



Parlament Europeu
Oficina a Barcelona

Noves formes d'ocupació: el Parlament Europeu proposa protegir els drets dels treballadors

- Drets mínims per als treballadors amb contractes ocasionals o de curta durada
- Els treballadors hauran de conèixer des del primer dia les seves condicions laborals
- El període de prova no podrà excedir els sis mesos



Els eurodiputats han donat suport aquest dimarts a una directiva que garanteix drets mínims per als treballadors a demanda i de plataformes en línia com Uber i Deliveroo.

La normativa, ja acordada amb els ministres dels Estats membres, recull una sèrie de drets mínims per als treballadors amb contractes ocasionals o de curta durada, que treballen a demanda, de manera intermitent, que cobren amb vals o per a plataformes en línia, així com per a becaris remunerats i aprenents si treballen un mínim de tres hores a la setmana i 12 hores cada quatre setmanes de mitjana. Aquestes noves normes no afectaran els autònoms.

Més transparència

El text obliga a informar els treballadors el primer dia com a norma general, i en un termini que no superi els set dies de manera excepcional, de les característiques fonamentals del seu contracte, com

la descripció de les tasques assignades, la data d'incorporació, la durada, el salari i l'horari tipus per jornada (o unes hores de referència en cas de llocs amb horaris impredecibles).

Major protecció a les noves modalitats d'ocupació

La bateria de drets per cobrir les noves formes d'ocupació inclou:

- Els treballadors a demanda han de tenir un mínim de predictibilitat en els seus horaris mitjançant l'establiment d'hores i dies de referència predeterminats. També tindran dret a rebutjar, sense conseqüències, treballar fora de l'horari predeterminat o a obtenir una compensació si no se'ls notifica a temps la cancel·lació del seu contracte a demanda.
- El text insta els Estats membres a adoptar mesures que previnguin les pràctiques abusives com els límits d'ús i durada d'un contracte.
- Els empresaris no podran prohibir, penalitzar o posar impediments als treballadors que signin contractes amb altres companyies, sempre que sigui fora de l'horari laboral prèviament establert amb la seva empresa.

Període de prova i formació

El període de prova no podrà excedir els sis mesos o un període equivalent, proporcional a la durada del contracte, quan es tracti d'ocupacions temporals. Si hi ha un nou contracte per al mateix lloc de feina, aquest no podrà tornar a tenir un període de prova.

Així mateix, l'empresari haurà d'oferir formació obligatòria que comptarà com a temps de treball. Quan sigui possible, la formació s'ha d'oferir dins l'horari laboral.

Declaració

El ponent Enrique Calvet Chambon (ALDE, Espanya) ha manifestat: "Aquesta directiva constitueix el primer gran pas cap a l'aplicació del Pilar Europeu de Drets Socials, ja que afecta tots els treballadors de la UE. Tots els treballadors que han estat als límits tindran, gràcies a aquesta directiva i a les sentències del Tribunal de Justícia Europeu, garantits els seus drets mínims. A partir d'ara, cap ocupador podrà abusar de la flexibilitat existent en el mercat laboral".

Propers passos

El text final ha estat aprovat amb 466 vots a favor, 145 en contra i 37 abstencions. Els Estats membres tindran tres anys per aplicar aquestes normes.

Contacte

Oficina del Parlament Europeu a Barcelona

 + 34 93 272 20 44

 epbarcelona@europarl.europa.eu

 [@Europarl_CAT](https://twitter.com/Europarl_CAT)