

Muchas de las protecciones de las que usted disfruta en su trabajo provienen de la legislación europea.

Las medidas sociales de la Unión Europea han creado nuevas salvaguardias para los contratos de trabajo, y establecen unas normas de ámbito europeo en materia de salud y seguridad en el puesto de trabajo.

Europa ha fomentado los derechos de la mujer en el trabajo y ha promulgado nuevas leyes más eficaces contra la discriminación racial y por motivos de edad.

A continuación se exponen sólo algunos de los logros conseguidos por la Unión Europea a lo largo de los años:

Igualdad salarial para el hombre y la mujer

La legislación europea garantiza la igualdad de salario y beneficios entre el hombre y la mujer, siempre que se realicen tareas de la misma naturaleza o básicamente similares, o trabajos del mismo valor. Las desigualdades deben justificarse objetivamente, obedeciendo a factores significativos y relevantes distintos al de género.

Protección contra la discriminación

La legislación europea prohíbe la discriminación sexual directa e indirecta en el acceso al empleo, la promoción, los traslados, la formación o los beneficios no contractuales y las instalaciones o servicios, así como la impuesta mediante el despido o el acoso a las mujeres trabajadoras (incluyendo el período de embarazo).

Protección del empleo y los derechos adquiridos

La legislación europea protege los derechos de los trabajadores cuando una empresa cambia de titularidad (incluyendo los casos de subcontratación o recontractación). Los trabajadores son automáticamente contratados por el nuevo titular con los términos y condiciones existentes (excepto las pensiones). También se transmiten el reconocimiento sindical y los acuerdos colectivos; además, hay que proporcionar a los empleados la información esencial por anticipado.



Derechos por maternidad y paternidad

En los años noventa, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas dictaminó que la discriminación por motivos de embarazo/maternidad vulneraba la Directiva relativa a la igualdad de trato, y que la pérdida de derechos conculcaba la Directiva sobre la igualdad de retribución.

La Directiva relativa a la protección de las mujeres embarazadas obliga a los Estados miembros a proteger la salud de las mujeres y trabajadoras embarazadas y ofrecer un permiso de maternidad pagado de como mínimo 14 semanas para empleadas con 12 meses de antigüedad.

La Directiva relativa a los permisos parentales de 1996, que desarrolla un acuerdo marco alcanzado por los interlocutores sociales, estableció un nuevo derecho europeo al permiso parental.

Protección de los empleados fijos, a tiempo parcial y de agencias de trabajo temporal

La Europa social ha creado nuevos derechos para las diversas categorías de empleo: fijo, de duración determinada, a jornada completa, a tiempo parcial y temporal.

En 1997, un “Acuerdo Marco” europeo negociado por los interlocutores sociales –en ejercicio de las facultades reconocidas en el Tratado UE– reconoció el derecho de los trabajadores a tiempo parcial a recibir el mismo trato que los trabajadores a jornada completa comparables en todas las cuestiones laborales.

En 1999, se suscribió otro Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. La legislación prohíbe ahora a los empresarios que traten a los trabajadores con contratos de duración determinada de forma menos favorable que a sus homólogos con contratos “fijos” que realicen tareas básicamente similares en el mismo centro de trabajo –se prohíbe la discriminación en los términos contractuales, las oportunidades de formación o el acceso a los puestos de trabajo fijos.

La antigüedad en contratos de duración determinada se tendrá ahora en cuenta en aquellas condiciones de trabajo que requieran una determinada antigüedad. Transcurridos cuatro años, si un trabajador de duración determinada es recontratado con otro contrato de duración determinada, la norma establece que se presumirá su carácter permanente.

En 2008, el Parlamento Europeo aprobó una ley ampliando la igualdad de trato a los trabajadores de agencias de trabajo temporal. A partir de 2011, los trabajadores de agencias de trabajo temporal tendrán derecho a recibir el mismo trato que sus homólogos a jornada completa, incluyendo la paga, el acceso a la formación y los derechos sindicales.

Tiempo de trabajo

La legislación europea garantiza a los trabajadores:

- Cuatro semanas anuales de vacaciones pagadas como mínimo
- Una semana laboral no superior a las 48 horas
- Períodos mínimos de descanso cuando la jornada laboral supere las seis horas
- 11 horas consecutivas de descanso cada 24 horas
- 24 horas de descanso ininterrumpidas cada semana como mínimo, además del descanso de 11 horas.

Consulta a los trabajadores

La legislación europea otorga voz a los trabajadores.

La **Directiva sobre despidos colectivos** obliga a los empresarios a informar y consultar a los representantes de los trabajadores antes de iniciar un despido colectivo.

La **Directiva sobre derechos adquiridos** obliga a que los empresarios proporcionen información esencial a los representantes laborales antes de transferir la titularidad del negocio.

La **Directiva marco sobre información y consulta** obliga a las grandes empresas a informar y consultar a los representantes de los trabajadores sobre el desarrollo de la empresa, las perspectivas de empleo y los cambios en la organización del trabajo o las relaciones contractuales.

La Europa social ha creado comités de empresa europeos en empresas con al menos 1 000 trabajadores y en las que tengan al menos 150 trabajadores en dos o más Estados miembros. Se establece un diálogo y consulta periódicos entre la dirección central y los representantes de los trabajadores – por ejemplo, sobre estructura y perspectivas del negocio, situación económica y financiera, cambios en la organización o condiciones de trabajo.

Protección de los trabajadores destinados a otros Estados miembros

La Europa social protege los derechos de todos los trabajadores europeos en toda la Unión Europea. Ése es el motivo por el que la legislación europea ha exigido que los Estados miembros supriman los requisitos de nacionalidad o residencia que impedían que los trabajadores fuesen destinados temporalmente a otros Estados miembros. Los empresarios tienen que garantizar a los trabajadores desplazados igualdad respecto a los principales términos y condiciones de que se benefician los trabajadores del Estado miembro al que han sido destinados.

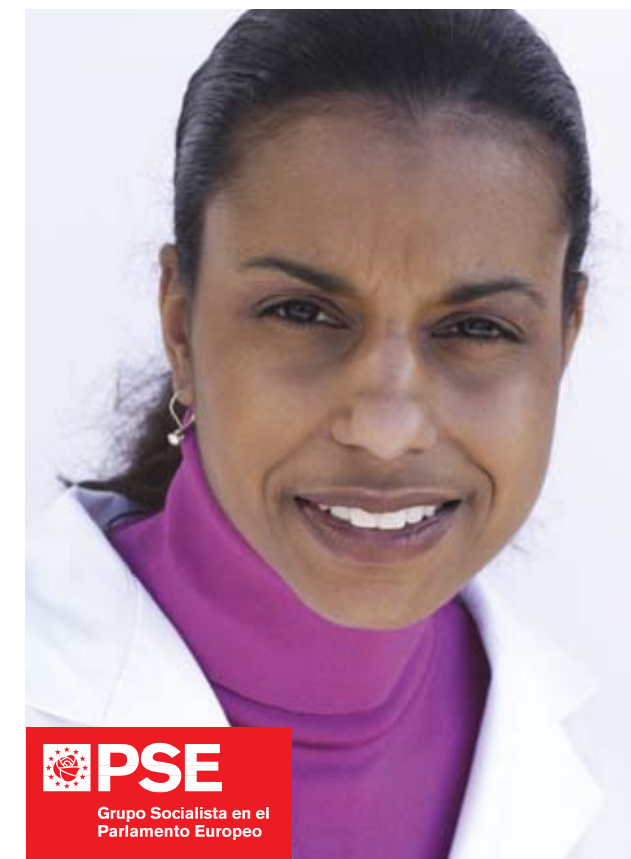
En 2007 y 2008, diversas sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas revelaron importantes lagunas en dicha legislación. Junto con el movimiento sindical europeo, el Grupo Socialista en el Parlamento Europeo ha lanzado una importante campaña para corregir esa situación y para asegurarse de que los trabajadores trasladados tienen garantizada una retribución igual por el mismo trabajo.

Protección de la salud y seguridad de los trabajadores en el puesto de trabajo

La legislación europea proporciona una completa protección de la salud y seguridad de los trabajadores, a través de seis directivas sobre salud y seguridad aprobadas en 1989 y 1990. Otras directivas europeas se encargan de controlar el amianto en el puesto de trabajo, para reducir la exposición al mismo y reducir el riesgo de enfermedades relacionadas con ese producto.

www.socialistgroup.eu
www.socialistgroup.mobi

EUROPA PROTEGE LOS DERECHOS SOCIALES Y LABORALES DE SUS CIUDADANOS



 **PSE**
Grupo Socialista en el
Parlamento Europeo