



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 28.11.2002  
COM(2002) 701 final

2002/0072(COD)

Propuesta modificada de

**DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**

**relativa a las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de  
trabajo temporal**

(presentada por la Comisión de conformidad con el apartado 2  
del artículo 250 del Tratado CE)

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

### **1. INTRODUCCIÓN**

El 20 de marzo de 2002, la Comisión adoptó una propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal<sup>1</sup>. Dicha propuesta fue transmitida al Parlamento Europeo y al Consejo el 21 de marzo de 2002.

El 19 de septiembre de 2002, el Comité Económico y Social emitió su dictamen sobre la propuesta de la Comisión<sup>2</sup>.

El Parlamento Europeo emitió su dictamen en primera lectura el 21 de noviembre de 2002<sup>3</sup>.

### **2. ENMIENDAS**

#### A - Enmiendas del Parlamento Europeo aceptadas por la Comisión:

La propuesta modificada contiene dos tipos de enmiendas. En primer lugar las que, en aras de la claridad o de la precisión, tienen por objeto reelaborar artículos o proponer que se añadan nuevas disposiciones. Por otra parte, las que modifican el contenido y el alcance del texto por medio de la inclusión o la supresión de disposiciones importantes del mismo.

La Comisión puede aceptar, parcial o totalmente, las enmiendas que siguen a continuación, que parecen contribuir a mejorar su propuesta, sin que ello suponga menoscabo de los objetivos y la viabilidad política de la misma:

- enmienda nº 1 (cambio del título de la Directiva): véase el título de la propuesta;
- enmienda nº 4 (reelaboración del considerando 4): véase el considerando nº 4;
- enmienda nº 6 (precisión de los vínculos de la presente propuesta con la Directiva 1999/70, de 28 de junio de 1999, sobre el trabajo de duración determinada): véase considerando nº 7;
- enmienda nº 15 (anuncio de las modificaciones propuestas al apartado 1 del artículo 5): véase el considerando nº 15;
- enmienda nº 20 (anuncio de las modificaciones propuestas al artículo 4): véase el considerando nº 19;
- enmienda nº 22 (precisión por la que se refuerza el principio de subsidiariedad): véase el considerando nº 22;
- enmienda nº 23 (modificación del campo de aplicación para destacar adecuadamente el carácter triangular de la cesión temporal de trabajadores): véase el apartado 1 del artículo 1;

---

<sup>1</sup> COM(2002) 149, en DO C...de..., p.

<sup>2</sup> DO C de , p.

<sup>3</sup> DO C de , p.

- enmienda nº 26 (refuerzo del artículo 2): véase el artículo 2;
- enmienda nº 27 (adición de la definición de trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal): véase la letra b) del apartado 1 del artículo 3;
- enmienda nº 28 (supresión de la definición de trabajador comparable): supresión de esta definición en el artículo 3;
- enmienda nº 29 (precisión de la definición de la misión): véase la letra c) del apartado 1 del artículo 3;
- enmienda nº 30 (adición de la definición de empresa de trabajo temporal): véase la letra d) del apartado 1 del artículo 3;
- enmienda nº 31 (adición de la definición de empresa usuaria): véase la letra e) del apartado 1 del artículo 3;
- enmienda nº 32 (precisiones a la definición de las condiciones esenciales de trabajo y de empleo): véase la letra f) del apartado 1 del artículo 3 y el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 5;
- enmienda nº 85 (precisión de que la noción de remuneración depende de los Estados): véase el apartado 2 del artículo 3;
- enmienda nº 33 (precisiones acerca del grupo de trabajadores que no pueden ser excluidos del campo de aplicación de la Directiva): véase el apartado 2 del artículo 3;
- enmienda nº 34 (extensión de la obligación que incumbe a los Estados de revisar las restricciones o prohibiciones que solo afectan a determinadas categorías de trabajadores o determinadas ramas a todas las restricciones o prohibiciones; extensión del campo de las justificaciones a las prohibiciones/restricciones): véanse los apartados 1 y 2 del artículo 4;
- enmienda nº 35 (adición para precisar que las disposiciones vigentes relativas al registro y la supervisión de la cesión de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal no son prohibiciones o restricciones según lo dispuesto en la enmienda anterior): véase el apartado 3 del artículo 4;
- enmienda nº 36 (adición de la disposición en la que se precisa que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal no pueden sustituir a trabajadores en huelga de la empresa usuaria): véase el considerando nº 20;
- enmienda nº 87 (aceptación de la parte en que se modifica el principio de no discriminación): véase el primer párrafo del apartado 1 del artículo 5;
- enmienda nº 86 (parte relativa a la limitación de la excepción a la remuneración y consulta de los interlocutores sociales): véase el apartado 2 del artículo 5;
- enmienda nº 92 (aceptación de la parte que establece, por un lado, que la consulta de los interlocutores sociales debe ser previa y que, por otro, permite mantener los convenios colectivos existentes): véase el apartado 3 del artículo 5;
- enmienda nº 71 (aceptación únicamente de la parte que limita la posibilidad de excepción a la remuneración) véase el apartado 4 del artículo 5;

- enmienda nº 43 (supresión del apartado 5 del artículo 5): supresión de las disposiciones del apartado 5 del artículo 5, antigua versión;
- enmienda nº 44 (precisión de que la aplicación del artículo 5 por medio del acuerdo de los interlocutores sociales se realiza conforme a las prácticas nacionales): véase el apartado 5 del artículo 5;
- enmienda nº 46 (adición destinada a precisar el soporte de la información de los puestos vacantes): véase el apartado 1 del artículo 6;
- enmienda nº 47 (precisiones relativas a las cláusulas por las que se prohíbe la conclusión de contratos de trabajo): véase el apartado 2 del artículo 6;
- enmienda nº 48 (precisiones relativas al alcance de la prohibición de honorarios): véase el apartado 3 del artículo 6;
- enmienda nº 49 (precisión de la noción de servicios sociales): véase el apartado 4 del artículo 6;
- enmienda nº 51 (adición para tener en cuenta que la representación de los trabajadores puede fijarse por medio de convenio colectivo): véase el artículo 7;
- enmienda nº 52 (establecimiento de la opción sobre los procedimientos a disposición del trabajador: acción directa o indirecta por medio de sus representantes en caso de incumplimiento de la Directiva): véase el artículo 10;

#### B - Enmiendas del Parlamento Europeo rechazadas por la Comisión:

Por el contrario, la Comisión no está en condiciones de aceptar en este momento las demás enmiendas propuestas por el Parlamento. Respecto a algunas de dichas enmiendas, la Comisión no considera que presenten valor añadido o que sean admisibles desde un punto de vista estrictamente jurídico, mientras que otras podrían romper el equilibrio del texto inicial.

Propuesta **modificada** de

**DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**

**relativa al trabajo en régimen de cesión por empresas de trabajo temporal a las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal**

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<sup>4</sup>,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social<sup>5</sup>,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones<sup>6</sup>,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado<sup>7</sup>,

Considerando lo siguiente:

- (1) El presente acto respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos por la Carta de los 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 los 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

---

<sup>4</sup> DO C de , p.

<sup>5</sup> DO C de , p.

<sup>6</sup> DO C de , p.

<sup>7</sup> DO C de , p.

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,~~ **entre otras cosas mediante nuevas formas de flexibilidad regulada** que garanticen una seguridad apropiada y un estatus profesional más elevado a los trabajadores en cuestión, ~~organización que sea~~ **haciendo** al mismo tiempo ~~compatible con~~ **compatibles** 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 **trabajo en régimen de cesión por empresas de trabajo temporal y de no ocuparse todavía de los trabajadores cedidos temporalmente en la Directiva relativa al trabajo de duración determinada**.
- (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 **por empresas de trabajo temporal** 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 **por empresas de trabajo temporal** 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 **por empresas de trabajo temporal** 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<sup>8</sup>, 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<sup>9</sup>, 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 **por empresas de trabajo temporal**.
- (15) ~~Por lo que se refiere a~~ **Las** condiciones esenciales de trabajo y de empleo **aplicables a** los trabajadores cedidos **por empresas de trabajo temporal** ~~no~~ deberían ser ~~tratados de manera menos favorable que un "trabajador comparable", es decir, un trabajador de~~ **al menos las que se aplicarían a dichos trabajadores si fueran contratados directamente por** la empresa usuaria **para ocupar el mismo puesto** ~~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.~~
- (16) 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.
- (17) 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.
- (18) 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.
- (19) La mejora de la base de protección de los trabajadores cedidos **por empresas de trabajo temporal** 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

---

<sup>8</sup> DO L 18 de 21.1.1997, p. 1.

<sup>9</sup> DO L 206 de 29.7.1991, p. 19.

mismas cuando dejan de estar justificadas. **Solo pueden justificarse tales restricciones o prohibiciones** por el interés general relativo, principalmente, a la protección de los trabajadores por cuenta ajena, **las exigencias de salud y seguridad en el trabajo y la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo, incluida la necesidad de evitar posibles abusos.**

- (20) **Las disposiciones de la presente Directiva relativas a las restricciones o prohibiciones al recurso a la cesión temporal de trabajadores se entienden sin perjuicio de las legislaciones o prácticas nacionales que prohíben sustituir a trabajadores en huelga por trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.**
- (21) La representación de los derechos de los trabajadores cedidos **por empresas de trabajo temporal** 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 por empresas de trabajo temporal que esté 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 **con las que se cree un marco común a los Estados miembros que pueda facilitar la integración de los mercados de trabajo europeos y la movilidad transfronteriza de los trabajadores, en particular en las regiones fronterizas.** 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 ~~a~~ **a los trabajadores que tengan un** contrato de trabajo o ~~a la~~ **una** relación laboral ~~entre~~ **con** una empresa de trabajo temporal, ~~que es el empleador, por un lado, y el trabajador, por otro, cuando este sea puesto~~ **y que son puestos** a disposición ~~a fin de trabajar para una~~ **de** empresas usuarias ~~y~~ **a fin de trabajar de manera temporal** 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, **y que son empresas de trabajo temporal o empresas usuarias.**
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. **Garantizar la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y mejorar la calidad del trabajo temporal garantizando el respeto del principio de no discriminación en relación con los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y reconociendo a las empresas de trabajo temporal como empleadores.**

2. Establecer un marco apropiado de utilización de la cesión temporal de trabajadores **por empresas de trabajo temporal** para contribuir **a la creación de empleo y 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 cedido por una empresa de trabajo temporal»: cualquier persona que celebre un contrato laboral o establezca una relación de empleo con una empresa de trabajo temporal que le imponga la misión de trabajar temporalmente bajo el control de la empresa usuaria.**

~~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 **por una empresa de trabajo temporal tiene encomendada la misión de trabajar bajo la dirección y control** de la empresa usuaria;

**d) «empresa de trabajo temporal»: toda persona física o jurídica que celebre contratos de empleo o establezca relaciones de empleo con trabajadores, con arreglo al Derecho nacional, con vistas a ponerlos a disposición de empresas usuarias para que trabajen en ellas temporalmente bajo la dirección y control de estas;**

**e) «empresa usuaria»: toda persona física o jurídica para la cual y bajo el control de la cual trabaja temporalmente un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal;**

**df) «condiciones esenciales de trabajo y de empleo»: las condiciones de trabajo y de empleo establecidas en la legislación, la reglamentación, las disposiciones administrativas, los convenios colectivos y/o demás disposiciones de alcance general** relativas:

i) a la duración de la jornada, **las horas extraordinarias, 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 **de la remuneración,** del contrato **de trabajo,** o de la relación laboral **o del trabajador.**

~~Sin embargo, los **Los** Estados miembros no podrán excluir del campo de aplicación de la presente Directiva **a los trabajadores,** los contratos o relaciones laborales únicamente por el hecho de que **afecten se trate de:**~~

~~a) a trabajadores a tiempo parcial, **de** 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 **o de**, en el sentido de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999;~~

~~e) a las personas que **tienen un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal.** 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.~~

**1. Las restricciones o prohibiciones al recurso a la cesión temporal de trabajadores deberán estar justificadas exclusivamente por razones de interés general relativas, sobre todo, a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a las exigencias en materia de salud y seguridad en el trabajo y a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de evitar posibles abusos.**

**2. Los Estados miembros, tras consultar a los interlocutores sociales, de conformidad con la legislación, con los convenios colectivos y con las prácticas nacionales, revisarán las restricciones o prohibiciones antes mencionadas a fin de comprobar si siguen estando justificadas por las razones expuestas en el apartado 1. En caso negativo, los Estados miembros deberán suprimirlas. Los Estados miembros notificarán a la Comisión el resultado de dicho examen.**

**3. Los apartados 1 y 2 se entenderán sin perjuicio de las exigencias nacionales en materia de registro, concesión de licencias, certificación, garantía financiera o supervisión de las empresas de trabajo temporal.**

~~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 concurren razones objetivas que justifiquen un trato diferente.~~

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

**Las condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante su misión en una empresa usuaria serán, por lo menos, las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto.**

**Al aplicar el apartado anterior, las normas vigentes en la empresa usuaria relativas:**

**i) a la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia y la protección de los niños y los jóvenes, así como**

**ii) a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y 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**

**deberán respetarse, ya estén establecidas por la legislación, la reglamentación, las disposiciones administrativas, los convenios colectivos y/o cualesquiera otras disposiciones de alcance general.**

2. **Por lo que se refiere a la remuneración, los** Los-Estados miembros podrán, **tras consultar a los interlocutores sociales,** 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, **tras consultar** ~~podrán confiar~~ a los interlocutores sociales, al nivel apropiado, **podrán confiarles** la posibilidad de **mantener o** 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 2 y 3, los Estados miembros podrán prever, **por lo que se refiere a la remuneración,** 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.~~

~~65.~~ 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, **de conformidad con las prácticas nacionales.**

## *Artículo 6*

### **Acceso al empleo fijo y de calidad**

1. Los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal 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. **Esta información podrá ser facilitada mediante un anuncio general expuesto en un lugar adecuado de la empresa para la cual y bajo cuyo control el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal cumpla su misión.**

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 por una empresa de trabajo temporal, tras la expiración de su puesta a disposición, sean nulas o puedan ser declaradas nulas.

**Este apartado se entenderá sin perjuicio de las disposiciones según las cuales las empresas de trabajo temporal reciben un determinado nivel de compensaciones por los servicios proporcionados a las empresas usuarias en materia de misiones, contratación y formación de trabajadores cedidos temporalmente.**

3. Las empresas de trabajo temporal no podrán exigir a los trabajadores el pago de honorarios, **en especial** a cambio de proporcionarles misiones en las empresas usuarias **o en caso de que celebren un contrato de empleo o contraigan una relación de empleo con la empresa usuaria después de su misión en la empresa usuaria.**

4. Los trabajadores cedidos **por empresas de trabajo temporal** disfrutarán de los servicios sociales **del acceso a las instalaciones o a los servicios comunes** de la empresa usuaria, **como los servicios de comedor, las infraestructuras de asistencia a los niños y los transportes, en las mismas condiciones que los trabajadores empleados directamente por 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 por empresas de trabajo temporal**

Los trabajadores cedidos **por empresas de trabajo temporal** serán tenidos en cuenta, **en las condiciones definidas por los Estados miembros**, 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~~ **el Derecho comunitario y nacional o los convenios colectivos** 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, **como lo son o lo serían los trabajadores empleados directamente por la empresa usuaria con contratos de la misma duración**, para el cálculo del umbral a partir del cual pueden constituirse los órganos **de representación de los trabajadores**; previstos por **el Derecho** ~~las legislaciones nacionales, la legislación comunitaria~~ **comunitario y nacional** o los convenios colectivos, ~~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<sup>4</sup> 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, estas 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.

Hecho en Bruselas, el

*Por el Parlamento Europeo*  
*El Presidente*

*Por el Consejo*  
*El Presidente*