

II

(Actos jurídicos preparatorios)

COMISIÓN

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal

(2002/C 203 E/01)

(Texto pertinente a efectos del EEE)

COM(2002) 149 final — 2002/0072(COD)

(Presentada por la Comisión el 21 de marzo de 2002)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA
UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, el apartado 2 de su artículo 137,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado,

Considerando lo siguiente:

- (1) El presente acto respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos por la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En particular, el presente acto tiene por finalidad garantizar el pleno respeto del artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que dispone que todo trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo que respeten su salud, su seguridad y su dignidad, a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.
- (2) Por otra parte, el apartado 7 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores prevé, entre otras cosas, que la realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea. Este proceso se efectuará mediante la aproximación, por la vía del progreso, de dichas condiciones, en particular en lo que respecta a las formas de trabajo distintas del trabajo por tiempo indefinido, como el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, la cesión temporal de trabajadores y el trabajo de temporada.
- (3) En las conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa de los días 23 y 24 de marzo de 2000 se fijó un nuevo objetivo estratégico para la Unión Europea, a saber, «convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social».
- (4) De conformidad con la Agenda Social Europea –que fue adoptada los días 7, 8 y 9 de diciembre de 2000 por el Consejo Europeo de Niza sobre la base de la Comunicación de la Comisión–, con las conclusiones del Consejo Europeo de Estocolmo de los días 23 y 24 de marzo de 2001, así como con la decisión del Consejo de 19 de enero de 2001 sobre las directrices para las políticas de empleo de 2001, es preciso organizar el trabajo de forma satisfactoria y sin rigidez en el marco de nuevos contratos flexibles que garanticen una seguridad apropiada y un estatus profesional más elevado a los trabajadores en cuestión, organización que sea al mismo tiempo compatible con las aspiraciones de los trabajadores y las necesidades de las empresas.
- (5) El 27 de septiembre de 1995, la Comisión consultó a los interlocutores sociales sobre la posible orientación de una acción comunitaria relativa a la flexibilidad del tiempo de trabajo y la seguridad de los trabajadores.
- (6) Tras esta consulta, la Comisión consideró que era deseable una acción comunitaria y volvió a consultar a los interlocutores sociales, el 9 de abril de 1996, sobre el contenido de la propuesta prevista.
- (7) Las partes firmantes, en el preámbulo del acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, indicaron su intención de estudiar la necesidad de un acuerdo similar en materia de cesión de trabajadores.
- (8) Las organizaciones interprofesionales de carácter general, es decir, la Unión de Industrias de la Comunidad Europea (UNICE), el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), informaron a la Comisión, mediante carta conjunta, de su voluntad de iniciar el proceso previsto en el apartado 4 del artículo 138 del Tratado CE. Mediante su carta conjunta, solicitaron a la Comisión un plazo adicional de tres meses. La Comisión accedió a esta demanda prorrogando el plazo de negociación hasta el 15 de marzo de 2001.
- (9) El 21 de mayo de 2001, los interlocutores sociales reconocieron que sus negociaciones sobre la cesión de trabajadores no habían fructificado.
- (10) Dentro de la Unión, la situación jurídica de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal se caracteriza por una gran diversidad.

- (11) La cesión temporal de trabajadores debería responder a las necesidades de flexibilidad de las empresas y a las necesidades de conciliar la vida privada y profesional de los trabajadores; por otra parte, contribuye a la creación de puestos de trabajo, así como a la participación y a la inserción en el mercado de trabajo.
- (12) El objetivo de la presente Directiva consiste en establecer un marco de protección para los trabajadores cedidos que constituya también un marco común y flexible a través del cual se favorezca la intervención de las empresas del sector que intervienen en el territorio de la Comunidad Europea, evitando imponer restricciones administrativas, financieras y jurídicas que pudieran ir en contra de la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.
- (13) La presente Directiva se aplicará dentro del pleno respeto del Tratado, en particular en materia de libre prestación de servicios y de libertad de establecimiento, y sin perjuicio de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996 ⁽¹⁾, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.
- (14) La Directiva 91/383/CEE, de 25 de junio de 1991 ⁽²⁾, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal, establece las disposiciones aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores cedidos.
- (15) Por lo que se refiere a las condiciones esenciales de trabajo y de empleo, los trabajadores cedidos no deberían ser tratados de manera menos favorable que un «trabajador comparable», es decir, un trabajador de la empresa usuaria que ocupe un puesto idéntico o similar, teniendo en cuenta su antigüedad y sus cualificaciones y competencias.
- (16) No obstante, podrían producirse diferencias de trato si están objetiva y razonablemente justificadas por un objetivo legítimo.
- (17) Por lo que se refiere a los trabajadores vinculados a la empresa de trabajo temporal por un contrato indefinido, teniendo en cuenta la protección particular relativa a la índole de su contrato de trabajo, es preciso prever la posibilidad de contemplar excepciones a las normas aplicables en la empresa usuaria.
- (18) Teniendo en cuenta la necesidad de mantener cierta flexibilidad en la relación de trabajo, es preciso prever que los Estados miembros puedan confiar a los interlocutores sociales la tarea de definir las condiciones esenciales de trabajo y de empleo adaptadas a las especificidades de ciertos tipos de empleo o de ciertos sectores de actividad económica.
- (19) Es preciso garantizar cierta flexibilidad en la aplicación del principio de no discriminación en los casos de misiones efectuadas para ejecutar un trabajo que, habida cuenta de su naturaleza o de su duración, no exceda de seis semanas.
- (20) La mejora de la base de protección de los trabajadores cedidos que se desprende de la presente Directiva justifica una revisión periódica de las restricciones o prohibiciones de que podría haber sido objeto el recurso a la cesión temporal de trabajadores y, si procede, la eliminación de las mismas cuando dejan de estar justificadas por el interés general relativo, principalmente, a la protección de los trabajadores por cuenta ajena.
- (21) La representación de los derechos de los trabajadores cedidos debe ser efectiva.
- (22) De conformidad con el principio de subsidiariedad y con el principio de proporcionalidad a que se refiere el artículo 5 del Tratado, los objetivos de la acción aquí prevista no pueden ser realizados de manera suficiente por los Estados miembros, dado que se trata de establecer un marco de protección para los trabajadores cedidos armonizado a nivel comunitario. Debido a la dimensión y a los efectos de la acción prevista, estos objetivos pueden lograrse mejor a nivel comunitario por medio de la introducción de normas mínimas aplicables en el conjunto de la Comunidad Europea. La presente Directiva se limita a lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Campo de aplicación

1. La presente Directiva se aplicará al contrato de trabajo o a la relación laboral entre una empresa de trabajo temporal, que es el empleador, por un lado, y el trabajador, por otro, cuando este sea puesto a disposición a fin de trabajar para una empresa usuaria y bajo su control.
2. La presente Directiva se aplicará a las empresas públicas y privadas que ejercen una actividad económica, independientemente de si tienen o no fines lucrativos.
3. Tras consultar a los interlocutores sociales, los Estados miembros podrán disponer que la presente Directiva no se aplique a los contratos o relaciones de trabajo concluidos en el marco de un programa —público específico o apoyado por los poderes públicos— de formación, inserción y reconversión profesionales.

Artículo 2

Objeto

La presente Directiva tiene por objeto:

- 1) Mejorar la calidad del trabajo temporal garantizando el respeto del principio de no discriminación en relación con los trabajadores cedidos.

⁽¹⁾ DO L 18 de 21.1.1997, p. 1.

⁽²⁾ DO L 206 de 29.7.1991, p. 19.

- 2) Establecer un marco apropiado de utilización de la cesión temporal de trabajadores para contribuir al buen funcionamiento del mercado de trabajo y al empleo.

Artículo 3

Definiciones

- 1) A efectos de lo dispuesto en la presente Directiva, se entenderá por:
- a) «trabajador»: toda persona que, en el Estado miembro en cuestión, esté protegida como trabajador en el marco de la legislación nacional sobre empleo y de conformidad con las prácticas nacionales;
 - b) «trabajador comparable»: el trabajador de la empresa usuaria que ocupa un puesto idéntico o similar al ocupado por el trabajador puesto a disposición por la empresa de trabajo temporal teniendo en cuenta la antigüedad y las cualificaciones y competencias;
 - c) «misión»: el período durante el cual el trabajador cedido es puesto a disposición de la empresa usuaria;
 - d) «condiciones esenciales de trabajo y de empleo»: las condiciones de trabajo y de empleo relativas:
 - i) a la duración de la jornada, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones pagadas y los días festivos;
 - ii) a la remuneración;
 - iii) al trabajo de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, de los niños y de los jóvenes, y
 - iv) a las disposiciones adoptadas con vistas a combatir toda discriminación basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las convicciones, una discapacidad, la edad o la orientación sexual.
- 2) La presente Directiva no supone menoscabo del Derecho interno en lo que se refiere a la definición del contrato o de la relación laboral. Sin embargo, los Estados miembros no podrán excluir del campo de aplicación de la presente Directiva los contratos o relaciones laborales únicamente por el hecho de que afecten:
- a) a trabajadores a tiempo parcial, en el sentido de lo dispuesto en la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997;
 - b) a trabajadores con contrato de duración determinada, en el sentido de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999;
 - c) a las personas que efectúan una misión de trabajo temporal en una empresa usuaria.

Artículo 4

Revisión de las prohibiciones o restricciones

1. Los Estados miembros, tras consultar a los interlocutores sociales, de conformidad con la legislación, con los convenios colectivos y con las prácticas nacionales, revisarán periódicamente, como mínimo cada cinco años, las restricciones o prohibiciones a la utilización de la cesión temporal de trabajadores que afecten a determinadas categorías de trabajadores o ciertas ramas de actividad económica, a fin de comprobar si las condiciones específicas que subyacen a las mismas siguen siendo válidas. En caso negativo, los Estados miembros deberán suprimirlas.
2. Los Estados miembros notificarán a la Comisión el resultado de dicho examen. En caso de que se mantengan dichas restricciones o prohibiciones, los Estados miembros comunicarán las razones por las que consideran que dichas restricciones o prohibiciones son necesarias y están justificadas.

Las restricciones o prohibiciones que pudieran mantenerse deberán estar justificadas por razones de interés general relativas, sobre todo, a la protección de los trabajadores por cuenta ajena.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO Y DE EMPLEO

Artículo 5

Principio de no discriminación

1. Los trabajadores cedidos serán tratados, durante su misión, de manera al menos tan favorable como un trabajador comparable de la empresa usuaria por lo que se refiere a las condiciones esenciales de trabajo y de empleo, incluidas las que dependen de una antigüedad específica en el puesto de trabajo, a menos que concurran razones objetivas que justifiquen un trato diferente.

Cuando sea apropiado, se aplicará el principio *pro rata temporis*.

2. Los Estados miembros podrán establecer excepciones al principio establecido en el apartado 1 cuando los trabajadores cedidos, vinculados a la empresa de trabajo temporal por un contrato indefinido, continúen siendo remunerados en el período de tiempo comprendido entre la ejecución de dos misiones.
3. Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales, al nivel apropiado, la posibilidad de celebrar convenios colectivos que contemplen excepciones al principio establecido en el apartado 1, a condición de que se garantice un nivel de protección adecuado a los trabajadores cedidos.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 y 2, los Estados miembros podrán prever que el apartado 1 no se aplique cuando un trabajador cedido ejecute, con motivo de una misión o de una serie de misiones, dentro de la misma empresa usuaria, un trabajo que, habida cuenta de su duración o su naturaleza, pueda ser realizado en un período que no puede exceder de las seis semanas.

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias con vistas a evitar la aplicación abusiva de este apartado.

5. Cuando, según la presente Directiva, la comparación deba hacerse con un trabajador comparable en la empresa usuaria pero no exista dicho trabajador, la comparación se efectuará tomando como referencia el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria; cuando no exista dicho convenio colectivo aplicable, la comparación se efectuará tomando como referencia el convenio colectivo aplicable a la empresa de trabajo temporal; cuando no exista convenio colectivo aplicable, las condiciones esenciales de trabajo y de empleo del trabajador cedido dependerán de la legislación nacional y de las prácticas nacionales.

6. Los Estados miembros, tras consultar a los interlocutores sociales, definirán las vías para aplicar lo dispuesto en el presente artículo. Los Estados miembros podrán también confiar a los interlocutores sociales al nivel apropiado la tarea de definir por medio de acuerdo negociado dichas vías.

Artículo 6

Acceso al empleo fijo y de calidad

1. Los trabajadores cedidos serán informados de los puestos vacantes existentes en la empresa usuaria a fin de garantizarles la misma posibilidad que a los demás trabajadores de dicha empresa de obtener puestos fijos.

2. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que las cláusulas que prohíben o tienen por efecto impedir la formalización de un contrato de trabajo o de una relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador cedido, tras la expiración de su puesta a disposición, sean nulas o puedan ser declaradas nulas.

3. Las empresas de trabajo temporal no podrán exigir a los trabajadores el pago de honorarios a cambio de ser destinados a una empresa usuaria.

4. Los trabajadores cedidos disfrutarán de los servicios sociales de la empresa usuaria, a menos que concurran razones objetivas que justifiquen un trato diferente.

5. Los Estados miembros adoptarán las medidas adecuadas o favorecerán el diálogo entre los interlocutores sociales, de conformidad con sus tradiciones y prácticas nacionales, con vistas a:

— mejorar el acceso de los trabajadores cedidos a las oportunidades de formación en las empresas de trabajo temporal, incluidos los períodos comprendidos entre las misiones a

fin de promover el desarrollo de su carrera y su empleabilidad,

— mejorar el acceso de los trabajadores cedidos a las oportunidades de formación de las empresas usuarias a cuya disposición hayan sido puestos.

Artículo 7

Representación de los trabajadores cedidos

Los trabajadores cedidos serán tenidos en cuenta, dentro de la empresa de trabajo temporal, para el cálculo del umbral a partir del cual deben constituirse los órganos, previstos por las legislaciones nacionales y comunitarias, de representación de los trabajadores.

Los Estados miembros podrán prever, en las condiciones definidas por ellos, que dichos trabajadores sean tenidos en cuenta, dentro de la empresa usuaria, para el cálculo del umbral a partir del cual pueden constituirse los órganos, previstos por las legislaciones nacionales y comunitarias, de representación de los trabajadores.

Artículo 8

Información de los representantes de los trabajadores

Sin perjuicio de las disposiciones nacionales y comunitarias más restrictivas y/o más específicas relativas a la información y la consulta, la empresa usuaria deberá proporcionar la información apropiada sobre el recurso a la cesión temporal de trabajadores dentro de la empresa cuando transmita información sobre la situación del empleo en la empresa a los órganos representativos de los trabajadores instituidos de conformidad con la legislación comunitaria y nacional.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 9

Requisitos mínimos

1. La presente Directiva no supondrá menoscabo del Derecho de los Estados miembros a aplicar o introducir disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas más favorables a los trabajadores o de favorecer o permitir convenios colectivos o acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales más favorables a los trabajadores.

2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso un motivo suficiente para justificar una reducción del nivel general de protección de los trabajadores en los ámbitos cubiertos por la presente Directiva. Las medidas adoptadas para la aplicación de la presente Directiva se entienden sin perjuicio de los derechos de los Estados miembros y/o de los interlocutores sociales de adoptar, teniendo en cuenta la evolución de la situación, disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales diferentes a las existentes en el momento de la adopción de la presente Directiva, siempre que se respeten las exigencias mínimas previstas en la presente Directiva.

*Artículo 10***Sanciones**

Los Estados miembros determinarán el régimen de sanciones aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Estas sanciones deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros notificarán a la mayor brevedad dichas disposiciones a la Comisión a más tardar en la fecha mencionada en el artículo 11, así como toda modificación ulterior. Los Estados miembros velarán, en particular, por que los trabajadores y/o sus representantes dispongan de procedimientos adecuados para ejecutar las obligaciones previstas por la presente Directiva.

*Artículo 11***Aplicación**

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva antes del . . . (dos años después de la adopción), o velarán por que los interlocutores sociales apliquen las disposiciones necesarias por medio de un acuerdo; los Estados miembros deberán adoptar todas las disposiciones necesarias que les permitan en todo momento estar en condiciones de garantizar los resultados

impuestos por la presente Directiva e informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

2. Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

*Artículo 12***Revisión por la Comisión**

A más tardar el . . . (cinco años después de la adopción de la presente Directiva), la Comisión, tras consultar con los Estados miembros y los interlocutores sociales a nivel comunitario, revisará su aplicación, con el fin de proponer al Parlamento Europeo y al Consejo, si fuere necesario, las modificaciones oportunas.

*Artículo 13***Entrada en vigor**

La presente Directiva entrará en vigor el vigésimo día siguiente a su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*.

Artículo 14

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.