

Mercado de trabajo

Bruselas ultima la nueva ley para combatir la precariedad laboral

RAQUEL PASCUAL
MADRID

El Parlamento Europeo aprobó el jueves de la pasada semana la propuesta de directiva europea para regular las condiciones laborales mínimas que deberán cumplir todos los trabajadores europeos. La nueva normativa –cuyos impulsores prevén que esté aprobada en el actual mandato europeo– está destinada a todo tipo de trabajadores, pero, en la práctica, afectará, sobre todo, a los empleados por la denominada economía de plataformas digitales, como son los casos de las compañías Deliveroo o Uber, entre otras muchas.

Aunque estos nuevos requisitos mínimos no solo están destinados a estos trabajadores, sino "a todo tipo de personas que tengan una relación de dependencia económica y de gerencia con otro, y eso en España y en el resto de países europeos también incluye, por ejemplo, a todos los autónomos y a la figura del autónomo dependiente o empleados de hogar etc.", precisa el ponente principal de esta propuesta, el eurodiputado español Enrique Calvet, del Grupo de Alianza de los Liberales y Demócratas por Europa (ALDE).

Los nuevos requisitos mínimos que deberán cumplir las empresas persiguen "combatir la precariedad laboral y regular la situación de nuevas formas de trabajo", explican desde el Parlamento Europeo. "Se trata de poner a todos los trabajadores, sin excepción, bajo cobertura legal; de hacer universales los derechos laborales básicos y que no haya que ir a juicios para que se reconozcan", explica Calvet.

La mayoría de las nuevas exigencias ya existen por ley en España para los



Un repartidor de la empresa Deliveroo. EFE

asalariados convencionales, pero servirán para cubrir ciertas lagunas abiertas para otros tipos de relación laboral.

Entre las principales cuestiones que ha aprobado la cámara comunitaria están la obligación por parte del empresario de "informar por escrito al trabajador" de algunas de sus principales condiciones laborales, como son la duración de su jornada o el salario. En los casos de puestos con horarios variables, los trabajadores deberán ser informados sobre cuándo deberán realizar sus horas de trabajo y establecer "que esas horas sean pagadas con garantías".

Asimismo, la propuesta de directiva aprobada indica que aquellos trabajadores temporales u ocasionales que trabajen "bajo demanda" del empresario o formas de empleo similares, "deberán tener un nivel mínimo de estabilidad y pre-

visibilidad y ser capaces de rechazar, sin consecuencias negativas, una asignación de trabajo fuera de las horas predeterminadas o deberán ser remunerados si dicha asignación del trabajo no se canceló a tiempo".

Otra de las novedades de esta propuesta normativa es que el empresario "no podrá prohibir a los trabajadores que tengan otro trabajo con una compañía diferente, ni podrán tampoco sancionarlos por ello", según lo aprobado inicialmente por el Parlamento.

Los periodos de prueba no podrán superar los seis o nueve meses en los cargos de gerencia. Y en ningún caso podrá extenderse el periodo de prueba del trabajador unilateralmente por parte del empresario. Finalmente, se prevé también que la empresa esté obligada a dar formación al trabajador, como un derecho de este, "dentro de las horas de trabajo y deberá

contabilizarse como tiempo trabajado". Este texto se discutirá a partir de noviembre en lo que se denomina en el argot comunitario, el *trilogo*, que está formado por los ponentes de la norma en el Parlamento, los representantes del Consejo Europeo (los Gobiernos de todos los

Estados miembros) y la Comisión.

Calvet augura una negociación "muy dura" en el *trilogo* y, sobre todo, contra reloj, para que la directiva pueda aprobarse de forma definitiva en el actual mandato, antes de que se disuelva la cámara para la celebración de las elecciones europeas de finales de mayo del próximo año. No obstante, se mostró confiado en que se logre esta aprobación porque la semana pasada, en las votaciones del texto "también se constató que los que queríamos que salga algo en este mandato éramos el doble de los que no".

Al tratarse de una directiva, los Gobiernos tendrán dos años para transponerla a sus ordenamientos jurídicos de los Estados miembros. En este proceso podrán negociar algunas cuestiones en el ámbito del diálogo social, según ha recomendado el Parlamento.

Regulará a los trabajadores de las plataformas digitales

Prevé información escrita del sueldo, duración del contrato u horario

Los obstáculos de la negociación

► **Empresariales.** La negociación del texto definitivo de esta ley no va a estar exenta de dificultades, sobre todo por los numerosos intereses económicos y sociales que implica. Fuentes que participarán en las siguientes conversaciones sobre el texto final destacaron la fuerte presión que está ejerciendo la patronal alemana para que la directiva no se apruebe en el actual mandato.

► **Políticos.** Los intereses económicos no son los únicos que serán un obstáculo para establecer estas normas mínimas laborales. El texto final del Parlamento se aprobó por 30 votos a favor, 7 en contra y 11 abstenciones. Los rechazos provenían fundamentalmente del grupo de los Conservadores y Reformistas Europeos (ECR) y, paradójicamente, de los eurodiputados británicos, a los que previsiblemente no se les aplicaría esta ley.

Tras la aprobación del Parlamento Europeo, el texto se discutirá con los Gobiernos europeos y con la Comisión