



TEXTOS APROBADOS

Edición provisional

P8_TA-PROV(2018)0242

Respuesta a las peticiones sobre la lucha contra la precariedad y el uso abusivo de los contratos de trabajo de duración determinada

Resolución del Parlamento Europeo, de 31 de mayo de 2018, sobre la respuesta a las peticiones sobre la lucha contra la precariedad y el uso abusivo de los contratos de trabajo de duración determinada (2018/2600(RSP))

El Parlamento Europeo,

- Vistos el artículo 153, apartado 1, letras a) y b), el artículo 155, apartado 1, y el artículo 352 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,
- Vistos los artículos 4 y 30 de la Carta Social Europea y los artículos 31 y 32 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,
- Vistas las medidas contra la discriminación y contra las prácticas abusivas contempladas en la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES - Anexo: Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial¹ (Directiva sobre el trabajo a tiempo parcial),
- Vista la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada² (Directiva sobre el trabajo de duración determinada),
- Vista la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo³ (Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo),
- Vista la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal⁴,
- Vista la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de

¹ DO L 14 de 20.1.1998, p. 9.

² DO L 175 de 10.7.1999, p. 43.

³ DO L 299 de 18.11.2003, p. 9.

⁴ DO L 327 de 5.12.2008, p. 9.

información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria¹ (Directiva sobre el comité de empresa europeo),

- Vistos el Convenio n.º 98 relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, y el Convenio n.º 75 sobre el trabajo a tiempo parcial, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),
- Vista su Resolución, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario²,
- Visto el estudio titulado «Contratos temporales, empleo precario, derechos fundamentales de los empleados y derecho laboral de la UE», publicado por la Dirección General de Políticas Interiores en noviembre de 2017³,
- Vistas las numerosas peticiones sobre la violación de la Directiva sobre el trabajo de duración determinada en el sector público⁴, sobre la precariedad de las condiciones laborales de los trabajadores empleados mediante contratos de «cero horas» en el sector privado⁵, sobre la representación sindical y sobre las discrepancias en los sistemas de seguridad social⁶ y la oposición al creciente recurso a los contratos temporales⁷,
- Vistas las nuevas propuestas de la Comisión de un Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se crea una Autoridad Laboral Europea (COM(2018)0131) y a una Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia (COM(2018)0132),
- Visto el resultado de la audiencia organizada por la Comisión de Peticiones el 22 de noviembre de 2017 sobre «Protección de los derechos de los trabajadores en empleos temporales o precarios, a la luz de las peticiones recibidas»,
- Vista la Directiva del Consejo 91/533/CEE, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral⁸,
- Vista la propuesta de la Comisión de una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y por la que se deroga la Directiva 91/533/CEE del Consejo (COM(2017)0797),
- Vista la pregunta a la Comisión sobre la respuesta a las peticiones sobre la lucha contra la precariedad y el uso abusivo de los contratos de trabajo de duración determinada (O-

¹ DO L 122 de 16.5.2009, p. 28.

² Textos Aprobados, P8_TA(2017)0290.

³

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596823/IPOL_STU\(2017\)596823_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596823/IPOL_STU(2017)596823_EN.pdf)

⁴ 0389/2015, 1328/2015, 0044/2016, 0988/2016, 1108/2016, 1202/2016, 1310/2016, 0188/2017, 0268/2017, 0283/2017, 0640/2017, 0701/2017

⁵ 0019/2016, 0020/2016, 0021/2016, 0099/2017, 1162/2017

⁶ 0019/2016, 0442/2017

⁷ 1043/2017

⁸ DO L 288 de 18.10.1991, p. 32.

000054/2018 – B8-0022/2018),

- Vista la propuesta de Resolución de la Comisión de Peticiones,
- Vistos el artículo 128, apartado 5, y el artículo 123, apartado 2, de su Reglamento interno,
- A. Considerando que el número de trabajadores con contratos de duración determinada y a tiempo parcial ha aumentado en la Unión Europea en los últimos 15 años, debido a las políticas de austeridad y los recortes de los derechos laborales que se llevaron a cabo, que han propiciado una creciente precarización e inestabilidad laboral; considerando que se requieren unas políticas eficaces para abarcar las diferentes formas de empleo y proteger adecuadamente a los trabajadores;
- B. Considerando que las condiciones de trabajo precarias se derivan de la existencia de importantes lagunas en la protección efectiva de los derechos de los trabajadores en los distintos niveles de regulación, incluidos el Derecho primario y secundario de la Unión y la legislación de los Estados miembros; considerando que las peticiones relativas a diversos tipos de empleo deben ser consideradas plenamente conformes con la legislación nacional del Estado miembro de que proceden y con la legislación pertinente de la Unión; considerando que la política social y laboral de la Unión se basa en el principio de subsidiariedad;
- C. Considerando que es necesario adaptar las respuestas políticas a fin de reflejar el hecho de que la precariedad es un aspecto dinámico que afecta a todas las relaciones laborales personales; considerando que la lucha contra el empleo precario debe llevarse a cabo a través de un paquete político multinivel integrado que promueva unas normas laborales inclusivas y eficaces, junto con medidas eficaces para garantizar el respeto del principio de igualdad;
- D. Considerando que el objetivo de luchar eficazmente contra las prácticas de contratación abusivas que generan precariedad debería perseguirse también sobre la base del Programa de Trabajo Decente de la OIT, que se centra en la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social, con la igualdad de género como un objetivo transversal;
- E. Considerando que los datos de Eurostat y Eurofound sobre el empleo temporal involuntario, sobre las discrepancias de género y edad en el empleo temporal, y sobre las situaciones de subempleo de proporciones considerables entre los trabajadores a tiempo parcial, muestran un creciente fenómeno de formas de empleo no estándar y atípico; considerando que los datos sobre el desempleo por género y edad ponen de manifiesto que sus niveles son los más bajos desde 2009;
- F. Considerando que varios Estados miembros han experimentado, a lo largo de los años, un aumento significativo del empleo atípico y de los contratos de trabajo temporales en los sectores tanto público como privado, en un marco jurídico en el que resultó imposible evitar ni penalizar adecuadamente el uso abusivo de contratos de duración determinada debido a la ausencia de unas soluciones efectivas y proporcionadas; considerando que este hecho ha socavado la integridad de la legislación europea en materia de empleo y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea;

- G. Considerando la existencia de un marco global de legislación de la Unión en vigor que debe reducir el riesgo de precariedad de ciertos tipos de relaciones laborales, como la Directiva sobre los contratos de trabajo de duración determinada, la Directiva sobre el trabajo a tiempo parcial, la Directiva sobre el trabajo temporal, la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo, la Directiva sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la Directiva sobre el principio de igualdad de trato entre las personas y la Directiva sobre igualdad de oportunidades e igualdad de trato;
- H. Considerando que la Comisión acumuló largos retrasos en la tramitación de los procedimientos de infracción relativos a la violación de la legislación laboral de la Unión por parte de algunos Estados miembros, permitiendo que el recurso abusivo a contratos de duración determinada y las violaciones de los derechos de los trabajadores se prolongaran durante años;
- I. Considerando que la reciente información relacionada con peticiones sobre el abuso de los contratos de duración determinada en el sector público ha puesto de relieve la situación de algunos trabajadores temporales que habían sido despedidos por la entidad pública para la que trabajaban a raíz de sentencias que declaraban que habían sufrido un uso abusivo de contratos de duración determinada, lo que constituía una infracción de la Directiva 1999/70/CE, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada;
- J. Considerando que las condiciones de trabajo difieren de un Estado miembro a otro, puesto que cada uno tiene su propia legislación específica relativa a los contratos de trabajo;
- K. Considerando que la Comisión de Peticiones ha tenido conocimiento de pruebas sólidas sobre el incremento del trabajo precario;
- L. Considerando que los trabajadores con contratos de «cero horas» deben ser considerados «trabajadores» de conformidad con el Derecho de la Unión, puesto que trabajan bajo la dirección de otros y reciben una remuneración por su trabajo, por lo que es de aplicación la legislación social de la Unión;
- M. Considerando que el empleo precario, incluidos los contratos de «cero horas», da lugar a un acceso inadecuado a la protección social y socava el derecho a la negociación colectiva, particularmente en términos de beneficios y de protección frente al despido improcedente, al tiempo que repercute asimismo en el desarrollo de la carrera y la formación profesional; considerando que la precariedad en el trabajo da lugar a la precariedad en la vida en general;
- N. Considerando que las mujeres tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial o con contratos temporales o con salarios bajos, por lo que están más expuestas a la precariedad derivada de la discriminación en el mercado laboral, y que esto está provocando una ralentización de los avances en la lucha contra la brecha laboral y de las pensiones y su eliminación;
- 1. Opina que por empleo precario se entienden las formas de empleo derivadas, entre otras cosas, de un uso abusivo de contratos de trabajo temporales, en violación de las normas internacionales sobre las condiciones de trabajo, los derechos laborales y el Derecho de la Unión; subraya que el empleo precario implica una mayor exposición a la

vulnerabilidad socioeconómica, la insuficiencia de los recursos para una vida digna y una protección social inadecuada;

2. Destaca que es importante establecer una distinción entre el trabajo atípico y la existencia de empleos precarios; destaca que los términos «atípico» y «precario» no pueden usarse como sinónimos;
3. Toma nota de la Resolución del Parlamento, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario, así como de las peticiones recibidas, y subraya que el riesgo de precariedad depende del tipo de contrato, pero también de los siguientes factores:
 - escasa o nula seguridad laboral debido al carácter temporal del trabajo, como es el caso de los contratos de trabajo a tiempo parcial no voluntarios y a menudo marginales, y, en algunos Estados miembros, horarios imprecisos y funciones que varían debido al trabajo «a la carta»;
 - protección rudimentaria frente al despido y protección social insuficiente en caso de despido;
 - remuneración insuficiente para llevar una vida digna;
 - derechos y prestaciones de protección social nulos o limitados;
 - protección nula o limitada frente a cualquier forma de discriminación;
 - perspectivas nulas o limitadas de progreso en el mercado laboral o en materia de desarrollo y formación profesional;
 - bajo nivel de derechos colectivos y derecho a la representación colectiva limitado;
 - un entorno laboral que no respeta las normas mínimas de salud y seguridad;
4. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que luchen contra el empleo precario, como los contratos de «cero horas», garantizando el desarrollo de nuevos instrumentos y un respeto coherente de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, así como la aplicación concreta de la legislación de la Unión y nacional a escala nacional con vistas a solucionar el déficit de trabajo decente y aplicar un enfoque basado en los derechos; pide a la Comisión y a los Estados miembros que cooperen con todos los interlocutores sociales –en particular los sindicatos– y las partes interesadas pertinentes, para promover el empleo de calidad, seguro y bien remunerado, con el fin de reforzar las inspecciones de trabajo, entre otros;
5. Insta a la Comisión a que actúe de inmediato en su legislación para abordar eficazmente las prácticas laborales que generan precariedad;
6. Pide a la Comisión que redoble sus esfuerzos para acabar con las cláusulas abusivas en los contratos de trabajo abordando todas las prácticas abusivas y lagunas existentes; toma nota de la nueva propuesta de Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, que tiene por objeto establecer nuevos derechos para todos los trabajadores, en particular con el fin de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en las nuevas formas de empleo y el empleo atípico, limitando al mismo

tiempo las cargas para los empleadores y manteniendo la adaptabilidad del mercado de trabajo;

7. Acoge con satisfacción expresamente las disposiciones relativas al derecho a buscar empleo en paralelo, por las que se prohíben las cláusulas de exclusividad y se limitan las cláusulas sobre incompatibilidades, y se establece el derecho a ser informado de la fecha de inicio del trabajo en un plazo de tiempo razonable antes de dicha fecha;
8. Subraya que la Directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo puede y debe aplicarse a los trabajadores con contratos de «cero horas» y que estos, por tanto, se benefician de las normas sobre los períodos mínimos de descanso y la jornada laboral máxima;
9. Pide a los Estados miembros que tengan en cuenta los indicadores de la OIT para determinar la existencia de una relación laboral como medio para abordar la falta de protección que ofrece el empleo precario;
10. Observa que el acceso a la protección social es de capital importancia para la seguridad económica y social de la mano de obra y para unos mercados de trabajo que funcionen adecuadamente y que creen puestos de trabajo y un crecimiento sostenible.
11. Subraya que deben garantizarse las inspecciones para que los trabajadores sujetos a disposiciones contractuales flexibles o temporales se beneficien como mínimo de la misma protección que los demás trabajadores; señala que se requiere un esfuerzo específico para utilizar los actuales instrumentos de la OIT en una campaña específica contra el trabajo precario, y que debe prestarse mayor atención a la necesidad de nuevos instrumentos vinculantes y medidas jurídicas que permitan limitar y reducir el trabajo precario y hagan que los contratos de trabajo precarios resulten menos atractivos para los empresarios;
12. Cree firmemente que debe realizarse una evaluación global de las circunstancias en torno a la renovación de los contratos de trabajo de duración determinada, ya que los servicios requeridos al trabajador no fueron capaces de cubrir unas necesidades meramente temporales, lo que revela la existencia de un abuso en violación de la cláusula 5 del acuerdo marco de la Directiva 1999/70/CE;
13. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que garantizaran plenamente la igualdad de remuneración por igual trabajo en un mismo lugar de trabajo;
14. Insiste en que la Comisión y los Estados miembros evalúen toda legislación relativa al trabajo precario en cuanto a su impacto de género; considera necesario centrarse en varias medidas existentes en relación con las necesidades de las mujeres en el trabajo precario, dado que se trata de un grupo que ya está sobrerrepresentado y que seguirá viéndose afectado en exceso;
15. Recuerda que la premisa en que se basa la Directiva 1999/70/CE sobre contratos de duración que se rigen por el Acuerdo marco es que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral, mientras que los contratos de trabajo de duración determinada solo son característicos del empleo en algunos sectores o de determinadas ocupaciones y actividades;
16. Denuncia la renovación de los contratos de trabajo de duración determinada con el fin

de cubrir necesidades que no tienen carácter temporal, sino permanente y duradero, ya que ello supone una violación de la Directiva 1999/70/CE;

17. Toma nota de que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictaminado que la conversión de un contrato de duración determinada en un contrato de duración indefinida constituye una medida que está en consonancia con los requisitos derivados del Derecho de la Unión, en la medida en que previene el uso abusivo de los contratos de duración determinada y da lugar a la eliminación definitiva de las consecuencias de un uso inadecuado¹;
18. Destaca que la transformación de un contrato de duración determinada en un contrato de duración indefinida debe considerarse como una medida para prevenir y sancionar de manera efectiva el abuso de los contratos de duración determinada en el sector público y en el privado, y debe ser clara y ser incluida sistemáticamente por todos los Estados miembros en sus respectivos marcos normativos en materia de Derecho laboral;
19. Destaca que la transformación de un contrato de duración determinada en un contrato de duración indefinida para un trabajador que ha sufrido un abuso en relación con contratos de duración determinada, en infracción de la Directiva 1999/70/CE, no exime a un Estado miembro de la obligación de sancionar dicho abuso, incluyendo, además, la posibilidad de que el trabajador afectado obtenga la reparación de los perjuicios sufridos en el pasado;
20. Hace hincapié en que si un Estado miembro opta por penalizar la discriminación o el abuso contra un trabajador temporal en infracción del Derecho de la Unión mediante la concesión de una indemnización al trabajador afectado, dicha indemnización debe, en todo caso, ser adecuada y eficaz, y compensar plenamente todos los daños sufridos;
21. Destaca que las consideraciones presupuestarias subyacentes a la elección por un Estado miembro de una política social no puede justificar la falta de medidas eficaces destinadas a prevenir y sancionar debidamente el uso abusivo de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada; subraya, en efecto, que la adopción de tales medidas efectivas, en plena conformidad con el Derecho de la Unión, es necesaria para eliminar las consecuencias de la violación de los derechos de los trabajadores;
22. Condena el despido de los trabajadores que fueron reconocidos por las autoridades judiciales competentes como víctimas de un uso abusivo de contratos de duración determinada, en infracción de la Directiva 1999/70/CE; está firmemente convencido de que, cuando se han dado casos de uso abusivo de contratos de duración determinada sucesivos, cabe aplicar una medida que ofrezca garantías equivalentes y eficaces para la protección de los trabajadores a fin de sancionar debidamente el abuso y eliminar las consecuencias de la violación del Derecho de la Unión, así como para salvaguardar la posición laboral de los trabajadores afectados;
23. Pide a los Estados miembros que mejoren las condiciones laborales de los trabajos atípicos estableciendo, como mínimo, un conjunto de normas mínimas de protección social, unos niveles salariales mínimos y el acceso a la formación y el desarrollo

¹ Sentencia del Tribunal de Justicia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo, C-22/13, ECLI:EU:C:2014:2401, apartado 55.

profesionales;

24. Pide a los Estados miembros que adopten medidas con miras a respetar, promover y concretar los principios fundamentales y los derechos laborales que afectan a las personas que trabajan en la economía informal y establezcan unos mecanismos adecuados o revisen los existentes con objeto de garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales y reconocer y aplicar las relaciones laborales de tal modo que se facilite la transición de los trabajadores hacia la economía formal;
25. Encarga a su presidente que transmita la presente Resolución al Consejo, a la Comisión y a los Gobiernos de los Estados miembros.