

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2023/24

Convocatoria: Julio

***ANÁLISIS DE LA DIRECTIVA (UE) 2019/1152 DEL PARLAMENTO
EUROPEO Y DEL CONSEJO DE 20 DE JUNIO DE 2019 RELATIVA A
UNAS CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES
EN LA UNIÓN EUROPEA***

(ANALYSIS OF DIRECTIVE (EU) 2019/1152 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT
AND OF THE COUNCIL OF 20 JUNE 2019 CONCERNING TRANSPARENT
AND PREDICTABLE WORKING CONDITIONS IN THE EUROPEAN UNION)



Realizado por la alumna Dña. Sarai Sánchez Oliva.

DNI: 46247744B.

Tutorizado por las profesoras Dña. Sarai Rodríguez González y Dña. Patricia Riego Concepción.

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa.

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

RESUMEN

En este Trabajo de Fin de Grado se analiza la Directiva (UE) 2019/1152 y los efectos de su transposición en España. Esta Directiva tiene como objetivo promulgar una contratación laboral transparente y previsible en todos los Estados miembros. Para ello, regula el deber del empleador de informar a las personas trabajadoras sobre los aspectos esenciales de la relación laboral, tales como la identidad de las partes, el lugar de trabajo o la remuneración. Además, establece unos requisitos mínimos en las condiciones de trabajo, otorgando nuevos derechos a las personas trabajadoras.

Palabras clave: condiciones laborales, transparencia, previsibilidad y personas trabajadoras.

ABSTRACT

This final degree project analyses Directive (EU) 2019/1152 and the effects of its transposition in Spain. This Directive aims to establish transparent and predictable employment contracts in all Member States. To achieve this, it regulates the employer's duty to inform workers about the essential aspects of the employment relationship, such as the identity of the parties, the place of work, and remuneration. Additionally, it sets minimum requirements for working conditions, granting new rights to workers.

Key Words: working conditions, transparency, predictability and workers

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	ANTECEDENTES Y FINALIDAD: DIRECTIVA 91/533/CEE	2
3.	PRINCIPIOS Y DERECHOS QUE FUNDAMENTAN LA DIRECTIVA.....	4
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
5.	PRINCIPALES OBLIGACIONES Y DISPOSICIONES QUE INTRODUCE LA DIRECTIVA EN MATERIA DE INFORMACIÓN SOBRE LA RELACION LABORAL.....	9
5.1.	PRECISIONES TERMINOLÓGICAS.....	9
5.2.	OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA.....	9
5.3.	OBLIGACIÓN DE INFORMACIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS ENVIADOS A OTRO ESTADO O TERCER PAÍS.....	12
6.	REQUISITOS MÍNIMOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO	13
7.	GARANTÍAS DE CUMPLIMIENTO	17
8.	TRANSPOSICIÓN AL DERECHO ESPAÑOL.....	19
8.1.	ANTEPROYECTO DE LEY.....	20
8.2.	PROYECTO DE LEY DE TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO TRANSPARENTES Y PREVISIBLES	23
9.	CONCLUSIONES	29
10.	BIBLIOGRAFÍA	32

1. INTRODUCCIÓN

Han pasado más de treinta años desde la adopción de la Directiva 91/533/CEE. A lo largo de todos estos años, se han producido cambios significativos que han dejado como resultado un mercado laboral europeo mucho más diversificado y dinámico.

Dados estos cambios, se desprende la necesidad de establecer nuevas normas para abordar los problemas y desafíos que surgen de la evolución. Tales como el aumento de contratos atípicos; como empleos temporales o a tiempo parcial, la protección de los derechos laborales, la mejora de la transparencia, la promoción de la estabilidad y seguridad laboral, la armonización de las normas laborales entre los distintos Estados miembros y el fortalecimiento del pilar europeo de derechos sociales. La aparición de nuevas relaciones laborales que se alejan significativamente de las formas de empleo tradicionales provoca gran incertidumbre, como resultado de la falta de previsibilidad de estas.

Así, surge la necesidad de la Unión Europea de promulgar la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, con el fin de establecer un marco normativo mínimo que garantice la previsibilidad y transparencia en las relaciones de trabajo, el cual deberá estar presente en todas las legislaciones de los países miembros de la UE. De esta manera, se instala en la Unión Europea un marco de trabajo más seguro y justo.

Al fin de conseguir estos objetivos, la norma comunitaria introduce en sus disposiciones ciertas obligaciones que deberán cumplir los empleadores. Obligaciones en relación con el deber de información sobre elementos esenciales de la relación laboral o los requisitos mínimos relacionados con las condiciones de trabajo, como por ejemplo la limitación del periodo de prueba. A demás, esta también establece las medidas de cumplimiento que deberá implementar cada Estado miembro para garantizar su cumplimiento.

A lo largo de este Trabajo de Fin de Grado, se pretende examinar los motivos de derogación de la Directiva 91/533/CEE y las disposiciones que conforman la Directiva 2019/1152, evaluando su efecto en las relaciones laborales. A demás de estudiar su transposición al derecho español, analizando el Proyecto de Ley y el Anteproyecto de

Ley, indicando los cambios que supondrá la creación de esta en la legislación laboral española.

Esta Directiva está estrechamente conectada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, más concretamente con el objetivo número ocho sobre el trabajo decente y crecimiento económico, el objetivo diez sobre la reducción de las desigualdades y el objetivo dieciséis sobre paz, justicia e instituciones sólidas. En primer lugar, el objetivo número ocho, al igual que la Directiva, se centra en la transparencia en la contratación y la mejora de las condiciones laborales. De esta manera, se potencia significativamente el empleo estable y legal, logrando así reducir el desempleo e impulsar el crecimiento económico de los Estados miembros. En segundo lugar, el objetivo número diez sobre la reducción de las desigualdades pretende impulsar la igualdad en el mercado laboral, reduciendo las prácticas discriminatorias que puedan tener lugar. La Directiva también busca potenciar la equidad en el mercado laboral, protegiendo de igual manera a aquellos que desarrollan sus servicios bajo formas de empleo atípicas. En tercer lugar, el objetivo número dieciséis tiene como finalidad conseguir sociedades armoniosas e inclusivas, donde se perpetúe la justicia y se creen instituciones sólidas. La Directiva es una norma que vincula a todos los Estados miembros a trasladar a sus ordenamientos jurídicos nacionales un conjunto de requisitos mínimos en las condiciones de trabajo, con el fin de mejorar las relaciones laborales.

2. ANTECEDENTES Y FINALIDAD: DIRECTIVA 91/533/CEE

La Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, fue publicada el 11 de julio de 2019 en el Diario Oficial de la UE (en adelante Directiva 2019/1152). Estos hechos provocaron la derogación de la Directiva 91/533/CEE¹ el 1 de agosto de 2022.

¹Directiva 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 (DOCE L 288 DE 18.10.1991, P. 32).

En el año 1991 se adopta la Directiva 91/533/CEE, con el fin de garantizar el respeto de los derechos de las personas trabajadoras ante las nuevas formas de empleo que surgían en los Estados miembros, tales como el trabajo a demanda o el trabajo doméstico. Uno de los requisitos mínimos que se introducen es que el empresario informe por escrito al trabajador respecto de aquellos elementos esenciales derivados de la relación laboral o el contrato de trabajo.

La Directiva 91/533/CEE, en su artículo 2, indica que toda persona trabajadora por cuenta ajena, siempre y cuando cumpla con los requisitos para ser definido como tal según el derecho del Estado al que pertenezca, tendrá el derecho de ser informado por escrito de aquellos elementos esenciales del contrato de trabajo. Esta información deberá recibirla en el plazo de dos meses, a contar desde que comience con su trabajo.

En el artículo 4, se establece que para aquellas personas que vayan a trabajar a otro Estado miembro, deberán recibir la información antes de partir; además, esa información deberá ir acompañada de otros aspectos extra, como puede ser las condiciones de repatriación del trabajador, entre otras.

En lo referente a los cambios que puedan darse en dichos elementos esenciales del contrato de trabajo, el empresario se verá obligado a comunicar por escrito a la persona trabajadora en el plazo de un mes sobre dichos cambios.

Pasadas más de tres décadas, los mercados de trabajo han evolucionado y cambiado en gran magnitud. Se han producido cambios de todo tipo; en las personas trabajadoras, en los puestos de trabajo, en las diversas formas de empleo, etc. Como consecuencia de estos cambios, se hace notar la necesidad de dictar una Directiva que aborde estos cambios y establezca normas para regular estos aspectos, con el único fin de garantizar la protección del trabajador en la medida de lo posible.

Con el fin de alcanzar dicho objetivo, la Comisión Europea lanza la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Con la llegada de la Directiva 2019/1152 se introducen novedades relacionadas con el ámbito de aplicación. Una de las principales obligaciones que establece la directiva es la de proporcionar información por escrito sobre los derechos y obligaciones derivadas de la relación laboral, pues bien, esta obligación recae sobre todos los empresarios de los

EM. Con la directiva anterior, esa obligación no se extendía a todos los Estados, puesto que se dejaba fuera de su ámbito de aplicación a las personas trabajadoras con contratos inferiores a un mes o de ocho horas semanales.

Por otro lado, se suscitan necesidades de protección hacia nuevas formas de empleo, como pueden ser los contratos a demanda o las personas trabajadoras domésticas. También se han ampliado los derechos de las personas trabajadoras, añadiendo nuevos elementos esenciales del contrato de trabajo de los cuales dichas personas tienen derecho a ser informados, más adelante se detallarán estos elementos.

En resumen, tal y como se indica en el artículo 1.1 de la directiva objeto de análisis, su finalidad es mejorar las condiciones laborales en los Estados miembros, intentando promulgar una contratación transparente y previsible. También tiene como finalidad la adaptación del mercado laboral, puesto que este está en constante evolución, a consecuencia de la transformación de la sociedad. Pues bien, debido a ello, se suscita necesario adaptar las normas que lo regulan.

3. PRINCIPIOS Y DERECHOS QUE FUNDAMENTAN LA DIRECTIVA

La Directiva 2019/1152 se fundamenta en una serie de principios y derechos fundamentales.

En primer lugar, cabe hacer referencia al artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, donde se indica que todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y 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.

Este artículo se fundamenta en la Directiva 89/391/CEE, la cual determina las bases generales de seguridad y salud en el trabajo. Además, este derecho a la seguridad y salud en el trabajo que disfrutaban las personas trabajadoras, también se encuentra recogido en el artículo 3 de la Carta Social Europea, así como con el apartado diecinueve de la Carta comunitaria de los Derechos Sociales de las personas trabajadoras.

La Directiva 2019/1152 tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales, buscando una mayor previsibilidad y transparencia, existe un vínculo inmediato entre el derecho a la dignidad y dicho objetivo.

En el artículo 17 mencionado anteriormente se indican otros derechos íntimamente ligados al derecho a la dignidad, como el libre desarrollo de la personalidad. Esa libertad se consagra en la Directiva, garantizando que las personas trabajadoras queden protegidas de la imprevisibilidad de algunas formas de trabajo, regulando un plazo de preaviso mínimo, por ejemplo.

Por otro lado, esta directiva atiende a los principios proclamados por el pilar europeo de derechos sociales², proclamado en 2017 en la Cumbre de Gotemburgo.

En primer lugar, el principio número cinco, sobre seguridad y adaptabilidad del empleo, “que no es más que una forma eufemística de volver sobre uno de los temas que más gustan a las instituciones comunitarias en relación con el mercado de trabajo, como es la cuestión de la flexiseguridad” (Elorza, 2023, p.69), se dispone que con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, las personas trabajadoras 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, y que debe fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido. Indica que, de conformidad con la legislación y los convenios colectivos, deberá garantizarse la flexibilidad necesaria para que los empresarios puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico. Asimismo, establece que deben promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad, que debe fomentarse el espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia y que debe facilitarse la movilidad profesional. Por último, establece que deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos. Además, los períodos de prueba deberán tener una duración razonable (considerando 2 de la Directiva 2019/1152).

²El pilar europeo en 20 principios: los veinte principios del pilar europeo de derechos sociales son el faro que nos guía hacia una Europa social fuerte, además de justa, inclusiva y llena de oportunidades.

En la Directiva, observamos ciertos aspectos que fundamentan el compromiso de esta norma con este principio, como, por ejemplo, la garantía de fomentar la transición hacia formas de empleo más seguras, como, por ejemplo, el contrato indefinido.

En segundo lugar, el principio número 7, que tal como se explicará más adelante se conectará con las disposiciones que introduce la Directiva, establece que las personas trabajadoras 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. Así como, antes de proceder a un despido, las personas trabajadoras tienen derecho a ser informados de los motivos de este y a que se les conceda un plazo razonable de preaviso. Tienen derecho a acceder a una resolución de litigios efectiva e imparcial y, en caso de despido injustificado, tienen derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada (considerando 3 de la Directiva 2019/1152).

La Directiva introduce la posibilidad de que dicha información pueda ser entregada a través de medios electrónicos, cuando así lo permitan las circunstancias de cada trabajador. Establece que tipo de información se ha de facilitar, y en qué casos dicha información estará sujeta a términos por cuestiones de diferentes tipos de empleo, como pueden ser los contratos a demanda.

Por otro lado, también establece diferentes disposiciones para cumplir con dicho principio, y hacer valer el derecho de toda persona a una tutela judicial efectiva. Se indica, además, que la persona trabajadora que haya sido despedida deberá tener derecho a contar con la información relativa al plazo de presentación con el que cuenta para interponer un recurso, si da lugar.

La presente Directiva, con el fin de garantizar unas buenas condiciones laborales, establece unos requisitos mínimos que deberán cumplir los EM. Pues bien, para el cumplimiento de estos, adopta unas medidas conforme a los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, establecidos en artículo 5 del Tratado de la Unión Europea (considerando 46 de la Directiva 2019/1152). El principio de subsidiariedad, en términos coloquiales, establece la competencia. Indica en qué casos la Unión Europea está legitimada, tiene competencia, para establecer dichas medidas.

El principio de proporcionalidad, por su parte, establece que dichas medidas adoptadas deben ser proporcionales al objetivo final que se intenta conseguir. En este caso, los deberes impuestos a los empresarios para garantizar el bienestar de las personas trabajadoras no pueden sobrepasar los límites, y deben ser proporcionales y no causar una sobre exigencia.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Directiva 2019/1152 determina en su artículo 1.3 su ámbito de aplicación, es decir, a qué personas y en qué contextos les será de aplicación los derechos y obligaciones que recoge.

A los efectos de definir qué se entiende por persona trabajadora, el concepto se define por la propia Directiva en su artículo 1.2 como aquellas personas trabajadoras de la Unión Europea que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido por la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en cada Estado miembro, tomando en consideración la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

Así mismo, la Directiva menciona que, para poder definir el concepto de personas trabajadoras, se ha de tener en cuenta la jurisprudencia europea. Puesto que, no existe una definición como tal en el Derecho de la UE, y este es un concepto que debe tener unas bases mínimas que no pueden variar de un Estado a otro, sino que es un concepto más bien comunitario.

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 17 de noviembre de 2016, en el asunto Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH contra Ruhrlandklinik gGmbH (C-216/15), indica que: “la característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución”.

Estos criterios establecidos por el TJUE determinan que las personas trabajadoras domésticas, las personas trabajadoras a demanda, las personas trabajadoras intermitentes, las personas trabajadoras retribuidas mediante vales, las personas trabajadoras en plataformas en línea, las personas trabajadoras en prácticas, así como los aprendices,

siempre que cumplan los requisitos anteriores, tendrán la consideración de personas trabajadoras a efectos de la Directiva objeto de nuestro análisis.

En la STJUE de 3 de julio de 1986, en el asunto Deborah Lawrie-Blum contra Land Baden-Württemberg (1986, C-66/85), el tribunal se pronuncia para resolver dos casos en relación con la libertad de circulación. Aquellas personas trabajadoras que se encuentren en periodo de prueba, pero cumplan con los requisitos recogidos en la sentencia anterior, tendrán la consideración de personas trabajadoras a efectos del artículo 48.1 del Tratado CEE, que establece el derecho fundamental de la libre circulación de las personas trabajadoras dentro de los Estados miembros de la Unión Europea. Por otro lado, deja en claro, conforme al artículo 48.2, que aquellas personas que trabajen o se encuentren en periodo de formación en una Administración Pública no tendrán la consideración de personas trabajadoras a efectos de dicho derecho fundamental.

En el mismo sentido respecto a las personas trabajadoras en periodo de prueba, cabe destacar lo que indica el TJUE, en la sentencia de 9 de julio de 2015, en el asunto Ender Balkayay Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH (C- 229/14), mencionada por la propia Directiva. En dicha sentencia, se establece que: “se ha de considerar que tiene la condición de trabajador a efectos de esta disposición una persona, como aquella de que se trata en el asunto principal, que realiza una actividad práctica en una empresa, como trabajo en prácticas, para adquirir conocimientos o profundizar en éstos o para seguir una formación profesional, sin percibir una retribución del empresario pero sí una ayuda económica del organismo público encargado de fomentar el empleo por esa actividad, reconocida por este organismo”.

Estas son algunas de las aclaraciones que hace el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su jurisprudencia respecto a las controversias que puedan surgir en relación al concepto de persona trabajadora, ya que existen lagunas jurídicas que puedan dar lugar a ciertas controversias.

Las personas trabajadoras por cuenta propia están excluidas del ámbito de aplicación de la Directiva 2019/1152, salvo que se pueda demostrar su condición de falsos autónomos. Por lo tanto, “el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha restringido la posibilidad de los Estados miembros a la hora de definir qué debe ser considerado como

trabajador y, por lo tanto, su capacidad para limitar el ámbito subjetivo de aplicación del derecho de la Unión Europea” (Canalda, 2019, p. 167).

5. PRINCIPALES OBLIGACIONES Y DISPOSICIONES QUE INTRODUCE LA DIRECTIVA EN MATERIA DE INFORMACIÓN SOBRE LA RELACION LABORAL

5.1. PRECISIONES TERMINOLÓGICAS

En esta cuestión, para hablar de las principales obligaciones y disposiciones que incluye la Directiva en relación con la información, surge la necesidad de señalar los cambios terminológicos que se han introducido.

En primer lugar, las vacaciones no son pagadas, sino que son remuneradas. En segundo lugar, cuando se habla de la obligación de informar sobre la cantidad de las vacaciones, se refiere a lo coloquialmente conocido como su duración. Y, por último, se habla de remuneración, no de retribución (Miranda, 2019).

Asimismo, en su artículo 2, la Directiva define algunos términos que se mencionarán a continuación. En atención al calendario de trabajo, se define como el calendario que determina las horas y los días en los que empieza y termina la realización del trabajo. En cuanto a las horas y días de referencia, se refiere a los tramos horarios en días específicos durante los cuales puede tener lugar el trabajo previa solicitud del empleador. Y, por último, el patrón de trabajo se define como la forma de organización del tiempo de trabajo y su distribución con arreglo a un determinado patrón de trabajo.

5.2. OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA

En su artículo 3, se establece la obligación por parte del empleador de proporcionar por escrito a cada trabajador la información que se detallará más adelante.

Cabe apuntar, que fruto de ese intento de alcanzar una mejora en la transparencia de las condiciones laborales, dicha información también podrá ser proporcionada a través de

medios electrónicos, siempre y cuando, el trabajador pueda acceder a ellos y la empresa guarde una prueba de transmisión o recepción, a partir del almacenamiento o la impresión. A fin de ayudar a los empleadores a proporcionar información a su debido tiempo, los Estados miembros deben poder facilitar 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. La Comisión apoyará a los Estados miembros en la elaboración de plantillas y modelos y los pondrá a disposición de manera generalizada, según proceda (considerando 25).

La información a la que están obligados los empresarios a proporcionar a sus empleados viene recogida en el Capítulo II de la Directiva.

En el artículo 4, se recogen aquellos elementos esenciales de la relación laboral objeto de dicha obligación. Una de esas obligaciones es comunicar por escrito al trabajador sobre la identidad de las partes de la relación laboral, en este caso, dicha obligación ya se encontraba anteriormente recogida en la Directiva 91/533/CEE, además de estar tipificada en el derecho español, más concretamente en el artículo 2 sobre información general del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de las Personas trabajadoras en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. Por otro lado, en la letra b de dicho artículo, se especifica la obligación de informar sobre el lugar de trabajo, y en caso de no existir uno principal o fijo, se aplica el principio de que el trabajador está empleado en diferentes lugares o puede determinar libremente su lugar de trabajo, así como la sede o, de haberlo, el domicilio del empleador. Esta letra b tampoco ha sufrido ningún cambio.

También, se verá obligado el empresario a informar acerca de; el cargo, el grado y la naturaleza del trabajo, así como, la fecha de inicio de la relación laboral y dar una breve descripción del trabajo. Cabe destacar que, en caso de ser una relación de duración determinada, se deberá de puntualizar tanto la fecha de inicio como la de finalización.

En lo relativo a las vacaciones remuneradas que la persona trabajadora tenga derecho, en la letra i) de dicho artículo se establece que, se deberá informar sobre la cantidad de estas. En el caso de que no se pueda facilitar dicha información en el momento en el que se deba

entregar la información, se deberá indicar las modalidades de atribución y de determinación de ellas.

En su letra j), el legislador europeo establece nuevamente que el empleador deberá informar sobre el procedimiento que deberá ser respetado por este y la persona trabajadora. Deberán respetar los requisitos formales y la duración de los plazos de preaviso si se disolviera la relación laboral. Si en el momento en el que se facilita la información no se pudiese, se indicaran las modalidades de establecimiento de plazos de preaviso.

También se ha de informar acerca del órgano paritario en el que se haya celebrado todo convenio colectivo que regule las condiciones laborales de la persona trabajadora, así lo indica la Directiva en su letra n).

Entre las nuevas cuestiones reguladas por la Directiva se encuentra que, en caso de tratarse de personas trabajadoras cedidos por empresas de trabajo temporal, se deberá indicar la identidad de las empresas usuarias en aquellos casos en los que se conozca, y si no, en cuanto sea posible especificarlo, así lo indica la letra f) del presente artículo. En lo referente a las letras g) y h), regulan el periodo de prueba y la formación indicando que, en caso de que existiera periodo de prueba, establecer la duración y las condiciones de este, se podrá cumplir con esta información simplemente indicando la norma que regula esta materia. En cuanto al derecho a la formación, de haberla, se deberá informar al trabajador por escrito.

La Directiva 2019/1152 establece en su artículo 4 apartado 2 letra k), la obligación de indicar también la remuneración, incluida la remuneración de base inicial, y demás componentes si los hubiese. Estos deberán constar de forma separada, incluidas, en tal caso, las retribuciones en metálico o en especie. Además, se deberá indicar la periodicidad y el método de pago al que tiene derecho el trabajador, esta última obligación es una de las novedades introducidas por la Directiva. En dicha información, también deberá quedar constancia del pago de las horas extraordinarias, las primas y otros derechos que reciba el trabajador por los servicios prestados, ya sean recibidos de forma directa o indirecta.

Otro cambio que se introduce en la letra l), es lo referente al patrón de trabajo, de tratarse de uno previsible, total o mayoritariamente, habrá que informar a la persona trabajadora acerca de la duración de su jornada laboral ordinaria, acuerdos que pudiesen existir acerca

de horas extraordinarias y su remuneración, además de cualquier acuerdo sobre cambios de turno, ampliando así el contenido de la letra i del artículo 2 de la Directiva 91/533/CEE. Esta información se podrá ofrecer indicando la norma que la regula.

En el caso de que el patrón de trabajo fuese total o mayoritariamente imprevisible, el empresario tendrá la obligación de comunicar a la persona trabajadora acerca de que el calendario de trabajo será variable, las horas garantizadas que le serán remuneradas y lo que se pagará por el trabajo aparte de esas horas garantizadas. También será necesario, informar sobre las horas y los días en los que se podrá solicitar a la persona trabajadora que trabaje, el periodo mínimo de preaviso y el plazo de cancelación de la tarea.

Por último, en el caso de ser responsabilidad del empresario, se indica la obligación de este de proporcionar la información de la identidad de las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales fruto de la relación laboral, además de cualquier protección en materia de seguridad social proporcionada por el empleador. Pudiendo cumplir con esta proporción de información, indicando la norma encargada de regularla. En el artículo 5 se constituye el tiempo y los medios de información, indicando en el apartado 1 como la información se ha suministrar de forma individual a la persona trabajadora, a través de uno o más documentos, durante el primer día de trabajo y el séptimo día, como muy tarde.

La identidad de las empresas usuarias en el caso de las personas trabajadoras cedidas, el derecho a la formación, la cantidad de vacaciones remuneradas, el plazo de preaviso para finalizar la relación laboral y los órganos paritarios que hayan celebrado los convenios colectivos, esta información tiene un plazo diferente, se podrán proporcionar en el plazo de un mes, a contar desde el primer día de trabajo.

Si se propiciara un cambio en la información requerida, el empleador estará obligado a proporcionar un documento donde se hicieran constar estas modificaciones.

5.3. OBLIGACIÓN DE INFORMACIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS ENVIADOS A OTRO ESTADO O TERCER PAÍS

Existe una información adicional, recogida en el artículo 7, que deberán recibir aquellas personas trabajadoras que sean enviadas a otro Estado miembro o a un tercer país. Esta

información deberá ser proporcionada antes de su partida y deberá constar en los documentos correspondientes. Se deberá indicar el Estado o tercer país en el que se desarrollará el trabajo con su correspondiente duración. Se deberá especificar divisa para el pago de la retribución y las prestaciones en metálico o en especie ligadas a las tareas asignadas. También se deberá indicar si está prevista la repatriación y, en su caso, cuáles son sus condiciones.

La Directiva 96/71/CEE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de personas trabajadoras efectuado en el marco de una prestación de servicios, recoge en su artículo 1, apartado 1, su ámbito de aplicación. Siendo esta aplicable a aquellas empresas establecidas en un EM, que se encuentren en el marco de una prestación de servicios transnacional, y desplacen a personas trabajadoras según las condiciones recogidas en dicha Directiva.

En el artículo 7.2 de la Directiva 2019/1152, se establece que estas personas trabajadoras deberán recibir la siguiente información adicional: en primer lugar, deberán recibir la remuneración que obtendrá en función del derecho aplicable en el Estado miembro de acogida; en segundo lugar, los complementos específicos por desplazamiento y toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención; por último, el enlace del sitio web único a escala nacional desarrollado por el EM de acogida.

6. REQUISITOS MÍNIMOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El capítulo III de la Directiva recoge los requisitos mínimos relacionados con las condiciones de trabajo. En él se establecen los preceptos más significativos en relación con la protección de las personas trabajadoras, convirtiéndose así en la parte más original de su contenido y la que, en buena medida, justifica la renovación de la Directiva 91/533/CEE, como así indica el profesor Mirando Boto (Miranda Boto, 2019, p. 88).

En lo relativo a los periodos de prueba, estos permiten que los empleadores y las personas trabajadoras comprueben si la persona trabajadora es compatible con el puesto de trabajo, permitiendo a la misma vez que este se sienta cómodo al recibir acompañamiento (considerando 27). Si nos adentramos en el artículo 8 de este capítulo, observamos la

regulación del periodo de prueba. En su apartado número 1, se establece que, en caso de existir una relación laboral sujeta a este periodo, este no podrá exceder de seis meses. De esta manera, el legislador europeo introduce una novedad respecto de la Directiva anterior, obligando a los Estados miembros a introducir en su legislación este límite.

En el apartado número dos, se hace referencia a los contratos de duración determinada, instando a que estos sean proporcionales a la duración prevista del contrato y a la naturaleza del trabajo. En caso de renovación de un contrato de trabajo para el mismo puesto o similar, no se podrá volver a comenzar en periodo de prueba. De este modo, se limita dicho periodo, puesto que en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (de ahora en adelante, Estatuto de las personas trabajadoras) se establece el límite de un mes en el periodo de prueba, con una salvedad para aquellos convenios colectivos que tengan otra cosa dispuesta. En estos términos, es fundamental citar nuevamente al profesor Miranda Boto, puesto que menciona en su artículo como gracias a esta proporcionalidad se podrán controlar más los casos de abuso del periodo de prueba, protegiendo en mayor proporción a las personas trabajadoras que mantienen una relación laboral de duración determinada.

De manera excepcional, la Directiva establece la posibilidad de recurrir a periodos de prueba más extensos cuando sea en beneficio de la persona trabajadora o esté motivado por la naturaleza del empleo. Para aquellos casos en los que las personas trabajadoras se ausenten durante el periodo de prueba, se deja a disposición de los Estados adoptar la opción de prorrogar dicho periodo, en función de la duración de la ausencia (artículo 8.3). Además, también podría extenderse el periodo de prueba en puestos directivos o ejecutivos dada la naturaleza del empleo o en el contexto de medidas para fomentar el empleo, como puede ser el caso del empleo juvenil (considerando 28).

Avanzando en el capítulo III, se observa la regulación del empleo paralelo. La Directiva insta a los Estados miembros a garantizar que ningún empleador pueda prohibir a una persona trabajadora aceptar otro empleo de otro empleador, siempre y cuando esto se ocurra fuera del calendario de trabajo. Bajo ningún concepto se podrá dar un trato desfavorable por esta razón (artículo 9.1). De esta manera, la norma comunitaria busca asegurar que no se obstaculiza del pluriempleo.

No obstante, los Estados miembros podrán introducir en su legislación la posibilidad de establecer condiciones para regular restricciones por incompatibilidad con ambos empleadores, siempre estas estén motivadas por causas objetivas, por seguridad y salud, por protección de la confidencialidad, integridad del servicio público o prevención de conflictos de interés (artículo 9). Es fundamental mencionar el artículo 21 del Estatuto de las personas trabajadoras, ya que en él se contempla la posibilidad de limitar el pluriempleo a través de una compensación económica expresa por plena dedicación.

El artículo 10, titulado “Previsibilidad mínima en el trabajo” ofrece protección a la persona trabajadora frente a la imprevisibilidad del empleo. De esta forma, se garantiza que la persona trabajadora esté informada en todo momento sobre sus tareas y pueda desarrollarlas adecuadamente. Cuando se trate de un patrón de trabajo razonablemente imprevisible, la persona trabajadora tiene derecho a rechazar la tarea asignada sin sufrir consecuencias negativas, a menos que el trabajo se lleve a cabo en horas y días de referencia predeterminados o exista un preaviso razonable. De igual manera, la cancelación de la tarea por parte del empleador sin un plazo de preaviso razonable supondrá el pago de una indemnización a favor de la persona trabajadora.

El legislador europeo deja en manos de los Estados miembros la aplicación del presente artículo según su legislación, convenios colectivos o prácticas nacionales.

Acudiendo al artículo 11, que contempla las medidas complementarias para los contratos a demanda, una modalidad de contrato no regulada aún en el derecho español, se introducen ciertas limitaciones para reducir el abuso de esta forma de empleo. En primer lugar, se limita su uso y duración, pero no se especifican los detalles acerca de cuál debería ser su duración o el uso adecuado, dejando un vacío legal que requiere la interpretación del legislador español.

En segundo lugar, el apartado b) de este artículo establece que debe existir una presunción refutable de la existencia de un contrato de trabajo con una cantidad mínima de horas pagadas sobre la base de la de media de horas trabajadas durante un periodo determinado. Esta medida busca aumentar la protección de las personas trabajadoras y evitar que se deje demasiado margen de interpretación a los Estados encargados de su transposición. Asimismo, la Directiva ofrece la opción de establecer disposiciones que garanticen la prevención eficaz de las prácticas abusivas (artículo 11, apartado c), siempre y cuando

estas disposiciones sean comunicadas a la Comisión. Esta medida no está motivada por otra cosa, sino por la falta de fundamento de esta regulación, puesto que hay una indudable desinformación acerca de lo que se considera un contrato a demanda.

Este capítulo III, también considera como requisito mínimo relacionado con las condiciones de trabajo la regulación de la transición hacia otras formas de empleo. En su artículo 12, se establecen garantías para las personas trabajadoras que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Aquellas con una antigüedad mínima de 6 meses en el mismo puesto de trabajo, tras completar el periodo de prueba, podrán solicitar una forma de empleo que les proporcione mayor previsibilidad y seguridad, si existiera. La persona trabajadora tiene derecho a recibir una respuesta motivada por escrito en el plazo de un mes a partir de la solicitud. En el caso de las personas físicas que actúan como empleadores, las microempresas y las pequeñas o medianas empresas, los Estados miembros podrán ampliar este plazo hasta los 3 meses. También, cuando la misma persona trabajadora ya ha presentado la solicitud anteriormente, el empleador puede contestar con una respuesta oral si la respuesta no deja de ser negativa. Los Estados miembros también podrán limitar el número de solicitudes que dan lugar a la obligación del empleador.

Con todo ello, se busca mejorar la protección de las personas trabajadoras, puesto que algunos empleadores no pueden asumir el gasto de modificar la forma de empleo ya adoptada para esa persona trabajadora, lo que podría motivar a las empresas a reducir sus plantillas. Por esta razón, la Directiva regula la limitación de esas solicitudes y apoya a las pequeñas empresas.

El artículo 13 de la Directiva introduce la formación obligatoria para aquellos Estados que reconozcan el deber del empresario de proporcionar formación a un trabajador que ha sido contratado para llevar a cabo los servicios pertinentes. Los Estados tendrán la obligación de garantizar que esta se reconozca como tiempo de trabajo, se proporcione de manera gratuita y se realice, en la medida de lo posible, durante el horario de trabajo. Así, se refuerza lo ya regulado en el artículo 23, letra c), del Estatuto de las personas trabajadoras, donde se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto

los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Acudiendo al último precepto de este capítulo, la Directiva dota a los interlocutores sociales de capacidad para mantener, negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos, de acuerdo con el derecho o la práctica nacional, siempre que no vulneren la protección general de las personas trabajadoras. Estos convenios pueden introducir disposiciones que difieran del contenido de este capítulo. De hecho, Fernando Elorza Guerrero apuntaba la idea de que “esta posibilidad jurídica supone una relativización, en última instancia, del régimen contenido en el Capítulo III de la Directiva comunitaria, y la posibilidad de establecer un diseño jurídico alternativo al propuesto por la norma comunitaria” (Elorza, 2023, p. 35).

7. GARANTÍAS DE CUMPLIMIENTO

En el Capítulo V de la norma comunitaria, denominado “Disposiciones horizontales”, se observa la tutela de los derechos regulados por la Directiva.

En los siguientes preceptos, se describen los métodos a los que podrán recurrir los Estados para hacer cumplir las obligaciones previstas para los empleadores y evitar las posibles represalias que puedan sufrir las personas trabajadoras.

En primer lugar, el artículo 15 regula las presunciones legales y el mecanismo de resolución anticipada de litigios. Se protege a las personas trabajadoras de la posibilidad de incumplimiento por parte del empleador en cuanto a la información que debe entregar. Así, la norma establece que, en caso de que el empleador no entregue la información requerida en tiempo y forma, los Estados miembros deberán aplicar uno o ambos de los sistemas siguientes. El primer sistema consiste en beneficiar a la persona trabajadora con presunciones favorables definidas por dicho Estado, permitiendo al empleador impugnar esta causa. El segundo sistema otorga a las personas trabajadoras el derecho a interponer una reclamación ante la autoridad correspondiente y a recibir una respuesta efectiva.

A la hora de trasponer la norma comunitaria, se proporciona a los Estados miembros la opción de introducir la notificación previa al empleador acerca del incumplimiento en el

que ha incurrido, ofreciéndole un intervalo de tiempo para facilitar la información antes de proceder a con los anteriores sistemas (artículo 15.2).

El artículo 16 reconoce el derecho de las personas trabajadoras, incluyendo aquellas que hayan visto extinguida su relación laboral, de tener acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial, y derecho a reparación en caso de incumplimiento de los derechos reconocidos en la presente Directiva. La aplicación efectiva de esta exige una protección jurídica y administrativa adecuada contra cualquier intento de represalia por ejercer los derechos reconocidos (considerando 42)

De esta manera, se potencia el derecho fundamental reconocido en la norma suprema del ordenamiento español sobre tutela judicial efectiva (artículo 24 de la Constitución Española). En el considerando 43 de la Directiva, se insta a mantener aquellas disposiciones de la Directiva 91/533/CEE que velaban por la igualdad de trato, para lograr que las personas trabajadoras tengan acceso a un tribunal civil o laboral y a un derecho de reparación. También se garantiza la indemnización adecuada que debe recibir la persona trabajadora damnificada. Así lo dispone el principio número 7 del pilar europeo de derechos sociales, indicando que, antes de proceder a un despido, las personas trabajadoras tienen derecho a ser informadas de los motivos de este y a que se les conceda un plazo razonable de preaviso. Tienen derecho a acceder a una resolución de litigios efectiva e imparcial y, en caso de despido injustificado, tienen derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada.

Avanzando en el capítulo V, se observa reconocida la protección contra el trato desfavorable o las consecuencias adversas que puedan sufrir las personas trabajadoras, incluidas aquellas que representan a las personas trabajadoras. Los Estados miembros podrán incorporar a su legislación las medidas oportunas para sancionar a aquellos que incurran en represalias contra personas trabajadoras que hayan interpuesto reclamación contra el empleador o participado en cualquier procedimiento para reclamar sus derechos. De esta manera, se protege a la parte vulnerable de la relación laboral y se reduce el temor a hacer valer sus derechos.

También se incorporan normas específicas sobre protección contra el despido y la carga de la prueba. Se insta a los Estados la obligación a prohibir el despido o cualquier acción semejante, así como cualquier acto preparatorio para el despido, como medida

sancionadora por ejercer los derechos reconocidos en la norma comunitaria (artículo 18.1). En este sentido, las personas trabajadoras que consideren haber sido víctimas de estos abusos podrán solicitar al empleador que les facilite por escrito los motivos del despido o del acto preparatorio, debidamente fundamentados en derecho.

Si esto lleva a que la persona trabajadora presente pruebas suficientes ante un tribunal u otra autoridad u organismo competente para verificar que ha sido víctima de un despido o detrimento equivalente por ejercer sus derechos, el empleador deberá encargarse de demostrar con pruebas que el despido ha sido motivado por causas ajenas al ejercicio de esos derechos. No obstante, en la transposición de la norma comunitaria, los Estados podrán regular un régimen probatorio más favorable para las personas trabajadoras (artículo 18.4), así como decidir si esa carga de la prueba se aplicará también en procesos penales.

Para concluir este capítulo, en caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en la Directiva, se deben establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros son los encargados de incluir sanciones administrativas y financieras en su legislación nacional, como multas o el pago de indemnizaciones (considerando 45).

8. TRANSPOSICIÓN AL DERECHO ESPAÑOL

En lo que concierne a la transposición, esta debería haberse llevado a cabo a más tardar el 1 de agosto de 2022, fecha a partir de la cual surtió efecto la derogación de la Directiva 91/533/CEE. A pesar del retraso por parte del Gobierno español, el 4 de octubre de 2022 se solicitó al Ministerio de Trabajo y Economía Social que emitiera un dictamen sobre el Anteproyecto de Ley en un plazo de 15 días. El dictamen fue aprobado por el Pleno del Consejo Económico y Social en su sesión ordinaria del 26 de octubre de 2022. (Consejo Económico y Social, 2022).

El Anteproyecto tiene como objetivo transponer a la legislación española la Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, derogando la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Además

de la exposición de motivos previa, el Anteproyecto consta de un único artículo, dos disposiciones transitorias y seis disposiciones finales.

El 16 de febrero de 2024 se publicó en el Boletín Oficial de la Cortes Generales el Proyecto de Ley por la que se modifica el Estatuto de las personas trabajadoras y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Esta ley se estructura, como se recoge en su exposición de motivos III, en una parte expositiva y una parte dispositiva, compuesta por un artículo único en el que se recogen las modificaciones del Estatuto de las personas trabajadoras, además de tres disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias y cinco disposiciones finales.

8.1. ANTEPROYECTO DE LEY

Atendiendo al contenido de esta ley y enfocándonos únicamente en los cambios motivados por la Directiva 2019/1152:

En la exposición de motivos II, se delimita el alcance de esta ley, indicando que en el artículo 1 se procede a la modificación de los artículos 108.2 y 122.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, para garantizar su coherencia con las modificaciones planteadas en los artículos 53.4 y 55.5 del Estatuto de las personas trabajadoras. El artículo 108.2 establecerá que el despido será nulo en los supuestos señalados en el artículo 55.5 del Estatuto de las personas trabajadoras. Por su parte, el artículo 122.2, quedará redactado de la siguiente manera: la decisión extintiva será nula en los supuestos señalados en el artículo 53.4 del Estatuto de las personas trabajadoras.

En el artículo 2 se introducen las modificaciones que sufrirá el Estatuto de las personas trabajadoras como resultado de la transposición. En primer lugar, se modifica el artículo 4.2 para cumplir con la obligación principal de la Directiva, añadiendo una letra h) que establece el derecho a conocer por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles. También se incorpora una definición de lo que se entiende por condiciones previsibles, especificando que estas deben poder conocerse de manera efectiva y por escrito para todo el periodo de prestación de servicios.

Además, en materia de tiempo de trabajo, se establece la obligación de conocer al menos el número de horas de trabajo, la duración y distribución de la jornada, los periodos de prestación efectiva de servicios y, en su caso, los periodos de inactividad.

Avanzando en el artículo segundo del Anteproyecto, se regula la modificación del artículo 8, apartado 5, del TRLET, quedando redactado de la siguiente manera: la empresa debe informar por escrito a la persona trabajadora, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales de su relación laboral, tanto en el momento en que esta se inicie como cuando se produzca cualquier modificación de dichos elementos. Con esta nueva regulación, se establece la obligación de información para todos los contratos y no solo para aquellos cuya duración sea superior a los cuatro meses. Otro de los cambios que introduce el Anteproyecto es la creación de un nuevo artículo, incorporando así a la TRLET el artículo 8 bis sobre información adicional en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia, que quedará redactado de la siguiente manera: “La empresa está obligada a informar a las personas trabajadoras de la utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, o de seguimiento o vigilancia destinados a proporcionar información relevante a efectos del ejercicio de sus facultades de dirección, gestión y control.

A tal efecto, la empresa deberá proporcionar a la persona trabajadora, cuando proceda, la información adicional acerca de dichos sistemas que se disponga reglamentariamente.

Esta información deberá trasladarse de forma transparente, en un formato estructurado y de uso común”.

En lo referente a los contratos a tiempo parcial, quedarán modificados los apartados 4 y 5 del artículo 12. En el apartado 4, se modifica la letra c), introduciendo que deberá quedar registrado también el horario concreto de inicio y de finalización de la jornada de trabajo de cada persona. También se lleva a cabo la modificación de la letra d), que regula el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras en igual proporción a las personas que trabajan a tiempo completo, introduciendo que ese reconocimiento se llevará a cabo de acuerdo con los criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia. A demás, en la letra e), la modificación dispone que la disminución y el aumento de horas de trabajo en los contratos a tiempo parcial tengan carácter voluntario. En relación con el apartado 5, letra c), del artículo 12, en los contratos a tiempo parcial

se modifica para que el pacto de horas complementarias no solo recoja el número de horas complementarias que la empresa pueda requerir, sino también los días y las horas de referencia en las que se podrán solicitar servicios adicionales a la persona trabajadora. También se modifica la letra d) de este artículo, estableciendo que en caso de cancelación total o parcial de la realización de esas horas complementarias por parte del empleador sin respetar el plazo de preaviso, la persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente por dichas horas. Además, el plazo mínimo de preaviso de tres días para comunicar a la persona trabajadora la realización de las horas complementarias ya no podrá ser inferior, incluso si así lo estipula el convenio colectivo.

En el artículo 14, apartado 1, relacionado con la duración del periodo de prueba, también se realizarán ciertas modificaciones. En primer lugar, se observa un cambio terminológico, donde el término “técnico titulado” se ajusta a “técnicos y técnicas titulad@s”, siendo este un paso más hacia la igualdad entre hombres y mujeres. Otro aspecto destacable es que la duración del periodo de prueba dejará de estar sujeta a los límites establecidos en el convenio colectivo. Además, se introduce la novedad de periodos de prueba no superiores a un mes para contratos temporales concertados por un periodo inferior a seis meses, y se prohíben los periodos de prueba para contratos de menos de 7 días.

En relación con el artículo 21.1 sobre pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa, recogido en la Sección 2.ª sobre Derechos y deberes derivados del contrato del Estatuto de las personas trabajadoras, el Anteproyecto, en su artículo segundo, apartado 6, introduce que las empresas no podrán prohibir o limitar a la persona trabajadora la prestación de servicios para otras empresas, salvo causa objetiva y justificada vinculada a la adecuada prestación de servicios en aquella. En ningún caso la persona trabajadora podrá sufrir un trato desfavorable por tener varios empleos. De esta manera, se transpone el contenido del artículo 9 de la Directiva, el cual regula el derecho de la persona trabajadora a aceptar empleos con otros empleadores.

En el apartado siete del Anteproyecto, se introduce un nuevo artículo en el Estatuto de las personas trabajadoras, el 21 bis, sobre transición a otra forma de empleo. El precepto quedará redactado de la siguiente manera:

“1. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 12.4.e) y 15.7, la persona trabajadora con al menos seis meses de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar puestos de trabajo vacantes en la empresa que sean a tiempo de trabajo completo, tengan una jornada mayor, sean de carácter indefinido o reúnan condiciones de mayor previsibilidad o estabilidad en el empleo.

2. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud prevista en el apartado anterior de manera motivada y por escrito en el plazo de quince días o en el que se estableciera por convenio colectivo, que no podrá superar el plazo de un mes”.

Así, el Estado español garantiza el derecho de las personas trabajadoras a solicitar la transición a otras formas de empleo, como se establece en el artículo 12 de la norma comunitaria.

Por otro lado, también se modifica el apartado 2 y el apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de las personas trabajadoras. En el apartado 2, se regula que, por convenio colectivo o pacto entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Según pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular hasta el diez por ciento de la jornada anual, el Anteproyecto introduce la novedad de que esto podrá ser así, siempre y cuando se justifique por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Además, se especifica que esta distribución debe respetar la normativa sobre jornada y horario de trabajo, así como los derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. Finalmente, la compensación de las diferencias entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria será exigible según lo acordado en convenio colectivo, pacto entre la empresa y el representante, o, como novedad introducida por el Anteproyecto en su sección 8, en defecto de pacto colectivo, según proponga la persona trabajadora.

8.2. PROYECTO DE LEY DE TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO TRANSPARENTES Y PREVISIBLES

Este Proyecto de Ley se fundamenta en el artículo 149.1. 7.^a de la Constitución Española, que otorga al Estado la competencia exclusiva en legislación laboral. La transposición de

la Directiva 2019/1152 se efectúa a partir de esta ley, incorporando así al derecho español las disposiciones de la Directiva.

A diferencia del Anteproyecto, el Proyecto de Ley consta de un único artículo. En él se realiza la transposición definitiva de la Directiva, indicando las modificaciones que se deben llevar a cabo en el Estatuto de las personas trabajadoras.

En primer lugar, se modifica el artículo 4.2 del Estatuto de las personas trabajadoras. En este caso, la letra h), establece el derecho a conocer por escrito los aspectos esenciales de la relación laboral y a que las condiciones de trabajo sean previsibles, será reenumerada como letra i). Con esto, se amplían y clarifican los derechos de las personas trabajadoras en relación con la transparencia de sus condiciones de trabajo.

Así mismo, el artículo 8 del Estatuto pasa a denominarse “forma de contrato y previsibilidad de las condiciones de trabajo”, reforzando así la finalidad de la Directiva de alcanzar una mayor transparencia y previsibilidad en las condiciones de trabajo.

En cuanto a su contenido, se observan ciertas modificaciones significativas. En el Estatuto de las personas trabajadoras se regulan contratos de prácticas y para la formación y el aprendizaje, el Proyecto de Ley los unifica bajo la denominación de contratos formativos. Además, se introduce la novedad de hacer constar los contratos temporales por escrito, y se fomenta la igualdad al regular la obligación de hacer constar por escrito los contratos de trabajo de pescadores y pescadoras.

En el apartado 5 del artículo 8, se establece una modificación importante relacionada con el deber de proporcionar información por escrito sobre los elementos esenciales de la relación laboral. En el Estatuto actual, se establece que solo se entenderá esta obligación respecto a los contratos con una duración superior a las cuatro semanas; no obstante, en el Proyecto de Ley se elimina este requisito.

Por último, se añaden dos nuevos apartados, el 6 y 7. En el apartado 6, se define lo que se entiende por condiciones de trabajo previsibles. En el apartado 7, se establece que, si no se cumple con la obligación de informar sobre la duración del contrato, la jornada laboral y su distribución, así como la duración del periodo de prueba y las exigencias de previsibilidad, el contrato se considerará como indefinido ordinario y a jornada completa.

En el apartado 3 del artículo único del Proyecto de Ley se modifica el apartado 4 del artículo 12 del Estatuto de las personas trabajadoras. En el apartado 12.4.c), se regula que

la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5. El Proyecto de Ley introduce como novedad que en dicho registro se deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona. En el apartado 12.4.d), se establece que las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas que trabajan a tiempo completo, reconociéndose estos derechos según su naturaleza. El Proyecto de Ley incorpora los criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia para el reconocimiento de estos derechos.

Avanzando hacia la letra e) del artículo 12.4, se observa la regulación de la conversión del contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial y viceversa, indicando el carácter voluntario y la imposibilidad por parte del empresario de imponer esta conversión o de motivarla por una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Este requisito de voluntariedad y los límites que se regulan serán también de aplicación al incremento o disminución de las horas de trabajo en el contrato a tiempo parcial, según lo dispuesto en la nueva redacción de dicho artículo que propone el Proyecto de Ley.

Con el fin de potenciar la previsibilidad en el empleo, en el Proyecto de Ley cabo la modifica el artículo 12.5 del Estatuto de las personas trabajadoras, introduciendo las siguientes novedades:

En primer lugar, al formalizar el pacto de horas complementarias, se deberá recoger el número de horas complementarias que podrá requerir el empleador. En el apartado 3 del artículo único del Proyecto de Ley, se modifica el apartado c) del artículo 12.5 del Estatuto, estableciendo que, además del número de horas, el empleador tendrá la obligación de indicar los días y las horas de referencia en los que este puede solicitar los servicios de la persona trabajadora.

Otra cuestión que motiva esa previsibilidad y aumenta la protección de las personas trabajadoras es la ampliación del apartado d). Las horas complementarias pactadas deberán ser conocidas con un preaviso mínimo de tres días. El Proyecto de Ley introduce las consecuencias previstas en caso de no cumplimiento de dicho plazo a la hora de cancelar total o parcialmente la realización de dichas horas. La consecuencia supone que

la persona trabajadora seguirá manteniendo el derecho a la retribución correspondiente. También se ve suprimida la opción de acudir al convenio colectivo para acceder a un plazo de preaviso inferior.

Acudiendo al apartado 4 del artículo único del Proyecto de Ley, se observa la modificación del artículo 14, apartado 1, del Estatuto de las personas trabajadoras. En relación con el periodo de prueba, se establecen las siguientes novedades:

1. Límites del periodo de prueba: El periodo de prueba podrá ser acordado según convenio colectivo, pero siempre respetando los límites recogidos en este artículo. De esta manera, pasa a ser limitado por el Estatuto de las personas trabajadoras y no por el convenio colectivo.

El periodo de prueba se ve limitado a un mes para aquellos contratos temporales y de duración determinada que no superen los seis meses. El Proyecto de Ley introduce la novedad de que, para aquellos contratos que sean de duración igual o superior a los seis meses, también se limitará el periodo de prueba a un mes. Quedando suprimida la opción de acudir al convenio colectivo para poder establecer un periodo superior.

Con el fin de garantizar la protección del trabajador frente al empleo en paralelo, tal y como establece la Directiva objeto de transposición, el Proyecto de Ley modifica el artículo 21.1 del Estatuto de las personas trabajadoras, estableciendo lo siguiente: la empresa no podrá prohibir ni limitar la prestación de servicios para otras empresas por parte de las personas trabajadoras, sin que en ningún caso puedan sufrir un trato desfavorable por dicha situación.

Solo cabrán restricciones por incompatibilidad basadas en causas objetivas, como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público y la prevención de conflictos de intereses. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de un pacto de plena dedicación mediante compensación económica.

De esta manera, se suprime la concurrencia desleal del apartado 1 del artículo 21 del Estatuto de las personas trabajadoras.

El Proyecto de Ley introduce en su artículo 1.6 un nuevo precepto al Estatuto, el artículo 21 bis sobre transición a otra forma de empleo, quedando este redactado de la siguiente manera:

“1. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 12.4.e) y 15.7, la persona trabajadora con al menos seis meses de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar puestos de trabajo vacantes en la empresa que sean a tiempo de trabajo completo, tengan una jornada mayor, sean de carácter indefinido o reúnan condiciones de mayor previsibilidad o estabilidad en el empleo.

2. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud prevista en el apartado anterior de manera motivada y por escrito en el plazo de quince días o en el que se estableciera por convenio colectivo, que no podrá superar el plazo de un mes o de tres meses en el caso de empresas, cuyas plantillas no superen las diez personas trabajadoras”.

Por otro lado, el Proyecto de Ley incluye en su redacción una disposición a incorporar en el Estatuto para poder regular en qué medida estos preceptos les serán de aplicación al personal laboral. La disposición adicional vigesimonovena establece que el artículo 21 y 21 bis sobre el empleo en paralelo y la transición a otras formas de empleo serán aplicables al personal laboral según lo dispuesto en sus normativas específicas.

En su disposición adicional primera, el Proyecto de Ley indica que las regulaciones anteriores relacionadas con la previsibilidad del trabajo, la prestación de servicios en el extranjero y la transición a otra forma de empleo no les serán de aplicación a la gente del mar.

En su disposición adicional segunda, se regula la aplicación de estas disposiciones a las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. Se indica que estas serán de aplicación siempre y cuando no sean incompatibles con las peculiaridades de la relación laboral de carácter especial.

También se regula una disposición adicional tercera, con razón de llevar a cabo una evaluación, en el marco del diálogo social, del impacto en la previsibilidad de las condiciones de empleo y sus consecuencias en materia de tiempo de trabajo.

Esto permitirá implementar medidas que puedan mejorar las garantías de las personas trabajadoras y las empresas, sin perjuicio de las mejoras que se puedan acordar en el marco del diálogo social y que puedan incorporarse al Proyecto de Ley durante la tramitación de la norma. En este sentido, Eduardo Rojo afirma que, la posible introducción de estas mejoras no es más que un deseo por parte del legislador, y no un

texto normativo. Esta evaluación se llevará a cabo 6 meses después de la entrada en vigor de esta norma, teniendo lugar al día siguiente de su publicación en el BOE.

Por último, se incorpora una disposición final primera, por la cual se lleva a cabo la modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Resultado en la adaptación de los siguientes preceptos:

En primer lugar, se reformula el apartado 5 del artículo 6 sobre infracciones leves, quedando redactado de la siguiente manera:

“No informar, o no contestar motivadamente y por escrito a su solicitud, a las personas trabajadoras a tiempo parcial, a las personas trabajadoras a distancia, a las personas trabajadoras con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, a las personas trabajadoras fijos-discontinuos y a las personas trabajadoras con al menos seis meses de antigüedad en la empresa sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3, 15.7, 16.7 y 21 bis del Estatuto de las personas trabajadoras.”

En segundo lugar, el Proyecto de Ley indica la modificación del apartado 1 del precepto 7, estableciendo que será considerada una infracción grave el no formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos o no informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.

En último lugar, se modifica el apartado 12 del artículo 8 sobre infracciones muy graves, quedando este regulado de la siguiente manera:

“Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos

de parentesco con otras personas trabajadoras en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación, o ante una situación de pluriempleo del trabajador.”

La modificación de este artículo implica, únicamente, la incorporación de calificar como falta muy grave las decisiones unilaterales de la empresa que supongan un trato desfavorable hacia las personas trabajadoras como reacción a una situación de pluriempleo. Con ello, se cumple lo establecido por la Directiva en el apartado 2 del artículo 9, donde se regula como los Estados miembros garantizarán que el empleador no someta a la persona trabajadora a un trato desfavorable por razón de llevar a cabo el empleo en paralelo.

Estas modificaciones se llevan a cabo con el objetivo de cumplir con lo dispuesto en el artículo 19 de la Directiva, estableciendo las sanciones aplicables a las infracciones de las disposiciones adoptadas con el fin de transponer dicha Directiva. Cumpliendo con el deber de que estas sanciones sean efectivas, proporcionadas y disuasorias.

9. CONCLUSIONES

En la Unión Europea, la obligación del empresario de informar a la persona trabajadora acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral venía siendo regulada por la Directiva 91/533/CE. Esta Directiva ha sido derogada por la Directiva 2019/1152, lo que supone un gran avance para los Estados que conforman la Unión Europea. La importancia de esta norma radica en la regulación de nuevas dinámicas del mercado laboral, tales como la aparición de los contratos a cero horas o el trabajo a través de plataformas digitales. Entre los principales cambios introducidos por la Directiva se encuentran modificaciones en la finalidad, el ámbito y el contenido.

A través de esta nueva norma comunitaria, adoptada en el seno de fuertes cambios laborales que precisaban ser regulados, se pretende alcanzar la transparencia y previsibilidad de las condiciones laborales para todas las personas trabajadoras de la UE

recogidas dentro del ámbito de aplicación de la Directiva, sin dejar desprotegidas y desinformadas a aquellas personas que mantienen relaciones laborales atípicas. Sin embargo, se afirma que, “Aunque la Directiva (UE) 2019/1152 se ha mostrado ambiciosa y, sin duda, mejora y perfecciona a su predecesora, lo cierto es que la misma mantiene todavía espacios sin regular que necesitarán, a corto plazo, nuevas y contundentes respuestas.” (Mercader Uguina, 2021, p.22).

La Directiva se fundamenta en los principios recogidos en el pilar europeo de derechos Sociales, especialmente en el derecho a obtener información esencial de manera clara y concisa sobre sus condiciones de trabajo, ya sea al comienzo de la relación laboral o en el transcurso, si se propiciase alguna modificación. El deber de información de todo empleador hacia sus personas trabajadoras, y el derecho de estas a recibirla, que regula la Directiva, se puede catalogar como el eje central de la misma. Algunos de los elementos objeto de información son la remuneración, la cantidad de vacaciones remuneradas, el patrón de trabajo, etc. Constituyendo un paso significativo hacia la protección eficaz de las personas trabajadoras, se introducen nuevos elementos esenciales de la relación laboral que tienen derecho a conocer, como, por ejemplo, los sistemas de seguridad social. Esclarecer esta información a la persona trabajadora sobre la identidad de las instituciones de seguridad social que reciben sus cotizaciones sociales, en relación con la protección social proporcionada por el empleador, permite que estas conozcan y entiendan de manera más clara cómo funcionan estos sistemas y los beneficios que pueden obtener, como, por ejemplo, prestaciones por enfermedad o prestaciones de vejez. A su vez, evita que los empleadores puedan reducir los conflictos con sus empleados por falta de información sobre sus cargas y ayudas. Además, al reducir los plazos de comunicación y al permitir la comunicación a través de medios electrónicos, se produce una adaptación a los avances sociales y tecnológicos que se están desarrollando en la Unión Europea.

Sin lugar a duda, la previsibilidad que aporta a las relaciones laborales esta Directiva respecto a la anterior es significativa. Por tanto, dentro de este deber de información que debe cumplir el empleador, es crucial mencionar los cambios introducidos en cuestiones como la previsibilidad mínima de los horarios de trabajo, sobre todo en el caso de aquellos empleos cuyas tareas son mayoritariamente imprevisibles. Se les otorga el derecho a tener conocimiento de la asignación de tareas en un plazo mínimo. De esta manera, se garantiza

la protección eficaz de las personas trabajadoras y la transparencia en los horarios. Además, a través de este deber de preaviso que se le exige al empresario, se produce un efecto beneficioso en la vida de estas personas, puesto que el no conocer con el debido espacio de tiempo de la realización de las tareas puede producir efectos negativos como el estrés o la ansiedad. Por otro lado, resulta ventajoso para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, el poder conocer de dichas tareas para poder organizar con el debido tiempo sus responsabilidades. De esta manera, al mejorar la vida de las personas trabajadoras se obtienen mejores resultados laborales, por lo que aumenta la eficiencia y la productividad de la empresa.

Indudablemente, otro punto clave de la Directiva son las disposiciones recogidas en el Capítulo III denominado “Requisitos mínimos relacionados con las condiciones de trabajo”. Este capítulo regula cuestiones importantes como la limitación del periodo de prueba, previniendo así las prácticas abusivas y al mismo tiempo, manteniendo esa flexibilidad legal necesaria al comienzo de la relación laboral. Otra cuestión relevante es la regulación del derecho de las personas trabajadoras a desempeñar varios empleos, estipulando que los EM deberán garantizar que el empleador no pueda prohibirlo ni ejercer un trato desfavorable hacia la persona trabajadora por prestar servicios a otro empleador, fuera del calendario de trabajo. De esta manera, se fomenta la protección y la libertad de las personas trabajadoras. Por otro lado, también se introducen preceptos que limitan la práctica abusiva de los contratos a demanda y potencian el acceso de las personas trabajadoras a puestos de trabajo mas estables y seguros.

Finalmente, en relación con la transposición de la norma, cada Estado deberá adaptar su normativa nacional para cumplir con las disposiciones recogidas en la Directiva. No obstante, no se permite a los Estados utilizar estos requisitos mínimos recogidos en la norma para disminuir los derechos existentes ya reconocidos a las personas trabajadoras en su derecho nacional. Además, cada uno deberá asegurar el cumplimiento de esta norma, introduciendo posibles sanciones que se asumirán en caso de incumplimiento. Es más, el 22 de septiembre de 2022, se comenta como la Comisión Europea podría llevar sancionar a varios países debido a la falta de comunicación por parte de estos de esfuerzos de transposición de la norma comunitaria.

En cuanto a la transposición de la Directiva al ordenamiento jurídico español, debió haberse llevado a cabo antes del 1 de agosto de 2022. No obstante, no es hasta el 4 de octubre de 2022 que el Gobierno Español comienza a efectuar esfuerzos para dar cumplimiento a la Directiva. Finalmente, el 16 de febrero de 2024, se publica en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el Proyecto de Ley por el cual se ejecutarán las correspondientes modificaciones Estatuto de las personas trabajadoras.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Canalda Criado, S. (2019). La nueva directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea: una innovadora iniciativa contra la precariedad laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, (440), 161-184. <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/193521/1/729482.pdf>
- Consejo Económico y Social. (2022). Dictamen 14/2022 sobre el Anteproyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. *Revista de Dictámenes del Consejo Económico y Social*, 2022, (14), 1-12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9066153>
- Elorza-Guerrero, F. (2023). La Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles y su transposición en España. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (168), 67-102. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9167633>
- Mercader Uguina, JR. (2021). Los "tiempos" de la Directiva (UE) 2019/1152: transparencia y lucha contra la precariedad laboral como objetivos. *Documentación laboral*, (122), 9-22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7991777>

- Miranda Boto, JM. (2019). Algo de ruido. ¿cuántas nueces? la nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (149), 71-100. <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/7222066>
- Miranda, Á. (2021). El pilar europeo de los derechos sociales. *En la calle: revista sobre situaciones de riesgo social*, (48), 14-15.
- Rojo Torrecilla, Eduardo. (2023, noviembre 18). Un deber prioritario del nuevo gobierno en materia laboral: la transposición de la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Texto comparado del Anteproyecto de Ley (gobierno anterior) y de la normativa vigente. El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/11/un-deber-prioritario-del-nuevo-gobierno.html>