



MOORE

LEGAL Y COMPLIANCE

DIRECTIVA 2019/1152 RELATIVA A UNAS CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES

El pasado 26 de junio se publicó 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.**

La finalidad, el objeto y ámbito de aplicación es el siguiente:

La finalidad de la Directiva es **mejorar las condiciones de trabajo** mediante la promoción de un empleo que ofrezca una transparencia y una previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral.

La Directiva establece los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión 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.

Los Estados miembros podrán decidir no aplicar las obligaciones de la presente Directiva a los trabajadores que tengan una relación laboral en la que el tiempo de trabajo predeterminado y real sea igual o inferior a una media de tres horas semanales en un período de referencia de cuatro semanas consecutivas. El tiempo trabajado para todos los empleadores que formen parte de la misma empresa, el mismo grupo o la misma entidad, o pertenezcan a ellos, contará a efectos de la media de tres horas.

Los Estados miembros podrán determinar qué personas deben considerarse responsables de la ejecución de las obligaciones que establece la presente Directiva para los empleadores, siempre que todas estas obligaciones se cumplan. Los Estados miembros también podrán decidir que algunas de estas obligaciones, o todas ellas, se asignen a una persona física o jurídica que no sea parte de la relación laboral.



El presente apartado se entenderá sin perjuicio de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

Los Estados miembros podrán decidir, por razones objetivas, que las disposiciones establecidas en el capítulo III no sean aplicables a los funcionarios públicos, los servicios públicos de urgencia, las fuerzas armadas, las autoridades policiales, los jueces, fiscales, investigadores u otras fuerzas o cuerpos de seguridad.

Los Estados miembros podrán decidir no aplicar las obligaciones establecidas en los artículos 12 y 13, y en el artículo 15, apartado 1, letra a), a las personas físicas pertenecientes a un hogar que actúen como empleadoras en los casos en que el trabajo se realice para el hogar en cuestión.

La Directiva establece en relación a:

El suministro de información: El empleador proporcionará por escrito a cada trabajador la información exigida en virtud de la presente Directiva. La información se proporcionará y transmitirá en papel o, siempre que sea accesible para el trabajador, que se pueda almacenar e imprimir y que el empleador conserve la prueba de la transmisión o recepción, en formato electrónico.

Obligación de proporcionar información: Los Estados miembros velarán por que se exija a los empleadores informar a los trabajadores sobre los elementos esenciales de su relación laboral.

La información incluirá, al menos, los siguientes elementos:

- a) la identidad de las partes de la relación laboral;
- b) el lugar de trabajo; a falta de lugar de trabajo fijo o principal, el principio de que el trabajador está empleado en diferentes lugares o puede

determinar libremente su lugar de trabajo, así como la sede o, en su caso, el domicilio del empleador;

- c) cualquiera de los siguientes:
 - i. el cargo, el grado y la naturaleza o categoría del trabajo para el que se ha empleado al trabajador, o
 - ii. una breve caracterización o descripción del trabajo;
- d) la fecha de comienzo de la relación laboral;
- e) en caso de que se trate de una relación laboral de duración determinada: la fecha de finalización o la duración prevista de dicha relación laboral;
- f) en el caso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, la identidad de las empresas usuarias, si se conoce y tan pronto como se conozca;
- g) en su caso, la duración y las condiciones del período de prueba;
- h) de haberlo, el derecho a formación proporcionada por el empleador;
- i) la cantidad de vacaciones remuneradas a las que el trabajador tenga derecho o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones;
- j) el procedimiento, que deben respetar el empleador y el trabajador, incluidos los requisitos formales y la duración de los plazos de preaviso, en caso de terminación de la relación laboral o, si la duración de los plazos de preaviso no puede indicarse en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso;
- k) la remuneración, incluida la retribución de base inicial, cualesquiera otros componentes, en su caso, indicados de forma separada, y la periodicidad y el método de pago de la remuneración a la que tenga derecho el trabajador;
- l) si el patrón de trabajo es total o mayoritariamente previsible, la duración de la jornada laboral ordinaria, diaria o semanal, del trabajador, así como cualquier acuerdo relativo a las horas extraordinarias y su remuneración y, en su caso, cualquier acuerdo sobre cambios de turno;

- m) si el patrón de trabajo es total o mayoritariamente imprevisible, el empleador informará al trabajador sobre:
 - i. el principio de que el calendario de trabajo es variable, la cantidad de horas pagadas garantizadas y la remuneración del trabajo realizado fuera de las horas garantizadas,
 - ii. las horas y los días de referencia en los cuales se puede exigir al trabajador que trabaje,
 - iii. el período mínimo de preaviso a que tiene derecho el trabajador antes del comienzo de la tarea y, en su caso, el plazo para la cancelación a que se refiere el artículo 10, apartado 3;
- n) todo convenio colectivo que regule las condiciones laborales del trabajador o, si se trata de convenios colectivos celebrados fuera de la empresa por instituciones u órganos paritarios especiales, el nombre de la institución o el órgano paritario competente en cuyo seno se hayan celebrado dichos convenios;
- o) cuando sea responsabilidad del empleador, la identidad de las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales derivadas de la relación laboral, así como cualquier protección en materia de seguridad social ofrecida por el empleador.

En la directiva se regula el tiempo y medios de información, la modificación de la relación laboral la información adicional para los trabajadores enviados a otro Estado miembro o a un tercer país

En su **CAPÍTULO III** regula los requisitos mínimos relacionados con las condiciones de trabajo:

- Duración máxima de los períodos de prueba
- Empleo paralelo
- Previsibilidad mínima del trabajo
- Medidas complementarias para los contratos a demanda
- Transición a otra forma de empleo
- Formación obligatoria
- Convenios colectivos

En su **CAPÍTULO V** regula:

- Presunciones legales y mecanismo de resolución anticipada de litigios
- Derecho a reparación
- Protección contra el trato o las consecuencias desfavorables
- Protección contra el despido y carga de la prueba
- Sanciones

El **CAPÍTULO VI** establece como disposiciones finales

- Cláusula de no regresión y disposiciones más favorables

La Directiva no constituirá una justificación válida para la disminución del nivel general de protección de que ya gozan los trabajadores en los Estados miembros.

La Directiva no afectará a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores, o de fomentar o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores.

La Directiva se entiende sin perjuicio de los demás derechos concedidos a los trabajadores por otros actos jurídicos de la Unión.

Transposición y aplicación

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Directiva a más tardar el 1 de agosto de 2022. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

Los Estados miembros adoptarán, de conformidad con su Derecho y práctica nacionales, las medidas adecuadas para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales y promover y mejorar el diálogo social con vistas a la aplicación de la Directiva.

Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la Directiva, si estos así lo solicitan de manera conjunta y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurarse de que pueden garantizar en todo momento los resultados que se pretende lograr con la Directiva