



Bruselas, 21.12.2017
COM(2017) 797 final

2017/0355 (COD)

Propuesta de

DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea

{SWD(2017) 478 final} - {SWD(2017) 479 final}

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

Desde la adopción de la Directiva 91/533/CEE relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, («Directiva sobre la obligación de informar por escrito»), el entorno laboral ha evolucionado significativamente. En los últimos veinticinco años, ha habido una flexibilización creciente del mercado laboral. En 2016, una cuarta parte de los contratos de trabajo correspondía a formas «no convencionales» de empleo y en los últimos diez años más de la mitad de todos los nuevos puestos de trabajo eran «no convencionales»¹. La digitalización ha facilitado la creación de nuevas formas de empleo, mientras que los cambios demográficos han supuesto una mayor diversidad de la población activa. La flexibilidad inherente a las nuevas formas de empleo ha sido un importante motor de creación de empleo y de crecimiento del mercado laboral. Desde 2014, se han creado más de cinco millones de puestos de trabajo, de los cuales casi un 20 % corresponden a nuevas formas de empleo. La capacidad de adaptación de las nuevas formas de empleo a los cambios en el contexto económico ha permitido el desarrollo de nuevos modelos empresariales, incluida la economía colaborativa, y ha ofrecido la entrada al mercado laboral a personas que antes habrían quedado excluidas. El nivel de empleo en la UE se sitúa en un máximo histórico, con 236 millones de hombres y mujeres empleados.

Sin embargo, estas tendencias también han provocado inestabilidad y una mayor falta de previsibilidad en determinadas relaciones laborales, especialmente para los trabajadores y las trabajadoras (en adelante, «los trabajadores») que se encuentran en una situación más precaria. Unos marcos jurídicos inadecuados pueden exponer a los trabajadores con empleos no convencionales a prácticas poco claras o desleales y dificultar el cumplimiento de sus derechos. Entre cuatro y seis millones de trabajadores tienen contratos intermitentes y según demanda, muchos con pocos indicios de cuándo trabajarán, o por cuánto tiempo. Hasta un millón están sujetos a cláusulas de exclusividad que les impiden trabajar para otro empleador². Solo una cuarta parte de los trabajadores temporales cambian a un puesto permanente y, en 2016, la tasa de tiempo parcial involuntario ha llegado a alrededor de un 28 %³. Unas disposiciones de trabajo más flexibles pueden crear incerteza en relación con los derechos aplicables⁴.

A modo de respuesta, algunos Estados miembros han introducido nuevas normas y los interlocutores sociales a escala nacional han elaborado nuevos convenios colectivos, lo que ha resultado en un sistema normativo cada vez más diversificado en la UE. Esto hace que aumente el riesgo de una competencia basada en recortar los estándares sociales, con las consiguientes consecuencias perjudiciales, también para los empleadores, sujetos a una presión competitiva insostenible, y para los Estados miembros, que se privan de ingresos

¹ El trabajo no convencional incluye el trabajo permanente a tiempo parcial y el trabajo temporal a tiempo completo y a tiempo parcial.

² *Study to support Impact Assessment on the Review of the Written Statement Directive*, del Centre for Strategy and Evaluation Services y el Public Policy and Management Institute.

³ Encuesta de Población Activa de la UE (EU-28, 2016).

⁴ Comunicación de la Comisión titulada «Una Agenda Europea para la economía colaborativa», COM(2016) 356 final.

fiscales y cotizaciones a la seguridad social. El reto consiste en velar por que los dinámicos e innovadores mercados laborales que sustentan la competitividad de la UE se estructuren de forma que se ofrezca una protección básica a todos los trabajadores y un aumento de la productividad a largo plazo para los empleadores y permita la convergencia hacia mejores condiciones de vida y trabajo en la UE.

Esta iniciativa es una de las acciones clave de la Comisión que debe tener seguimiento en el pilar europeo de derechos sociales, proclamado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión en la Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento celebrada en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017⁵. El pilar sirve como guía hacia la nueva convergencia al alza de las normas sociales en el contexto de las realidades cambiantes del mundo del trabajo. La presente Directiva contribuye principalmente al desarrollo del principio 5 sobre «Empleo seguro y adaptable» y el principio 7 sobre «Información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido»⁶. La iniciativa fue anunciada en la carta de intenciones del presidente Juncker y el vicepresidente primero Timmermans de 13 de septiembre de 2017 y forma parte del programa de trabajo de la Comisión.

La propuesta aborda dos retos interrelacionados. En primer lugar, la evaluación de la Directiva 91/533/CEE llevada a cabo en el marco del programa de la Comisión sobre adecuación y eficacia de la reglamentación (REFIT)⁷ identificó deficiencias en los ámbitos de aplicación personal y material de la Directiva y apuntó cómo mejorar su eficacia. En segundo lugar, la consulta pública sobre el pilar europeo de derechos sociales⁸ puso de relieve las divergencias entre el actual acervo social de la UE y la reciente evolución del mercado de trabajo. Este punto se puso también de relieve en la Resolución del Parlamento Europeo de enero de 2017 sobre el pilar. El Parlamento pidió ampliar las normas mínimas existentes a los nuevos tipos de relaciones laborales, mejorar la aplicación de la legislación de la Unión, ampliar la seguridad jurídica en todo el mercado interior y evitar la discriminación complementando la legislación vigente de la Unión y garantizando a todos los trabajadores un conjunto básico de derechos exigibles, independientemente del tipo de contrato o de relación laboral⁹. La Resolución del Parlamento Europeo sobre las condiciones laborales y el empleo precario de julio de 2017 pide a la Comisión que revise la Directiva sobre la obligación de informar por escrito para tener en cuenta las nuevas formas de empleo¹⁰. El Comité Económico y Social Europeo y el Comité de las Regiones, en sus dictámenes sobre el pilar, pusieron de relieve carencias en la protección de los trabajadores, así como la necesidad de actuar a nivel de la UE para proporcionar un marco para unas condiciones laborales justas y alcanzar un equilibrio entre flexibilidad y seguridad¹¹.

⁵ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/es/pdf>

⁶ Principio 7 «Los trabajadores tienen derecho a ser informados por escrito al comienzo del empleo sobre sus derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, incluso en período de prueba [...]».

⁷ *Evaluación REFIT de la Directiva sobre la obligación de informar por escrito a los trabajadores (91/533/CEE)*, SWD(2017)205 final.

⁸ *Informe de la consulta pública que acompaña a la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulado «Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales»*, SWD(2017)206 final.

⁹ Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos sociales.

¹⁰ Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario.

¹¹ Dictamen SOC/542 del Comité Económico y Social Europeo, de 25 de enero de 2017. Comité de las Regiones, Dictamen sobre el pilar europeo de derechos sociales, 11 de octubre de 2017.

El 26 de abril de 2017 y el 21 de septiembre de 2017 respectivamente, la Comisión puso en marcha dos fases de la consulta a los interlocutores sociales sobre la posible orientación y sobre el contenido de la acción de la Unión, de conformidad con las disposiciones del artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)¹². Los interlocutores sociales no iniciaron el proceso de diálogo para establecer relaciones contractuales, acuerdos incluidos, sobre el tema, como dispone el artículo 155 del TFUE. Sobre la base de las opiniones expresadas en la consulta a los interlocutores sociales, la Comisión presenta la propuesta de Directiva de conformidad con las disposiciones del TFUE.

El **objetivo general** de la Directiva propuesta es promover un empleo que ofrezca una seguridad y una previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral y se mejoran las condiciones de vida y de trabajo.

Los **objetivos específicos** a través de los cuales se abordará el objetivo general son los siguientes:

- 1) mejorar el acceso de los trabajadores a la información relativa a sus condiciones laborales;
- 2) mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, especialmente de los que desarrollan su actividad en el marco de empleos no convencionales, a la vez que se mantiene el nivel en relación con la capacidad de adaptación y con la innovación del mercado laboral;
- 3) mejorar el cumplimiento de las normas relativas a las condiciones de trabajo, mediante un control del cumplimiento reforzado; y
- 4) mejorar la transparencia en el mercado de trabajo, evitando, al mismo tiempo, la imposición de cargas excesivas a las empresas de todos los tamaños.

La Directiva propuesta reemplazará la Directiva sobre la obligación de informar por escrito mediante un nuevo instrumento que garantiza la transparencia de las condiciones laborales de todos los trabajadores y define nuevos derechos sustantivos dirigidos a mejorar la previsibilidad y la seguridad de las condiciones de trabajo, especialmente de los trabajadores con empleos precarios. Lo hará mediante las disposiciones en el capítulo II relativas a una información actualizada esencial sobre la relación laboral de todos los trabajadores de la Unión, incluidos los dos a tres millones que se calcula están actualmente excluidos del ámbito de aplicación de la Directiva sobre la obligación de informar por escrito, en virtud de la cual es en las legislaciones de los Estados miembros donde se definen los conceptos de «empleado» y «relación laboral». El ámbito de aplicación personal de la Directiva se aclarará mediante una definición del concepto de «trabajador» basada en jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) para decidir si concurre la condición de trabajador, y se ampliará mediante la reducción de las posibilidades de los Estados miembros de excluir a los trabajadores que desempeñan su actividad en el marco de relaciones laborales eventuales o de corta duración. Un nuevo conjunto de requisitos mínimos en el capítulo III establece un límite en relación con la duración de los períodos de prueba, una norma general que prohíbe impedir al trabajador aceptar trabajo con otro empleador fuera del calendario de trabajo, derechos a una mayor previsibilidad del tiempo de trabajo y a un plazo de preaviso razonable para los que tienen calendarios de trabajo variables, la posibilidad de solicitar una transición a una forma de empleo que ofrezca una previsibilidad y una seguridad mayores y un derecho a formación obligatoria gratuita. Los derechos se basan en disposiciones que abordan carencias en la ejecución de las disposiciones de la Directiva 91/533/CEE y adaptar

¹² C(2017)2611 final y C(2017)6121 final.

las medidas de ejecución de otros elementos del acervo social de la UE que abordan situaciones comparables¹³.

Más que abordar un determinado tipo de empleo, como se ha hecho en las Directivas sobre trabajo a tiempo parcial, de duración determinada o a través de empresas de trabajo temporal¹⁴, la Directiva propuesta garantizará un nivel de protección universal básico en las formas contractuales existentes y futuras. Dicha Directiva constituirá un instrumento más eficaz que las iniciativas legislativas independientes dirigidas a formas de empleo específicas que pueden quedar obsoletas fácilmente por la rapidez de los cambios en el mercado laboral. La Directiva propuesta debe establecer el marco jurídico para una evolución positiva futura de nuevas formas flexibles de empleo.

Está previsto que la presente propuesta ofrezca una serie de beneficios. Todos los trabajadores, incluidos aquellos que desempeñan su actividad en el marco de relaciones laborales eventuales y de corta duración, se beneficiarán de la claridad respecto de sus condiciones de trabajo, así como de las nuevas normas mínimas. Si bien es posible que los empleadores pierdan cierta flexibilidad de forma tangencial, se prevé que estos se beneficien de una competencia más sostenible y con mayor seguridad jurídica, así como de una mano de obra más motivada y productiva, con una estabilidad y retención contractuales mayores. La sociedad en su conjunto se beneficiaría de la ampliación de la población sujeta a fiscalidad y cotizaciones a la seguridad social.

- **Coherencia con las disposiciones existentes en la misma política sectorial**

La Directiva propuesta complementa los siguientes actos del Derecho derivado de la UE:

Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios

El artículo 6 de la Directiva propuesta especifica la información por escrito que debe facilitarse a los trabajadores enviados al extranjero, incluidos los que hayan sido desplazados a otro Estado miembro de la UE, sobre la base de las disposiciones de la Directiva 96/71/CE, como recomienda la evaluación REFIT.

Directiva 97/81/CE del Consejo sobre trabajo a tiempo parcial y Directiva 1999/70/CE del Consejo sobre trabajo de duración determinada

El artículo 10 de la Directiva propuesta complementa las disposiciones de estas dos Directivas dirigidas específicamente a los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores con contratos de duración determinada, y establece la posibilidad para un trabajador de solicitar, si está disponible, una forma de empleo con condiciones de trabajo que ofrezcan una previsibilidad y una seguridad mayores, y recibir una respuesta por escrito del empleador.

¹³ Directiva 2006/54/CE [relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)], Directiva 2000/43/CE (relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico) y Directiva 2000/78/CE (relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación).

¹⁴ Directiva 97/81/CE del Consejo (trabajo a tiempo parcial), Directiva 1999/70/CE del Consejo (trabajo de duración determinada) y Directiva 2008/104/CE (trabajo a través de empresas de trabajo temporal).

Directiva 2008/104/CE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal

La evaluación REFIT concluyó que la Directiva sobre la obligación de informar por escrito podría tener en cuenta en mayor medida la Directiva 2008/104/CE si incluyera de forma explícita la cobertura de los trabajadores cedidos por agencias y especificara que la empresa usuaria tiene la obligación de notificar las condiciones de trabajo directamente al trabajador cedido por una agencia. Esto queda reflejado en el artículo 2 de la Directiva propuesta, que establece los criterios que definen la condición de trabajador y empleador, y en el artículo 1, que especifica que las funciones de empleador pueden estar desempeñadas por más de una entidad.

Además, las disposiciones del capítulo III de la Directiva propuesta apoyan el logro de una organización del tiempo de trabajo que proteja la seguridad y la salud de los trabajadores contemplada en la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Por lo que se refiere a los trabajadores en prácticas, la Comisión observa que ya son objeto de protección en virtud de la Recomendación del Consejo de 10 de marzo de 2014 sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas. La Comisión ha propuesto un marco similar para los aprendices¹⁵.

Las disposiciones relativas al control del cumplimiento contempladas en los artículos 13 a 18 de la Directiva propuesta se derivan de las disposiciones del actual acervo social de la UE, y las complementan, tal como se especifica en la sección que describe los artículos de la Directiva propuesta.

• **Coherencia con otras políticas de la Unión**

La Directiva propuesta contribuye a la aplicación de los siguientes principios establecidos en el pilar europeo de derechos sociales:

Principio 1: *Educación, formación y aprendizaje permanente*. Los requisitos de información previstos en el artículo 3 se amplían a fin de cubrir la formación facilitada por el empleador y el artículo 11 requiere que los Estados miembros se aseguren de que los empleadores proporcionan formación obligatoria gratuita a sus trabajadores, como se exige en la legislación pertinente nacional o de la Unión o en los convenios colectivos.

Principio 2: *Igualdad de género*. La mano de obra que ejerce su actividad en el marco de formas de empleo nuevas y no convencionales y que se beneficiaría especialmente de los derechos materiales establecidos en los capítulos III a VI de la Directiva propuesta está formada predominantemente por mujeres¹⁶. La Directiva contribuirá, por tanto, al Principio de mejora de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

Principio 5: *Empleo seguro y adaptable*. La ampliación del ámbito de aplicación de la Directiva propuesta contemplado en los artículos 1 y 2 aborda el principio de que los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, el acceso a la protección social y la formación «con independencia del tipo y la duración de la relación laboral». El contenido general de la Directiva propuesta pretende

¹⁵ COM(2017)563 final.

¹⁶ Encuesta de Población Activa de la UE (EU-28, 2016).

lograr un equilibrio entre la mejora de los derechos de los trabajadores y el mantenimiento de «la flexibilidad necesaria para que los empresarios puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico» que contempla el principio 5, letra b), permitiendo asimismo la posibilidad de modificar los requisitos mínimos de las condiciones de trabajo mediante convenios colectivos (artículo 12). La Directiva propuesta aborda también el principio 5, letra d): «Deberán evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos. Los períodos de prueba deben tener una duración razonable». Los nuevos derechos materiales respecto de una mayor previsibilidad, la solicitud de una nueva forma de empleo, así como las limitaciones de utilización de las cláusulas de exclusividad e incompatibilidad responden a la primera parte, mientras que el establecimiento de un plazo máximo de seis meses para períodos de prueba responde a la segunda.

Principio 7: Información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido. La Directiva propuesta refuerza la actual obligación de facilitar información por escrito, mediante la ampliación y actualización del alcance de la información mínima que debe facilitarse y la reducción del plazo para su entrega, que pasa de dos meses al primer día de la relación laboral, abordando así el elemento del principio 7, letra a), según el cual «al comienzo del empleo» debe haberse facilitado la información.

Principio 8: Diálogo social y participación de los trabajadores. Con arreglo al artículo 154 del TFUE, se consultó a los interlocutores sociales sobre el posible alcance de la acción de la Unión para revisar la Directiva sobre la obligación de informar por escrito, y sus respuestas se tuvieron en cuenta en la elaboración de la propuesta de la Comisión. El artículo 12 de la Directiva propuesta ofrece la flexibilidad necesaria para que los requisitos mínimos establecidos en el capítulo III se puedan modificar mediante convenio colectivo siempre que el resultado respete la protección general que otorga la Directiva propuesta.

Hay otras iniciativas que contribuyen a la aplicación del pilar europeo de derechos sociales estrechamente relacionadas con esta Directiva propuesta, y que la complementan, en particular la propuesta legislativa relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores [COM(2017) 253 final], una consulta a los interlocutores sociales sobre el acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia [C(2017) 2610 final y C(2017) 7773 final], y una comunicación interpretativa sobre el tiempo de trabajo [C(2017) 2601 final]. La propuesta de Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores introduce el derecho para los trabajadores con hijos hasta doce años de edad a solicitar modalidades de trabajo flexibles para ocuparse de sus obligaciones familiares; los empleadores están obligados, por tanto, a tomar en consideración las peticiones de modalidades de trabajo flexibles y responder a ellas, teniendo en cuenta las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores, así como a justificar cualquier denegación de estas peticiones. Los empleadores tendrán asimismo la obligación de tomar en consideración y responder las peticiones para volver al modelo de trabajo inicial. La Directiva propuesta sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles completaría este aspecto, al crear la posibilidad para los trabajadores de solicitar una forma de trabajo que, más que una mayor flexibilidad, ofrezca mayor seguridad.

Finalmente, se ha tenido en cuenta la propuesta de revisión de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores [COM(2016)128 final] y de las propuestas realizadas en el marco del «paquete sobre movilidad» del transporte de 31 de mayo de 2017, en particular las

normas específicas propuestas en relación con el desplazamiento de conductores en el sector del transporte por carretera [COM(2017)278 final].

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD

• Base jurídica

La propuesta se basa en el artículo 153, apartado 2, letra b) del TFUE, que contempla la adopción de directivas por las que se establecen requisitos mínimos respecto de, entre otras cosas, las «condiciones de trabajo» como se indica en el artículo 153, apartado 1, letra b) del TFUE, a la vez que se evita el establecimiento de trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

• Subsidiariedad

Las obligaciones de información relacionadas con las condiciones de trabajo están establecidas a escala de la UE en la Directiva 91/533/CEE. La evaluación REFIT de esta Directiva ha confirmado que, en este ámbito, la actuación a nivel de la UE sigue siendo necesaria, de conformidad con el principio de subsidiariedad. Son necesarias modificaciones para adaptar esta Directiva a la evolución experimentada por el mercado laboral desde 1991 y para abordar las deficiencias identificadas en la evaluación REFIT.

Los derechos materiales complementarios creados en el capítulo III están justificados a nivel de la UE en tanto que la acción llevada a cabo exclusivamente por los Estados miembros en respuesta a formas de empleo nuevas y no convencionales no tendría necesariamente el mismo nivel de protección en términos de transparencia y previsibilidad y podría incrementar las divergencias entre Estados miembros con potencial competitivo sobre la base de los estándares sociales. Las empresas, por tanto, seguirían compitiendo en desigualdad de condiciones, lo que obstaculizaría el funcionamiento del mercado interior.

La Directiva propuesta se basa en una armonización mínima de los sistemas de los Estados miembros que respeta las competencias de estos para establecer unas normas más elevadas y proporciona la posibilidad para los interlocutores sociales de modificar la combinación de derechos y obligaciones materiales mediante convenios colectivos. De conformidad con el artículo 153, apartado 2, letra b) del TFUE, apoyará y completará las actividades de los Estados miembros mediante disposiciones mínimas para una aplicación progresiva.

• Proporcionalidad

El principio de proporcionalidad se respeta plenamente puesto que el ámbito de aplicación de la propuesta está limitado a garantizar el suministro de información coherente a los trabajadores en relación con sus condiciones de trabajo, y a garantizar unos derechos fundamentales de los trabajadores, cuya ausencia podría crear una nivelación a la baja de las normas sociales. La Directiva propuesta incluye medidas para reducir las cargas y apoyar el cumplimiento. Como indica la evaluación de impacto, los costes son razonables y justificados a la luz del incremento de beneficios a largo plazo en términos de un empleo más seguro, una mayor productividad y unos procedimientos simplificados, tanto para trabajadores como para empleadores, acordes con las ambiciones en materia social más amplias de la UE.

La propuesta deja a los Estados miembros la opción de mantener o establecer disposiciones más favorables para los trabajadores, teniendo en cuenta las características específicas de las situaciones nacionales respectivas, y permite modificar la composición de los derechos materiales mediante convenios colectivos. Por consiguiente, deja espacio a la flexibilidad por lo que se refiere a la elección de las medidas concretas de aplicación.

- **Elección del instrumento**

El artículo 153, apartado 2, letra b), del TFUE, leído en relación con su apartado 1, letra i), establece de manera explícita que las directivas son los instrumentos jurídicos que deben utilizarse para establecer unas disposiciones mínimas relativas a las condiciones de trabajo, que los Estados miembros deben aplicar progresivamente.

3. **RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES EX POST, DE LAS CONSULTAS CON LAS PARTES INTERESADAS Y DE LAS EVALUACIONES DE IMPACTO**

- **Evaluaciones ex post / controles de calidad de la legislación existente**

En abril de 2017 se publicó una evaluación REFIT relativa a la Directiva sobre la obligación de informar por escrito a los trabajadores¹⁷. Concluía que la Directiva era considerada **pertinente** por todas las partes interesadas y que el **cumplimiento** de la Directiva era, en los Estados miembros y en todos los sectores, entre medio y alto. La Directiva ha resultado ser en gran medida **eficaz** en el logro de sus objetivos. Su eficacia podría mejorarse mediante una revisión de su ámbito de aplicación a fin de garantizar una cobertura más amplia de los trabajadores, incluidos los que realizan su actividad en el marco de nuevas formas de empleo, reduciendo el plazo de dos meses para el suministro de información a los trabajadores y mejorando el control del cumplimiento mediante la revisión de las formas de reparación y las sanciones en los casos de incumplimiento. Por lo que se refiere a la **eficiencia**, la transposición de la Directiva no parece haber causado un incremento significativo de los costes. Respecto de la **coherencia** externa, hay posibilidades de ampliar la convergencia con las normas aplicables a los trabajadores desplazados, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y los trabajadores en prácticas.

La evaluación confirmó asimismo que la Directiva aporta un claro **valor añadido de la UE**. Disponer de unas normas mínimas a escala de la UE en relación con la información a los trabajadores es esencial, ya que incrementa la seguridad jurídica tanto para empleadores como para empleados y previene una carrera a la baja entre Estados miembros por lo que se refiere a las condiciones de trabajo. También hace que aumente la previsibilidad para las empresas y facilita la movilidad de los trabajadores en el mercado interior.

- **Consultas con las partes interesadas**

Entre el 26 de enero y el 20 de abril de 2016, la Comisión llevó a cabo una consulta pública en relación con la Directiva sobre la obligación de informar por escrito. En la evaluación REFIT se incluye un resumen de las respuestas.

De marzo a diciembre de 2016 tuvo lugar una consulta pública abierta sobre la propuesta de la Comisión para un pilar europeo de derechos sociales. Como esta consulta pública puso claramente de manifiesto¹⁸, hay una necesidad creciente de definir y aplicar derechos adecuados para muchos trabajadores que ejercen su actividad en el marco de tipos de relaciones laborales nuevas y no convencionales. Estos acuerdos contractuales crean oportunidades para que las personas entren o permanezcan en el mercado laboral y la

¹⁷ SWD (2017) 205 final.

¹⁸ Véase la Comunicación COM(2016) 127 final, sobre la puesta en marcha y el Informe relativo a las consultas públicas SWD(2017) 206 final, pp. 18-21.

flexibilidad que ofrecen puede ser una cuestión de elección personal. Sin embargo, una normativa inadecuada significa que muchos trabajadores se encuentran atrapados en lagunas jurídicas que pueden ser hacer que sean objeto de prácticas poco claras o desleales y que dificultan el ejercicio de sus derechos.

De conformidad con el artículo 154 del TFEU, la Comisión puso en marcha una consulta en dos fases con los **interlocutores sociales** en relación con una posible revisión de la Directiva sobre la obligación de informar por escrito.

Los puntos de vista de los interlocutores sociales estaban divididos respecto de la necesidad de emprender acciones legislativas dirigidas a la revisión de la Directiva 91/533/CEE y no hubo acuerdo entre los interlocutores sociales para iniciar negociaciones directas con el fin de llegar a un acuerdo a escala de la Unión.

En ambas fases, los **sindicatos** se mostraron a favor de aclarar y ampliar el ámbito de aplicación personal de la Directiva, especialmente mediante la supresión de las exclusiones del ámbito de aplicación personal y la inclusión de criterios para ayudar a identificar la existencia de una relación laboral. Además, abogaron por incluir en el ámbito de aplicación a los trabajadores por cuenta propia. Por lo que se refiere al paquete informativo, los sindicatos estuvieron de acuerdo con la lista sugerida en el documento de consulta de la Comisión y abogaron por que se añadieran más elementos al paquete. Pidieron el suministro de declaraciones por escrito antes del inicio del trabajo o inmediatamente al firmar el contrato. Se reconoció la necesidad de mejorar el acceso a las sanciones y las formas de reparación, entre otras cosas pidiendo la introducción de una presunción de empleo en caso de que el empleador no facilite una declaración por escrito. Finalmente, estaban claramente a favor de nuevos derechos mínimos dirigidos a mejorar la transparencia y la previsibilidad de las condiciones de trabajo. No obstante, pidieron más derechos de los que figuran en el documento sobre la segunda consulta, incluida una prohibición total de las formas de acuerdo contractual que no garanticen a los trabajadores un mínimo de horas pagadas y el derecho a una remuneración adecuada.

En ambas fases, las **patronales** se opusieron a la ampliación del ámbito de aplicación de la Directiva y a la inserción de una definición de trabajador, sobre la base de preocupaciones relacionadas con la flexibilidad para las empresas y el potencial de creación de empleo, así como con la subsidiariedad. Una mayoría no respaldó la modificación del paquete informativo, ni la reducción del plazo de dos meses. Ninguna patronal respaldó los cambios a escala de la UE en el sistema de reparación y sanciones. Con muy pocas excepciones, las patronales se opusieron a la inclusión de nuevos derechos mínimos en la Directiva revisada. Por eso, prefirieron no expresar puntos de vista en relación con derechos mínimos específicos contemplados en el documento de consulta, argumentando que estas cuestiones eran un asunto de competencia nacional y que no era necesario, o que era incluso contrario al principio de subsidiariedad, que la UE interviniera en estos ámbitos.

- **Obtención y uso de asesoramiento especializado**

La Comisión adjudicó un contrato para el análisis de los costes y beneficios de las posibles medidas de la UE incluidas en una Directiva revisada. También ha examinado algunas de las principales fuentes de análisis y datos relativos a formas de empleo nuevas o no convencionales, especialmente las recogidas por el Parlamento Europeo¹⁹, la Fundación

¹⁹ Parlamento Europeo:, Departamento Temático A, (2016) *Precarious Employment: Patterns, Trends and Policy Strategies in Europe*.

Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound)²⁰, la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²¹ y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)²².

- **Evaluación de impacto**

El 29 de noviembre de 2017, el Comité de Control Reglamentario (CCR) debatió la evaluación de impacto. El CCR emitió un dictamen favorable con observaciones, que se han abordado mediante una mayor aclaración del ámbito de aplicación, la elección de opciones y los beneficios previstos de esta iniciativa, así como explicando cómo mitigar las posibles consecuencias no deseadas de la iniciativa²³.

La evaluación de impacto determinó que la combinación de medidas presentadas en esta propuesta era la más eficaz, eficiente y coherente. El análisis cuantitativo de la combinación de medidas preferida pone de relieve que se prevé una mejora sustantiva de las condiciones de vida y trabajo. Más concretamente, al menos entre dos y tres millones de trabajadores no convencionales quedarán incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva. Una mayor previsibilidad para entre cuatro y siete millones de trabajadores debería tener un impacto positivo en la salud y en la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Unos catorce millones de trabajadores podrían solicitar una nueva forma de trabajo. La ausencia de cláusulas de exclusividad permitirá que entre 90 000 y 360 000 trabajadores a demanda busquen trabajo complementario y ganen entre 355 y 1 424 millones EUR extra al año. Se confirmaría el derecho de los trabajadores de recibir formación obligatoria gratuita; además, los trabajadores podrán acceder más fácilmente a la reparación. Los empleadores se beneficiarían de una competencia más sostenible, de una mayor seguridad jurídica y de una mejora global de la transparencia de los mercados laborales. Los beneficios no cuantificados para los empleadores incluyen una retención y una lealtad mayores, la mejora de las relaciones con los trabajadores, menos reclamaciones y litigios y mejor planificación de recursos, que contribuirían a un incremento general de la productividad.

Los costes de la combinación de opciones preferida previstos para los empleadores son los siguientes: el coste de la elaboración de una declaración por escrito nueva o revisada se estima entre 18 y 153 euros para las pymes y entre 10 y 45 euros para las empresas de mayor tamaño. Las empresas también tendrían costes únicos relacionados con la familiarización con la nueva Directiva: por término medio, 53 euros las pyme y 39 euros las empresas de mayor tamaño. Se prevé que los costes relacionados con dar respuesta a las peticiones de una nueva forma de empleo sean similares a los derivados de la emisión de una nueva declaración por escrito. Los empleadores prevén asimismo algunos modestos costes indirectos (asesoramiento jurídico, sistemas de programación revisados, tiempo de gestión de recursos humanos o información al personal). La flexibilidad solo se perderá de forma tangencial (por ejemplo, para el pequeño porcentaje de trabajadores que hagan un uso extensivo de las formas de empleo con mayor flexibilidad). La combinación de opciones preferida tiene en cuenta los efectos no deseados e incluye medidas de atenuación. No se prevén repercusiones globales significativas sobre los salarios, si bien puede esperarse que una reducción del subempleo, una menor incidencia de las

²⁰ Eurofound (2015), *New forms of employment*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo; Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe*, Eurofound, Dublín.

²¹ *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Organización internacional del Trabajo, Ginebra: OIT 2016.

²² OCDE, *Employment Outlook 2014* «Non-regular employment, job security and labour market divide».

²³ Véase el anexo I de la evaluación de impacto.

cláusulas de exclusividad y unas condiciones de trabajo más previsibles permitan unos mayores ingresos individuales. No se prevén costes para los trabajadores.

Las repercusiones específicas por Estado miembro dependen de varios factores, incluido el grado de necesidad de los ajustes legislativos, la incidencia de las formas de empleo no convencionales y el contexto socioeconómico general. En general, se pueden esperar beneficios en términos de reducción del trabajo no declarado, puesto que las medidas propuestas facilitarán la inspección y el control del cumplimiento. A nivel de la UE, el valor del trabajo no declarado en la economía formal se sitúa entre 40 y 120 millones de euros al año. Los beneficios asociados podrían ser de entre 8 y 25 millones de euros anuales derivados del aumento de los ingresos fiscales y de entre 4 y 24 millones de euros anuales debido a una reducción de los pagos de la seguridad social. También podría haber un aumento de entre 46 y 185 millones de euros anuales aproximadamente en concepto de ingresos fiscales, ya que los trabajadores a demanda podrán buscar empleos complementarios. Los beneficios no cuantificados podrían incluir una mayor productividad, una mayor capacidad de adaptación de la mano de obra, mayor movilidad tanto en los mercados laborales nacionales como en el conjunto de la UE y una mayor cohesión social. Un mejor acceso a las vías de reparación podría mejorar la coherencia en la aplicación del marco jurídico. Se pueden esperar algunos modestos costes únicos de transposición y aplicación, derivados de la necesidad de adaptar los marcos jurídicos de los Estados miembros.

- **Adecuación regulatoria y simplificación**

Puesto que se trata de una revisión de un acto legislativo existente, la Comisión ha examinado las oportunidades de simplificación y reducción de la carga. El análisis pone de relieve que los costes derivados de la Directiva son modestos y no se han presentado pruebas de que haya formas más económicas de alcanzar los mismos objetivos con la misma eficacia. Sin embargo, hay margen para aclarar e incrementar la transparencia y la previsibilidad jurídica de los contratos de trabajo. La clarificación del ámbito de aplicación de la Directiva resultará en un marco normativo más previsible y más fácil de comprender. Además, en la Directiva se han incluido elementos de simplificación concretos. Habida cuenta de la limitada disponibilidad de los datos, los elementos de simplificación no se han cuantificado, sino que se explican en la exposición de motivos. Por lo que se refiere al establecimiento de nuevas obligaciones, se ha previsto un régimen más liviano para las pyme en lo que se refiere a la petición de transición a otra forma de empleo, y se han puesto a disposición de los empleadores, en un formato accesible, plantillas y modelos de declaración por escrito, además de información sobre las normas y disposiciones nacionales y los convenios colectivos pertinentes, a fin de reducir las cargas que estos soportan. Sobre la base de la evaluación de impacto, estas medidas de atenuación podrían reducir entre un 30 % y un 40 % los costes vinculados a la elaboración de declaraciones por escrito.

- **Derechos fundamentales**

Los objetivos de la propuesta están en consonancia con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular con el derecho establecido en su artículo 31, sobre unas condiciones de trabajo justas y equitativas, que estipula que «todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad».

4. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS

La propuesta no exige la utilización de recursos adicionales procedentes del presupuesto de la Unión Europea.

5. OTROS ELEMENTOS

• Modalidades de seguimiento, evaluación e información

Los Estados miembros deberán transponer la Directiva en un plazo de dos años a partir de su adopción y deberán comunicar a la Comisión las medidas nacionales de transposición a través de la base de datos MNE. En consonancia con el artículo 153, apartado 3, del TFUE, los Estados miembros podrán encomendar la transposición, mediante acuerdos colectivos, a los interlocutores sociales.

A fin de evaluar la eficacia de la iniciativa en el logro de sus objetivos generales y específicos, la Comisión ha identificado unos indicadores básicos de progreso para realizar el seguimiento de la buena ejecución²⁴. La Comisión realizará un seguimiento periódico de estos indicadores, que servirán de base para la evaluación de la iniciativa y para informar del impacto de la Directiva ocho años después de su entrada en vigor.

• Explicación detallada de las disposiciones específicas de la propuesta

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Finalidad, objeto y ámbito de aplicación

El apartado 3 permite a los Estados miembros no aplicar las disposiciones de la Directiva a las relaciones laborales de menos de ocho horas al mes. Esta excepción sustituye las posibilidades existentes de exclusión del ámbito de aplicación personal del artículo 1 de la Directiva 91/533/CEE (relación laboral de carácter ocasional y/o especial, cuya duración no rebase un mes, o la duración del trabajo semanal de esta no sea de más de ocho horas), que, de acuerdo con la evaluación REFIT, se aplicaban de forma incoherente y excluían a un número creciente de trabajadores²⁵. El apartado 4 prevé que, en caso de que las horas de trabajo no se hayan determinado de antemano, por ejemplo, en un empleo según demanda, esta excepción no se aplique porque se desconoce la duración del trabajo.

En el apartado 5, se complementa la definición de empleador establecida en el artículo 2, aclarando que, a los efectos de la Directiva propuesta, la función de empleador podrá estar desempeñada por más de una entidad. Por ejemplo, en el caso de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, pueden cumplir los requisitos de información contemplados en el artículo 3 en parte una empresa de trabajo temporal y en parte la empresa usuaria. Con objeto de evitar la imposición de cargas desproporcionadas a los hogares particulares, los Estados miembros pueden decidir, con respecto a las personas físicas que emplean a trabajadores domésticos, la no aplicación de los derechos relativos a pedir una nueva forma de trabajo y a la formación obligatoria gratuita y la aplicación de presunciones favorables en el caso de que falte información.

La Directiva 2009/13/CE por la que se aplica el Acuerdo relativo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, celebrado entre los interlocutores sociales, y se modifica la Directiva 1999/63/CE, y la Directiva (UE) 2017/159 por la que se aplica el Acuerdo relativo a la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca, celebrado entre los interlocutores

²⁴ Los indicadores básicos elegidos proceden sobre todo de fuentes de datos comparativas (Eurostat, OCDE), pero cuando no existan indicadores, la información podrá extraerse de datos nacionales. La lista detallada de indicadores figura en la evaluación de impacto.

²⁵ SWD(2017)205 final, página 25.

sociales, contienen disposiciones específicas sobre las relaciones laborales de los marineros y las relaciones laborales de los pescadores. Por eso, en el apartado 7 del artículo 1 se aclara que el capítulo II de la Directiva propuesta se aplica sin perjuicio de las mencionadas Directivas.

Artículo 2. Definiciones

Este artículo fija los criterios que definen la condición de trabajador a efectos de la Directiva propuesta. Estos criterios se basan en la jurisprudencia que ha desarrollado el TJUE desde el asunto C-66/85 *Lawrie-Blum*, como se recordó recientemente en el asunto C-216/15 *Ruhrlandklinik*. Es preciso especificar estos criterios a la vista de las conclusiones de la evaluación REFIT, en relación con el hecho de que el ámbito de aplicación de la Directiva sobre la obligación de informar por escrito varía ente los Estados miembros en función de sus conceptos de «empleado», «relación laboral» y «contrato laboral»²⁶ y se corre el riesgo de que un número creciente de trabajadores que desempeñan su actividad en el marco de formas de empleo no convencionales, como los trabajadores domésticos, los trabajadores a demanda, los trabajadores intermitentes, los trabajadores retribuidos mediante vales o los trabajadores de las plataformas en línea, queden excluidos de dicho ámbito de aplicación. La Directiva propuesta se aplicaría a estos trabajadores, siempre que cumplieran los criterios contemplados anteriormente²⁷.

Capítulo II. Información sobre la relación laboral

Artículo 3. Obligación de informar

Esta disposición actualiza los requisitos mínimos de información establecidos en el artículo 2 de la Directiva sobre la obligación de informar por escrito, habida cuenta de los resultados de la evaluación REFIT²⁸ y las contribuciones de los interlocutores sociales, mediante la introducción de nuevos elementos en relación con:

- la duración y las condiciones del período de prueba [artículo 3, apartado 2, letra f)];
- el derecho a formación [artículo 3, apartado 2, letra g)];
- las disposiciones relativas a las horas extraordinarias y su remuneración, a la luz de la sentencia del TJUE en el asunto C-350/99 *Lange*, que indica que dicha información forma parte de los aspectos fundamentales de la relación laboral sobre los cuales se debe informar al trabajador mediante una declaración por escrito [artículo 3, apartado 2, letra k)];
- información clave relativa a la determinación de los calendarios de trabajo variables, a fin de tener en cuenta la creciente prevalencia de tipos de organización del trabajo como los contratos de trabajo ocasional o de cero horas, o el trabajo en la economía colaborativa [artículo 3, apartado 2, letra l)];
- información sobre el sistema o sistemas de seguridad social que reciben las cotizaciones [artículo 3, apartado 2, letra n)].

²⁶ SWD(2017)205 final, pp. 21 y 25 y nota a pie de página n.º 50.

²⁷ Véase asimismo la Comunicación de la Comisión titulada «Una Agenda Europea para la economía colaborativa», COM(2016) 356 final, sección 2.4.

²⁸ SWD(2017) 205 final, p. 24.

Además, se han modernizado los requisitos de información relacionados con el lugar de trabajo [artículo 3, apartado 2, letra b)] a fin de permitir formas como el trabajo a través de plataformas en línea, donde el empleador no determina el lugar de trabajo, y se ha incluido el procedimiento de terminación del empleo [artículo 3, apartado 2, letra i)].

Artículo 4. Calendario y medios de información

El apartado 1 sustituye el actual plazo máximo de dos meses para el suministro de una declaración por escrito que prevé el artículo 3 de la Directiva 91/533/CEE por el primer día de la relación laboral, en línea con el principio 7 del pilar europeo de derechos sociales mencionado anteriormente. También determina que la declaración puede facilitarse por vía electrónica.

Con objeto de reducir las cargas sobre los empleadores, y en línea con la recomendación formulada en la evaluación REFIT²⁹, los apartados 2 y 3 requieren que los Estados miembros elaboren plantillas y modelos para la declaración por escrito y que se ponga a disposición de los empleadores, en un formato accesible, la información sobre la normativa y las disposiciones nacionales, así como los convenios colectivos pertinentes.

Artículo 5. Modificación de la relación laboral

Esta disposición actualiza el artículo 5 «Modificación de elementos del contrato o de la relación laboral» de la Directiva 91/533/CEE a fin de exigir que todas las modificaciones de las condiciones de trabajo a las que se hace referencia en el artículo 3, o a la información facilitada de conformidad con el artículo 6, de la Directiva propuesta deben enviarse como muy tarde el día en que entren en vigor, y no en un plazo de hasta dos meses después, como es el caso en la Directiva actual.

Artículo 6. Información adicional para los trabajadores o desplazados o enviados al extranjero

Esta disposición actualiza el artículo 4 «Trabajador expatriado» de la Directiva 91/533/CEE, a fin de adaptarlo a las disposiciones pertinentes de la Directiva 96/71/CE sobre los trabajadores desplazados y de la Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento relacionada. Con objeto de limitar las cargas para los empleadores, las obligaciones establecidas en este artículo solo son aplicables si la duración del período de trabajo en el extranjero es superior a cuatro semanas consecutivas, a menos que los Estados miembros dispongan otra cosa de forma específica. La información facilitada antes de la partida inicial puede cubrir varias tareas asignadas agrupadas y puede modificarse después en caso de cambio.

Capítulo III. Requisitos mínimos relacionados con las condiciones de trabajo

Artículo 7. Duración máxima de los períodos de prueba

Esta disposición establece una duración máxima de seis meses para todos los períodos de prueba, excepto si una duración superior está justificada por la naturaleza del empleo, como un puesto de gestión, o es en interés del trabajador, por ejemplo una ampliación a raíz de una enfermedad de larga duración.

²⁹ SWD(2017) 205 final, p. 29.

Esta disposición refleja el principio 5, letra d), del pilar europeo de derechos sociales: «5 d): Los períodos de prueba deben tener una duración razonable».

Artículo 8. Empleo en paralelo

Este artículo establece que el empleador no puede prohibir a ningún trabajador aceptar otro empleo (las llamadas cláusulas de exclusividad o incompatibilidad), a menos que esté justificado por motivos legítimos, como la protección del secreto empresarial o la prevención de conflictos de interés.

Artículo 9. Previsibilidad mínima del trabajo

Este artículo establece que, si un trabajador tiene un calendario de trabajo variable en el que es el empleador y no el trabajador el que determina el calendario de las tareas asignadas:

a) El empleador debe comunicar a estos trabajadores los períodos de días y horas en los que se les puede pedir trabajar. Esto permitiría a los trabajadores utilizar el tiempo que no estuviera cubierto por esos días y horas disponibles para otro empleo, para educación o para cumplir obligaciones en materia de cuidados. Los trabajadores pueden acordar trabajar fuera de las horas y días disponibles, pero no se les puede obligar, y no pueden ser objeto de perjuicio si rechazan hacerlo (véase el artículo 16).

b) No se puede obligar a los trabajadores a realizar una tarea si reciben un preaviso del empleador fuera del plazo considerado razonable, establecido de antemano en la declaración por escrito. Pueden aceptar el plazo de preaviso, pero no se les puede obligar, y no pueden ser objeto de perjuicio si rechazan hacerlo (véase el artículo 16). Lo que se considera un plazo de preaviso razonable puede variar entre los distintos sectores.

Estas disposiciones no son aplicables en los casos en que el empleador fija una tarea a realizar, pero el trabajador tiene libertad para determinar el calendario para llevar a cabo la tarea.

Artículo 10. Transición a otra forma de empleo

Este artículo establece que, si está disponible, los trabajadores podrán pedir una forma de trabajo que ofrezca una seguridad y una previsibilidad mayores; por ejemplo, trabajadores que deseen cambiar a una relación laboral a tiempo completo, una relación laboral con un mayor número de horas retribuidas garantizadas o con un calendario más estable. Los empleadores deben responder por escrito.

El plazo para que el empleador responda será de tres meses para las personas físicas, las microempresas y las pymes, y de un mes para las empresas de mayor tamaño, a fin de reducir las cargas para las empresas más pequeñas, que podrían no tener el mismo acceso a servicios especializados de gestión de recursos humanos. Además, la respuesta a peticiones subsiguientes del mismo trabajador a un empleador que sea una persona física, una microempresa o una pyme podría ser de forma oral, si la justificación relativa a la petición permanece invariable.

Esta disposición refleja el principio 5, letra a), del pilar europeo de derechos sociales: «Deberá fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido».

Artículo 11. Formación

Esta disposición garantiza que los empleadores facilitan a los trabajadores, de forma gratuita, toda la formación necesaria para realizar sus tareas que están obligados a suministrar en virtud de la legislación nacional o de la UE, o de convenios colectivos.

Capítulo IV. Convenios colectivos

Artículo 12. Convenios colectivos

Esta disposición permite modificar las normas mínimas establecidas en los artículos 7 a 11 (es decir, los derechos materiales, pero no el paquete informativo) mediante convenios colectivos concluidos entre los interlocutores sociales en virtud de la legislación o la práctica nacionales. El grado general de protección de los trabajadores no debe ser inferior al proporcionado en los artículos 7 a 11 en conjunto.

Capítulo V. Disposiciones horizontales

Artículo 13. Cumplimiento

Esta disposición, junto con los artículos 16 a 18, sigue el mismo enfoque que el adoptado por el legislador en la Directiva 2006/54/CE, la Directiva 2000/43/CE y la Directiva 2000/78/CE.

El artículo 13 requiere que los Estados miembros garanticen que las modificaciones necesarias se aplican a los convenios colectivos o los acuerdos individuales, a los reglamentos internos de las empresas y a cualquier otro acuerdo, a fin de ajustarlos a las disposiciones de la Directiva propuesta. Esta obligación no afecta a las modificaciones de las normas mínimas que se establecen en los artículos 7 a 11 de conformidad con el artículo 12.

Artículo 14. Presunción legal y mecanismo de liquidación anticipada

Este artículo prevé, sobre la base de las buenas prácticas existentes en los Estados miembros, dos vías de reparación alternativas en caso de que no se facilite toda o parte de la información que figura en el artículo 3: o

- el uso de presunciones favorables proporcionales a la información que falte, que incluya, como mínimo, una presunción de contrato por tiempo indefinido en caso de que no se facilite información sobre la duración de la relación laboral, una presunción de puesto de trabajo a tiempo completo si no se facilita información sobre las horas retribuidas garantizadas, y una presunción de ausencia de período de prueba si no se facilita información sobre la existencia o la duración de un período de prueba; o bien
- el acceso a un procedimiento administrativo en virtud del cual una autoridad competente (que podrá ser un organismo existente, como la Inspección del Trabajo, o un organismo judicial) tenga autoridad para establecer los hechos del asunto, ordenar al empleador que elabore la información que falta e imponer una sanción en caso de que no lo haga.

Esta disposición aborda las deficiencias en los mecanismos existentes identificadas en la evaluación REFIT, que concluyó que los sistemas de reparación basados en reclamaciones de

indemnización son menos eficaces que los sistemas basados en otros tipos de sanción, como el pago de cantidades fijas³⁰.

Con objeto de evitar las cargas vinculadas a los procedimientos de reparación oficiales en situaciones en las que es fácil corregir la falta de información, o una información incorrecta, toda omisión de información debe ser notificada primero al empleador, que dispondrá de quince días para suministrar la información en cuestión.

Artículo 15. Derecho a reparación

Esta disposición establece el principio de que los Estados miembros deben garantizar que los ordenamientos jurídicos nacionales prevean el acceso a una solución de diferencias eficaz e imparcial, así como derecho a reparación y, en su caso, indemnización, por incumplimiento de los derechos establecidos en la Directiva propuesta. Esta disposición refleja el principio 7 del pilar europeo de derechos sociales.

Artículo 16. Protección contra el trato o las consecuencias desfavorables

Esta disposición exige a los Estados miembros que proporcionen a los trabajadores que se quejen del incumplimiento de las disposiciones adoptadas con arreglo a esta Directiva una protección judicial adecuada contra cualquier trato o consecuencia desfavorable por parte del empleador.

Artículo 17. Protección contra el despido y carga de la prueba

Si un trabajador considera que ha sido despedido o ha sido objeto de un perjuicio equivalente (como un trabajador según demanda al que dejen de asignársele tareas) por ejercer o disfrutar los derechos establecidos en la Directiva, y puede alegar hechos que corroboren este argumento, esta disposición hace recaer en el empleador la carga de la prueba para demostrar que el despido se ha debido a otras razones objetivas.

Artículo 18. Sanciones

Esta disposición exige a los Estados miembros que establezcan sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias por incumplimiento de las obligaciones de la Directiva, y que se aseguren de que estas se aplican.

Capítulo VI. Disposiciones finales

Artículo 19. Disposiciones más favorables

Esta es una disposición estándar que permite que los Estados miembros proporcionen un nivel de protección superior al garantizado por la Directiva, al tiempo que impide su uso para reducir las normas existentes en los mismos ámbitos.

Artículo 20. Aplicación

Esta disposición establece el plazo máximo que tienen los Estados miembros para transponer la Directiva al Derecho nacional y comunicar los textos pertinentes a la Comisión. Se ha fijado este período en dos años a partir de la fecha de entrada en vigor. Por otro lado, pone de

³⁰ SWD(2017) 205 final, página 26.

relieve que, con arreglo al artículo 153, apartado 3, del TFUE, los Estados miembros pueden confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la Directiva, si estos así lo solicitan y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurarse de que pueden garantizar en todo momento los resultados pretendidos en virtud de la Directiva.

Artículo 21. Disposiciones transitorias

Este artículo regula la transición entre la Directiva 91/533/CEE y la entrada en vigor de la Directiva propuesta.

Artículo 22. Revisión por la Comisión

Esta es una disposición estándar que obliga a la Comisión a informar al colegislador sobre la aplicación de la Directiva, incluida la evaluación de toda necesidad de revisar y actualizar el mencionado acto.

Artículo 23. Derogación

Esta disposición establece la fecha de derogación de la Directiva 91/533/CEE y especifica que todas las referencias a la Directiva derogada se entenderán hechas a la nueva.

Artículo 24. Entrada en vigor y artículo 25. Destinatarios

Estas son disposiciones estándar que establecen que la Directiva debe entrar en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial* y que sus destinatarios son los Estados miembros.

Propuesta de

DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 1, letra b), y apartado 2, letra b),

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Prevía transmisión del proyecto de acto legislativo a los parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo¹,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones²,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

Considerando lo siguiente:

- (1) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, todos los trabajadores y todas las trabajadoras (en adelante, «los trabajadores») tienen derecho a trabajar en condiciones 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) El principio 7 del pilar europeo de derechos sociales, proclamado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, prevé que los trabajadores tienen derecho a ser informados por escrito al comienzo del empleo sobre sus derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, incluso en período de prueba; que tienen derecho a acceder a una resolución de diferencias efectiva e imparcial y que, en caso de despido injustificado, tienen derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada. El principio 5 dispone que, con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo, así como al acceso a la protección social y a la formación; que deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos; que los períodos de prueba deben tener una duración razonable y que debe fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido.
- (3) Desde la adopción de la Directiva 91/533/CEE del Consejo³, los mercados laborales han experimentado profundas modificaciones, inducidas por los cambios

¹ DO C [...] de [...], p. [...].

² DO C [...] de [...], p. [...].

³ Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (DO L 288 del 18.10.1991, p. 32).

demográficos y la digitalización, que han conducido a la creación de nuevas formas de empleo, que, a su vez, han fomentado la creación de empleo y el crecimiento del mercado laboral. A menudo, las nuevas formas de empleo no son tan regulares ni tan estables como las relaciones laborales tradicionales y suponen una menor previsibilidad para los trabajadores afectados, lo que genera incertidumbre respecto de los derechos y la protección social aplicables. En este entorno laboral cambiante, existe por tanto una creciente necesidad de que los trabajadores dispongan de información completa respecto de sus condiciones de trabajo fundamentales, información que debe producirse por escrito y a su debido tiempo. A fin de enmarcar adecuadamente el desarrollo de nuevas formas de empleo, también deben otorgarse a los trabajadores de la Unión ciertos derechos mínimos nuevos destinados a promover la seguridad y la previsibilidad de las relaciones laborales, a la vez que se logra una convergencia creciente entre los distintos Estados miembros y se preserva la flexibilidad del mercado laboral.

- (4) Conforme a la Directiva 91/533/CEE, la mayoría de los trabajadores en la Unión tiene derecho a recibir información por escrito sobre sus condiciones de trabajo. No obstante, la Directiva 91/533/CEE no cubre a todos los trabajadores de la Unión. Además, han surgido deficiencias de protección en relación con las nuevas formas de empleo creadas como resultado de la evolución del mercado desde 1991.
- (5) Por tanto, los requisitos mínimos relativos a la información sobre aspectos esenciales de la relación laboral y las condiciones de trabajo aplicables a cada trabajador deben establecerse a escala de la Unión a fin de garantizar a todos los trabajadores en la Unión un grado adecuado de transparencia y previsibilidad por lo que se refiere a sus condiciones de trabajo.
- (6) La Comisión ha llevado a cabo una consulta en dos etapas con los interlocutores sociales relativa a la mejora del ámbito y la eficacia de la Directiva 91/533/CEE y a la ampliación de sus objetivos con el fin de introducir nuevos derechos para los trabajadores, de conformidad con el artículo 154 del Tratado. Esta consulta no ha dado lugar a ningún acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estos asuntos. Sin embargo, como queda confirmado por los resultados de las consultas públicas abiertas realizadas para recabar la opinión de las diferentes partes interesadas y de los ciudadanos, es importante adoptar medidas a escala de la Unión en este ámbito, mediante la modernización y adaptación del actual marco legislativo.
- (7) Con objeto de garantizar la eficacia de los derechos previstos por la legislación de la Unión, debe actualizarse el ámbito de aplicación personal de la Directiva 91/533/CEE. En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha establecido criterios para determinar el estatus de un trabajador⁴, que son adecuados para determinar el ámbito de aplicación personal de esta Directiva. La definición de trabajador del artículo 2, apartado 1, se basa en estos criterios. Estos garantizan una aplicación uniforme del ámbito de aplicación personal de la Directiva, al tiempo que dejan su aplicación a situaciones específicas en manos de las autoridades y los tribunales nacionales. Siempre que cumplan estos criterios, los trabajadores domésticos, los trabajadores a demanda, los trabajadores intermitentes, los

⁴

Sentencias de 3 de julio de 1986, Deborah Lawrie-Blum, asunto 66/85; 14 de octubre de 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, asunto C-428/09; 9 de julio de 2015, Balkaya, asunto C-229/14; 4 de diciembre de 2014, FNV Kunsten, asunto C-413/13; y 17 de noviembre de 2016, Ruhrlandklinik, asunto C-216/15.

trabajadores retribuidos mediante vales, los trabajadores de las plataformas en línea, los trabajadores en prácticas y los aprendices podrían estar incluidos en el ámbito de aplicación de esta Directiva.

- (8) Habida cuenta del creciente número de trabajadores excluidos del ámbito de aplicación de la Directiva 91/533/CEE sobre la base de excepciones aplicadas por los Estados miembros en virtud del artículo 1 de la mencionada Directiva, es preciso sustituir estas excepciones por una posibilidad para los Estados miembros de no aplicar las disposiciones de la Directiva a una relación laboral igual o inferior a ocho horas en total en un período de referencia de un mes. Esta excepción no afecta a la definición de un trabajador prevista en el artículo 2, apartado 1.
- (9) Debido a la imprevisibilidad del trabajo según demanda, incluidos los contratos de cero horas, la derogación de ocho horas al mes no debe utilizarse en relaciones laborales en las que no se determine una cantidad garantizada de trabajo remunerado antes del inicio del empleo.
- (10) En la práctica, varias personas físicas o jurídicas pueden asumir las funciones y responsabilidades del empleador. Los Estados miembros deben seguir teniendo libertad para determinar con mayor precisión quién o quiénes deben considerarse total o parcialmente responsables de la ejecución de las obligaciones que establece la presente Directiva para los empleadores, siempre que se cumplan todas estas obligaciones. Los Estados miembros también deben poder decidir que algunas de estas obligaciones, o todas ellas, se asignen a una persona física o jurídica que no sea parte de la relación laboral. Los Estados miembros deben poder establecer normas específicas para excluir a las personas que actúan como empleadores de trabajadores domésticos en el hogar de las obligaciones relacionadas con considerar una solicitud de otro tipo de empleo y dar respuesta a esta, suministrar formación obligatoria gratuita y dar cobertura al mecanismo de reparación sobre la base de presunciones favorables en el caso de que falte información en la declaración por escrito.
- (11) La Directiva 91/533/CEE introdujo una lista mínima de elementos esenciales en relación con los cuales los trabajadores deben recibir información por escrito. Es preciso adaptar esta lista a fin de tener en cuenta la evolución del mercado de trabajo, especialmente el crecimiento de las formas de empleo no convencionales.
- (12) La información relativa al tiempo de trabajo debe ser coherente con las disposiciones de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo⁵, e incluir información sobre las pausas, el descanso diario, el descanso semanal y la duración de las vacaciones pagadas.
- (13) La información que se facilitará en relación con la remuneración debe comprender todos los elementos de la remuneración, incluidas las contribuciones en metálico o en especie, recibidas directa o indirectamente por el trabajador en razón de su trabajo. El suministro de dicha información se entiende sin perjuicio de la libertad para los empleadores de proporcionar elementos de remuneración adicionales, como los pagos únicos. El hecho de que determinados elementos de la remuneración debida por ley o mediante convenio colectivo no se hayan incluido en la información no constituye una razón para no abonárselos al trabajador.

⁵

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

- (14) Si no se puede indicar un calendario de trabajo fijo debido a la naturaleza del empleo, los trabajadores deben saber cómo se determinará su calendario de trabajo, incluidas las franjas horarias en las que podrían tener que ir a trabajar y el plazo mínimo en el que deben recibir el preaviso.
- (15) La información relativa a los sistemas de seguridad social debe incluir, en su caso, las prestaciones por enfermedad, de maternidad y equivalentes, de permiso parental, de paternidad, de vejez, de invalidez, de supervivencia, de desempleo, de jubilación anticipada, o prestaciones familiares. La información relativa a la protección social facilitada por el empleador debe incluir, en su caso, la cobertura por los regímenes complementarios de pensión en el sentido de la Directiva 98/49/CE del Consejo⁶ y la Directiva 2014/50/UE del Parlamento Europeo y del Consejo⁷.
- (16) Los trabajadores deben tener derecho a ser informados por escrito al inicio de su empleo de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Por tanto, deben disponer de la información pertinente, a más tardar, el primer día de empleo.
- (17) A fin de ayudar a los empleadores a facilitar información a su debido tiempo, los Estados miembros deben garantizar la disponibilidad de modelos a escala nacional que incluyan información pertinente y suficientemente completa sobre el marco jurídico aplicable. Las autoridades nacionales y los interlocutores sociales pueden desarrollar más pormenorizadamente estos modelos a escala sectorial o local.
- (18) Los trabajadores desplazados o enviados al extranjero deben recibir información complementaria específica para su situación. Por lo que se refiere a las sucesivas tareas encargadas en diversos Estados miembros o terceros países, como en el caso del transporte por carretera, la información puede agruparse para varias tareas asignadas antes de la partida inicial y modificarse después en caso que se produzcan cambios. Si se pueden considerar trabajadores desplazados en virtud de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo⁸, también se les debe informar del sitio web único a escala nacional desarrollado por el Estado miembro de acogida, en el que encontrarán la información pertinente sobre las condiciones de trabajo aplicables a su situación. A menos que los Estados miembros dispongan otra cosa, estas obligaciones son aplicables si la duración del período de trabajo en el extranjero es superior a cuatro semanas consecutivas.
- (19) Los períodos de prueba permiten a los empleadores verificar que los trabajadores son aptos para el puesto para el que han sido contratados, a la vez que facilitan a estos acompañamiento y formación. Estos períodos pueden ir acompañados de una protección contra el despido reducida. Ni la entrada en el mercado laboral ni la transición a una nueva posición deben estar sujetos a una inseguridad prolongada. Por lo tanto, como establece el pilar europeo de derechos sociales, la duración de los períodos de prueba debe ser razonable. La duración máxima general del período de

⁶ Directiva 98/49/CE del Consejo, de 29 de junio de 1998, relativa a la protección de los derechos de pensión complementaria de los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia que se desplazan dentro de la Comunidad (DO L 209 de 25.7.1998, p. 46).

⁷ Directiva 2014/50/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, relativa a los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores entre Estados miembros mediante la mejora de la adquisición y el mantenimiento de los derechos complementarios de pensión (DO L 128 de 30.4.2014, p. 1).

⁸ Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1).

prueba de entre tres y seis meses establecida por un número significativo de Estados miembros puede considerarse razonable. Los períodos de prueba pueden durar más de seis meses si ello está justificado por la naturaleza del empleo, como puestos directivos, y si es en interés del trabajador, como en caso de enfermedad de larga duración o en el contexto de medidas específicas de fomento del empleo permanente, especialmente para los trabajadores jóvenes.

- (20) Dentro de los límites establecidos en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo⁹, los empleadores no deben prohibir a los trabajadores aceptar trabajo de otros empleadores fuera del tiempo dedicado a trabajar para ellos. Las cláusulas de incompatibilidad, entendidas como una restricción del trabajo para determinadas categorías de empleadores, pueden ser necesarias por diversos motivos, como la protección del secreto empresarial o la prevención de conflictos de interés.
- (21) Los trabajadores con un calendario de trabajo fundamentalmente variable deben disponer de una previsibilidad mínima de trabajo si el calendario de trabajo está determinado principalmente por el empleador, ya sea directamente (por ejemplo, mediante la asignación de tareas) o indirectamente (por ejemplo, pidiendo al trabajador que atienda a las solicitudes de los clientes).
- (22) Deben establecerse por escrito al comienzo de la relación laboral los días y las horas de referencia, entendidos como tramos horarios en los que el empleador puede solicitar los servicios del trabajador.
- (23) Un plazo de preaviso mínimo razonable, entendido como el período de tiempo transcurrido entre el momento en que se informa al trabajador de una nueva tarea asignada y el momento en que esta comienza, constituye otro elemento necesario de previsibilidad del trabajo de las relaciones laborales con calendarios de trabajo variables o determinados principalmente por el empleador. La duración del plazo de preaviso puede variar en función de las necesidades de los sectores, a la vez que garantiza una protección adecuada de los trabajadores. Es aplicable sin perjuicio de las disposiciones de la Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁰.
- (24) Los trabajadores deben tener la posibilidad de rechazar una tarea asignada si esta queda fuera de los días y las horas de referencia, o no ha sido notificada en el plazo de preaviso mínimo establecido, sin sufrir efectos adversos derivados de su rechazo. Los trabajadores deben tener también la posibilidad de aceptar la tarea asignada si así lo desean.
- (25) En los casos en que los empleadores tienen la posibilidad de ofrecer contratos de trabajo a tiempo completo o por tiempo indefinido a trabajadores cuya actividad se enmarca en formas de empleo no convencionales, debe fomentarse una transición a formas de trabajo que ofrezcan mayor seguridad. Si está disponible, los trabajadores deben tener la posibilidad de solicitar otra forma de empleo que ofrezca una previsibilidad y una seguridad mayores y recibir una respuesta por escrito del empleador que tenga en cuenta las necesidades del empleador y del trabajador.

⁹ Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

¹⁰ Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera (DO L 80 de 23.3.2002, p. 35).

- (26) En los casos en que, por ley o mediante convenio colectivo, se requiere que los empleadores faciliten formación a los trabajadores para realizar las tareas para las que han sido contratados, es importante garantizar que dicha formación sea facilitada por igual, incluido a los trabajadores cuya actividad se enmarca en formas de empleo no convencionales. Los costes de este tipo de formación no deben ir a cargo del trabajador, ni deben ser retenidos o deducidos de su remuneración.
- (27) Los interlocutores sociales pueden considerar que, a efectos de la consecución del objetivo de la presente Directiva, en sectores o situaciones específicos son más adecuadas otras disposiciones distintas de las normas mínimas establecidas en su capítulo tres. Por tanto, los Estados miembros han de poder permitir a los interlocutores sociales concluir convenios colectivos que modifiquen las disposiciones incluidas en dicho capítulo, siempre que estas no conlleven una reducción del nivel general de protección del trabajador.
- (28) La consulta sobre el pilar europeo de derechos sociales ha puesto de manifiesto la necesidad de reforzar el control del cumplimiento de la legislación de la Unión en materia laboral, a fin de garantizar su eficacia. Por lo que se refiere a la Directiva 91/533/CEE, la evaluación REFIT¹¹ confirmó que unos mecanismos de control del cumplimiento reforzados podrían mejorar su eficacia. Mostró que los sistemas de reparación basados únicamente en reclamaciones de indemnización son menos eficaces que los sistemas que también incluyen sanciones (como el pago de cantidades fijas o la pérdida de permisos) para los empleadores que no elaboren declaraciones por escrito.
- También puso de relieve que los empleados raramente buscan reparación durante la relación laboral, lo que pone en peligro el objetivo de que se facilite la declaración por escrito para garantizar que los trabajadores estén informados de las características esenciales de su relación laboral. Por eso, es necesario introducir disposiciones relativas al control del cumplimiento que garanticen el uso de las presunciones favorables en caso de que no se suministre información relativa a la relación laboral, o bien de un procedimiento administrativo que pueda exigir al empleador el suministro de la información que falte y sancionarlo si no lo hace. La reparación debe estar sujeta a un procedimiento por el que se comunique al empleador que falta información y este dispone de quince días para facilitar información completa y correcta.
- (29) Desde la Directiva 91/533/CEE, se ha adoptado un exhaustivo sistema de disposiciones para controlar el cumplimiento del acervo social en la Unión, especialmente en los ámbitos de la lucha contra la discriminación y de la igualdad de oportunidades; algunos de sus elementos deben aplicarse a la presente Directiva con el fin de garantizar que los trabajadores tengan acceso a una solución de diferencias eficaz e imparcial y a un derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada, que refleje el principio 7 del pilar europeo de derechos sociales.
- (30) En particular, habida cuenta del carácter fundamental del derecho a una protección jurídica efectiva, los trabajadores deben seguir gozando de dicha protección incluso una vez finalizada la relación laboral que da lugar a una supuesta violación de los derechos del trabajador con arreglo a la presente Directiva.
- (31) La aplicación efectiva de la presente Directiva exige una protección jurídica y administrativa adecuada contra cualquier trato desfavorable derivado de una reacción a un intento de ejercer los derechos contemplados en la presente Directiva, a cualquier

¹¹ SWD(2017) 205 final, p. 26.

reclamación ante el empleador o a cualquier procedimiento judicial o administrativo dirigidos a garantizar el cumplimiento de la presente Directiva.

- (32) Los trabajadores que ejercen los derechos previstos en la presente Directiva deben estar protegidos contra el despido o un perjuicio equivalente (por ejemplo, que deje de asignarse trabajo a un trabajador según demanda) o contra cualquier preparación para un posible despido por haber intentado ejercer estos derechos. Cuando los trabajadores consideren que han sido despedidos o han sufrido un perjuicio equivalente por estos motivos, los trabajadores y las autoridades competentes deben poder exigir al empleador que proporcione, debidamente fundamentados, los motivos del despido o de otra medida equivalente.
- (33) En caso de que los trabajadores presenten, ante un tribunal u otra autoridad competente, unos hechos que permitan presuponer que han sido despedidos o han sido objeto de otro perjuicio equivalente por haber ejercido sus derechos en virtud de la presente Directiva, la carga de la prueba para demostrar que no ha habido despido o perjuicio equivalente por dichos motivos debe recaer sobre el empleador.
- (34) Los Estados miembros deben establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.
- (35) Dado que los objetivos de la presente Directiva no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a la necesidad de establecer unos requisitos mínimos, pueden lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.
- (36) La presente Directiva establece requisitos mínimos y mantiene sin modificaciones la prerrogativa de los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones más favorables. A menos que la presente Directiva introduzca disposiciones más favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente. La aplicación de la presente Directiva no puede utilizarse para reducir los derechos existentes establecidos en la legislación vigente nacional o de la Unión en este ámbito, ni puede constituir un motivo válido para reducir el nivel de protección general del que gozan los trabajadores en el ámbito cubierto por la presente Directiva.
- (37) Al aplicar la presente Directiva, los Estados miembros deben evitar establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas (pymes). Se invita, por tanto, a los Estados miembros a evaluar el impacto de su acto de transposición en las pymes, con el fin de asegurarse de que estas no se ven afectadas de manera desproporcionada, prestando especial atención a las microempresas y a la carga administrativa, y a publicar los resultados de estas evaluaciones.
- (38) Los Estados miembros pueden confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, si estos así lo solicitan de manera conjunta y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurarse de que pueden garantizar en todo momento los resultados pretendidos al amparo de dicha Directiva

- (39) Habida cuenta de los cambios sustanciales introducidos por la presente Directiva respecto de la finalidad, el ámbito y el contenido, no es adecuado modificar la Directiva 91/533/CEE. Por consiguiente, debe derogarse la Directiva 91/533/CEE.
- (40) De conformidad con la Declaración política conjunta de 28 de septiembre de 2011 de los Estados miembros y la Comisión sobre los documentos explicativos¹², los Estados miembros se han comprometido, en casos justificados, a adjuntar a la notificación de las medidas de transposición uno o varios documentos que expliquen la relación entre los componentes de una directiva y las partes correspondientes de los instrumentos nacionales de transposición. Por lo que respecta a la presente Directiva, el legislador considera que la transmisión de tales documentos está justificada.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1

Finalidad, objeto y ámbito de aplicación

1. La finalidad de la presente Directiva es mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de un empleo que ofrezca una seguridad y una previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral.
2. La presente Directiva establece los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión.
3. Los Estados miembros pueden decidir no aplicar las obligaciones de la presente Directiva a los trabajadores que tengan una relación laboral igual o inferior a ocho horas en total en un período de referencia de un mes. El tiempo trabajado con todos los empleadores que formen parte de la misma empresa, el mismo grupo o la misma entidad, o pertenezcan a ellos, contará a efectos del período de ocho horas.
4. El apartado 3 no se aplicará a una relación laboral en la que no se haya predeterminado una cantidad de trabajo remunerado garantizada antes de que empiece el empleo.
5. Los Estados miembros podrán determinar qué personas deben considerarse responsables de la ejecución de las obligaciones que establece la presente Directiva para los empleadores, siempre que todas estas obligaciones se cumplan. Los Estados miembros también podrán decidir que algunas de estas obligaciones, o todas ellas, se asignen a una persona física o jurídica que no sea parte de la relación laboral. El presente apartado se entenderá sin perjuicio de la Directiva 2008/104/CE.
6. Los Estados miembros podrán decidir no aplicar las obligaciones establecidas en los artículos 10 y 11, y en el artículo 14, letra a), a las personas físicas pertenecientes a un hogar en el que se lleven a cabo tareas domésticas.

¹² DO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

7. El capítulo II de la presente Directiva es aplicable a marineros y pescadores sin perjuicio de las disposiciones de la Directiva 2009/13/CE del Consejo y la Directiva (UE) 2017/159 del Consejo, respectivamente.

Artículo 2

Definiciones

1. A efectos de la presente Directiva, se aplicarán las definiciones siguientes:
 - a) «trabajador»: una persona física que durante un período de tiempo determinado realiza servicios para otra persona, y bajo su dirección, a cambio de una remuneración;
 - b) «empleador»: una o varias personas físicas o jurídicas, que son, directa o indirectamente, parte en una relación laboral con un trabajador;
 - c) «relación laboral»: la relación laboral entre trabajadores y empleadores, como se han definido anteriormente;
 - d) «calendario de trabajo»: calendario que determina las horas y los días en los que empieza y termina la realización del trabajo;
 - e) «horas y días de referencia»: los tramos horarios en días específicos durante los cuales puede tener lugar el trabajo previa solicitud del empleador.
2. A efectos de la presente Directiva, los términos «microempresa», «pequeña empresa» y «mediana empresa» tendrán el significado establecido en la Recomendación de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas¹³, o en cualquier acto posterior que sustituya la mencionada Recomendación.

Capítulo II

Información sobre la relación laboral

Artículo 3

Obligación de informar

1. Los Estados miembros velarán por que se exija a los empleadores informar a los trabajadores sobre los elementos esenciales de su relación laboral.
2. La información a que se hace referencia en el apartado 1 incluirá:
 - a) la identidad de las partes de la relación laboral;
 - b) el lugar de trabajo; a falta de lugar de trabajo fijo o principal, el principio de que el trabajador está empleado en diferentes lugares o puede determinar libremente su lugar de trabajo, así como la sede o, en su caso, el domicilio del empleador;

¹³ DO L 124 de 20.5.2003, p. 36.

- c)
 - i) el cargo, el grado y la naturaleza o categoría del trabajo para el que se ha empleado al trabajador; o
 - ii) una breve caracterización o descripción del trabajo;
- d) la fecha de comienzo de la relación laboral;
- e) en caso de que se trate de una relación laboral temporal: la fecha de finalización o la duración prevista de dicha relación laboral;
- f) en su caso, la duración y las condiciones del período de prueba;
- g) todo derecho a formación facilitada por el empleador;
- h) la cantidad de vacaciones remuneradas a las que el trabajador tenga derecho o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones;
- i) el procedimiento, incluida la duración de los plazos de preaviso, que deben respetar el empleador y el trabajador en caso de terminación de la relación laboral, o si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso;
- j) la retribución de base inicial, cualquier otro componente de la remuneración, la periodicidad y el método de pago de la remuneración a la que tenga derecho el trabajador;
- k) si el calendario de trabajo es total o fundamentalmente invariable, la duración de la jornada o la semana laboral estándar del trabajador, así como cualquier acuerdo relativo a las horas extraordinarias y su remuneración;
- l) si el calendario de trabajo es total o fundamentalmente variable, el principio de que el calendario de trabajo es variable, la cantidad de horas pagadas garantizadas, la remuneración del trabajo realizado fuera de las horas garantizadas, y, si el calendario de trabajo está, total o fundamentalmente, determinado por el empleador:
 - i) las horas y los días de referencia en los cuales se puede exigir al trabajador que lleve a cabo sus tareas;
 - ii) el plazo mínimo en que el trabajador recibirá el preaviso antes del comienzo de la tarea;
- m) todo convenio colectivo que regule las condiciones laborales del trabajador; si se trata de convenios colectivos celebrados fuera de la empresa por instituciones u órganos paritarios especiales, el nombre de la institución o el órgano paritario competente en cuyo seno se hayan celebrado dichos convenios;
- n) las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales derivadas de la relación laboral, así como cualquier protección en materia de seguridad social ofrecida por el empleador.

3. La información contemplada en el apartado 2, letras f) a k) y n), podrá ofrecerse, en su caso, en forma de una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulen las correspondientes materias.

Artículo 4

Calendario y medios de información

1. La información a que se hace referencia en el artículo 3, apartado 2, se facilitará individualmente al trabajador en forma de documento a más tardar el primer día de la relación laboral. El documento podrá presentarse y transmitirse por medios electrónicos siempre que sea fácilmente accesible para el trabajador y pueda almacenarse e imprimirse.
2. Los Estados miembros elaborarán las plantillas y los modelos para el documento contemplado en el apartado 1 y los pondrán a disposición de trabajadores y empleadores, incluido mediante su puesta a disposición en un sitio web nacional único y otros medios adecuados.
3. Los Estados miembros garantizarán que la información relativa a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulen el marco jurídico aplicable que deben comunicar los empleadores esté disponible de forma generalizada, gratuita, clara, transparente, exhaustiva y fácilmente accesible a distancia y por medios electrónicos, incluido a través de los portales en línea existentes para los ciudadanos y las empresas de la UE.

Artículo 5

Modificación de la relación laboral

Los Estados miembros velarán por que el empleador suministre al trabajador, en forma de documento, cualquier cambio en los aspectos de la relación laboral a que se hace referencia en el artículo 3, apartado 2, así como en la información adicional para los trabajadores desplazados o enviados al extranjero contemplada en el artículo 6, lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.

Artículo 6

Información adicional para los trabajadores desplazados o enviados al extranjero

1. Los Estados miembros velarán por que, en caso de que el trabajador deba trabajar en un Estado miembro o un tercer país distinto del Estado miembro en el que trabaja habitualmente, se le facilite antes de su partida el documento al que se hace referencia en el artículo 4, apartado 1, que incluirá, como mínimo, la siguiente información adicional:
 - a) el país o países en los que deben llevarse a cabo el trabajo y la duración de este;
 - b) la divisa para el pago de la retribución;
 - c) en su caso, las prestaciones en metálico o en especie ligadas a la(s) tarea(s) asignada(s), que, en el caso de los trabajadores desplazados cubiertos por la Directiva 96/71/CE, incluye todo complemento específico por desplazamiento y toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención;
 - d) en su caso, las condiciones de repatriación del trabajador.

2. en caso de que el trabajador enviado al extranjero sea un trabajador desplazado cubierto por la Directiva 96/71/CE, los Estados miembros velarán por que se comunique al trabajador la siguiente información complementaria:
 - a) la remuneración a la que este tiene derecho con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida;
 - b) el vínculo al sitio web nacional oficial desarrollado por el Estado o Estados miembros de acogida de conformidad con el artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2014/67/UE.
3. La información a que se alude en el apartado 1, letra b), y el apartado 2, letra a), podrá ofrecerse, en su caso, en forma de una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulen las correspondientes materias.
4. A menos que los Estados miembros dispongan otra cosa, los apartados 1 y 2 no se aplicarán si la duración de cada período de trabajo fuera del Estado miembro en el que el trabajador ejerce habitualmente su actividad es de cuatro semanas consecutivas o menos.

Capítulo III

Requisitos mínimos relacionados con las condiciones de trabajo

Artículo 7

Duración máxima de los períodos de prueba

1. En caso de que una relación laboral esté sujeta a un período de prueba, los Estados miembros velarán por que dicho período no exceda de seis meses, incluidas las ampliaciones.
2. Los Estados miembros podrán contemplar unos períodos de prueba de mayor duración en los casos en que ello esté justificado por la naturaleza del empleo o sea en interés del trabajador.

Artículo 8

Empleo en paralelo

1. Los Estados miembros velarán por que un empleador no prohíba a los trabajadores aceptar empleos con otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador.
2. No obstante, los empleadores podrán fijar las condiciones de incompatibilidad cuando estas restricciones estén justificadas por motivos legítimos tales como la protección del secreto empresarial o la prevención de conflictos de interés.

Artículo 9

Previsibilidad mínima del trabajo

Si el calendario de trabajo de un trabajador es total o fundamentalmente variable y está total o fundamentalmente determinado por el empleador, los Estados miembros velarán por que el empleador pueda exigir al trabajador que realice sus tareas únicamente si:

- a) las tareas tienen lugar en unas horas y unos días de referencia predeterminados, establecidos por escrito al comienzo de la relación laboral, de conformidad con el artículo 3, apartado 2, letra l), inciso i), y
- b) si el empleador informa al trabajador de una tarea asignada con suficiente antelación, de conformidad con el artículo 3, apartado 2, letra l), inciso ii).

Artículo 10

Transición a otra forma de empleo

1. Los Estados miembros velarán por que los trabajadores con una antigüedad mínima de seis meses con el mismo empleador puedan solicitar, si está disponible, una forma de empleo con unas condiciones laborales que ofrezcan una previsibilidad y una seguridad mayores.
2. El empleador les remitirá por escrito una respuesta en el plazo de un mes a partir de la solicitud. Respecto de las personas físicas que actúan como empleadores y las microempresas y las pequeñas o medianas empresas, los Estados miembros podrán ampliar este plazo a un máximo de tres meses y permitir una respuesta oral a una solicitud similar subsiguiente presentada por el mismo trabajador si la justificación para la respuesta por lo que respecta a la situación del trabajador no ha cambiado.

Artículo 11

Formación

En caso de que la legislación nacional o de la Unión, o los convenios colectivos pertinentes, requieran que el empleador facilite formación a los trabajadores para que estos lleven a cabo el trabajo para el cual han sido contratados, los Estados miembros velarán por que dicha formación se suministre gratuitamente al trabajador.

Capítulo IV

Convenios colectivos

Artículo 12

Convenios colectivos

Los Estados miembros podrán permitir a los interlocutores sociales concluir convenios colectivos, de conformidad con la legislación o la práctica nacional, que, al tiempo que respeten las disposiciones generales de protección de los trabajadores, establezcan

disposiciones relativas a las condiciones laborales de los trabajadores distintas de las contempladas en los artículos 7 a 11.

Capítulo V

Disposiciones horizontales

Artículo 13

Cumplimiento

Los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar que las disposiciones contrarias a la presente Directiva establecidas en convenios colectivos o acuerdos individuales, reglamentos internos de las empresas o cualquier otro acuerdo, se declaren nulas y sin efecto, o se modifiquen, a fin de ajustarlas a las disposiciones de la presente Directiva.

Artículo 14

Presunción legal y mecanismo de liquidación anticipada

Si un trabajador no ha recibido a su debido tiempo la totalidad o parte de los documentos a los que se hace referencia en el artículo 4, apartado 1, el artículo 5 o el artículo 6, y el empleador no rectifica esta omisión en un plazo de quince días a partir de su notificación, los Estados miembros velarán por que se aplique uno de los sistemas siguientes:

- a) el trabajador se beneficiará de las presunciones favorables definidas por el Estado miembro; si la información facilitada no incluía los datos contemplados en el artículo 3, apartado 2, letras e), f), k) o l), las presunciones favorables incluirán la presunción de que la relación laboral del trabajador es por tiempo indefinido y que no existe ningún período de prueba o que el trabajador tiene un puesto a tiempo completo, respectivamente; los empleadores podrán refutar las presunciones; o
- b) el trabajador podrá presentar, a su debido tiempo, una reclamación ante una autoridad competente; si la autoridad competente considera que la reclamación está justificada, ordenará al empleador o a los empleadores pertinentes suministrar la información que falta; si el empleador no facilita la información que falta en el plazo de quince días a partir de la recepción de la orden, la autoridad podrá imponer una sanción administrativa adecuada, incluso aunque la relación laboral haya concluido; los empleadores podrán interponer un recurso administrativo contra la decisión por la que se impone la sanción; los Estados miembros podrán designar como autoridades competentes a organismos ya existentes.

Artículo 15

Derecho a reparación

Los Estados miembros velarán por que los trabajadores, incluidos aquellos cuya relación

laboral haya concluido, tengan acceso a una solución de diferencias eficaz e imparcial, y derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada, en caso de incumplimiento de los derechos que les otorga la presente Directiva.

Artículo 16

Protección contra el trato o las consecuencias desfavorables

Los Estados miembros introducirán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los trabajadores que representan a los empleados, contra cualquier trato desfavorable por parte del empleador o contra las consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una demanda contra el empleador o de cualquier procedimiento judicial iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva.

Artículo 17

Protección contra el despido y carga de la prueba

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido o su equivalente, así como cualquier preparación para el despido de trabajadores, por haber ejercido los derechos contemplados en la presente Directiva.
2. Los trabajadores que consideren que han sido despedidos, o que han sido objeto de medidas con un efecto equivalente, por haber ejercido los derechos contemplados en la presente Directiva, podrán pedir al empleador que proporcione, debidamente fundamentados, los motivos del despido o su equivalente. El empleador proporcionará dichos motivos por escrito.
3. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando los trabajadores a los que se hace referencia en el apartado 2 establezcan ante un tribunal u otra autoridad competente unos hechos que permitan presuponer que ha tenido lugar este tipo de despido o su equivalente, corresponda a la parte demandada demostrar que el despido se ha basado en motivos distintos a los contemplados en el apartado 1.
4. El apartado 3 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.
5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 3 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o al órgano competente.
6. Salvo disposición en contrario de los Estados miembros, el apartado 3 no se aplicará a los procedimientos penales.

Artículo 18

Sanciones

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de

aplicación de la presente Directiva. Los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar la aplicación de dichas sanciones. Las sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Podrán adoptar la forma de multa. Podrán también incluir el pago de una indemnización.

Capítulo VI

Disposiciones finales

Artículo 19

Disposiciones más favorables

1. La presente Directiva no constituirá una justificación válida para la disminución del nivel general de protección de que ya gozan los trabajadores en los Estados miembros.
2. La presente Directiva no afectará a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores, o de fomentar o permitir la aplicación de convenios colectivos más favorables para los trabajadores.
3. La presente Directiva se entiende sin perjuicio de los demás derechos concedidos a los trabajadores por otros actos jurídicos de la Unión.

Artículo 20

Aplicación

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a la presente Directiva a más tardar el [fecha de entrada en vigor + dos años], o se cerciorarán de que los interlocutores sociales establezcan las disposiciones necesarias mediante un acuerdo, debiendo adoptar los Estados miembros todas las disposiciones necesarias que les permitan garantizar en todo momento los resultados impuestos por la presente Directiva.

Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

2. Cuando los Estados miembros adopten dichas medidas, estas incluirán una 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 21

Disposiciones transitorias

Los derechos y obligaciones establecidos en la presente Directiva se aplicarán a las relaciones de trabajo existentes a partir del [fecha de entrada en vigor + dos años]. No obstante, los empleadores presentarán o completarán los documentos a que se hace referencia en el artículo 4, apartado 1, el artículo 5 y el artículo 6 únicamente previa

solicitud del trabajador. La ausencia de dicha solicitud no resultará en la exclusión de los trabajadores de los derechos mínimos previstos en virtud de la presente Directiva.

Artículo 22

Revisión por la Comisión

A más tardar el [fecha de entrada en vigor + ocho años], la Comisión, tras consultar con los Estados miembros y los interlocutores sociales a escala de la Unión, y teniendo en cuenta las repercusiones en las pequeñas y medianas empresas, revisará la aplicación de la presente Directiva, con el fin de proponer, si fuere necesario, las modificaciones oportunas.

Artículo 23

Derogación

Queda derogada la Directiva 91/533/CEE con efectos a partir del [fecha de entrada en vigor + dos años]. Las referencias a la Directiva derogada se entenderán hechas a la presente Directiva.

Artículo 24

Entrada en vigor

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Artículo 25

Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo

Por el Consejo