

Condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

El legislador europeo, ante la extensión de la precariedad y el abuso en la contratación laboral, impone obligaciones de información y de actuación al empresario como garantía del trabajador.

1. La nueva Directiva 2019/1152, de 20 de junio del 2019 (DOUE de 11 de julio), relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, se plantea la mejora de las condiciones laborales en el seno de la Unión. Lo hace impulsando 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. Por esta razón, la nueva normativa se centra en fijar cuáles son los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión Europea siempre 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. Con una salvedad: se trata de la posibilidad que se les concede a los Estados miembros para decidir no aplicar las obligaciones contenidas en esta nueva norma a los trabajadores que tengan una relación laboral de duración real o predeterminada igual o inferior a una media de tres horas semanales en un periodo de referencia de cuatro semanas consecutivas, siendo así que 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.

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

Entre sus definiciones, tres destacadas: la de «calendario de trabajo», esto es, el calendario que determina las horas y los días en los que empieza y termina la realización del trabajo; la de «horas y días de referencia», a saber, los tramos horarios en días específicos durante los cuales puede tener lugar el trabajo previa solicitud del empleador; y, finalmente, la de «patrón de trabajo», es decir, la forma de organización del tiempo de trabajo y su distribución con arreglo a un determinado patrón determinado por el empleador.

2. Un aspecto significativo de la norma es el del suministro de información a los trabajadores. En efecto, el empleador deberá proporcionar por escrito y en papel a cada trabajador la información exigida. También podrá acudir al formato electrónico siempre que sea accesible para el trabajador y cuando se pueda almacenar e imprimir para que el empleador conserve la prueba de la transmisión o recepción.

En todo caso, los trabajadores deberán estar informados sobre los elementos esenciales de su relación laboral. La norma cita expresamente los siguientes: 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 esté empleado en diferentes lugares o pueda determinar libremente su lugar de trabajo, así como la sede o, en su caso, el domicilio del empleador; c) el cargo, el grado y la naturaleza o categoría del trabajo para el que se ha empleado al trabajador o, en su caso, 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 periodo 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 tales plazos no puede indicarse en el momento de la entrega de la información, las modalidades con que se determinan; 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 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, o las horas y los días de referencia en los cuales se puede exigir al trabajador que trabaje o el periodo mínimo de preaviso a que tiene derecho el trabajador antes del comienzo de la tarea y, en su caso, el plazo para la cancelación; 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 la Seguridad Social que reciben las cotizaciones sociales derivadas de la relación laboral, así como cualquier protección en materia de seguridad social ofrecida por el empleador.

3. Particular relevancia tiene la regulación sobre las modificaciones del contrato de trabajo que unilateralmente adopte el empresario y que deberán ser conocidas por el trabajador debidamente. Y, así, los Estados miembros velarán por que el empleador proporcione al trabajador, en forma de documento, cualquier cambio en los aspectos de la relación laboral o en la información adicional a que tienen derecho los trabajadores enviados a otro Estado miembro o a un tercer país lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.

Cuando se trate de trabajadores enviados a otro Estado miembro o a un tercer país, deberán conocer la siguiente información adicional: a) el país o países en los que debe llevarse a cabo el trabajo y la duración prevista de éste; b) la divisa para el pago de la retribución; c) en su caso, las prestaciones en metálico o en especie ligadas a las tareas asignadas; d) información sobre si está prevista la repatriación y, en caso afirmativo, las condiciones de repatriación del trabajador.

Si se trata de un trabajador desplazado cubierto por la Directiva 96/71, los Estados miembros velarán por que se comunique al trabajador la siguiente información complementaria: a) la remuneración a la que éste tenga derecho con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida; b) de haberlos, todo complemento específico por desplazamiento y toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención; c) el enlace al sitio web oficial único a escala nacional desarrollado por el Estado o Estados miembros de acogida.

A menos que los Estados miembros dispongan otra cosa, estas cautelas no resultarán de aplicación si la duración de cada periodo de trabajo fuera del Estado miembro en el que el trabajador ejerce habitualmente su actividad es de cuatro semanas consecutivas o menos.

4. Del mismo modo, se subraya la necesidad de precisar unos requisitos mínimos en relación con las condiciones de trabajo. Así, en caso de que una relación laboral esté sujeta a un periodo de prueba, los Estados miembros velarán por que dicho periodo no exceda de seis meses. Si se trata de una relación de duración determinada, deberá resultar proporcional a la duración prevista del contrato y a la naturaleza del trabajo. De renovarse el contrato para el desempeño de la misma función y tareas, la relación laboral no estará sujeta a un nuevo periodo de prueba. Excepcionalmente, los Estados miembros podrán determinar unos periodos de prueba de mayor duración en los casos en que se justifiquen por la naturaleza del empleo o por el interés del trabajador.

También se prevén reglas en cuanto al «empleo paralelo» (art. 9). En este sentido, los Estados miembros deberán garantizar que un empleador no prohíba a un trabajador aceptar empleos con otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador ni lo someta a un trato desfavorable por ese motivo. Sí podrán fijarse condiciones para la utilización de restricciones por parte de los empleadores basadas en causas objetivas, tales como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público o la prevención de conflictos de intereses.

Por su parte, 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: una, que el trabajo tenga lugar en unas horas y unos días de referencia predeterminados y, dos, que el empleador informe al trabajador de una tarea asignada con un preaviso razonable establecido de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales. Si no se cumple uno o ninguno de los requisitos anteriores, el trabajador tendrá derecho a rechazar una tarea asignada sin que ello tenga consecuencias desfavorables. En caso de que los Estados miembros permitan que el empleador cancele una tarea asignada sin indemnización, adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales, para garantizar que el trabajador tenga derecho a una indemnización si el empleador, sin observar un plazo de preaviso razonable determinado, cancela la tarea asignada acordada previamente con el trabajador.

Para el supuesto de que los Estados miembros autoricen 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) una 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 periodo determinado; o c) otras medidas equivalentes que garanticen una prevención eficaz de las prácticas abusivas.

En idéntica línea, los Estados miembros deberán garantizar que un trabajador con una antigüedad mínima de seis meses con el mismo empleador y que haya completado su periodo de prueba, en caso de exigírsele, pueda solicitar una forma de empleo con unas condiciones laborales que ofrezcan una previsibilidad y una seguridad mayores, si la hay, y recibir una respuesta motivada por escrito. Dicha respuesta deberá producirse en un mes a partir de la solicitud, si bien, respecto de las personas físicas que actúan como empleadores y las microempresas y las pequeñas o medianas empresas, los Estados miembros podrán ampliar este plazo hasta un máximo de tres meses y permitir una respuesta oral a una solicitud similar subsiguiente presentada por el mismo trabajador si la justificación para la respuesta por lo que respecta a la situación del trabajador no ha cambiado.

Por lo demás, y 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 éste lleve a

cabo el trabajo para el cual ha sido contratado, los Estados miembros velarán por que dicha formación se dispense gratuitamente al trabajador, se compute como tiempo de trabajo y, a ser posible, tenga lugar durante el horario de trabajo.

Finalmente, y en una redacción no exenta de ambigüedad, el artículo 14 de la directiva señala que los Estados miembros «podrán permitir» a los interlocutores sociales mantener, negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos, de conformidad con la legislación o la práctica nacional, «siempre que respeten la protección general de los trabajadores» al establecer disposiciones relativas a las condiciones laborales de los trabajadores distintas de las fijadas en esta nueva Directiva 2019/1152.

5. La norma desarrolla, en fin, una regulación sobre las presunciones favorables derivadas de esta nueva normativa, debiendo ser los empleadores los que deban refutarlas en el litigio correspondiente; establece un derecho a reparación para el trabajador en caso de incumplimiento de la directiva; obliga a proteger a los trabajadores contra cualquier trato desfavorable resultante de la interposición de una reclamación contra el empleador para hacer cumplir los derechos derivados de esta nueva normativa; se manifiesta especialmente contundente en la protección contra el despido y en la carga de la prueba en relación con él; y, en fin, obliga a incluir el régimen de sanciones aplicables en cada Estado ante cualquier infracción de cualquiera de los derechos aquí expuestos. El plazo para la transposición plena de esta directiva se cumplirá el día 1 de agosto del 2022 —momento en el que quedará derogada la Directiva 91/533—, si bien su entrada en vigor se prevé a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.
6. En definitiva, y dada la coyuntura de precariedad y abuso, básicamente en la contratación temporal, en la cesión y desplazamiento de trabajadores y en la externalización de servicios, esta directiva se muestra más completa y contundente que su predecesora —la citada Directiva 91/533—. Buena parte de los derechos aquí contenidos se encuentran ya garantizados en la normativa nacional. Sin embargo, algunas disposiciones, la interpretación sistemática de la norma y la especificación de garantías muy concretas obligarán a modificar aspectos que, regulados en las normas sustantivas y procesales laborales nacionales, no siempre se aplican.