



La Eurocámara aprueba la equiparación de los derechos de los trabajadores temporales

La Eurocámara dio su visto bueno a una directiva que afecta a los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), en la que se establece la equiparación, desde el primer día, de salario, derechos y condiciones de seguridad entre los trabajadores contratados por estas agencias y los empleados directamente por la empresa. Los Estados miembros tendrán hasta finales de 2011 para aplicar las nuevas normas.

Esta normativa tiene por objeto garantizar, desde el primer momento, la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y mejorar la calidad de estas empresas garantizando el respeto del principio de igualdad de trato. La directiva asegurará un marco apropiado para la cesión de trabajadores, que contribuya a la creación de empleo y al desarrollo de formas flexibles de trabajo. Al tratarse de una segunda lectura, no ha habido voto nominal.

Las nuevas normas establecen que las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por ETT durante su misión en una empresa usuaria serán, por lo menos, las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa (artículo 5). Esto se aplica a todos los ámbitos, entre ellos el salario, las condiciones de seguridad y derechos como la formación profesional, el transporte o las guarderías.

La nueva norma afectará a los "trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal, y que se pongan a disposición de empresas usuarias a fin de trabajar de manera temporal bajo su control y dirección" (artículo 1, apartado 1). Los Estados miembros de la UE podrán decidir si aplican la directiva a los contratos de trabajo concluidos en el marco de un programa público de formación o inserción laboral (artículo 1, apartado 3).

Los países tendrán un **máximo de tres años** (hasta finales de 2011) para aplicar la nueva legislación, que no supondrá un menoscabo del Derecho nacional en lo referente a la definición de remuneración, contrato de trabajo, relación laboral o del trabajador (artículos 3 y 11).

Las empresas de trabajo temporal no podrán exigir a los trabajadores el pago de honorarios a cambio de haber gestionado su contratación o por haber obtenido un contrato de trabajo con la empresa usuaria (artículo 6 apartado 3).

Esta normativa no impedirá a los países de la UE introducir disposiciones legislativas o administrativas más favorables a los trabajadores o de favorecer convenios colectivos o acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales más favorables a los trabajadores (artículo 9).

Notas de prensa

Esta directiva, acordada por el Parlamento Europeo y el Consejo, comenzó su tramitación en 2002 y recoge la mayoría de las enmiendas propuestas por el Parlamento en primera lectura. Además, está enmarcada dentro de las acciones previstas para cumplir los objetivos fijados en la Estrategia de Lisboa.

Sanciones

Los Estados miembros establecerán las medidas adecuadas en el caso de que la empresa de trabajo temporal o la empresa usuaria no cumplan la directiva. En este sentido, garantizarán la aplicación de procedimientos judiciales o administrativos adecuados para hacer cumplir las obligaciones derivadas de esta norma (artículo 10).

Contacto :

Natalia DASILVA

Redacción española

Correo electrónico: prensa-es@europarl.europa.eu

BXL: (32-2) 28 44301

STR: (33-3) 881 74775

Paula FERNÁNDEZ-HERVÁS

Redacción y difusión

Correo electrónico: prensa-es@europarl.europa.eu

BXL: (32-2) 28 42535

STR: (33-3) 881 74768