la práctica nacional, que, al tiempo que respeten las disposiciones generales de protección de los trabajadores y no queden por debajo de las normas mínimas estipuladas por la Directiva, establezcan disposiciones relativas a las condiciones laborales de los trabajadores distintas de las contempladas en los artículos 7 a 11.</p>

Exposición de motivos

El artículo 12 prevé que las normas mínimas contempladas en los artículos 7 a 11 puedan adaptarse en el marco de convenios colectivos, a condición de que se mantenga la garantía de protección general de los trabajadores. Esta flexibilidad es necesaria, teniendo en cuenta la diversidad que registran los Estados miembros en materia de mercados de trabajo, legislaciones nacionales y modalidades de empleo en el sector público, incluidos los funcionarios y empleados públicos. Sin embargo, las desviaciones respecto de la ley a que puedan dar lugar los convenios colectivos no suponen un problema, únicamente cuando estos contienen un equivalente de todos los objetivos normativos, ni se refieren a otras cuestiones normativas diferentes.

Enmienda 19

Capítulo IV, artículo 13

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>Cumplimiento</p> <p>Los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar que las disposiciones contrarias a la presente Directiva establecidas en convenios colectivos o acuerdos individuales, reglamentos internos de las empresas o cualquier otro acuerdo, se declaren nulas y sin efecto, o se modifiquen, a fin de ajustarlas a las disposiciones de la presente Directiva.</p>	

Exposición de motivos

El artículo 13 es superfluo. El artículo 15, relativo al derecho a reparación, es suficiente.

Enmienda 20

Capítulo V, artículo 14, apartado 1

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
Si un trabajador no ha recibido a su debido tiempo la totalidad o parte de los documentos a los que se hace referencia en el artículo 4, apartado 1, el artículo 5 o el artículo 6, y el empleador no rectifica esta omisión en un plazo de quince días a partir de su notificación , los Estados miembros velarán por que se aplique uno de los sistemas siguientes:	Si un trabajador no ha recibido a su debido tiempo la totalidad o parte de los documentos a los que se hace referencia en el artículo 4, apartado 1, el artículo 5 o el artículo 6, y el empleador no rectifica esta omisión en un plazo de quince días a partir de su notificación , los Estados miembros velarán por que se apliquen los dos sistemas siguientes:

Exposición de motivos

Con esta propuesta normativa se introducen instrumentos con los que se castiga el incumplimiento de los requisitos de información. No obstante, estos instrumentos solo tienen validez si el trabajador se percató de que la notificación no ha sido completa y se lo indica al empleador, momento en el que el empleador dispone de quince días para cumplir sus obligaciones de información. Por tanto, se presupone que el trabajador debe ser activo. Esto no es apropiado, ya que la responsabilidad de informar plenamente se traslada a la persona que debe ser informada, la cual normalmente se abstendrá de una disputa con el empleador justamente al comienzo de la relación laboral. Lo correcto es que las consecuencias jurídicas se apliquen sin que el trabajador haya indicado activamente la incorrección.

Enmienda 21

Capítulo V, artículo 14, párrafo primero, letra a)

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
el trabajador se beneficiará de las presunciones favorables definidas por el Estado miembro; si la información facilitada no incluía los datos contemplados en el artículo 3, apartado 2, letras e), f), k) o l), las presunciones favorables incluirán la presunción de que la relación laboral del trabajador es por tiempo indefinido y que no existe ningún período de prueba o que el trabajador tiene un puesto a tiempo completo, respectivamente ; los empleadores podrán refutar las presunciones; o	el trabajador se beneficiará de las presunciones favorables definidas obligatoriamente por el Estado miembro; si la información facilitada no incluía los datos contemplados en el artículo 3, apartado 2, letras e), f), k) o l), se considerarán acordadas las condiciones laborales aducidas por el trabajador ; los empleadores podrán refutar las presunciones; y

Exposición de motivos

Los Estados miembros deben introducir obligatoriamente la norma de definir presunciones favorables según la letra a). No obstante, la norma propuesta, según la cual los Estados miembros definen presunciones favorables, es demasiado imprecisa. Aquí debe establecerse concretamente que, en caso de incumplimiento de las obligaciones de información, en principio se considerarán acordadas las condiciones laborales aducidas por el trabajador y se aplicará la presunción de que existe una relación laboral a tiempo completo, que, como se menciona en la disposición, puede ser refutada.

Enmienda 22

Capítulo V, artículo 14, párrafo primero, letra b)

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>el trabajador podrá presentar, a su debido tiempo, una reclamación ante una autoridad competente; si la autoridad competente considera que la reclamación está justificada, ordenará al empleador o a los empleadores pertinentes suministrar la información que falta; si el empleador no facilita la información que falta en el plazo de quince días a partir de la recepción de la orden, la autoridad podrá imponer una sanción administrativa adecuada, incluso aunque la relación laboral haya concluido; los empleadores podrán interponer un recurso administrativo contra la decisión por la que se impone la sanción; los Estados miembros podrán designar como autoridades competentes a organismos ya existentes.</p>	<p>además, el trabajador podrá presentar, a su debido tiempo, una reclamación ante una autoridad competente; si la autoridad competente considera que la reclamación está justificada, ordenará al empleador o a los empleadores pertinentes suministrar la información que falta; si el empleador no facilita la información que falta en el plazo de quince días a partir de la recepción de la orden, la autoridad podrá imponer una sanción administrativa adecuada, incluso aunque la relación laboral haya concluido; los empleadores podrán interponer un recurso administrativo contra la decisión por la que se impone la sanción; los Estados miembros podrán designar como autoridades competentes a organismos ya existentes.</p>

Exposición de motivos

La alternativa de un procedimiento de reclamación ante una autoridad competente [letra b)] no implica ninguna consecuencia jurídica favorable para los trabajadores y, por tanto, no puede establecerse como alternativa para los Estados miembros, sino que solo puede aplicarse de forma complementaria a la propuesta de norma dispuesta en la letra a). Eso se debe a que, en la segunda alternativa, un trabajador cuyo empleador no ha cumplido su obligación es remitido a un procedimiento administrativo cuya duración y conclusión dependen de forma determinante de una autoridad, y al final del cual se aplicará en el mejor de los casos una sanción administrativa. Esta alternativa no actúa de modo preventivo ante la elusión de las obligaciones de información.

Enmienda 23

Capítulo V, artículo 17, apartado 1

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido o su equivalente, así como cualquier preparación para el despido de trabajadores, por haber ejercido los derechos contemplados en la presente Directiva.</p>	<p>Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido o su equivalente, así como cualquier preparación para el despido de trabajadores, por haber ejercido los derechos contemplados en la presente Directiva y para declarar la nulidad jurídica de tal despido.</p>

Exposición de motivos

Con arreglo al apartado 1, los Estados miembros deben prohibir el despido o la preparación para el despido por ejercer los derechos contemplados en la presente Directiva. En relación con el apartado 2, según el cual los trabajadores que consideren que han sido despedidos por haber ejercido los derechos contemplados en la presente Directiva pueden pedir una justificación y un dictamen por escrito, esto no constituye un instrumento que proporcione una protección suficiente para ejercer los derechos contemplados en la presente Directiva. Para que la protección surta realmente efecto, es necesario establecer legalmente que el despido o la preparación para el despido por haber ejercido los derechos contemplados en la presente Directiva no tenga validez.

Enmienda 24

Capítulo V, artículo 17, apartado 2

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>Los trabajadores que consideren que han sido despedidos, o que han sido objeto de medidas con un efecto equivalente, por haber ejercido los derechos contemplados en la presente Directiva, podrán pedir al empleador que proporcione, debidamente fundamentados, los motivos del despido o su equivalente. El empleador proporcionará dichos motivos por escrito.</p>	<p>Los trabajadores que consideren que han sido despedidos, o que han sido objeto de medidas con un efecto equivalente, por haber ejercido los derechos contemplados en la presente Directiva, podrán pedir al empleador que proporcione, debidamente fundamentados, los motivos del despido o su equivalente. El empleador proporcionará dichos motivos por escrito. Los Estados miembros adoptarán asimismo las medidas necesarias para garantizar que se suspenda el plazo que debe respetarse para una demanda por despido mientras el trabajador no haya recibido una justificación por escrito por parte del empleador.</p>

Exposición de motivos

Por motivos prácticos es necesario que se suspenda el plazo que debe respetarse para una demanda por despido mientras el trabajador no haya recibido una justificación por escrito por parte del empleador. De lo contrario, existe el riesgo de que la disposición resulte perjudicial para los empleados que no logren cumplir el plazo de demanda mientras esperan la justificación establecida legalmente.

Enmienda 25

Capítulo V, artículo 17, apartado 3

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando los trabajadores a los que se hace referencia en el apartado 2 establezcan ante un tribunal u otra autoridad competente unos hechos que permitan presuponer que ha tenido lugar este tipo de despido o su equivalente, corresponda a la parte demandada demostrar que el despido se ha basado en motivos distintos a los contemplados en el apartado 1.</p>	<p>Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando los trabajadores a los que se hace referencia en el apartado 2 presenten ante un tribunal u otra autoridad competente unos indicios que permitan presuponer que ha tenido lugar este tipo de despido o su equivalente, corresponda a la parte demandada demostrar que el despido se ha basado en motivos distintos a los contemplados en el apartado 1.</p>

Exposición de motivos

No queda claro hasta qué punto pueden concretarse o sustanciarse los elementos de hecho que deben establecer los trabajadores. En este sentido, debería ser suficiente con presentar indicios que permitan presuponer la existencia de la infracción. En consecuencia, el término «hechos» debe sustituirse en todo el texto por «indicios».

Enmienda 26

Capítulo V, artículo 18

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar la aplicación de dichas sanciones. Las sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Podrán adoptar la forma de multa. Podrán también incluir el pago de una indemnización.</p>	<p>Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar la aplicación de dichas sanciones. Las sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Podrán adoptar la forma de multa. Deberán también incluir el pago de una indemnización adecuada.</p>

Exposición de motivos

Las multas por sí solas no son suficientes para castigar eficazmente los incumplimientos. Se imponen con diferentes grados de eficacia por parte de las autoridades competentes en función de cada Estado miembro y de las circunstancias locales. Además, la imposición de multas no conlleva ningún beneficio para los empleados cuyos derechos han sido vulnerados.

Enmienda 27

Capítulo VI, artículo 19, apartado 1

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>La presente Directiva no constituirá una justificación válida para la disminución del nivel general de protección de que ya gozan los trabajadores en los Estados miembros.</p>	<p>La presente Directiva no constituirá una justificación válida para la disminución del nivel general de protección de que ya gozan los trabajadores en los Estados miembros. La aplicación de la presente Directiva tampoco constituirá motivo suficiente para justificar un retroceso con respecto a la situación existente en los Estados miembros en relación con el nivel general de protección de los trabajadores, así como en el ámbito cubierto por la Directiva.</p>

Exposición de motivos

Es preciso completar el apartado 1 con el fin de garantizar que el nivel general de protección no pueda empeorar y que en los ámbitos jurídicos cubiertos por la Directiva no se permita ningún deterioro como consecuencia de su aplicación en los ámbitos regulados por la misma. Tal prohibición de retroceso o deterioro es reconocida por el Tribunal de Justicia y es ampliamente común en Directivas de política social, como en la cláusula 8, apartado 3, del anexo de la Directiva 1999/70/CE sobre el trabajo de duración determinada (acuerdo de los interlocutores sociales como anexo de la Directiva marco) o en el artículo 9, apartado 4, de la Directiva 2002/14/CE por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores.

Enmienda 28

Capítulo VI, artículo 21

Texto de la Comisión Europea	Enmienda del CDR
<p>Los derechos y obligaciones establecidos en la presente Directiva se aplicarán a las relaciones de trabajo existentes a partir del [fecha de entrada en vigor + dos años]. No obstante, los empleadores presentarán o completarán los documentos a que se hace referencia en el artículo 4, apartado 1, el artículo 5 y el artículo 6 únicamente previa solicitud del trabajador. La ausencia de dicha solicitud no resultará en la exclusión de los trabajadores de los derechos mínimos previstos en virtud de la presente Directiva.</p>	<p>Los derechos y obligaciones establecidos en la presente Directiva se aplicarán a las relaciones de trabajo existentes a partir del [fecha de entrada en vigor + dos años].</p>

Exposición de motivos

Se acoge con satisfacción que los derechos y obligaciones contemplados en la presente Directiva también se apliquen a las relaciones de trabajo existentes. Sin embargo, no queda claro qué relación guardan a tal efecto la segunda frase y la tercera frase. Si la Directiva debe ser aplicable a las relaciones laborales existentes, estas frases son innecesarias. La obligación de proporcionar información debe ser independiente de cualquier solicitud (también en lo que respecta a las relaciones laborales existentes). Por último, los empleadores, como destinatarios de las normas en materia de Derecho laboral, deben ser conscientes de los cambios en la situación jurídica y cumplir sus obligaciones conforme a estas normas, sin que los trabajadores deban solicitarles actuar con arreglo a la ley.

II. RECOMENDACIONES POLÍTICAS

EL COMITÉ EUROPEO DE LAS REGIONES

Cambio en los mercados laborales

1. se muestra satisfecho de que, desde los años de la crisis económica y financiera (2008-2013), la tasa de desempleo vuelve a descender de forma constante y se sitúa actualmente en el 7,3 % en la UE y en el 8,6 % en la zona del euro;
2. señala, no obstante, que la crisis económica y financiera ha afectado con dureza precisamente a la mano de obra juvenil. En abril de 2017, la tasa de desempleo juvenil se situaba en el 16,7 %. Ello sigue siendo superior a su nivel anterior a la crisis y es más del doble de la tasa de desempleo general;
3. lamenta que, a pesar de las medidas tomadas a escala de la UE, no se haya resuelto el problema de la excesiva tasa de desempleo juvenil; por consiguiente, destaca que, además de impulsar medidas en el mercado laboral, es importante fomentar una mayor movilidad social y mejorar, mediante políticas apropiadas, la adecuación de la oferta educativa a las necesidades reales del mercado laboral;
4. señala que, en 2016, la tasa de empleo de la población activa con edad comprendida entre los 20 y los 64 años alcanzó el 71,1 %, su media anual más elevada jamás registrada en la Unión Europea. Sin embargo, tras este valor de promedio existen diferencias considerables entre los Estados miembros. La tasa de empleo de las personas con edades comprendidas entre los 20 y los 54 años se ha mantenido prácticamente sin cambios desde 2001, mientras que ha aumentado de forma notable entre las personas de mayor edad (55-64 años) y ha descendido entre los más jóvenes (15-24 años);
5. acoge con satisfacción que se haya reducido la brecha entre las tasas de empleo de mujeres y hombres. Esto se debe principalmente al aumento de las tasas de empleo de las mujeres. Sin embargo, también hay Estados miembros en los que la reducción de esta brecha se debe a la disminución de las tasas de empleo de los hombres;
6. lamenta que la proporción de trabajadores que solo tienen un empleo a tiempo parcial haya aumentado del 14,9 % en 2002 al 19 % en 2015. En cuanto a su proporción, existe una diferencia evidente entre hombres y mujeres. Con casi un tercio de las mujeres trabajadoras (31,4 %), en 2016 muchas más mujeres que hombres (8,2 %) tenían un empleo a tiempo parcial;

7. manifiesta su preocupación por la posibilidad de que, en determinadas condiciones, las relaciones laborales atípicas, especialmente las relaciones laborales de duración determinada, sean desproporcionalmente más frecuentes entre los jóvenes y las personas con menor formación y cualificación, y por el hecho de que la mayoría de ellos no acceden voluntariamente a una relación laboral de este tipo. En 2015, solo el 37 % de los jóvenes trabajadores contaba con un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo. En comparación con el 48 % en 2002, esto supone un retroceso evidente;

8. señala que un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo sigue siendo sin duda el tipo de relación laboral predominante, aunque las formas de empleo atípicas hayan aumentado considerablemente en los últimos veinte años. En 1995, el 32 % de los empleados en los Estados de la EU-15 disponían de contratos no estandarizados. En la EU-28, esta proporción ha aumentado hasta el 36 % en 2015, con una tendencia al alza;

Desafíos en el ámbito del comercio

9. observa que vivimos una época de interdependencias económicas mundiales cada vez mayores, cadenas de valor internacionales más complejas y ciclos de innovación tecnológica y organizativa más rápidos con un aumento de la interconexión y de la digitalización de los procesos de trabajo, los mercados laborales evolucionan a un ritmo cada vez más rápido y, al mismo tiempo, surge una cantidad cada vez mayor de relaciones laborales atípicas. Para que los trabajadores no se encuentren en una situación insegura, hay que hallar un justo equilibrio entre flexibilidad y seguridad;

10. señala que algunas nuevas formas de empleo atípicas, que se espera que crezcan en los próximos años, constituyen un motivo especial de preocupación debido al aumento de la inseguridad en cuanto a la estabilidad del empleo, los ingresos y el acceso a la protección social: se trata del empleo ocasional, el empleo intermitente a tiempo parcial (no voluntario), el trabajo retribuido mediante vales y el trabajo colaborativo en línea a través de plataformas (*crowdworking*);

11. señala que algunas formas de empleo atípicas que ya existen desde hace tiempo (como las prácticas remuneradas y el empleo temporal) también siguen representando un desafío en cuanto a la seguridad del puesto de trabajo y unas condiciones laborales adecuadas;

12. destaca que, en general, los trabajadores en relaciones laborales atípicas se enfrentan con mayor frecuencia a una situación laboral no estable. Los puestos de trabajo atípicos suelen tener una menor remuneración por hora que los puestos de trabajo indefinidos a tiempo completo. Además, las personas con un empleo atípico tienen mayor riesgo de perder su empleo;

13. hace hincapié en que los trabajadores en relaciones laborales atípicas también suelen pagar menores cotizaciones sociales, lo que repercute negativamente en su derecho a recibir prestaciones sociales y en la cuantía y duración de tales prestaciones. Además de los problemas relacionados con la salud física y la seguridad en el trabajo, los empleados con puestos de trabajo inseguros también sufren mucho más estrés en el trabajo;

14. señala que los trabajadores en relaciones laborales atípicas tienden a tener un menor acceso a la representación sindical y a un trabajo asegurado por convenios colectivos. El bajo índice de conversión de puestos de trabajo temporales a puestos por tiempo indefinido sugiere que la desigualdad persiste en el tiempo. Los datos de los Estados miembros muestran que menos del 50 % de los empleados que en un año determinado tenían un contrato de trabajo temporal tenían tres años más tarde un puesto de trabajo por tiempo indefinido;

15. opina que las formas de empleo atípicas aportan beneficios para la economía. Sin embargo, si no se garantiza una seguridad básica, también conllevan inconvenientes para los empleadores. Aunque al principio pueden suponer menores costes, también implican costes ocultos considerables. La gestión de una mano de obra compuesta por trabajadores temporales y fijos es difícil y conlleva riesgos de conflicto y pérdida de motivación, lo que puede dar lugar a una pérdida de productividad. Las inseguridades en la relación laboral pueden influir negativamente en la innovación y dar lugar a una desconfianza y a un comportamiento reacio al riesgo;

Necesidad de actuar en el ámbito del comercio

16. señala que deben adoptarse medidas importantes para mejorar la protección de los trabajadores y garantizar unas normas más uniformes en el mercado interior europeo. La legislación laboral vigente en la UE no se aplica por igual a todos los trabajadores, crea disparidades y en general da lugar a desigualdades en las condiciones laborales y en la protección social;

17. señala que un estudio elaborado en el marco del programa REFIT para apoyar la evaluación de la Directiva 91/533/CEE sobre la obligación de informar por escrito a los trabajadores indicó que existe un grupo típico de personas que están protegidas (normalmente los trabajadores con contratos de trabajo estandarizados por tiempo indefinido o contratos de trabajo de larga duración), mientras que para muchos otros grupos de trabajadores en la práctica existen diferencias considerables e inseguridad sobre si las disposiciones de la Directiva se aplican a estos grupos. Muchos trabajadores no son suficientemente conscientes de sus derechos fundamentales o no disponen de ninguna confirmación sobre los mismos;

18. apoya firmemente todos los esfuerzos en el conjunto de la Unión Europea destinados a garantizar un nivel mínimo de condiciones laborales justas para todos los contratos de trabajo en sus distintas modalidades, evitando al mismo tiempo un aumento injustificado de la burocracia y las cargas administrativas para las pequeñas y medianas empresas. Estos derechos mínimos ofrecerían a todos los trabajadores la protección necesaria, y ello daría lugar a un marco de referencia claro al que podrían remitirse los legisladores y tribunales nacionales;

19. reafirma que es indispensable establecer nuevos derechos mínimos en lo que respecta a las condiciones laborales de los trabajadores a escala de la UE y la obligación conexa de informar por escrito a los trabajadores sobre las condiciones laborales aplicables, puesto que ofrecen una mayor seguridad tanto para los empleadores como para los trabajadores y, al mismo tiempo, impiden una perjudicial nivelación a la baja de derechos entre los Estados miembros;

20. considera que unos nuevos derechos mínimos a escala de la Unión aseguran la igualdad de condiciones en la medida en que los diferentes enfoques nacionales dan lugar a distorsiones de la competencia y obstáculos a la libre circulación de trabajadores dentro del mercado interior, sino que también pueden mejorar la eficacia del mercado laboral de la UE y promover el progreso científico y social, así como la cohesión y un nuevo proceso de convergencia hacia mejores condiciones laborales y de vida, al tiempo que se preserva la integridad del mercado interior;

Valoración general de la propuesta de Directiva

21. acoge con satisfacción que la Comisión Europea, como respuesta a los desafíos actuales de los mercados laborales, haya decidido presentar una propuesta de Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Mediante esta propuesta se llevan a la práctica importantes principios consagrados en el pilar europeo de derechos sociales y se adapta la legislación laboral de la UE a los mercados laborales de la UE del siglo XXI;

22. recuerda que la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en sus artículos 27 y 31, establece el derecho a la información de los trabajadores y su derecho a condiciones de trabajo justas y equitativas;

23. destaca que los entes locales y regionales son importantes empleadores del sector público que deben mantener un equilibrio entre los presupuestos, la prestación de servicios públicos y las condiciones laborales de los trabajadores. También desempeñan un papel clave en el intercambio de información y buenas prácticas. Los entes locales y regionales se ven afectados en tanto que contratantes públicos y, por el otro lado, dado que intervienen en el control de posibles abusos;

24. llama la atención sobre el hecho de que los entes locales y regionales son los que principalmente proporcionan y garantizan los servicios sociales, los servicios de integración en el mercado laboral y la adaptación a los cambios estructurales, así como las medidas de integración social, económica y cultural;

25. resalta la importancia de que la Comisión Europea respete plenamente el principio de subsidiariedad y subraya la importancia de respetar el principio de proporcionalidad para garantizar que no se generen nuevas cargas administrativas o financieras. Es necesario respetar las extensas competencias sociales y en materia de empleo de las autoridades nacionales y subnacionales;

26. confirma, por tanto, su apoyo a la iniciativa de la Comisión Europea de reforzar la dimensión social de la Unión Europea con arreglo al artículo 9 del Tratado de Lisboa, en virtud del cual ha de tenerse en cuenta la dimensión social en todas las medidas de la Unión Europea;

Valoración positiva de la propuesta de Directiva

27. señala que, a pesar de que ya han pasado más de 25 años desde la adopción de la Directiva 91/533/CEE sobre la obligación de informar por escrito a los trabajadores, sus objetivos de lograr una mayor transparencia del mercado laboral y una mayor protección de los trabajadores siguen teniendo una importancia máxima;

28. subraya la importancia de proporcionar información por escrito tanto para los empleadores como para los trabajadores, ya que así se consigue una mayor transparencia y se reducen las asimetrías entre ambas partes contratantes. Sin embargo, se trata tan solo de un primer paso hacia la prevención del empleo precario;

29. acoge con satisfacción el hecho de que proporcionar a los trabajadores información sobre aspectos esenciales de las condiciones aplicables a sus relaciones laborales, a más tardar, el primer día de empleo, da lugar a una seguridad y claridad notoriamente mayores, y esto se considera especialmente beneficioso en un contexto de actividad transnacional y libre circulación transfronteriza de los trabajadores;

30. valora en particular la adición de derechos materiales o requisitos mínimos para las condiciones laborales en los siguientes aspectos:

- que el período de prueba se limite a seis meses,
- que los trabajadores puedan trabajar para varios empleadores,
- que en el trabajo según demanda (con horario variable) se deba informar con antelación al trabajador sobre cuándo se requiere que trabaje,
- que los trabajadores puedan solicitar al empleador una respuesta por escrito sobre formas de empleo más estables,
- que en el futuro el empleador deba abonar completamente la formación necesaria y obligatoria,

y recuerda que los interlocutores sociales pueden concluir un convenio colectivo sobre derechos mínimos, siempre que se respeten las disposiciones generales de protección de los trabajadores y no se debiliten los requisitos mínimos establecidos en esta Directiva por lo que respecta a las condiciones laborales;

31. señala que en la UE no existe un consenso sobre los contratos de trabajo y que la presente Directiva es importante para la promoción de la movilidad de los trabajadores en el mercado interior, en tanto que establece normas mínimas en materia de información, con lo que se reducen las diferencias entre los Estados miembros, y en cuanto a que se facilita que tanto las empresas como los trabajadores desarrollen su actividad en otros Estados miembros;

32. destaca que la transparencia beneficia no solo a los trabajadores, sino también a las autoridades en sus esfuerzos por reducir el trabajo no declarado, así como a los empleadores y posibles inversores, que necesitan seguridad jurídica en relación con las condiciones laborales;

33. vuelve a destacar las ventajas para los trabajadores vinculadas a la entrega de información individualizada sobre los elementos fundamentales de su contrato de trabajo. De este modo, los trabajadores conocen mejor y son más conscientes de los aspectos esenciales de sus condiciones laborales y de sus derechos;

Valoración crítica de la propuesta de Directiva

34. acoge con satisfacción, sin duda, el hecho de que, con la presente propuesta de Directiva, por un lado se consolida la obligación del empleador de informar al trabajador sobre las condiciones aplicables a su relación laboral y se mejora su aplicabilidad. Por otro lado, se introducen nuevos derechos materiales mediante los denominados «requisitos mínimos relacionados con las condiciones de trabajo». No obstante, se valora críticamente la combinación de dos aspectos normativos independientes entre sí en un único marco regulador;

35. aboga por que se adapte en la Directiva objeto de examen la definición de los conceptos de «trabajador», «empleador» e incluso de «relación laboral» a la jurisprudencia del TJUE y por que no se fijen en ella normas más detalladas, puesto que estas aún requieren un debate en profundidad. La legislación nacional, en cuanto a la definición de estos conceptos, no debe verse afectada;

36. señala que muchas formas de empleo en la economía colaborativa se sitúan entre el empleo por cuenta ajena y el empleo por cuenta propia. Esto plantea cuestiones importantes en cuanto a las condiciones laborales, la salud y la seguridad, las prestaciones del seguro de asistencia sanitaria, la continuación del pago salarial en caso de enfermedad, las prestaciones de desempleo y las pensiones. Todo esto podría dar lugar a una nueva categoría de empleo precario;

37. pide que en el debate se preste especial atención a las nuevas formas de empleo atípicas, puesto que quedan cubiertas por el ámbito de aplicación de la Directiva y existen considerables diferencias al respecto entre los Estados miembros;

38. pide que en el debate también se preste especial atención a los entre cuatro y seis millones de trabajadores en la UE con contratos de trabajo según demanda y de trabajo ocasional;

39. destaca la necesidad de orientar a los empleadores para que cumplan las nuevas disposiciones sobre el trabajo atípico y respeten el derecho, propuesto por la UE, de solicitar un empleo que ofrezca mayor previsibilidad y seguridad. Es preciso apoyar la fijación de las horas de referencia y desarrollar procesos destinados a gestionar el trabajo ocasional y a corto plazo, ya que los contratos a corto plazo, a tiempo parcial y a petición pueden darse también en el sector público. Asimismo, es necesario aclarar cómo se tramitarán las solicitudes reiteradas de particulares;

40. recuerda que deben garantizarse la igualdad de trato y la no discriminación de los trabajadores;
41. observa que la propuesta de Directiva de la Comisión Europea solo puede ser el punto de partida de un amplio debate sobre la creación de empleo sostenible y digno en Europa, junto con la pretensión de garantizar el refuerzo general de los derechos sociales de todos los trabajadores y el ejercicio de los derechos ya existentes para todos los trabajadores;

Propuestas de Directiva complementarias y otras demandas de regulación

42. pide a la Comisión Europea que garantice que, en la actual revisión de la Directiva, también se tengan en cuenta las formas de trabajo por cuenta propia que han surgido y siguen surgiendo, así como la esperada garantía de igualdad de remuneración por un mismo trabajo para todos los trabajadores en relaciones laborales atípicas;
43. señala que debe encontrarse el equilibrio adecuado entre la cobertura de los costes administrativos y el apoyo o el refuerzo de las políticas locales destinadas a aumentar los salarios y mejorar las condiciones de vida y de trabajo, en particular para los trabajadores atípicos;
44. recomienda ampliar los nuevos derechos materiales prohibiendo los contratos de cero horas y el derecho a un número garantizado de horas de trabajo, e incluyendo más derechos en caso de despido, ya que de lo contrario el alcance de los derechos materiales se quedaría corto;
45. señala que la responsabilidad en la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar debe compartirse entre los trabajadores, las familias, los interlocutores sociales, los entes locales y regionales y el conjunto de los servicios públicos y privados. Solo se podrá instaurar una sociedad sostenible social y económicamente y que ponga a las personas y las familias en el corazón del diseño de las políticas si se adopta un enfoque integral que tenga en cuenta todas las perspectivas;
46. destaca el papel importante que desempeñan los entes locales y regionales en el diseño, la aplicación y la evaluación de medidas en ámbitos en los que suelen disponer de competencias clave, como en la política social y de empleo;
47. pide a la Comisión que, a raíz de la adopción del pilar europeo de derechos sociales⁽¹⁾, presente una propuesta para mejorar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de las empresas europeas, ya que una representación eficaz de los intereses de los trabajadores en la empresa es, igualmente, un instrumento importante que garantiza unas condiciones de trabajo transparentes y previsibles;
48. considera necesario consagrar en la ley europea sobre comités de empresa, atendiendo a las normas de la Directiva 2009/38/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo, una ampliación de funciones sobre hechos constitutivos de delito en el ámbito de la digitalización, con el fin de proteger y reforzar los derechos de la representación de los trabajadores con miras al aumento de la actividad transfronteriza y transnacional de las empresas, así como el consiguiente aumento del trabajo a distancia y transnacional.
49. toma nota de que determinados Estados miembros cuentan con modelos de mercado laboral que funcionan adecuadamente, con sólidos interlocutores sociales dotados de autonomía y una regulación de las relaciones de empleo y las condiciones de trabajo mediante convenios colectivos basada en un equilibrio entre los distintos intereses, en lo tocante a las condiciones. Sin detrimento de las normas jurídicas de la presente Directiva, debe seguir siendo posible regular las cuestiones relativas a los derechos mínimos a través de los convenios colectivos.

Bruselas, 5 de julio de 2018.

*El Presidente
del Comité Europeo de las Regiones*

Karl-Heinz LAMBERTZ

⁽¹⁾ Dictamen del CDR sobre el pilar europeo de derechos sociales (CDR 3141/2017), octubre de 2017.