

# La UE pretende proteger más a los trabajadores precarios

► La directiva va dirigida al trabajo en plataformas, en el hogar o temporales

► La medida debe ser aprobada antes por el Parlamento Europeo y el Consejo

GABRIEL UBIETO  
BARCELONA

La Comisión Europea alcanzó ayer un «acuerdo provisional» con el Parlamento Europeo y el Consejo para mejorar y armonizar las condiciones de trabajo de las formas de empleo «atípicas» asociadas a la nueva economía. Así lo hizo público la comisaria de Empleo y Asuntos Sociales, Marianne Thyssen, mediante un comunicado en la página web de la entidad que representa. El objetivo es «asegurar una mayor transparencia» en estas modalidades de trabajo, asociadas a plataformas como Uber o Deliveroo, empleadas del hogar o empleados temporales. Según cálculos de la Comisión, la aprobación de esta directiva podría beneficiar a alrededor de 200 millones de personas.

El preacuerdo alcanzado ayer debe ser concretado y ratificado primero en el Parlamento Europeo y, posteriormente, en el Consejo, com-

puesto por los jefes de Estado o de Gobierno de los países de la UE. «Veremos qué mayorías salen de las elecciones europeas de mayo y si estas acaban aprobando la directiva», afirmó la secretaria de empleo de CCOO, Lola Santillana. Según cálculos de la central, los plazos impedirán que la iniciativa se tramite en el Parlamento antes de los comicios y los nuevos equilibrios podrían no permitir que esta prospere.

El comunicado emitido ayer por la Comisaría de Empleo y Asuntos Sociales hace referencia a la voluntad de hacer las relaciones laborales «más predecibles». Es decir, obligar a las empresas a informar a los nuevos trabajadores de manera detallada de su horario, su sueldo final y la duración del periodo de prueba, entre otros. Este último aspecto aspira a armonizarlo en toda la UE y no permitir que supere los seis meses, «salvo causa justificada». La UE aspira también a incluir en su directiva una cláusula para que en todos los estados miembros las empresas no puedan cobrar a sus empleados si les obligan a someterse a formaciones no optativas.

## en Madrid

### ÉXITO JUDICIAL DE GLOVO

► El Juzgado de lo Social número 17 de Madrid dictaminó que un repartidor de la empresa de comida a domicilio Glovo es un autónomo. Así lo constata la sentencia, a la que ha tenido acceso EL PERIÓDICO, que en fecha de 11 de enero del 2019 desestimó la demanda del mensajero que consideraba que su relación con la compañía era propia de un asalariado y, en consecuencia, estaba en situación de falso autónomo. Esta es la segunda victoria judicial que obtiene Glovo, ambas en Madrid. Hasta ahora la Inspección de Trabajo había considerado falsos autónomos a los repartidores, tanto de Glovo como de otras empresas del sector, como Deliveroo.

¿REGULAR O PROHIBIR? // Otro de los aspectos que avanza el comunicado es la voluntad de legislar para prohibir la exclusividad de un empleo en relación a poder complementarlo libremente con otros. También que las personas que estén empleadas bajo fórmulas de trabajo bajo demanda, como los contratos de cero horas, deben ser preavisados «con razonable antelación», y si son convocados en vano, deben tener derecho a percibir una compensación.

Legislar y abrir el debate sobre estos dos puntos provoca el rechazo de la iniciativa desde UGT. «Legislando sobre ello estamos aceptando estos métodos de trabajo y naturalizando formas propias del siglo XIX», afirmó el secretario confederal de política sindical de la formación, Gonzalo Pino. «Cierta flexibilidad es deseable, pero siempre dentro de una mínima garantía de derechos para los trabajadores», matizó su homóloga de CCOO. ≡