

## **CSIT UNIÓN PROFESIONAL presenta a la Comisión Europea, una petición de mejora de las condiciones de empleo de los “trabajadores atípicos”**

**CSIT UNIÓN PROFESIONAL** ha presentado a la Comisión Europea, un documento donde se recoge la posición política de los interlocutores sociales del Proyecto, financiado con fondos de la Unión Europea, **Atypical, Employee involvement of atypical workers – example of service sector**, en el que participa con empresarios y sindicatos de España, Polonia, Bulgaria, Eslovaquia, Italia, Rumanía, Montenegro y Serbia.

En este documento, resultado de los análisis y debates producidos durante la ejecución del Proyecto, se señalan aspectos como:

- El surgimiento de nuevas forma de empleo en el marco de un mercado laboral en constante evolución.
- La aceleración del progreso tecnológico con las transición digital y medioambiental.
- La aparición de nuevos modelos empresariales que responden a estos nuevos entornos.
- La falta de definición del empleo atípico, así como la necesidad de mejorar la situación de estos trabajadores y sus competencias.
- La necesidad de vincular a los trabajadores atípicos a los asuntos de la empresa a través de los sistemas de participación, información y consulta.

Los socios participantes en este Proyecto europeo han coincidido en señalar estos aspectos como base para futuras actuaciones para mejorar las condiciones de empleo y de participación de estos trabajadores atípicos y han establecido una posición conjunta sobre estas materias que ha sido presentada a la Comisión Europea para su estudio y análisis.

A pesar de esta posición conjunta, **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** ha expuesto un “voto particular” en forma de anexo del documento de “posición conjunta” en el que subraya las siguientes cuestiones:

1. Discrepamos de la afirmación contenida en el punto VIII que asemeja los instrumentos de información y consulta con un “*modelo de gestión participativa*”. **La información y la consulta son un derecho de los trabajadores** recogidos en la [Directiva 2002/14](#), por tanto, **inalienable para los trabajadores típicos y atípicos**.
2. **Consideramos el *empleo atípico* como la realización de un trabajo basado en la inexistencia de un contrato de trabajo y, por ende, con ausencia de regulación de sus condiciones de empleo bien en convenio colectivo, o en el propio contrato de trabajo**; y, en consecuencia, carente de los mismos

derechos laborales que tienen los trabajadores “típicos” sujetos a un contrato de trabajo y a los que se les aplica, además, un convenio colectivo.

3. **Asumimos el compromiso de garantizar el mismo derecho de información y consulta para trabajadores atípicos y típicos, en el marco del sistema de relaciones laborales.**
4. **Apostamos por garantizar, a los trabajadores atípicos, unas condiciones de empleo mínimas y decentes** ampliando, en su caso, los contenidos de transparencia y previsibilidad de la actual [Directiva 2019/1152](#), y mejorando su acceso a materias como la formación profesional, la seguridad y la salud en el lugar de trabajo y la protección social.
5. Finalmente, **creemos que debe potenciarse la función representativa de los sindicatos entre los trabajadores atípicos y estudiar un sistema de participación de estos trabajadores que pueda diferenciarse del establecido para los trabajadores típicos, atendiendo a sus peculiaridades en la prestación de servicios.**