



**CIRCULAR LABORAL
4/2019**

18 de julio de 2019

**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**

El 11 de julio de 2019 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 UE** fue publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea¹. Disposición que entrará en vigor el próximo 31 de julio, veinte días después de su divulgación oficial.

Por su parte, **la fecha límite para la correspondiente transposición por parte de los Estados miembros queda fijada en el 1 de agosto de 2022.**

La nueva normativa supone una revisión de la 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, que resulta derogada.

Según se desprende del texto, **entre los objetivos** de esta adaptación **se encuentra la extensión de las situaciones protegidas ante las formas de empleo surgidas desde el año 1991**, buscando ofrecer una transparencia y previsibilidad mayores sobre las condiciones de trabajo.

1. OBLIGACIONES PARA EL EMPLEADOR CON CARÁCTER GENERAL

Como obligación principal, **el empleador deberá proporcionar en papel o en formato electrónico**, siempre que sea accesible para el trabajador, se pueda almacenar e imprimir y el empleador conserve la prueba de la transmisión o recepción, **la información concerniente a los elementos esenciales de la relación laboral.**

- **Información básica**, a entregar **dentro de los siete días naturales** posteriores al primer día de trabajo, si no se hubiera proporcionado previamente:
 - La **identidad de las partes de la relación laboral.**
 - El **lugar o lugares de trabajo**, sede social o, en su caso, domicilio del empleador.
 - Una **breve descripción de la labor a desempeñar** o datos relativos al cargo, grado, naturaleza o categoría del empleo.
 - La fecha de **inicio y finalización o duración prevista**, si la relación laboral es de duración determinada.
 - La duración y condiciones del **periodo de prueba.**
 - La **remuneración**, su periodicidad y método de pago.
 - La **duración de la jornada laboral ordinaria**, diaria o semanal, así como cualquier acuerdo de horas extraordinarias y su remuneración y, en su caso, cualquier acuerdo sobre cambios de turno, **si el patrón de trabajo es total o mayoritariamente previsible.**
 - En caso de ser un **patrón de trabajo imprevisible**, se informará sobre:
 - La **variabilidad del calendario**, la cantidad de **horas pagadas garantizadas** y la **remuneración** del trabajo realizado fuera de las horas previstas.

¹ <https://www.boe.es/doue/2019/186/L00105-00121.pdf>

- Las **horas o días** en los que se puede exigir al trabajador que desempeñe su labor.
 - El **periodo mínimo de preaviso** para el comienzo de la tarea y, en su caso, el plazo para la cancelación.
- **Información restante** a facilitar en el **plazo de un mes** desde el primer día de trabajo:
- La **identidad de las empresas usuarias**, en caso de haber sido cedidos por empresas de trabajo temporal.
 - El **derecho a la formación** a proporcionar por el empleador, de haberlo.
 - Las **vacaciones retribuidas** o sus modalidades de atribución.
 - Los requisitos sobre los **procedimientos a seguir en caso de terminación de la relación laboral**, tanto por parte del empleador como del trabajador.
 - Los **convenios colectivos u órganos paritarios o instituciones que hayan celebrado los acuerdos** que regulan las condiciones laborales del trabajador.
 - La identidad de las **instituciones de seguridad social** receptoras de las cotizaciones derivadas de la relación laboral y sobre cualquier protección ofrecida por el empleador.

La información relativa a remuneración, periodo de prueba, duración de la jornada, permisos retribuidos, así como formación obligatoria, seguridad social o procedimientos de extinción de la relación laboral **podrán ser facilitados mediante referencias a la normativa o convenios de aplicación.**

Los Estados miembros podrán elaborar **plantillas y modelos para facilitar la información** que pondrá a disposición de trabajadores y empleadores, incluida su puesta a disposición en un sitio web oficial único a escala nacional.

2. INFORMACIÓN ADICIONAL EN RELACIÓN CON TRABAJADORES ENVIADOS A OTRO ESTADO MIEMBRO O A UN TERCER PAÍS

Respecto a los trabajadores destinados a otro Estado miembro o a un tercer país distintos del Estado miembro en el que trabaja habitualmente, la Directiva determina entregar al trabajador **antes de la partida:**

- **Toda la información definida por la Directiva como básica, añadiendo:**
- El **país o países donde se desempeñará el trabajo**, así como la duración prevista de éste.
 - La **divisa para el pago de la retribución.**
 - Las **prestaciones** en metálico o en especie.
 - Los detalles sobre la posible **repatriación** y sus condiciones.
- Como datos complementarios y **si el trabajador queda desplazado según lo establecido por la 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, se informará sobre:

- La **remuneración a la que tiene derecho según la legislación aplicable** en el Estado miembro de acogida.
- Cualquier **complemento específico por desplazamiento** y toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención, de haberlos.
- El **enlace al sitio web oficial único de información** desarrollado por el Estado o Estados miembros de acogida.

Salvo pronunciamiento distinto de los Estados miembros, lo expuesto **no será de aplicación** 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**.

3. REQUISITOS MÍNIMOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La Directiva establece **una serie de derechos mínimos** para los trabajadores, entre los que destacan:

- o **Duración máxima de los períodos de prueba.**

En caso de que una relación laboral esté sujeta a un período de prueba, tal como se define en el Derecho o las prácticas nacionales, los Estados miembros velarán por que dicho período **no exceda de seis meses**.

- o **Empleo paralelo.**

Se fija la posibilidad de aceptar un empleo en paralelo con otro empleador, pudiendo los Estados miembros fijar **restricciones por incompatibilidad**.

- o **Previsibilidad mínima del trabajo.**

Si el patrón de trabajo de un trabajador es total o mayoritariamente imprevisible, los Estados miembros garantizarán que el empleador no obligue a trabajar al trabajador a menos que se cumplan las **dos condiciones** siguientes:

- a) El trabajo tiene lugar en unas **horas y unos días de referencia predeterminados**.
- b) El empleador informa al trabajador de una tarea asignada con un **preaviso razonable** establecido de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales.

- o **Medidas complementarias para los contratos a demanda.**

Si los Estados miembros autorizan el uso de contratos de trabajo a demanda o similares, adoptarán una o varias de las siguientes medidas para **evitar prácticas abusivas**:

- a) Limitaciones en el uso y la duración de **los contratos a demanda** o contratos laborales similares.
- b) Presunción refutable de la existencia de un contrato de trabajo con **una cantidad mínima de horas pagadas** sobre la base de la media de horas trabajadas durante un período determinado.
- c) Otras medidas equivalentes que garanticen una **prevención eficaz de las prácticas abusivas**.

- **Transición a otra forma de empleo.**

Los Estados miembros garantizarán el derecho de las personas trabajadoras a solicitar, al cabo de un mínimo de **seis meses de servicios con el mismo empleador**, que hayan superado el período de prueba, un empleo con unas condiciones laborales más previsibles y seguras y a recibir una respuesta motivada por escrito.

A decisión de los Estados miembros, las personas físicas que ejerzan como empleadores y las microempresas y pymes podrán contar con hasta **tres meses para responder**, así como con un procedimiento simplificado para peticiones subsiguientes realizadas por el mismo trabajador cuyas circunstancias no hayan cambiado.

- **Formación gratuita obligatoria.**

En caso de que la legislación nacional o de la Unión, o los convenios colectivos, requieran que el empleador proporcione formación a un trabajador para que este lleve a cabo el trabajo para el cual ha sido contratado, los Estados miembros velarán por que dicha formación se proporcione **gratuitamente** al trabajador, se compute como **tiempo de trabajo** y, a ser posible, tenga lugar durante el horario de trabajo.

4. PROTECCIÓN Y SANCIONES

La Directiva **otorga mayor amparo jurídico al trabajador** para que pueda ejercitar sus derechos durante la relación laboral y tras su terminación, **recayendo la carga de la prueba sobre el empleador en situaciones litigiosas** o en caso de presuntas medidas o despidos vinculados a la acción de los derechos contenidos en la Directiva, según alegue el trabajador ante las autoridades competentes.

Asimismo, **el empleador deberá responder por escrito a ciertos requerimientos realizados por el trabajador**. Entre otras solicitudes, **el trabajador podrá exigir documentadas las causas del despido o de las medidas equivalentes emprendidas si considera que están relacionadas con el ejercicio de los derechos** objeto de la Directiva.

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables por infracción de las disposiciones adoptadas al amparo de esta Directiva. Las **sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias**.

5. TRABAJADORES EXENTOS DE APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA.

La Directiva señala **algunas formas de empleo sobre las que los requisitos recogidos no aplicarían**, salvo regulación expresa de los Estados miembros en relación a algunas materias previstas.

Entre estas fórmulas, la Directiva enumera **el considerado trabajo por cuenta propia** según la jurisprudencia del TJUE. Asimismo, la previsibilidad sobre las condiciones laborales de la *gente de mar* y *los pescadores* quedarían definidas por las **Directivas 2009/13/CE**, de 16 de febrero de 2009, por la que se aplica el Acuerdo celebrado entre las Asociaciones de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) relativo al Convenio sobre el transporte marítimo y **2017/159 del Consejo**, de 19 de diciembre de 2016, por la que se aplica el Acuerdo relativo a la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 de la OIT, **a excepción de los contenidos del Capítulo II relativo a la información sobre la relación laboral**.

Por último, los **Estados miembros podrán decidir sobre la no aplicación de la Directiva** en:

- Las **disposiciones contenidas en el Capítulo III**, de requisitos mínimos relacionados con las condiciones de trabajo, **para determinadas categorías de funcionarios**, fuerzas armadas, autoridades policiales, jueces, fiscales, investigadores y otras fuerzas o cuerpos de seguridad.
- Las **relaciones laborales de tres horas semanales o de inferior tiempo previsto**, contando la jornada sobre periodos de referencia de hasta cuatro semanas consecutivas.
- Las **personas físicas pertenecientes a un hogar que actúen como empleadoras** para trabajos realizados en el hogar en cuestión, donde queda a discreción de los Estados miembro decidir sobre la aplicación de:
 - Las **obligaciones correspondientes a formación obligatoria**.
 - La **contestación a las solicitudes de mejora de las condiciones laborales**.
 - Las **presunciones favorables para el trabajador**.

6. REVISIÓN POR LA COMISIÓN.

A más tardar el **1 de agosto de 2027**, la Comisión, tras consultar a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a escala de la Unión, y teniendo en cuenta las repercusiones en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, **revisará la aplicación de la presente Directiva** y propondrá, en su caso, modificaciones legislativas.
