



PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

Documento de sesión

A7-0459/2013

12.12.2013

INFORME

sobre la protección social para todos, incluidos los trabajadores autónomos
(2013/2111(INI))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponente: Vilija Blinkevičiūtė

ÍNDICE

	Página
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO.....	3
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	15
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO.....	20
RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN.....	25

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre protección social para todos, incluidos los trabajadores autónomos (2013/2111(INI))

El Parlamento Europeo,

- Vistos el artículo 3, apartado 3, y el artículo 6, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE),
- Vistos los artículos 9, 53 y 151 a 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE),
- Vistos los artículos 5, 15, 16, 27, 31, 34 y 35 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,
- Vistos los artículos 1, 2, 3, 4, 11, 12, 13, 19 y 23 de la Carta Social Europea (revisada),
- Visto el Convenio n° 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1952, sobre la seguridad social (norma mínima),
- Visto el Convenio n° 117 de la OIT, de 1962, sobre política social (normas y objetivos básicos),
- Vistos el Convenio n° 121, de 1964, sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; el Convenio n° 128, de 1967, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes; el Convenio n° 130, de 1969, sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad; el Convenio n° 168, de 1988, sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo; y el Convenio n° 183, de 2000, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) de la OIT,
- Vista la Recomendación de la OIT, de 2012, sobre los pisos de protección social,
- Visto el informe de la OIT titulado «Informe Mundial sobre la Seguridad Social 2010/11: Brindar cobertura en tiempos de crisis, y después de las crisis»¹,
- Visto el informe de la OIT, de noviembre de 2003, titulado «Protección social: una inversión durante todo el ciclo de vida para propiciar la justicia social, reducir la pobreza y fomentar el desarrollo sostenible»²,
- Visto el Reglamento (CE) n° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social³,
- Vista la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que

¹ http://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_184942/lang--es/index.htm

² <http://www.ilo.org/public/english/protection/download/lifecycl/ciclodevida.pdf>.

³ DO L 166 de 30.4.2004. p. 1.

ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo¹,

- Vista la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación²,
- Vista la Recomendación del Consejo, de 24 de junio de 1992, sobre los criterios comunes relativos a recursos y prestaciones suficientes en los sistemas de protección social (92/441/CEE)³,
- Vista la Recomendación del Consejo, de 27 de julio de 1992, relativa a la convergencia de los objetivos y las políticas de protección social (92/442/CEE)⁴,
- Vistas las Conclusiones del Consejo, de 17 de diciembre de 1999, sobre la intensificación de la cooperación para modernizar y mejorar la protección social⁵,
- Visto el informe del Comité de Protección Social, de 10 de febrero de 2011, titulado «The social dimension of the Europe 2020 Strategy» (La dimensión social de la Estrategia Europa 2020)⁶,
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 3 de marzo de 2010, titulada «Europa 2020 – Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador» (COM(2010)2020),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 16 de febrero de 2012, titulada «Libro Blanco – Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles» (COM(2012)0055),
- Visto el informe de la Comisión, de 8 de enero de 2013, titulado «Employment and Social Developments in Europe 2012» (Evolución del empleo y de la situación social en Europa 2012)⁷,
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 20 de agosto de 2012, sobre la protección social en la cooperación al desarrollo de la Unión Europea (COM(2012)0446),
- Visto el Libro Verde de la Comisión, de 22 de noviembre de 2006, titulado «Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI» (COM(2006)0708),
- Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 29 de abril de 2010, titulado «Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente»⁸,

¹ DO L 180 de 15.7.2010, p. 1.

² DO L 303 de 2.12.2000, p. 16.

³ DO L 245 de 26.8.1992, p. 46.

⁴ DO L 245 de 26.8.1992, p. 49.

⁵ DO C 8 de 12.1.2000, p. 7.

⁶ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/es/11/st06/st06624.es11.pdf>.

⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=es&pubId=7315>.

⁸ DO C 18 de 19.1.2011, p. 44.

- Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 21 de marzo de 2013, sobre el uso abusivo del estatuto de trabajador autónomo¹,
- Vistas la Comunicación de la Comisión, de 3 de octubre de 2008, relativa a una Recomendación de la Comisión sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral (COM(2008)0639) y su Resolución, de 6 de mayo de 2009, sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral²,
- Vistas la Comunicación de la Comisión, de 14 de octubre de 2009 (COM(2009)0545) y su Resolución, de 20 de mayo de 2010, sobre la sostenibilidad a largo plazo de las finanzas públicas en un contexto de recuperación de la economía³,
- Vista su Resolución, de 6 de julio de 2010, sobre contratos atípicos, carreras profesionales seguras, flexiguridad y nuevas formas de diálogo social⁴,
- Vista su Resolución, de 15 de marzo de 2006, sobre la protección social y la inclusión social⁵,
- Vista su Resolución, de 20 de octubre de 2010, sobre el papel de la renta mínima en la lucha contra la pobreza y la promoción de una sociedad integradora en Europa⁶,
- Vista su Resolución, de 11 de septiembre de 2013, sobre cómo combatir el desempleo juvenil: posibles soluciones⁷,
- Vista su Resolución, de 9 de octubre de 2008, sobre la intensificación de la lucha contra el trabajo no declarado⁸,
- Vista su Resolución, de 23 de mayo de 2007, sobre la promoción de un trabajo digno para todos⁹,
- Vista sus Resolución, de 11 de julio de 2007, sobre el tema «Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI»¹⁰,
- Vista su Resolución, de 5 de julio de 2011, sobre el futuro de los servicios sociales de interés general¹¹,
- Vista su Resolución, de 15 de noviembre de 2011, sobre la plataforma europea contra la pobreza y la exclusión social¹²,

¹ DO C 161 de 6.6.2013, p. 14.

² DO C 212 E de 5.8.2010, p. 23.

³ DO C 161 E, 31.5.2011, p. 112.

⁴ DO C 351 E de 2.12.2011, p. 39.

⁵ DO C 291 E de 30.11.2006, p. 304.

⁶ DO C 70 E de 8.3.2012, p. 8.

⁷ Textos Aprobados, P7_TA(2013)0365.

⁸ DO C 9 E de 15.1.2010, p. 1.

⁹ DO C 102 E de 24.4.2008, p. 321.

¹⁰ DO C 175 E de 10.7.2008, p. 401.

¹¹ DO C 33 E de 5.2.2013, p. 65.

¹² Textos Aprobados, P7_TA(2011)0495.

- Vista su Resolución, de 21 de mayo de 2013, sobre una agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles¹,
 - Vista su Resolución, de 12 de junio de 2013, sobre la Comunicación de la Comisión titulada «Hacia la inversión social para el crecimiento y la cohesión, incluida la ejecución del Fondo Social Europeo 2014-2020»²,
 - Visto el estudio encargado por la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, de mayo de 2013, titulado «Social protection rights of economically dependent self employed workers» (Los derechos de protección social de los trabajadores autónomos económicamente dependientes)³,
 - Visto el informe personalizado de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), de 2013, titulado «Self-employed or not self-employed? Working conditions of “economically dependent workers”» (Trabajador autónomo: ¿sí o no? Las condiciones laborales de los «trabajadores económicamente dependientes»)⁴,
 - Visto el informe de Eurofound, de 2 de marzo de 2009, titulado «Self-employed workers: industrial relations and working conditions» (Trabajadores autónomos: relaciones industriales y condiciones de trabajo)⁵,
 - Visto el informe comparativo de Eurofound, de abril de 2013, titulado «Social partners' involvement in unemployment benefit regimes in Europe» (La participación de los interlocutores sociales en los regímenes de prestaciones por desempleo en Europa)⁶,
 - Visto el artículo 48 de su Reglamento,
 - Vistos el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y la opinión de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (A7-0459/2013),
- A. Considerando que el acceso a la seguridad social es un derecho fundamental que, de conformidad con el Derecho de la UE y la legislación y las prácticas nacionales, constituye un elemento fundamental del modelo social europeo; que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado recomendaciones relativas a los pisos nacionales de protección social que aspiran a garantizar el derecho fundamental de toda persona a la seguridad social y a un nivel de vida digno;
- B. Considerando que la seguridad social es una competencia nacional, coordinada a nivel de la UE;
- C. Considerando que la protección social facilita la adaptación a la evolución del mercado de trabajo, lucha contra la pobreza y la exclusión social, asegura la integración en el mercado

¹ Textos Aprobados, P7_TA(2013)0204.

² Textos Aprobados, P7_TA(2013)0266.

³ <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/studiesdownload.html?languageDocument=EN&file=92570>

⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1366.htm>.

⁵ <http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0801018s/tn0801018s.htm>.

⁶ http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1206018s/tn1206018s_3.htm.

de trabajo e invierte en recursos humanos; que la seguridad social ejerce un efecto estabilizador en la economía y desempeña una función anticíclica que puede impulsar la demanda y el consumo internos;

- D. Considerando que, para superar la crisis, algunos Estados miembros han recortado drásticamente el gasto público en el mismo momento en que crecía la demanda de protección social como consecuencia del aumento del desempleo; que las asignaciones de los presupuestos nacionales destinadas a la cobertura social se han reducido aún más, al haber disminuido las cotizaciones como consecuencia de la pérdida de empleos a gran escala o de la disminución de los salarios, lo que pone en grave peligro la economía de mercado social europea;
- E. Considerando que la cobertura de la protección social en algunos Estados miembros es insuficiente y podría mejorarse; que en la UE se siguen dando casos de trato abusivo de los trabajadores vulnerables y que la segmentación de los mercados de trabajo, con niveles de protección muy variables en función del tipo de contrato y de las relaciones laborales, provoca inadaptación y desigualdad sociales;
- F. Considerando que, si bien la mayoría de los modelos tradicionales de protección social y, en particular, los sistemas de seguridad social y de Derecho laboral, han sido concebidos para salvaguardar los derechos sociales y laborales de los trabajadores asalariados, existe el riesgo de que, ante las nuevas formas de empleo que están surgiendo y con un número cada vez mayor de trabajadores que ejercen una actividad autónoma, los nuevos grupos de trabajadores puedan tener que aceptar una protección social inferior;
- G. Considerando que las mujeres que deciden hacerse empresarias mencionan, con más frecuencia que los hombres, un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y/o la necesidad económica como motivación principal de su decisión;
- H. Considerando que las trabajadoras autónomas son una minoría dentro de este colectivo de trabajadores, pero tienen más probabilidades de caer en una situación de pobreza;
- I. Considerando que la falta de acceso de los trabajadores autónomos a unos derechos de pensión adecuados, prestaciones por enfermedad, vacaciones pagadas y otras formas de seguridad social agrava la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres en el caso de las mujeres que ejercen una actividad autónoma, especialmente tras la jubilación;
- J. Considerando que cada vez hay más trabajadores autónomos o trabajadores con poco trabajo o con un trabajo mal remunerado, especialmente mujeres, que se sitúan por debajo del umbral de la pobreza pero no están registrados oficialmente como desempleados;
- K. Considerando que podría ser oportuno definir claramente el fenómeno del falso trabajo autónomo y prevenir posibles abusos al respecto a fin de evitar vulneraciones de los derechos sociales de los trabajadores, distorsiones de la competencia y el riesgo de dumping social;
- L. Considerando que el falso trabajo autónomo es, fundamentalmente, una forma de evasión parcial de cotizaciones de difícil detección que socava la sostenibilidad y la adecuación de los regímenes de pensiones y les resta recursos de vital importancia;

- M. Considerando que el alto índice de desempleo que se observa en muchos Estados miembros, añadido a una presión a la baja constante sobre los costes laborales (unitarios), está dando lugar a tendencias y prácticas en los mercados de trabajo nacionales que favorecen el futuro desarrollo y el aumento del fenómeno del falso trabajo autónomo;
- N. Considerando que, puesto que las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos económicamente dependientes no son radicalmente distintas de las condiciones de trabajo de los asalariados, sus derechos laborales y de seguridad social deberían, en su caso, asemejarse más a los derechos de los asalariados;
- O. Considerando que, en el caso de los trabajadores autónomos, no existen información y datos fiables, precisos y comparables sobre la situación, las condiciones de trabajo y los mecanismos de seguridad social destinados a permitir conciliar el trabajo y la prestación de cuidados;
- P. Considerando que, en 2012, el trabajo autónomo representó más del 15 % del empleo total en la UE, pero que en algunos casos no se trataba de la opción preferida por la persona en cuestión, sino más bien de una necesidad debida a la falta de otras oportunidades de empleo o de regímenes de trabajo lo bastante flexibles como para combinar el trabajo y la prestación de cuidados a personas dependientes; que, en numerosos Estados miembros, los trabajadores autónomos tienen dificultades para adquirir suficientes derechos de pensión, lo que incrementa el riesgo de pobreza para las personas afectadas en el futuro; que no es frecuente que los trabajadores autónomos económicamente dependientes estén organizados o representados por sindicatos, aun cuando tienen más probabilidades de ser víctimas de abusos relacionados con las horas de trabajo y de abusos de otra índole;

Seguridad social para todos

1. Hace hincapié en la necesidad de optimizar y modernizar constantemente los sistemas de protección social a escala de los Estados miembros con el fin de garantizar una protección social fuerte, sostenible y adecuada para todos, basada en los principios del acceso universal y la no discriminación y capaz de reaccionar con flexibilidad ante la evolución demográfica y del mercado de trabajo;
2. Pide a los Estados miembros que garanticen una financiación responsable y sostenible a largo plazo de los sistemas de seguridad social, en particular en épocas de crisis económica, y que desarrollen la vertiente preventiva de los sistemas de seguridad social y hagan mayor hincapié en la activación de medidas, sin olvidar que uno de los aspectos más importantes de las inversiones sociales es que permiten conciliar los objetivos sociales y económicos y que a largo plazo pueden contribuir a mantener y desarrollar la economía; considera, a este respecto, que las inversiones sociales deben considerarse precisamente como tales, es decir, inversiones y no gastos;
3. Destaca que, en algunos Estados miembros, el envejecimiento de la población, la baja tasa de natalidad y los cambios en los mercados de trabajo pueden hacer más urgente la necesidad de reformar los sistemas de seguridad social, incluidas las pensiones, a fin de garantizar su sostenibilidad; hace hincapié en que, con más frecuencia que en el caso de los hombres, las mujeres interrumpen su carrera profesional y ocupan puestos de trabajo a tiempo parcial para ocuparse de los niños y otras personas dependientes, lo que puede

repercutir negativamente en sus pensiones y exponerlas a un mayor riesgo de pobreza; pide a los Estados miembros, en este contexto, que consideren esos periodos de interrupción de la carrera profesional como periodos cotizados a efectos de la determinación y el cálculo de sus derechos de pensión; subraya que se debe involucrar en las reformas a los interlocutores sociales con arreglo a la legislación y las prácticas nacionales, así como a las partes interesadas, y que se debe informar adecuadamente sobre ellas a los ciudadanos;

4. Pide a los Estados miembros que garanticen una protección social nacional que asegure unos ingresos dignos establecidos por cada país y el acceso a las prestaciones sociales básicas, en particular en caso de enfermedad, desempleo, maternidad, discapacidad, jubilación, etc., con objeto de luchar contra la pobreza y la exclusión social en los Estados miembros; alienta a los Estados miembros a que elaboren estrategias de desarrollo de la seguridad social en consonancia con las propuestas de la OIT;
5. Destaca que una protección social eficaz de suficiente calidad debe basarse en medidas destinadas a fomentar la participación en el trabajo, que contribuye a mejorar la salud y la seguridad en el trabajo, así como al aumento de la productividad, lo cual constituye una importante ventaja competitiva; subraya que la disminución del nivel de protección social no debe verse como una solución que allane el camino hacia tasas de empleo más elevadas;
6. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen que todos los trabajadores y todas las personas que ejercen una actividad autónoma tengan acceso al aprendizaje permanente mediante la redistribución de la financiación nacional y de la UE existente destinada exclusivamente a trabajadores con contratos permanentes para destinarla a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores autónomos, independientemente de su tipo de contrato;
7. Pide a los Estados miembros que redoblen sus esfuerzos para aplicar reformas y medidas estructurales con el fin de crear empleo para los jóvenes y que velen por que no se discrimine a los trabajadores jóvenes restringiendo sus derechos a la seguridad social; pide asimismo a los Estados miembros que, en colaboración con la Comisión, garanticen una protección social suficiente a los jóvenes que participan en programas de prácticas y aprendizaje concebidos para que adquieran experiencia laboral;
8. Destaca que las personas de edad avanzada no suponen una carga económica y social, sino que, al contrario, la experiencia que han adquirido a lo largo de su trayectoria vital y sus conocimientos constituyen un activo; propone que, en el contexto de la solidaridad intergeneracional, se aliente a los trabajadores de más de sesenta años a seguir estando disponibles para el mercado de trabajo, con miras a la transmisión del conocimiento y la experiencia a las generaciones siguientes;
9. Pide a los Estados miembros que garanticen la disponibilidad de estructuras asequibles educativas y de atención infantil y garanticen el acceso de los trabajadores autónomos a los servicios públicos y a las ventajas fiscales y sociales correspondientes en relación con la atención infantil;
10. Pide a los Estados miembros que faciliten la posibilidad a todos los trabajadores, incluidos

los trabajadores autónomos y sus cónyuges o parejas que participen en sus actividades, de conciliar trabajo y responsabilidades de prestación de cuidados, por ejemplo acelerando la aplicación de los artículos 7 y 8 de la Directiva 2010/41/UE de 7 de julio de 2010 y ofreciendo a los trabajadores que lo soliciten flexibilidad en cuanto al horario de trabajo, el teletrabajo y el trabajo a tiempo parcial para el cuidado de menores y personas dependientes, y que esto se lleve a cabo sin pérdida de beneficios sociales para los trabajadores a fin de evitar que no tengan otra forma de conseguir la flexibilidad que recurrir al trabajo autónomo dependiente o involuntario;

11. Subraya la necesidad de ofrecer oportunidades para la formación continua y la reconversión profesional de trabajadores asalariados, trabajadores autónomos y aquellos que estén en transición de un trabajo asalariado a un trabajo autónomo; pide a los Estados miembros, en este sentido, que eliminen los obstáculos a la formación y la reconversión profesional, y que promuevan el aprendizaje permanente para todos;
12. Pide a los Estados miembros que promuevan y faciliten la autoorganización de los trabajadores autónomos, especialmente de las mujeres, con el objetivo de incrementar su capacidad para defender sus intereses colectivos;
13. Pide a los Estados miembros que garanticen una seguridad social adecuada, en particular, a los grupos más vulnerables, como los desempleados, las personas con discapacidad, las familias monoparentales, las familias jóvenes, los jóvenes, las personas de edad y los jubilados; pide además a los Estados miembros que velen por que los servicios sociales sean más accesibles para todos los miembros de los grupos sociales vulnerables y para las personas que precisan de cuidados a largo plazo, en particular en las zonas rurales y las regiones desfavorecidas;
14. Pide a los Estados miembros y a la Comisión que, conforme a sus competencias, adopten medidas para combatir todas las formas de discriminación en el mercado de trabajo, en particular la discriminación de la mujer, así como medidas de protección social para que las mujeres no reciban salarios y prestaciones sociales, incluidas las pensiones, inferiores a las de los hombres por un mismo trabajo, para garantizar la protección de la maternidad, para adoptar medidas encaminadas a evitar el despido improcedente de trabajadoras durante el embarazo y para proteger a mujeres y hombres que tengan responsabilidades de prestación de cuidados frente al despido improcedente; pide, asimismo, al Consejo que acelere la adopción de la Directiva relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia;
15. Destaca que, según la Directiva 2010/41/UE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, los Estados miembros deben poner solución a todos los obstáculos que impiden que las mujeres y sus cónyuges o parejas reconocidas de acuerdo con la legislación nacional puedan beneficiarse de la protección social a la que tienen derecho de conformidad con esa legislación;
16. Pide a los Estados miembros que aborden de manera eficaz la falta de protección social que se observa en los casos de familiares, e incluso cónyuges (parejas), que trabajan en empresas familiares pequeñas o muy pequeñas, dada la ambigüedad y la falta de

formalidad que conllevan dichas relaciones laborales o cuando son ellos mismos trabajadores autónomos;

17. Insta a los Estados miembros a que adopten medidas concretas para combatir la pobreza y la exclusión social proporcionando un salario mínimo adecuado y un sistema de seguridad social, en especial a las comunidades marginadas y a las personas en riesgo de pobreza, definiendo las normas concretas sobre la base de las diversas prácticas nacionales, incluidos los convenios colectivos o la legislación nacional;
18. Pide a los Estados miembros que combatan con mayor dureza el trabajo no declarado y precario, entre otros los «mini jobs» y los falsos empleos a tiempo parcial, y que garanticen una protección social adecuada para todos los trabajadores; condena, por otra parte, el abuso de contratos de trabajo atípicos con el objetivo de eludir el cumplimiento de las obligaciones en materia de empleo y protección social;
19. Pide a los Estados miembros que mejoren la cooperación administrativa entre las diferentes instituciones (inspecciones de trabajo, oficinas tributarias, entidades municipales y servicios de la seguridad social) a nivel nacional y de la UE, como medio de facilitar la aplicación de las disposiciones del Derecho laboral de la Unión, reduciendo el trabajo no declarado y resolviendo con más eficacia los problemas causados por las disparidades entre las disposiciones reglamentarias relativas al mercado de trabajo en los diferentes Estados miembros;
20. Pide a la Comisión que examine la legislación y vigile la aplicación y coordinación de los sistemas de seguridad social, cuando proceda con respecto al principio de subsidiariedad, y que señale a la atención de los Estados miembros el hecho de que los trabajadores migrantes de la UE que trabajan en otro Estado miembro no deben ser objeto de medidas discriminatorias de protección social; considera que todos los trabajadores migrantes de la UE deben disfrutar de los mismos derechos a la seguridad social y tener opción de asegurarse cuando trabajen en otro Estado miembro; considera que, antes de su comisión de servicio, los trabajadores contratados en el marco de la libre circulación de servicios deberán ser informados por su empleador sobre las condiciones salariales y otras condiciones laborales aplicables de conformidad con la Directiva 96/71/CE;
21. Pide a la Comisión y los Estados miembros que consigan un equilibrio adecuado entre la seguridad y la flexibilidad del mercado laboral, por ejemplo mediante la aplicación general de los principios de flexiguridad, y que hagan frente a la segmentación del mercado de trabajo proporcionando una cobertura social adecuada a las personas en transición o empleadas con contratos temporales o a tiempo parcial y asegurando al mismo tiempo el acceso a oportunidades de formación; señala que la insuficiente garantía de flexiseguridad tendrá graves consecuencias para la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social, la calidad de sus prestaciones, los ingresos y la productividad de la población activa, así como para la economía real y la cohesión social, poniendo así en peligro los objetivos de la Estrategia Europa 2020 para la conservación y el aumento de los niveles de empleo;
22. Pide a la Comisión que examine, desde el punto de vista de la Unión Europea, si, como consecuencia de los cambios recientes que los Estados miembros han aplicado a su legislación laboral a fin de mejorar la flexibilidad del mercado de trabajo, la seguridad

social de los empleados se ha visto mermada y si se han vulnerado los principios de flexibilidad y seguridad;

23. Apoya firmemente la propuesta de establecer un cuadro de indicadores clave de empleo y sociales, que podría ser una primera medida para definir unos valores de referencia concretos;
24. Insta a la Comisión a que integre en sus propuestas, cuando proceda, los cuatro objetivos fijados en el Programa de Trabajo Decente de la OIT y examine, en el marco de su estudio anual sobre el crecimiento, los objetivos establecidos en la Recomendación de la OIT relativa al nivel mínimo de protección social, a fin de que todos los trabajadores en Europa puedan disfrutar de protección social;

La seguridad social de los trabajadores autónomos

25. Hace hincapié en que el trabajo autónomo debe reconocerse debidamente como una forma de trabajo que favorece la creación de empleo y la disminución del desempleo, y que su evolución positiva debería ir acompañada de medidas adecuadas de protección social de los trabajadores autónomos definidas en la legislación nacional de los Estados miembros;
26. Pide a los Estados miembros que faciliten la conciliación del trabajo y las responsabilidades de prestación de cuidados ofreciendo a los trabajadores flexibilidad en relación con la jornada laboral y el lugar de trabajo, a fin de evitar una situación en la que no tengan más opciones de flexibilidad que la de recurrir al empleo autónomo dependiente;
27. Hace hincapié en la necesidad de contar con datos estadísticos actualizados y más detallados que los disponibles actualmente, que podrían utilizarse para analizar la importancia económica de los trabajadores autónomos y de sus diferentes grupos; pide asimismo que se incluyan las cuestiones relativas al trabajo autónomo en la encuesta de población activa de la Unión Europea;
28. Señala que la falta de una definición nacional clara de trabajo autónomo aumenta el riesgo del falso trabajo autónomo entre los trabajadores de la UE y puede dificultar su acceso a una seguridad social adecuada; señala que los diferentes estatutos de los trabajadores autónomos entre los Estados miembros precisan de soluciones para una mejor coordinación de la seguridad social de los trabajadores autónomos a fin de que no se restrinja la libre circulación de trabajadores;
29. Pide a la Comisión que promueva los intercambios entre los Estados miembros a fin de proporcionar orientación sobre las diferentes formas del empleo atípico, incluido el trabajo autónomo, con vistas a ayudar a los Estados miembros a aplicar correctamente las legislaciones laborales y las medidas de protección social pertinentes a los trabajadores empleados en tales condiciones; considera también necesario que los Estados miembros identifiquen claramente el falso trabajo autónomo y sancionen a los empresarios si se constatan y acreditan tales casos; insiste, no obstante, en que la determinación de la condición de trabajador asalariado debe seguir siendo una responsabilidad jurídica del Estado miembro anfitrión en cuyo territorio se realice el trabajo;

30. Pide a los interlocutores sociales europeos, a la Comisión y a los Estados miembros que estudien la cuestión del trabajo autónomo dependiente y que encuentren soluciones prácticas, especialmente en aquellos sectores en los que las actividades transfronterizas desempeñan una función importante y entre los grupos vulnerables, como los trabajadores domésticos y los trabajadores con salarios bajos;
31. Insta a los Estados miembros a que velen por que el trabajo autónomo no se convierta en un medio de impedir que los trabajadores disfruten de los beneficios de la seguridad social y la seguridad en el trabajo ni un medio de que los empleadores eludan el Derecho laboral y de la seguridad social; pide, por otra parte, que se evite la asimilación de los trabajadores autónomos con los asalariados a fin de proteger las ventajas del trabajo autónomo y de la actividad económica de tal naturaleza, y de contribuir al desarrollo del espíritu empresarial y de la calidad de los servicios;
32. Pide a los Estados miembros que, de ser necesario, amplíen la protección social en lo que se refiere a la jubilación, la incapacidad, los permisos de maternidad/paternidad y el desempleo, de manera que la protección social de los trabajadores autónomos se adapte mejor a las necesidades de los mismos y sea equiparable al nivel de los trabajadores asalariados;
33. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que vinculen los derechos de seguridad social y de protección social a la persona y no al contrato laboral, garantizando así una protección social digna para todos, incluidos los trabajadores autónomos y los trabajadores asalariados, independientemente del tipo de contrato de trabajo o de su situación laboral;
34. Pide a los Estados miembros que promuevan y apoyen los seguros de grupo para los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; pide a los Estados miembros que garanticen a los trabajadores autónomos el acceso a regímenes colectivos de seguro y de pensiones basados en la solidaridad;
35. Solicita a los Estados miembros que pongan a disposición de todos los ciudadanos información relativa a sus derechos en materia de protección social y faciliten asimismo a las personas que deseen adquirir la condición de trabajadores autónomos información adecuada acerca de las modificaciones en su grado de protección social y sus derechos laborales que se deriven de la obtención de dicha condición, así como los cambios en otros derechos y obligaciones vinculados a su actividad económica; pide asimismo a la Comisión que ponga a disposición de los trabajadores autónomos y de los trabajadores móviles información sobre sus derechos y obligaciones en caso de migración, inmigración y trabajo transfronterizo;
36. Pide a los Estados miembros y a la Comisión que involucren a los interlocutores sociales, de conformidad con las prácticas nacionales, en un proceso de desarrollo y modernización de la protección social, y que profundicen el diálogo social a nivel nacional y de la UE; solicita asimismo a los interlocutores sociales que incluyan en el orden del día las cuestiones relacionadas con los derechos laborales y la protección social de los trabajadores autónomos, con objeto de seguir creando un marco de protección social suficiente para los trabajadores autónomos, sobre la base de la reciprocidad y el principio de no discriminación, y que analicen si es preciso incluir a los trabajadores autónomos en

la negociación colectiva y el modo de hacerlo, adoptando estrategias concretas sobre el modo de abordar los problemas de los trabajadores autónomos en los casos en que la legislación nacional no permite la representación sindical de los trabajadores autónomos; insta a los interlocutores sociales a que intercambien buenas prácticas entre los sindicatos y las asociaciones profesionales en materia de servicios prestados a los trabajadores autónomos, la lucha contra el fenómeno del falso trabajo autónomo y la organización de los trabajadores autónomos que ejerzan una actividad por cuenta propia;

37. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo, a la Comisión y a los Parlamentos de los Estados miembros.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Seguridad social para todos

La protección social se sitúa en el centro del modelo social europeo. Su función principal consiste en fomentar la inclusión y de la justicia social, proteger los ingresos y garantizar los servicios de educación y de asistencia sanitaria de calidad para todos. De acuerdo con el principio de subsidiariedad, la política de protección social es competencia de los Estados miembros. No obstante, la UE ha establecido un método abierto de coordinación: un proceso voluntario de cooperación política basado en la aceptación de objetivos e indicadores comunes. Uno de los principales objetivos de la protección social es aumentar la equidad y la eficiencia de los servicios, fomentando al mismo tiempo la inclusión social y la cohesión, pilares fundamentales del crecimiento integrador y sostenible y de la reducción de la pobreza. Estos objetivos hallan su fuente natural en los valores fundamentales de la Unión Europea¹.

Las sociedades necesitan contar con una protección social eficaz para afrontar los desafíos de la mundialización y adaptarse a los cambios. La seguridad social dependiente del trabajo sigue siendo un elemento clave de los sistemas de seguridad social, si bien no está garantizada aún para todos los residentes. La protección social universal —de conformidad con el convenio nº 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la seguridad social (norma mínima), que comprende todas las ramas de la seguridad social en el nivel mínimo de prestaciones— todavía no es accesible para todos. Por consiguiente, es indispensable asegurarle a cada persona un nivel mínimo nacional de protección social. El nivel mínimo de protección social (en inglés: *Social Protection Floors*), como política social integrada, quiere garantizar los ingresos y el acceso a los servicios sociales básicos a todos los residentes, prestando una atención especial a los grupos más vulnerables (los desempleados, los discapacitados, las familias monoparentales, los jóvenes, los jubilados, las familias jóvenes, etc.). Conviene asegurar igualmente una renta mínima, que desempeña un papel destacado en la redistribución de la riqueza y a la hora de garantizar la solidaridad y la justicia social, y que, especialmente en épocas de crisis, asume una función anticíclica proporcionando fondos adicionales para reforzar la demanda y el consumo interior.

Las prestaciones de la seguridad social pueden considerarse adecuadas si permiten obtener los resultados esperados de una política social, por ejemplo, responder a las necesidades de las personas que afrontan los riesgos principales, y si contribuyen a la relación entre el nivel de las prestaciones y los impuestos o las cotizaciones aportadas a lo largo de la vida, lo que se consideraría una adecuación social «equitativa».

Los sistemas de seguridad social en Europa deberían ayudar a protegerse contra los riesgos y los bajos ingresos, así como a mitigar las desigualdades en los Estados miembros de la UE. Sin embargo, debido a las persistentes dificultades económicas ligadas a la crisis financiera, es necesario abordar cuestiones complicadas en lo que se refiere a la financiación de los sistemas. Durante la crisis económica, las finanzas públicas de los Estados miembros de la UE se han reducido, mientras que el número de desempleados que precisan ayuda social

¹ Comunicación de la Comisión, de 20 de agosto de 2012, sobre la protección social en la cooperación al desarrollo de la Unión Europea (COM(2012)446).

se ha elevado. Además, el fuerte aumento del paro y la disminución de los salarios han motivado la reducción de las cotizaciones a la seguridad social, poniendo en riesgo así el modelo social europeo. Conviene asimismo indicar que, debido a la presión ejercida sobre los presupuestos nacionales y a la reducción de las pensiones de jubilación y de otras prestaciones sociales, las personas más vulnerables se han visto afectadas y se han situado por debajo del umbral de la pobreza. De este modo, en un esfuerzo por superar la crisis, mientras se ha acordado como prioridad el saneamiento presupuestario, la dimensión de las políticas sociales no se ha tomado en consideración de manera suficiente, y los Estados miembros no han prestado la atención precisa a los objetivos definidos en la estrategia Europa 2020 en materia social, de empleo y de educación, en particular, a la reducción de la pobreza y la exclusión social.

De cara a garantizar una protección social sostenible y eficaz, teniendo en cuenta las propuestas de la OIT, los Estados miembros deberían elaborar y ejecutar estrategias nacionales de desarrollo de la seguridad social. Uno de los objetivos más importantes de la estrategia de desarrollo social debería ser el mantenimiento de las inversiones sociales y su eficacia, ya que facilitan la coordinación de los objetivos sociales y económicos. En consecuencia, no deberían considerarse como gastos, sino más bien como una inversión en pro de mejores resultados y de un crecimiento económico sostenible.

II. Los trabajadores autónomos y su protección social

1. La importancia del trabajo autónomo en tanto que forma de empleo, su desarrollo y sus nuevas formas

La iniciativa emblemática de la Estrategia Europa 2020 titulada «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos» reconoce que el trabajo autónomo es un factor importante para la creación de empleo, y obliga a los Estados miembros a eliminar las medidas que lo desincentivan.

El trabajo autónomo está experimentando una rápida expansión adoptando una variedad de formas nuevas. En 2012, el número de trabajadores autónomos en la UE ascendía a 32,8 millones de personas, lo que representaba el 15 % del empleo total en la UE. Son Grecia, Italia, Portugal y Rumanía los países donde el trabajo autónomo está más extendido. Esta forma de trabajo es la menos común en Luxemburgo, Dinamarca, Estonia y Lituania¹. La Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de julio de 2010, subraya que el trabajo autónomo está adquiriendo una mayor popularidad, sobre todo entre los jóvenes y las mujeres, y también como actividad de transición entre el empleo y la jubilación².

En el transcurso de las últimas décadas, la composición de la categoría de los trabajadores autónomos ha variado de manera significativa. La categoría de los trabajadores autónomos es muy heterogénea según su función en el mercado de trabajo y la naturaleza de su actividad. Conviene resaltar la categoría de trabajadores autónomos económicamente dependientes para entender mejor la evolución del trabajo autónomo que, debido a los grandes

¹ Encuesta de población activa de la Unión Europea 2012.

² Textos Aprobados, P7_TA(2010)0263.

cambios sociales y económicos, supera las formas de trabajo autónomo tradicionalmente reconocidas en los países de la UE¹.

2. *No existe una definición clara de trabajo autónomo reconocida a nivel europeo*

No solo no existe a nivel de la UE una definición admitida universalmente del trabajo autónomo, sino que la situación es incluso más compleja debido a la diversidad de las formas del trabajo autónomo. La definición acuñada por la OIT en la «Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo» describe el «empleo independiente» como aquel cuya remuneración depende directamente de los beneficios derivados de los bienes o servicios producidos. Desde el punto de vista histórico, se diferencian tres grupos principales de trabajadores autónomos: las microempresas, las pequeñas empresas y los *freelance*.

En sentido literal, los trabajadores autónomos son aquellos que trabajan más para sí mismos que para un tercero. Aunque esta definición parece realmente sencilla, conviene señalar que el trabajo autónomo abarca una gran diversidad de situaciones sociales y económicas que no pueden abordarse de la misma manera.

No existe actualmente ninguna definición clara, aplicada en toda la Unión Europea, que establezca una distinción precisa entre, por un lado, los verdaderos autónomos que trabajan por su propia cuenta y, por otro, los falsos autónomos. Cada autoridad competente y organismo individual utiliza su propio marco jurídico y reglamentario, que puede variar en función de la competencia y del ámbito político (legislación fiscal, seguridad social, derecho mercantil, mercado de trabajo, seguros)².

No existe ninguna definición clara de trabajo autónomo económicamente dependiente. Solamente algunos países europeos han adoptado una categoría intermedia entre los trabajadores autónomos y los asalariados. El objetivo principal de tal regularización consiste en garantizar una mejor protección a esta categoría intermedia, sin asimilarla, no obstante, a la de los asalariados.

3. *Seguridad social de los trabajadores autónomos: visión general del problema*

El desarrollo del autoempleo revela un cierto número de problemas relativos a los derechos laborales y a la protección social de los trabajadores autónomos. Los sistemas tradicionales de seguridad social en Europa se han concebido siempre para la protección de los asalariados y adaptado parcialmente a ellos; esta situación que sigue siendo todavía la más habitual. Sin embargo, no son fáciles de adaptar a los trabajadores autónomos.

Si se resume la política de los Estados miembros de la UE acerca de los trabajadores autónomos, se evidencia que son víctimas de una discriminación y/o disponen de una protección inferior en algunos países debido a unas mayores cotizaciones sociales o, por el contrario, a unas menores cotizaciones que ofrecen una cobertura social inferior. Dinamarca

¹ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 29 de abril de 2010, titulado «Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente» (SOC/344).

² Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 21 de marzo de 2013, sobre el uso abusivo del estatuto de trabajador autónomo, (INT/628).

es probablemente una de las excepciones más positivas, donde los trabajadores autónomos gozan de los mismos derechos que los asalariados¹.

La política de protección social en lo que respecta a los trabajadores autónomos se complica por ser este grupo muy heterogéneo, como se ha mencionado anteriormente. Por consiguiente, las medidas de seguridad social aplicadas a una de las partes de este grupo pueden ser ilógicas e inaceptables para otra. El grupo de trabajadores autónomos comprende tanto a las personas capaces de cuidarse ellas mismas o a los profesionales de ciertos sectores que perciben unas remuneraciones considerables, como a aquellas cuya actividad o prestaciones dependen de un solo cliente, y a aquellas cuyo trabajo no difiere del trabajo asalariado. En el primer caso, las medidas de seguridad social aplicadas a los asalariados pueden resultar excesivas e inaceptables; en el segundo, existe un riesgo de que no se proteja a los asalariados de manera adecuada contra los riesgos sociales.

4. Uso abusivo del estatuto de trabajador autónomo

La OIT ya ha avisado de los eventuales abusos de ciertas formas de actividad por cuenta propia que ignoran los derechos de los trabajadores y la protección comunitaria que garantizan normalmente las relaciones laborales. Estos abusos toman diversas formas, desde el fraude a las cotizaciones sociales, pasando por el fraude fiscal o la elusión del Derecho laboral, hasta el trabajo no declarado. Se trata de una grave distorsión de la competencia en detrimento de los auténticos trabajadores autónomos, las microempresas y las PYME.

El trabajador autónomo tiene derecho a decidir libremente el ejercicio de una actividad no remunerada, pero debe ser informado de una posible disminución de su protección social. Es preciso señalar la aparición cada vez más frecuente del problema de los «falsos trabajadores autónomos», a quienes sus empleadores obligan a menudo a trabajar en condiciones precarias. Sin embargo, es necesario recordar las disposiciones de la Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de julio de 2010, que subraya que el derecho fundamental debe constituir una garantía para todos los trabajadores, independientemente de su condición.

5. Los derechos a la seguridad social de los trabajadores autónomos son inferiores

En numerosos países, los trabajadores autónomos solo están afiliados parcialmente al sistema de pensiones. Esta disposición puede calificarse de racional cuando se aplique al grupo de profesionales que recibe una remuneración considerable y que son capaces de cuidarse ellas mismas, pero cuando se trata de trabajadores autónomos económicamente dependientes o, incluso, de falsos trabajadores autónomos representa un riesgo de pobreza a una edad avanzada debido a las bajas cotizaciones y a las escasas pensiones de jubilación que se derivan de ellas. Un argumento similar se aplica a la pensión de invalidez.

Los trabajadores autónomos están asimismo menos protegidos en caso de maternidad/paternidad. No disponen siempre de los derechos adecuados en lo relativo a bajas por maternidad y paternidad y otros derechos conexos (por ejemplo: Chipre, Países Bajos, Reino Unido y Polonia)². Y en este caso, debe mostrarse un particular interés por la

¹ Informe del Observatorio Europeo del Empleo (2010).

² Informe de la Comisión titulado «Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and

protección social de los trabajadores autónomos. Ciertos estudios y análisis recientes¹ confirman la recomendación que se invita a armonizar la protección de la maternidad/paternidad de los trabajadores autónomos con la de los asalariados.

Los trabajadores autónomos gozan de una protección aún menor en caso de desempleo. Las cotizaciones de desempleo se aplican principalmente a los asalariados. Solo algunos países con una protección social avanzada ofrecen una cobertura a los trabajadores autónomos².

6. Necesidad de una acción colectiva

Muchos trabajadores autónomos perciben que son más vulnerables que los asalariados. Saben que no les protegen convenios colectivos y que el mercado resolverá solo parcialmente sus problemas. Esto podría constituir la base de sus compromisos colectivos en materia de solidaridad obligatoria. Los sindicatos deben asumir el desafío consistente en repensar sus actividades y unirse en interés de todos los trabajadores, tengan un empleo permanente o flexible, típico o atípico, sean asalariados, cuasi asalariados o autónomos³.

7. Problemas derivados de la coordinación de la seguridad social

Las definiciones varían no solamente de un país europeo a otro, sino también en el Derecho de la UE. Esta falta de claridad genera problemas notables en las situaciones transfronterizas. La falta de interconexión entre los marcos jurídicos nacionales y europeos en lo que respecta a la distinción entre la ocupación de un empleo y la prestación de servicios convierte el concepto de autónomo en una cuestión problemática, especialmente en el caso del trabajo transfronterizo⁴.

Parenthood», Comisión Europea, DG Justicia, noviembre de 2012, p. 29.

¹ «Self-employed workers: industrial relations and working conditions» (Trabajadores autónomos: relaciones industriales y condiciones de trabajo), Eurofound 2009, p. 76.

² «Informe Mundial sobre la Seguridad Social 2010-2011: Brindar cobertura en tiempos de crisis, y después de las crisis», Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 2010, p. 59.

³ Westerveld M.: «The new self-employment: an issue for social policy?» *European Journal of Social Security*, Volumen 14 (2012), n° 3, pp. 170-171.

⁴ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 21 de marzo de 2013, sobre el uso abusivo del estatuto de trabajador autónomo, (INT/628).

26.11.2013

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

para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

sobre la protección social para todos, incluidos los trabajadores por cuenta propia (2013/2111(INI))

Ponente de opinión: Marije Cornelissen

SUGERENCIAS

La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género pide a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, competente para el fondo, que incorpore las siguientes sugerencias en la propuesta de resolución que apruebe:

- A. Considerando que las mujeres que deciden hacerse empresarias mencionan, con más frecuencia que los hombres, un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y/o la necesidad económica como motivación principal para su decisión;
- B. Considerando que, en muchos casos, el trabajo por cuenta propia no es la opción preferible de la persona que la ejerce, sino más bien una necesidad por falta de otras oportunidades laborales o de condiciones de trabajo lo suficientemente flexibles para permitir la conciliación del trabajo y la prestación de cuidados; que estas circunstancias han empeorado en tiempos de crisis, lo que ha aumentado el número de trabajadores por cuenta propia por razones de necesidad, especialmente entre las mujeres;
- C. Considerando que las trabajadoras por cuenta propia son una minoría dentro de este colectivo de trabajadores, pero es más probable que puedan caer en una situación de pobreza;
- D. Considerando que la falta de acceso de los trabajadores por cuenta propia a unos derechos de pensión adecuados, prestaciones por enfermedad, vacaciones pagadas y otras formas de seguridad social empeora la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres en el caso de las mujeres que trabajan por cuenta propia, especialmente tras la jubilación;
- E. Considerando que cada vez hay más trabajadores por cuenta propia con poco trabajo o con un trabajo muy mal remunerado, especialmente mujeres, que se sitúan por debajo del

umbral de la pobreza pero no están registrados oficialmente como desempleados;

- F. Considerando que existe una falta de información y datos fiables, precisos y comparables sobre la situación, las condiciones de trabajo y en materia de seguridad social de los trabajadores por cuenta propia que les permitan la conciliación del trabajo y la prestación de cuidados;
1. Subraya la necesidad de unos sistemas mejores de seguridad social y asistencia sanitaria y de que se promueva la seguridad social para los trabajadores por cuenta propia; pide a los Estados miembros que vinculen los derechos de seguridad social y de protección social a la persona y no al contrato laboral, garantizando de esa forma un nivel digno de protección social para todos, incluidos los trabajadores por cuenta propia y sus cónyuges o parejas que participen en las actividades del trabajador por cuenta propia y los demás trabajadores, independientemente de su tipo de contrato o de su estatuto laboral;
 2. Subraya el hecho de que las estadísticas disponibles sobre el empleo femenino sugieren que las mujeres están más abocadas al trabajo precario y más expuestas al despido, lo que conduce a que estén menos cubiertas por los sistemas de seguridad social;
 3. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen que todos los trabajadores y todas las personas que trabajan por cuenta propia tengan acceso a un aprendizaje permanente haciendo que la financiación nacional y de la UE existente destinada exclusivamente a trabajadores con contratos permanentes se redistribuya para destinarla a todos los trabajadores, independientemente de su tipo de contrato, y a los trabajadores por cuenta propia;
 4. Hace hincapié en el hecho de que la diferencia entre el empleo femenino y el masculino en Europa sigue siendo significativa, y que el fomento del trabajo por cuenta propia entre las mujeres puede desempeñar una función importante para la reducción de la pobreza;
 5. Destaca la necesidad de mejora y de transparencia en los sistemas de seguridad social de determinados Estados miembros con vistas a conseguir unos estándares de cotización más justos para los trabajadores por cuenta propia, especialmente en lo relativo al embarazo y al permiso de maternidad;
 6. Denuncia que los recortes presupuestarios y las privatizaciones que están llevando a cabo muchos Estados miembros en sus sistemas de salud pública están destruyendo los sistemas públicos de seguridad social y minando el derecho de los trabajadores y los ciudadanos en general a la protección social; denuncia en particular los recortes en salud sexual y reproductiva que afectan especialmente a mujeres, que ven como citologías, mamografías y revisiones ginecológicas se dilatan en el tiempo y dejan de revestir carácter anual;
 7. Llama la atención sobre el hecho de que en algunos Estados miembros el envejecimiento de la población, la baja tasa de natalidad y los cambios en los mercados de trabajo pueden hacer más urgente la reforma de los sistemas de seguridad social, incluidas las pensiones, a fin de garantizar su sostenibilidad; hace hincapié en el hecho de que, con más frecuencia que en el caso de los hombres, las mujeres interrumpen su carrera profesional o trabajan a tiempo parcial para ocuparse de los niños y otras personas dependientes, lo que puede

tener consecuencias negativas para sus pensiones y colocarlas en un riesgo grave de pobreza; pide a los Estados miembros, por lo tanto, que consideren estos periodos de interrupción de las carreras profesionales como periodos cotizados a efectos de la determinación y el cálculo de sus derechos de pensión; subraya que las reformas deben contar con la participación de los interlocutores sociales de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales, así como con la de las partes interesadas, y que debe informarse adecuadamente sobre ellas a los ciudadanos;

8. Destaca el hecho de, según la Directiva 2010/41/UE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, los Estados miembros deben poner solución a todos los obstáculos que impiden que las mujeres y sus cónyuges o parejas reconocidas de acuerdo con la legislación nacional puedan beneficiarse de la protección social a la que tienen derecho de conformidad con esa legislación;
9. Señala que un permiso parental compartido entre hombres y mujeres, más prolongado y remunerado, que se considere trabajo a tiempo completo a efectos de las prestaciones de la seguridad social, puede constituir un incentivo importante para la natalidad;
10. Pide a los interlocutores sociales europeos, a la Comisión y a los Estados miembros que estudien la cuestión del trabajo por cuenta propia dependiente y que encuentren soluciones prácticas, especialmente en aquellos sectores en los que las actividades transfronterizas desempeñan una función importante y entre los grupos vulnerables, como los trabajadores domésticos y los trabajadores con salarios bajos;
11. Pide a los Estados miembros que promuevan y faciliten la autoorganización de los trabajadores por cuenta propia, especialmente de las mujeres, con el objetivo de incrementar su capacidad para defender sus intereses colectivos;
12. Pide a los Estados miembros que garanticen la disponibilidad de estructuras asequibles educativas y de atención infantil y velen por el acceso de los trabajadores por cuenta propia a los servicios públicos y a las ventajas fiscales y sociales en relación con el cuidado de los niños;
13. Pide a la Comisión que proponga una revisión ambiciosa de la Directiva 2010/41/UE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad por cuenta propia, con el fin de garantizar unos mejores derechos mínimos al permiso de maternidad, de paternidad, de adopción, filial y para el cuidado de personas dependientes, y que haga a los Estados miembros responsables de garantizar que los trabajadores por cuenta propia tengan derecho a estos permisos en el marco de sus sistemas de seguridad social; pide al Consejo que adopte una posición común sobre la propuesta de revisión, aprobada por el Parlamento, de la Directiva 92/85/CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; recuerda que la propuesta aprobada por el Parlamento contiene medidas importantes en este ámbito que fomentan la conciliación entre la vida personal y la vida profesional de hombres y mujeres;
14. Pide a los Estados miembros que faciliten la posibilidad a todos los trabajadores, incluidos

los trabajadores por cuenta propia y sus cónyuges o parejas que participen en sus actividades, de conciliar trabajo y responsabilidades de prestación de cuidados, por ejemplo acelerando la aplicación de los artículos 7 y 8 de la Directiva 2010/41/CE de 7 de julio de 2010 y ofreciendo a los trabajadores que lo soliciten flexibilidad en cuanto al horario de trabajo, el teletrabajo y el trabajo a tiempo parcial para el cuidado de menores y dependientes, y que esto se lleve a cabo sin pérdida de beneficios sociales para los trabajadores a fin de evitar que no tengan otra forma de conseguir la flexibilidad que recurrir al trabajo por cuenta propia dependiente o involuntario;

15. Pide a los Estados miembros que legislen para luchar contra el uso de «falsos» trabajadores por cuenta propia, una forma de empleo precario que afecta en particular a las mujeres, y anima a los interlocutores sociales a que intercambien las mejores prácticas en materia de servicios prestados a los trabajadores por cuenta propia, a fin de abordar la cuestión del «falso» trabajo por cuenta propia y organizar a los verdaderos trabajadores por cuenta propia;
16. Pide a los Estados miembros que desarrollen políticas sociales y servicios sociales encargados del cuidado de niños, personas mayores y otras personas dependientes para permitir a hombres y mujeres continuar con su actividad profesional si así lo desean;
17. Subraya la necesidad de ofrecer oportunidades para la formación continua y la reconversión profesional de trabajadores asalariados, trabajadores por cuenta propia y aquellos que estén en transición de un trabajo asalariado al autoempleo; pide a los Estados miembros, en consecuencia, que eliminen los obstáculos a la formación y la reconversión profesional, y que promuevan el aprendizaje permanente para todos;
18. Pide a los Estados miembros que garanticen el acceso de las mujeres solteras y las mujeres lesbianas a los tratamientos de fertilidad y reproducción asistida;
19. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que recopilen datos que tengan en cuenta la perspectiva de género y sean fiables, exactos y comparables, y que hagan un seguimiento de cerca de la situación y la protección social de los trabajadores por cuenta propia, así como de las tendencias del mercado de trabajo que tengan repercusiones en el trabajo por cuenta propia, entre otras formas de empleo, mediante la inclusión de preguntas relativas al trabajo por cuenta propia en la encuesta de población activa de la Unión.

RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN

Fecha de aprobación	26.11.2013
Resultado de la votación final	+: 19 -: 8 0: 2
Miembros presentes en la votación final	Regina Bastos, Andrea Češková, Edite Estrela, Iratxe García Pérez, Zita Gurmai, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Sophia in 't Veld, Silvana Koch-Mehrin, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Constance Le Grip, Astrid Lulling, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Antonyia Parvanova, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská, Inês Cristina Zuber
Suplente(s) presente(s) en la votación final	Iñaki Irazabalbeitia Fernández, Kent Johansson, Nicole Kiil-Nielsen, Doris Pack, Zuzana Roithová
Suplente(s) (art. 187, apdo. 2) presente(s) en la votación final	Birgit Collin-Langen, Jill Evans, María Irigoyen Pérez

RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN

Fecha de aprobación	5.12.2013
Resultado de la votación final	+: 29 -: 4 0: 1
Miembros presentes en la votación final	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Minodora Cliveti, Emer Costello, Frédéric Daerden, Sari Essayah, Richard Falbr, Thomas Händel, Marian Harkin, Stephen Hughes, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Gabriele Stauner, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
Suplente(s) presente(s) en la votación final	Georges Bach, Anthea McIntyre, Evelyn Regner, Csaba Sógor



PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

Documento de sesión

A7-0458/2013

12.12.2013

INFORME

sobre el tema «Inspecciones de trabajo eficaces como estrategia para mejorar las condiciones laborales en Europa»
(2013/2112(INI))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponente: Jutta Steinruck

ÍNDICE

	Página
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO..	¡Error! Marcador no definido.
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	¡Error! Marcador no definido.
RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN	¡Error! Marcador no definido.

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre el tema «Inspecciones de trabajo eficaces como estrategia para mejorar las condiciones laborales en Europa»
(2013/2112(INI))

El Parlamento Europeo,

- Visto el Tratado de la Unión Europea, en particular, su preámbulo y los artículos 3 y 6,
- Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en particular, sus artículos 6, 9, 145, 151, 152, 153, 154, 156, 159 y 168,
- Vista la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular, sus artículos 1, 3, 27, 31, 32 y 33,
- Vista la Carta Social Europea, de 3 de mayo de 1996, en particular, la Parte I y el artículo 3 de la Parte II,
- Vistas las normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como los convenios y recomendaciones de la OIT sobre administración e inspección del trabajo (Convenios 81 y 129), que constituyen un instrumento internacional de referencia para garantizar la aplicación de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores,
- Vistos el Convenio 143 de la OIT sobre los trabajadores migrantes de 1975 y las disposiciones complementarias de la OIT sobre los trabajadores migrantes, que prevén la adopción de todas las medidas necesarias y adecuadas para eliminar la inmigración ilegal con objeto de encontrar trabajo, y el empleo ilegal de inmigrantes, así como las normas relativas a la aplicación de sanciones administrativas, civiles y penales en materia de empleo no declarado de trabajadores inmigrantes,
- Visto el Programa de Trabajo Decente de la OIT,
- Vistos los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el ámbito de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo,
- Visto el Reglamento (CE) n° 1338/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre estadísticas comunitarias de salud pública y de salud y seguridad en el trabajo¹,
- Vistas la Directiva del Consejo 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (directiva marco)², y sus directivas específicas,
- Vista la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre

¹ DO L 354 de 31.12.2008, p. 70.

² DO L 183 de 29.6.1989, p. 1.

de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo¹,

- Vista la Resolución del Consejo y de los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, adoptada en la reunión del Consejo de 22 de abril de 1999, relativa a un código de conducta en el ámbito de la cooperación entre las autoridades de los Estados miembros en materia de lucha contra el uso indebido de prestaciones de la seguridad social y el fraude en las cotizaciones a nivel transnacional y contra el trabajo no declarado y el trabajo temporal transfronterizo²,
- Vista la Directiva 1999/85/CE del Consejo, de 22 de octubre de 1999, que modifica la Directiva 77/388/CEE, por lo que se refiere a la posibilidad de aplicar, con carácter experimental, un tipo reducido del IVA sobre los servicios de gran intensidad de mano de obra³,
- Vista la Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular⁴,
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 24 de octubre de 2007, titulada «Intensificar la lucha contra el trabajo no declarado» (COM(2007)0628),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 24 de octubre de 2007, sobre el resultado de la consulta pública sobre el Libro Verde de la Comisión «Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI» (COM(2007)0627),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 3 de marzo de 2010, titulada «EUROPA 2020 Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador» (COM(2010)2020), y su objetivo principal consistente en aumentar hasta el 75 % la tasa de empleo en la Unión Europea al final de la década,
- Vista su Resolución, de 15 de diciembre de 2011, sobre la revisión intermedia de la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)⁵,
- Vista su Resolución, de 9 de octubre de 2008, sobre la intensificación de la lucha contra el trabajo no declarado⁶,
- Vista su Resolución, de 23 de mayo de 2007, sobre la promoción de un trabajo digno para todos⁷,
- Vista su Resolución, de 11 de julio de 2007, sobre la reforma del Derecho laboral ante los retos del siglo XXI⁸,

¹ DO L 299 de 18.11.2003, p. 9.

² DO C 125 de 6.5.1999, p. 1.

³ DO L 277 de 28.10.1999, p. 34.

⁴ DO L 168 de 30.6.2009, p. 24.

⁵ DO C 168 E de 14.6.2013, p. 102.

⁶ DO C 9 E de 15.1.2010, p. 1.

⁷ DO C 102 E de 24.4.2008, p. 321.

⁸ DO C 175 E de 10.7.2008, p. 401.

- Vista su Resolución, de 26 de octubre de 2006, sobre la aplicación de la Directiva 96/71/CE relativa al desplazamiento de trabajadores¹,
- Vista su Resolución, de 26 de marzo de 2009, sobre la responsabilidad social de las empresas de subcontratación en las cadenas de producción²,
- Vista su Resolución, de 23 de mayo de 2013, sobre las condiciones laborales y las normas de salud y seguridad a raíz de los recientes incendios en fábricas y derrumbes de edificios en Bangladés³;
- Vistas las directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2008-2010) (COM(2007)0803),
- Vista la Recomendación del Consejo, de 22 de diciembre de 1995, sobre la armonización de los medios de lucha contra la inmigración y el empleo ilegales⁴,
- Vista la Recomendación del Consejo, de 27 de septiembre de 1996, relativa a la lucha contra el empleo ilegal de nacionales de terceros Estados⁵,
- Visto el informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) sobre la lucha contra el trabajo no declarado en la Unión Europea,
- Visto el Eurobarómetro especial sobre el trabajo no declarado,
- Visto el estudio titulado «ICENUW - Implementing Cooperation in a European Network against undeclared work» (ICENEW - Aplicar la cooperación en una red europea contra el trabajo no declarado) (2010),
- Visto el estudio titulado «CIBELES: Convergence of Inspectorates building a European Level Enforcement System» (CIBELES: convergencia de inspecciones para formar un sistema de aplicación a nivel europeo),
- Visto el estudio titulado «Indirect measurement methods for undeclared work in the EU» (Métodos de medida indirectos del trabajo no declarado en la UE) (2010),
- Visto el estudio titulado «Feasibility of establishing a European platform for cooperation between labour inspectorates and other relevant monitoring and enforcement bodies with the aim of preventing and fighting undeclared work» (Viabilidad de crear una plataforma europea de cooperación entre las inspecciones de trabajo y otros organismos pertinentes de supervisión y control con el objetivo de prevenir y luchar contra el trabajo no declarado) (2010, Regioplan),
- Vista la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 19 de diciembre de 2012, en el asunto C-577/10, Comisión contra el Reino de Bélgica,

¹ DO C 313 E de 20.12.2006, p. 452.

² DO C 117 E de 06.05.10, p. 176.

³ Textos aprobados, P7_TA(2013)0230.

⁴ DO C 5 de 10.1.1996, p. 1.

⁵ DO C 304 de 14.10.1996, p. 1.

- Visto el artículo 48 de su Reglamento,
 - Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A7-0458/2013),
- A. Considerando que las inspecciones de trabajo desempeñan una función fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores, ya que garantizan la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y luchan contra unos entornos de trabajo poco seguros, impiden el incumplimiento de la normativa en materia de protección laboral y fomentan un crecimiento económico justo y responsable desde el punto de vista social, además de contribuir a que se abonen realmente los salarios y las contribuciones sociales y, con ello, a que aumenten los ingresos fiscales y los de los sistemas de seguridad social, y a que se garantice que los trabajadores dispongan de un seguro de enfermedad y de accidente en el lugar de trabajo y a que cobren unas pensiones;
 - B. Considerando que los Estados miembros emplean una serie de modelos al realizar distintas inspecciones específicas en el lugar de trabajo;
 - C. Considerando la necesidad creciente de una inspección de trabajo en el contexto del desplazamiento de trabajadores por toda Europa;
 - D. Considerando que las inspecciones de trabajo desempeñan un papel clave para garantizar que los derechos sean una realidad asegurando que se respeten las leyes, que las distintas partes conozcan sus derechos y obligaciones, y que se puedan evitar accidentes y abusos;
 - E. Considerando la necesidad de reforzar las inspecciones de trabajo en las PYME y en las obras de tamaño reducido;
 - F. Considerando que la responsabilidad de las empresas multinacionales con respecto a las condiciones laborales, los medios de subsistencia y la salud de los trabajadores que producen bienes y prestan servicios no cesa a la puerta del comercio o de la fábrica y que no se puede garantizar únicamente mediante acuerdos en materia de responsabilidad social de las empresas (RSE);
 - G. Considerando que la externalización del trabajo a través de la subcontratación y el trabajo temporal facilitado a través de agencias especializadas en la materia conlleva a menudo una mano de obra menos cualificada y unas relaciones laborales más relajadas, lo que hace más difícil la identificación de la responsabilidad en materia de disposiciones sobre salud y seguridad en el trabajo (SST);
 - H. Considerando que el trabajo no declarado tiene consecuencias negativas en las economías de los Estados miembros y en la sostenibilidad financiera del modelo social europeo, deteriora la financiación y el pago de las prestaciones sociales y de los servicios públicos, además de condenar a los afectados a la inseguridad, la vulnerabilidad y la pobreza tanto durante su vida laboral como en su vejez;
 - I. Considerando que los inspectores de trabajo desempeñan un papel de primer orden en la protección de los derechos de los trabajadores, al impedir los abusos y fomentar el desarrollo económico y social;

- J. Considerando una de las consecuencias de la crisis económica ha sido el aumento de la carga de trabajo, lo que ha sometido a los trabajadores a una presión adicional, en particular en lo que se refiere a cambios en la jornada laboral, y que, por ello, deben reforzarse las acciones en materia de inspección de las condiciones laborales;
- K. Considerando que siguen surgiendo nuevas formas de relaciones laborales que son cada vez más difíciles de encajar en la normativa vigente;
- L. Considerando que los trabajadores contratados de manera irregular son víctimas de consecuencias negativas indirectas tales como la falta de acceso a la información, a los servicios de salud ocupacional y de formación, además de limitaciones psicológicas derivadas del temor a tener un accidente o a ser descubiertos, y que esta situación, por su parte, afecta a la productividad de las empresas y a la economía en su conjunto; así como que están expuestos a consecuencias a largo plazo como, por ejemplo, a no tener derecho a una pensión de jubilación o a la obtención de una pensión muy baja, lo que se traduce en un mayor riesgo de pobreza;
- M. Considerando que el trabajo no declarado distorsiona la competencia en el mercado interior, ya que permite a determinadas empresas competir de manera desleal con otras empresas;
- N. Considerando que la consolidación de un auténtico mercado común y la eliminación de toda forma de dumping social están intrínsecamente ligadas;
- O. Considerando que el trabajo no declarado representa en la actualidad el 18,8 % del PIB en la UE-27 y más del 30 % en algunos países;
- P. Considerando que el trabajo no declarado sigue avanzando en numerosos Estados miembros a causa de la crisis, entre otras razones;
- Q. Considerando que las acciones de denuncia de irregularidades son necesarias para facilitar la detección de los abusos y garantizar la protección del denunciante, y que la UE y los Estados miembros tienen el deber de proteger plenamente a los denunciantes;
- R. Considerando que 168 000 ciudadanos europeos fallecen cada año víctimas de accidentes o de enfermedades laborales y que siete millones sufren lesiones debidas a accidentes¹,
- S. Considerando que la prevención de riesgos es indispensable para reducir la tasa de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo; así como los efectos positivos de una buena gestión de la salud y de la seguridad en el trabajo tanto a escala nacional como europea y de las empresas;
- T. Considerando los sistemas de inspección, en mayor o menor grado, no cuentan con personal ni con los recursos necesarios para realizar las inspecciones de trabajo eficazmente; y que, por ello, en la UE la planificación de los recursos humanos estratégicos en las autoridades de inspección de trabajo es insuficiente, así como que su número de empleados se está reduciendo continuamente en muchos Estados, y que la

¹ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

labor de los inspectores es cada vez más complicada;

- U. Considerando que la fragmentación del mercado laboral, junto con la propagación incontrolada y no reglamentada de determinadas formas de empleo en algunos Estados miembros, está reduciendo de manera importante los niveles salariales y está creando una situación que podría agudizar el fenómeno del trabajo no declarado;
- V. Considerando que los sectores más afectados por el trabajo no declarado presentan una gran intensidad de mano de obra como, por ejemplo, los sectores de la construcción, la seguridad, la limpieza y el de los trabajadores domésticos, así como los cuidados y servicios asistenciales, y que se caracterizan por la precariedad de las condiciones de trabajo y de remuneración;
- W. Considerando que existe una estrecha relación entre la inmigración ilegal y el trabajo no declarado pues las personas que residen ilegalmente en Europa no pueden acceder a un empleo normal y que, por consiguiente, no están cubiertas por ningún sistema de protección social;
- X. Considerando que los trabajadores que ejercen un trabajo no declarado carecen de seguro social, de enfermedad y de accidente y eso les expone a un mayor riesgo de pérdidas económicas personales;
- Y. Considerando que las inspecciones de trabajo en relación con servicios transfronterizos y las relaciones laborales son una cuestión transfronteriza y que el acceso transfronterizo a los datos es inadecuado;
- Z. Considerando que muchos de los trabajadores que ejercen un trabajo no declarado se encuentran en esta situación no por elección voluntaria sino que se ven obligados a ello;

I. Medidas de control a nivel nacional

Principios para una inspección de trabajo eficaz

1. Destaca que, si bien las inspecciones de trabajo constituyen una labor de servicio público que solamente deben desarrollar organismos públicos independientes, esto no debe excluir que estas inspecciones se realicen con la ayuda de representantes de los interlocutores sociales; considera que se debe garantizar la independencia de los servicios de salud y seguridad en el trabajo con respecto al empleador; considera que, en materia de salud en el trabajo, la vigilancia, las alertas, los conocimientos sanitarios y los buenos consejos en materia de salud solo pueden ser tarea de profesionales de la salud y de la seguridad independientes; considera lamentable que, en algunos Estados miembros, la gestión de los servicios de salud y seguridad en el trabajo siga estando en manos de asociaciones de empresarios; pone de relieve que la inspección y el control de la salud en el trabajo de debe ser competencia de inspectores independientes con formación en materia de salud y seguridad;
2. Subraya la importancia de elaborar planes de acción nacionales para consolidar los mecanismos de inspección de trabajo y su financiación a través de los Fondos Estructurales Europeos, dado el valor añadido que tienen unas inspecciones de trabajo

eficaces en lo que se refiere a la consolidación de la cohesión social y, en general, de la justicia laboral en el lugar de trabajo;

3. Subraya el papel fundamental que desempeñan los organismos de inspección de trabajo en la prevención y el control, así como que también contribuyen a reforzar los conocimientos y la divulgación de la información a nivel de las empresas; insta a los Estados miembros a incrementar el personal y los recursos de los organismos nacionales de inspección de trabajo, a alcanzar el objetivo de un inspector por cada 10 000 trabajadores, de conformidad con las recomendaciones de la OIT, y a reforzar las sanciones contra las empresas que no respeten sus obligaciones en materia de derechos fundamentales (salarios, jornada laboral y salud y seguridad en el trabajo); estima que las sanciones en estos casos deben ser efectivas, disuasorias y proporcionadas;
4. Señala que todas las categorías de trabajadores, sean por cuenta propia o ajena, independientemente de su estatuto, relación laboral u origen, se inscriben en el ámbito de competencias de los organismos nacionales de inspección de trabajo y deben disfrutar del mismo nivel de protección; destaca que cualquier intento de limitar el alcance de las inspecciones de trabajo puede tener una repercusión negativa en la salud y la seguridad de los trabajadores, así como en sus derechos;
5. Hace hincapié en la necesidad de reforzar el papel de los organismos nacionales de inspección de trabajo, que faciliten formación a sus directivos y que coordinen sus competencias con objeto de afrontar con éxito los nuevos desafíos que se derivan de estas inspecciones;
6. Opina que las inspecciones de trabajo solo pueden llevarse a cabo de manera eficiente si los organismos competentes disponen de dotación financiera y de personal suficientes; manifiesta su preocupación por que los organismos de inspección de trabajo de los Estados miembros no cuentan con personal suficiente y por la falta de una formación continua, especialmente en relación con las problemáticas europeas; pide a los Estados miembros que refuercen sus sistemas de inspección, ya que deberá ser un componente esencial de los planes nacionales para responder a la crisis económica; pone de relieve que las inspecciones de trabajo desempeñan un papel de primer orden en el control de la aplicación plena de la legislación y en la garantía de que cubren y protegen, en particular, a los trabajadores vulnerables;
7. Pone de relieve la necesidad de ofrecer una formación común a los inspectores de trabajo y a los demás agentes en este ámbito con el fin de reforzar la aplicación del Derecho laboral de la UE;
8. Subraya que las reformas financieras que se están llevando a cabo en algunos Estados miembros no deben resultar, bajo ningún concepto, en reducciones de personal, de la financiación ni de las infraestructuras físicas y técnicas de los organismos de inspección de trabajo;
9. Señala que las obligaciones jurídicas y las reivindicaciones de los trabajadores parecen ser los dos factores principales de motivación de los empleadores para poner en marcha

políticas de prevención¹;

10. Considera que sin una evaluación adecuada de los riesgos es imposible proteger correctamente a los trabajadores; señala que se debe ayudar a las PYME a establecer políticas de prevención de riesgos; destaca el papel positivo desempeñado por iniciativas simples, gratuitas y específicas, como, por ejemplo, la herramienta interactiva en línea de evaluación de riesgos (OiRA) desarrollada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA);
11. Recuerda a los Estados miembros que todos ellos han firmado y ratificado el Convenio número 81 de la OIT sobre la inspección del trabajo; pide, por consiguiente, a los Estados miembros que apliquen los principios del Convenio;
12. Subraya que las inspecciones de trabajo solo pueden ser eficaces si se realizan sin previo aviso, de forma reiterada y conforme a un principio aleatorio; observa que, para que las sanciones sean eficaces, deben concebirse de tal manera que garanticen que los empresarios no pueden obtener ningún beneficio de la elusión de los acuerdos salariales o de la legislación o normativa vigentes;
13. Observa que los resultados de las inspecciones de trabajo deben someterse a unos plazos claros para adoptar medidas a fin de evitar los abusos con prontitud y proteger cuanto antes a las víctimas;
14. Observa que los inspectores de trabajo en los Estados miembros deben estar facultados a efectuar inspecciones in situ, a emplear instrumentos inteligentes de control y a trabajar de forma coordinada con todas las autoridades competentes, así como que han de contar con las competencias adecuadas y que deben poder trabajar con independencia;
15. Solicita a los Estados miembros que, en los casos de abuso detectados por los organismos de inspección de trabajo, o cuando los denunciantes pongan casos de abuso en conocimiento de los inspectores de trabajo, protejan a los trabajadores afectados y a los denunciantes implicados y les permitan reivindicar sus derechos de manera gratuita; señala que las disposiciones a tal efecto, como un derecho de recurso judicial directo o un derecho de demanda colectiva, protegen a los trabajadores afectados y a los denunciantes de manera eficaz; pide a los Estados miembros que adopten medidas para proteger a los denunciantes y a sus familias a fin de facilitar la detección del abuso; destaca que es importante proteger a los trabajadores migrantes en situación irregular y que este debe ser uno de los ámbitos de preocupación; recuerda, en este contexto, a los Estados miembros el Convenio sobre los trabajadores migrantes de la OIT nº 143 (disposiciones complementarias) de 1975;
16. Pide a los Estados miembros que apliquen las disposiciones legales mediante sanciones proporcionadas a la gravedad de la infracción y que sancionen de manera disuasoria el incumplimiento de las condiciones de trabajo; destaca que distintos estudios han indicado claramente que para mejorar las condiciones laborales la mejor vía son medidas de prevención e inspecciones decididas y bien coordinadas desde una etapa temprana facilitando a los empleadores información y asesoramiento o el registro retroactivo de los

¹ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, estudio Esener, 2009.

trabajadores no declarados, entre otros factores;

17. Indica que un sistema de interconexión electrónica entre todos los organismos implicados relacionados con la seguridad social, de conformidad con las directrices de la «Crossroads Bank for Social Security» belga¹, lo que simplificaría el intercambio de datos entre dichas autoridades, es un instrumento útil para brindar acceso a los organismos nacionales de inspección de trabajo los datos que precisan para llevar a cabo controles;
18. Hace hincapié en que las inspecciones de trabajo en el caso de los trabajadores migrantes o desplazados de la UE y de países terceros presentan algunos problemas; destaca que para que estas inspecciones resulten eficaces es importante que tengan un conocimiento suficiente sobre situaciones con un alto riesgo de incumplimiento; señala que los sistemas informáticos nacionales donde los empleadores registren obligatoriamente y por anticipado a los trabajadores extranjeros podrían facilitar considerablemente las inspecciones de trabajo;
19. Estima que, de conformidad con las normativas legales y las prácticas nacionales, los interlocutores sociales deben desempeñar un papel importante para velar por garantizar el cumplimiento de las normas vigentes; pide a los Estados miembros que garanticen la participación de los interlocutores sociales tanto en el diseño como en la formulación de los planes nacionales de inspección de trabajo como en las propias inspecciones;
20. Aboga por la creación de organismos de inspección de trabajo adicionales, de dimensión sectorial y con una participación tripartita, en los que estén representados los gobiernos, los trabajadores y las empresas, y por que, a título de proyecto piloto, se pongan en marcha en los Estados miembros que presentan los porcentajes más elevados de trabajo no declarado;
21. Indica que en el medio rural se realizan menos inspecciones de trabajo; pide a los Estados miembros que velen por que las zonas rurales tengan una cobertura adecuada;
22. Señala que es frecuente que las condiciones laborales de los trabajadores con contratos de duración determinada sean menos adecuadas que las que disfrutaban los trabajadores fijos; observa que, para que los contratos temporales sean objeto de una verdadera inspección, deben ampliarse las atribuciones de los inspectores en relación con la inspección de las empresas que celebran contratos temporales y la inspección debe incluir el cumplimiento de las normas tarifarias en materia salarial y de condiciones laborales y la aplicación de salarios mínimos cuando lo requieran la legislación del Estado miembro o los convenios colectivos nacionales; insiste en que se preste la misma atención a la prevención de los problemas de salud y seguridad en el trabajo en el sector privado y en el público; recuerda el carácter vinculante del principio de no discriminación; considera que debe darse a los trabajadores temporales la oportunidad de conocer sus derechos, incluidas las condiciones de remuneración, a través de un servicio en línea o de un sitio web;
23. Expresa su preocupación por la situación de los trabajadores temporales en el sector agrícola, la mayoría de los cuales son procedentes de terceros países; considera que se están intensificando las inspecciones de trabajo en este sector; pone de relieve que el

¹ <http://www.ksz.fgov.be/en/international/page/content/websites/international/aboutcbss.html>.

empleo en ese sector se caracteriza en gran medida por una mezcla de la actividad declarada y la no declarada;

24. Destaca que, pese a que los trabajadores domésticos no suelen estar declarados o disfrutan de menos derechos que otros trabajadores, en muchos casos esta situación no entra dentro del ámbito de competencias de las autoridades nacionales de inspección; pide a los Estados miembros que ratifiquen el Convenio n° 189 de la OIT y que, de conformidad con este Convenio, desarrollen y apliquen medidas de inspección de trabajo, ejecución y sanciones, respetando debidamente las características especiales del trabajo doméstico, en consonancia con las legislaciones y reglamentaciones nacionales; subraya que, de conformidad con las legislaciones y reglamentaciones nacionales, estas medidas deben especificar las condiciones en las que puede concederse acceso a los hogares, con el debido respeto de la privacidad;
25. Hace hincapié en la situación específica de los trabajadores a domicilio y los teletrabajadores, quienes, en el transcurso de su trabajo en casa o fuera del lugar habitual de trabajo, también pueden ser objeto de abusos laborales cuando los empleadores incumplen sus obligaciones legales respecto de dichos trabajadores;
26. Subraya que debe prestarse especial atención al sector de los transportes, que, debido a su carácter móvil, puede plantear problemas adicionales a los organismos de inspección; pide que se dote a dichos organismos de los medios necesarios para poder llevar a cabo inspecciones eficaces en este sector;
27. Lamenta el problemático y elevado número de casos de falsos autónomos, especialmente en los sectores de la construcción y de transformación de la carne, en particular por lo que respecta al desplazamiento de los trabajadores; solicita a los Estados miembros que adopten medidas de inspección adecuadas para luchar contra los casos de falsos autónomos, por ejemplo, mediante el establecimiento de criterios para determinar qué constituye un empleo por cuenta ajena, de manera que los inspectores de trabajo puedan distinguir los falsos autónomos de los verdaderos; señala que, a fin de evitar los casos de falsos autónomos, deben tomarse medidas que permitan a los Estados miembros establecer requisitos o medidas de control adicionales y de gran alcance;
28. Considera que el sector en progresión de los empleos verdes requiere una atención especial; solicita la realización de evaluaciones y estudios de impacto medioambiental sobre la toxicidad de los materiales ecológicos y las condiciones laborales de las personas que trabajan con equipos de producción de energías renovables (fabricación, explotación, mantenimiento y reciclaje);

Trabajo no declarado

29. Pide a los organismos nacionales de inspección de trabajo y a otras autoridades competentes que elaboren planes de acción para luchar contra el trabajo no declarado, que cubran todas las formas de abuso tanto en relación con el trabajo por cuenta propia como por cuenta ajena; subraya que el trabajo no declarado, si no se combate de manera adecuada, amenaza con socavar la capacidad de la UE para alcanzar sus objetivos en materia de empleo en aras de más y mejor empleo, así como de un mayor crecimiento;

30. Manifiesta una gran preocupación por la extrema vulnerabilidad de los trabajadores migrantes que se encuentran en una situación irregular o no autorizada, ya que corren el riesgo de ser explotados en un empleo no declarado con condiciones precarias, salarios bajos y muchas horas de trabajo en un entorno laboral poco seguro; subraya que toda cooperación entre los inspectores de trabajo y las autoridades de inmigración debe limitarse a la detección de los empleadores que cometen abusos, y no debe dar lugar a sanciones contra los trabajadores migrantes, ni a su expulsión, ya que ello, en realidad, debilitaría los esfuerzos desplegados para combatir el trabajo no declarado;
31. Considera que, cuando los organismos nacionales de inspección se encarguen de los trabajadores migrantes y desplazados, los programas de formación dirigidos a los inspectores de trabajo deben incluir módulos específicos sobre estos trabajadores, así como sobre el trabajo no declarado y la trata de seres humanos, puesto que se trata de problemas entre los que existe un fuerte vínculo, y, cuando proceda, también han de incluir módulos de aprendizaje de idiomas;
32. Considera que las sanciones solo serán eficaces si los empleadores no obtienen ningún beneficio al contratar a trabajadores no declarados porque, en caso de que lo hagan, se exponen a pérdidas que superan ampliamente el coste de contratación de un trabajador declarado;
33. Reconoce que se dan cada vez más casos de falsos autónomos, externalización y subcontratación, lo que puede traducirse en un aumento de los puestos de trabajo precarios y un mayor deterioro de los ya de por sí bajos niveles de protección de los trabajadores no declarados; considera que los sistemas de responsabilidad general de los empleadores podrían constituir una herramienta útil para mejorar el cumplimiento de las normas laborales a lo largo de todo el proceso de producción, y que debe estudiarse la posibilidad de introducir dichos sistemas en todos los Estados miembros, teniendo presente, no obstante, que los controles de los inspectores de trabajo siguen siendo indispensables;

Protección de los trabajadores – salud y seguridad en el lugar de trabajo

34. Destaca la dificultad de aplicar las normas de salud y seguridad en el trabajo en el caso de los trabajadores que realizan actividades no declaradas; subraya que el derecho a la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo se aplica a todos y cada uno de los trabajadores por cuenta propia y ajena y que una mejor aplicación de las normas existentes permitirá dotar de contenido a ese derecho; sugiere que los Estados miembros estudien la posibilidad de ofrecer revisiones médicas confidenciales para todos los trabajadores con carácter gratuito una vez al año o, al menos, una vez por contrato, con el fin de garantizarles una protección básica;
35. Aboga por endurecer las sanciones a las empresas que incumplan sus obligaciones en relación con los derechos fundamentales de los trabajadores, y considera que dichas sanciones deben tener un efecto suficientemente disuasorio que permita garantizar que el empleador no pueda en ningún caso beneficiarse si elude observar las normas vigentes en materia de salud y seguridad en el trabajo; pide a los Estados miembros que revisen sus sistemas de fijación de sanciones para que el nivel de la multa sea proporcional a los daños y que garanticen que esté por encima de los beneficios obtenidos al eludir las normas;

36. Destaca que la Estrategia Europa 2020 pone de relieve la necesidad de aumentar la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo y entiende que los inspectores de trabajo deben tener conocimiento de las condiciones laborales tanto de las mujeres como de los hombres;
37. Pide que las sanciones también se apliquen a las empresas cuando se descubra que estas incluyen en una lista negra a trabajadores por sus actividades como representantes sindicales o en materia de salud y seguridad;
38. Pide que se apoye a las autoridades nacionales de inspección en la aplicación de un sistema de protección de los trabajadores eficaz y centrado en el lugar de trabajo, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas; insta a los Estados miembros a que garanticen que las inspecciones se concentren con mayor claridad en la búsqueda de soluciones concretas y viables para subsanar las deficiencias detectadas en materia de salud y seguridad en el trabajo;
39. Apoya la fructífera labor del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (CARIT) en la aproximación de las culturas nacionales; pide que se refuercen sus recursos y competencias; manifiesta su deseo de que se intensifique la cooperación entre el CARIT y el Comité consultivo de Luxemburgo; considera que el Comité consultivo de la Comisión para la seguridad y la salud en el trabajo debe recibir información actualizada sobre la evolución, en los Estados miembros, de la situación tanto en relación con los organismos de inspección como en materia de salud y seguridad en el trabajo;
40. Considera que estos aspectos relacionados con la salud y la seguridad también deben tenerse en cuenta en la futura estrategia de la UE de salud y seguridad en el trabajo; pide que las inspecciones de trabajo intensifiquen las iniciativas específicas de prevención y educación encaminadas a dar a conocer entre los ciudadanos las normas y los procedimientos en materia de salud y seguridad; pide a la Comisión y a los Estados miembros que aceleren la aplicación de REACH, en particular la sustitución de los productos químicos más preocupantes; considera que las enfermedades profesionales deben tenerse en cuenta a la hora de establecer prioridades en relación con estas sustancias;

II. Recomendaciones sobre políticas a escala de la UE

Mayor fluidez y eficacia en los intercambios transfronterizos de información

41. Opina que una buena cooperación entre las autoridades nacionales y los interlocutores sociales resulta fundamental para acabar con el *dumping* social y asegurar una competencia leal en el mercado único; acoge con satisfacción la iniciativa de la Comisión para crear una plataforma europea de inspectores de trabajo; pide, a este respecto, a la Comisión que establezca una plataforma europea de inspectores de trabajo sobre el trabajo no declarado dentro de Eurofound, asignando a esta agencia, como tarea adicional, la misión de organizar la labor de la plataforma y facilitar el intercambio de experiencias y de buenas prácticas, ofrecer información actualizada, objetiva, fiable y comparativa, mejorar la cooperación transfronteriza y descubrir las sociedades ficticias y actividades similares, llevando un registro de las mismas;

42. Pide a la Comisión que, en colaboración con los interlocutores sociales y las autoridades nacionales competentes y respetando el principio de subsidiariedad, dedique recursos humanos adecuados a las situaciones transfronterizas de incumplimiento de la normativa de protección de los trabajadores y de trabajo no declarado —encargados, entre otras cosas, de la detección de sociedades ficticias y del control de los proveedores de servicios transnacionales—, y que ponga en marcha programas de formación continua de ámbito europeo dirigidos a los organismos de inspección, que aborden cuestiones como los falsos autónomos y el desplazamiento de trabajadores, la detección de nuevas técnicas de elusión de las normas y la organización de controles transfronterizos; recomienda asimismo que los organismos nacionales de inspección lleven a cabo inspecciones transfronterizas conjuntas de forma ocasional, especialmente en las zonas cercanas a las fronteras;
43. Pide a la Comisión que estudie las ventajas que aportaría la introducción —y que, si procede, la ponga a disposición— de una tarjeta europea de seguridad social a prueba de falsificaciones o de otro documento electrónico de ámbito europeo, donde puedan almacenarse todos los datos necesarios para comprobar la situación laboral del titular, por ejemplo en relación con la seguridad social o el horario de trabajo, y que esté sujeto a normas estrictas de protección de datos, en particular cuando se trate de datos personales de carácter privado; destaca, por consiguiente, la importancia de realizar un minucioso examen, antes y a lo largo del proceso de desarrollo de dicha tarjeta, del impacto que podría tener sobre la privacidad;
44. Pide a la Comisión que lleve a cabo un proyecto piloto sobre un sistema europeo de alerta rápida destinado a señalar las infracciones de las normas de protección de los trabajadores y los casos de trabajo no declarado, que favorecería el intercambio rápido de información entre los Estados miembros y se acompañaría de una lista negra, de modo que se evite de un modo más eficaz el incumplimiento de la normativa de protección de los trabajadores; indica que este sistema de alerta rápida puede tomar como referencia el actual sistema de alerta rápida de protección de los consumidores (RAPEX); subraya la necesidad de documentar de forma precisa las infracciones de las normas mediante el registro sistemático de los resultados de las inspecciones, de manera que puedan tomarse medidas específicas contra los abusos;
45. Considera que una mayor cooperación y el intercambio de información entre los Estados miembros a la hora de combatir el trabajo no declarado pueden ofrecer un importante valor añadido europeo; subraya que ello redundaría en beneficio de las iniciativas legislativas de la UE en materia de trabajo no declarado, fomentaría el intercambio de buenas prácticas y mejoraría la coordinación entre los organismos de inspección de trabajo de diferentes países;
46. Señala que, en determinadas situaciones transfronterizas, se ha limitado considerablemente el derecho de control de las autoridades nacionales de inspección sobre sociedades extranjeras, lo que ha puesto en peligro tanto la protección de los trabajadores como la igualdad de condiciones; solicita que la información relativa al desplazamiento de los trabajadores, como los certificados de desplazamiento A1, no tenga carácter retroactivo, y que dichos certificados se introduzcan en un registro de ámbito europeo, que debe completar los registros nacionales ya existentes y ponerse a disposición de las autoridades de toda la UE con vistas a facilitar el control, a escala nacional, de las

relaciones laborales de los trabajadores desplazados en varios idiomas; considera esencial, en este sentido, un intercambio transfronterizo de información más eficiente entre las distintas autoridades competentes; pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen que los organismos de inspección puedan ejercer plenamente su derecho a realizar inspecciones independientes no discriminatorias en situaciones transfronterizas, independientemente del lugar de establecimiento de la sociedad;

47. Señala que, en el marco de la Directiva de aplicación sobre el desplazamiento de trabajadores, los documentos deben traducirse, independientemente de su longitud, cuando así se solicite durante una inspección;

Nuevas iniciativas legislativas a escala de la UE

48. Resalta que las directivas existentes en materia de seguridad social y empleo no hacen suficiente hincapié en la mejora de la ejecución ni en el papel de los organismos de inspección de trabajo; considera que, cuando sea necesario, las directivas existentes deben examinarse y revisarse minuciosamente y que debe abordarse mejor la cuestión de la ejecución en el Derecho laboral europeo; acoge con satisfacción, en este contexto, las normas mínimas de inspección propuestas por la Comisión en las directivas relativas a determinados grupos de trabajadores; destaca que el papel de los organismos de inspección y de los interlocutores sociales debe tenerse en cuenta en materia de seguridad social y de empleo de manera que sea posible garantizar una protección eficaz;
49. Pide a los Estados miembros y a la Comisión que fomenten la adopción voluntaria de normas laborales más estrictas por parte de las empresas a través del establecimiento de un sistema de «etiquetas sociales» gratuitas reconocidas a escala nacional o de la UE;
50. Señala que en algunos Estados miembros trabajan niños menores de 14 años; considera necesario reforzar el papel de los inspectores de trabajo e intensificar las campañas contra el trabajo infantil; pide a la Comisión que ponga en marcha campañas específicas de control y supervisión a escala de la UE centradas en las condiciones de trabajo de los menores, con especial atención a los menores migrantes;
51. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen que todos los trabajadores puedan ejercer sus derechos procesales y derechos de ejecución, tales como los indicados en la propuesta de Directiva sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos concedidos a los trabajadores en el marco de la libre circulación de los trabajadores;
52. Considera importante que, en relación con los trabajadores móviles, los organismos nacionales de inspección y, en su caso, las organizaciones de trabajadores puedan realizar inspecciones siempre que lo consideren necesario; observa que los Estados miembros deben asegurar la puesta en marcha en su territorio de controles y mecanismos de supervisión eficaces, que permitan comprobar y supervisar el cumplimiento de las disposiciones y normas establecidas en las directivas de este ámbito;
53. Pide a la Comisión que diseñe directrices sobre las mejores prácticas y las transmita a los Estados miembros, y que facilite la cooperación y el intercambio de información entre ellos, de manera que estos puedan analizar y controlar con mayor eficacia las actividades de las empresas de trabajo temporal; destaca que los Estados miembros deben incrementar

las inspecciones exhaustivas de las empresas de trabajo temporal y han de considerar la posibilidad de introducir medidas que sometan a dichas empresas a obligaciones de certificación e información;

54. Pide a la Comisión que, respetando el principio de subsidiariedad, presente un libro verde que apoye la función de los inspectores de trabajo y establezca normas europeas para las inspecciones de trabajo, así como requisitos uniformes de formación en este ámbito, teniendo en cuenta las diferencias entre los mercados nacionales de trabajo;
55. Pide a la Comisión que determine mejores maneras de abordar los casos de *dumping* social en la UE y que proponga instrumentos adecuados a este respecto; señala que la política de competencia se aplica a nivel europeo; considera que, siguiendo el mismo modelo, deben incluirse en la legislación sobre competencia de la UE medidas de lucha contra el *dumping* social, y que la introducción de dichas medidas debe acompañarse de una disposición que permita a la Comisión aplicarlas;
56. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión, así como a los Parlamentos nacionales de los Estados miembros.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los cambios económicos y sociales de las últimas décadas están causando un gran impacto en el mundo del trabajo. La globalización de la economía mundial ha afectado negativamente a las tradicionalmente seguras y justas relaciones laborales. La subcontratación, la externalización, la precariedad, la intensificación del trabajo y la inseguridad laboral están erosionando la calidad del empleo en Europa.

Este deterioro de las relaciones laborales viene acompañado del fenómeno del incumplimiento de la legislación laboral y de los derechos de los trabajadores. La UE se ve enfrentada cada vez más al trabajo no declarado y a la economía sumergida.

Mientras la economía sumergida reduce el margen de desarrollo de la sociedad, el trabajo no declarado crea una categoría de trabajadores marginados, muy propensos a sufrir problemas financieros y sociales. Sin ningún tipo de ingresos y sin seguros sociales, este tipo de trabajadores tiene dificultades para planificar una familia y un futuro, ya que no puede satisfacer necesidades básicas como encontrar una vivienda. No pueden cotizar ni, por tanto, beneficiarse plenamente de los sistemas de seguridad social, y normalmente perciben los salarios más bajos del sector. Esto no solamente constituye una amenaza para el trabajador no declarado, sino también para los salarios del personal declarado, que tiene que competir con salarios más bajos.

Del trabajo no declarado y la economía sumergida se derivan consecuencias nocivas para la economía en su conjunto por sus implicaciones en la calidad de los productos y de los servicios y en la productividad de las empresas, y por fomentar una competencia desleal en el mercado único a través de la pérdida de ingresos fiscales causada por la evasión fiscal y el impago de las cotizaciones. Pero también tienen un impacto directo en la sociedad, dado que afectan a las condiciones de trabajo, a la seguridad en el puesto de trabajo, a la explotación de los grupos más débiles, como los inmigrantes, los jóvenes, las mujeres o los trabajadores de escasa capacitación o poco cualificados, y al impago de las contribuciones a los sistemas nacionales de seguridad social, lo que repercute en las pensiones y la cobertura social.

El trabajo no declarado amenaza también a las empresas. Los empleados altamente motivados son más productivos y desarrollan un trabajo de mayor calidad. La motivación surge de la sensación de seguridad y de ser valorado y tratado con justicia. Los trabajadores no declarados no gozan del reconocimiento, el trato justo ni la sensación de seguridad de los trabajadores declarados, perciben, en su mayoría, salarios más bajos y son fácilmente reemplazables.

Especialmente en tiempos de crisis, en los que los Gobiernos europeos y la Comisión abogan por la consolidación presupuestaria, ha de tenerse en cuenta que el trabajo no declarado alcanza el 18,8 % del PIB total de la UE a 27, e incluso sobrepasa el 30 % en algunos países. La consolidación presupuestaria solo tendrá éxito si las finanzas públicas no se deterioran mediante prácticas de competencia desleal.

Este informe quiere señalar el papel de los sistemas de inspección de trabajo en la lucha contra el trabajo no declarado en la UE. Actualmente, todas las formas de lucha contra el

trabajo no declarado en las que participan los organismos de inspección de trabajo atraviesan dificultades en muchos Estados miembros, ya que se ha recortado su financiación como medida de ahorro de costes.

Por esta razón, este informe resalta los problemas a los que hacen frente los organismos de inspección de trabajo en la Unión Europea y formula recomendaciones sobre políticas que combatan el trabajo no declarado y ayuden a que dichos organismos desarrollen una labor más eficaz.

La inspección es un elemento fundamental de la administración laboral. Una inspección de trabajo eficaz, capaz de hacer frente a los desafíos de un mercado de trabajo cambiante, constituye un elemento esencial de una buena gobernanza. Los inspectores de trabajo son fundamentales para hacer cumplir los derechos de los trabajadores, prevenir abusos por parte de empleadores sin escrúpulos y fomentar el desarrollo económico y social. Ayudan a que el trabajo digno sea una realidad y proporcionan indicadores sobre tendencias socioeconómicas en la sociedad. La crisis económica no puede constituir un obstáculo sino un incentivo para mejorar y reforzar las inspecciones de trabajo de cara a asegurar la protección de los trabajadores.

El informe se divide en dos partes. En primer lugar se centra en el nivel nacional, dado que las inspecciones de trabajo todavía las realizan las autoridades nacionales.

La ponente establece los principios de una inspección de trabajo eficaz en los Estados miembros. El informe define la función y el ámbito de las inspecciones de trabajo. Resalta que **todas las categorías de trabajadores han de estar cubiertas por estas inspecciones**, lo que constituye una exigencia básica.

Además hace hincapié en la **protección de los trabajadores objeto de abusos**. En muchos países, los trabajadores no declarados tienen dificultades para reclamar sus derechos. Debe quedar claro que el pago de los salarios a los trabajadores tiene prioridad sobre los ingresos públicos obtenidos a través de las multas a los empleadores infractores.

El informe recoge también algunos ejemplos de mejores prácticas en los Estados miembros, que podrían aportar un valor añadido a los organismos de inspección de trabajo de otros países. En su esfuerzo por combatir eficazmente el trabajo no declarado, algunos Estados miembros han introducido **sistemas innovadores** de cooperación con otras autoridades, así como sistemas de registro de trabajadores móviles.

Por otra parte, el informe pone el acento en los **grupos vulnerables**, tales como los autónomos, los trabajadores temporales o los empleados domésticos, en los que el trabajo no declarado está más extendido y cuya compleja situación laboral plantea dificultades a los organismos nacionales de inspección de trabajo.

En segundo lugar, el informe se centra en el nivel europeo, resaltando recomendaciones sobre políticas que fomenten la cooperación transfronteriza entre las autoridades nacionales y nuevas iniciativas legislativas que fortalezcan el papel de las inspecciones de trabajo.

Para contar con una inspección de trabajo eficaz a la hora de supervisar la aplicación de la legislación laboral, Europa necesita algo más que «normas blandas» a fin de garantizar el

empleo digno, estable, saludable y seguro en los Estados miembros. El presente informe trata de llamar la atención sobre la necesidad urgente de medidas jurídicamente vinculantes en favor de la protección de los trabajadores y el empleo y del ejercicio de los derechos laborales y sociales fundamentales. Para ello, en primer lugar se han de reforzar los derechos laborales y sociales fundamentales en el mercado único y trabajar para fomentar la competencia leal y los derechos de los trabajadores. Este principio debe establecerse en el Derecho primario de la UE, mediante la adopción de un protocolo de progreso social que salvaguarde los derechos sociales básicos frente a toda consecuencia negativa de las reformas nacionales y las medidas de austeridad.

Una legislación laboral eficaz a escala de la UE permitirá la realización de inspecciones de trabajo eficaces capaces de hacer cumplir los principios claros y vinculantes que la legislación laboral establece. En el contexto del mercado único, donde el *dumping* social y la explotación laboral constituyen graves problemas que afectan a la competitividad de miles de trabajadores y empresas, especialmente PYME, se ha de establecer una legislación en la UE que proteja a los trabajadores, y la inspección de trabajo a nivel de la UE ha de actuar para supervisarla y hacerla cumplir.

Uno de los principales problemas radica en las inspecciones de trabajo de relaciones laborales transfronterizas. Las autoridades nacionales tienen dificultades para que las autoridades del país de origen les proporcionen información relevante, así como para entender la relación laboral que, a menudo, se enmarca en una larga cadena de subcontrataciones.

La ponente acoge con satisfacción la iniciativa de la Comisión de crear una plataforma europea de inspectores de trabajo. Más aún, considera necesario introducir medidas adicionales para luchar contra el trabajo no declarado en un contexto transfronterizo.

Una recomendación consiste en crear una **agencia europea que se ocupe de todo tipo de asuntos transfronterizos** en el ámbito de las inspecciones de trabajo. Dicha agencia podría encargarse, por ejemplo, del control de los proveedores de servicios transnacionales y de las empresas ficticias, la introducción de programas europeos de formación especializada y la organización de controles transfronterizos.

Otra sugerencia consiste en la introducción de una **tarjeta de seguridad social europea**, donde se almacenen todos los datos necesarios, tales como el tiempo de trabajo o la seguridad social. Esto permitiría al inspector de trabajo revisar todos los datos necesarios *in situ*. Dicha tarjeta ha sido objeto de un proyecto piloto en el sector de la construcción; por consiguiente, ya se ha probado. Suecia ya puso en marcha una tarjeta similar en el sector de la construcción y comprobó que se trataba de una manera más sencilla y muy eficaz de controlar los lugares de trabajo y las instalaciones. Se proporcionan a los inspectores detectores capaces de leer la información contenida en las tarjetas con gran rapidez y sin gran esfuerzo. Luxemburgo puso en marcha un sistema similar en enero de 2013.

Además, la ponente propone la creación de un **sistema de alerta temprana** que permita el intercambio de información entre las autoridades nacionales en caso de fraude o prácticas de explotación ilegal por parte de las empresas. Tal sistema ya ha sido aplicado en el ámbito de la protección al consumidor (RAPEX) y facilita la prevención de abusos.

El informe presenta también nuevas iniciativas legislativas posibles. Si bien en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo la legislación europea y las instituciones europeas promueven una mayor eficacia y coordinación de la inspección de trabajo a escala de la UE, no es este el caso en el ámbito de las condiciones de trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores.

La introducción de nuevas directivas podría concebirse, por una parte, para fortalecer el papel de los inspectores de trabajo y, por otra, para mejorar el control de las agencias de colocación. Además, la ponente indica que, si bien sí existe una política de competencia eficaz a nivel europeo, aplicada con éxito por la Comisión en los casos de prácticas de competencia desleal por parte de empresas, por el contrario, no se exige el cumplimiento de las normas contra el *dumping* social a escala de la UE. El informe señala que el trabajo no declarado constituye también una manera de distorsionar la competencia en el mercado único, y debe tipificarse como delito. Por tanto, se solicita la introducción de **disposiciones contra el *dumping* social en el Tratado**, que faculten a la Comisión para imponer sanciones para salvaguardarlas.

Otro ámbito en el que se precisan acciones legislativas a escala de la UE es la regulación de las nuevas formas de trabajo y de trabajo atípico, de modo que se establezca una definición clara y vinculante de empleado a nivel de la UE para luchar contra una de las prácticas más extendidas de incumplimiento de la legislación laboral: los falsos autónomos. Se tratará de una herramienta importante para que los inspectores de trabajo determinen si las empresas están haciendo un uso ilegal de esta práctica.

RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN

Fecha de aprobación	26.11.2013
Resultado de la votación final	+: 22 -: 13 0: 0
Miembros presentes en la votación final	Heinz K. Becker, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Alejandro Cercas, Derek Roland Clark, Minodora Cliveti, Emer Costello, Frédéric Daerden, Sari Essayah, Richard Falbr, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Verónica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Csaba Óry, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Elisabeth Schroedter, Nicole Sinclair, Jutta Steinruck, Ruža Tomašić, Traian Ungureanu
Suplente(s) presente(s) en la votación final	Georges Bach, Jürgen Creutzmann, Jelko Kacin, Martin Kastler, Anthea McIntyre, Birgit Sippel, Csaba Sógor
Suplente(s) (art. 187, apdo. 2) presente(s) en la votación final	Jolanta Emilia Hibner, Sławomir Nitras