



Bruselas, 14 de junio de 2018  
(OR. en)

10054/18

---

---

**Expediente interinstitucional:  
2017/0355 (COD)**

---

---

**SOC 405  
EMPL 327  
DIGIT 130  
CODEC 1055**

## **INFORME**

---

De:	Comité de Representantes Permanentes
A:	Consejo
N.º doc. prec.:	9830/18
N.º doc. Ción.:	16018/17 + ADD1-ADD 2 - COM(2017) 797 final
Asunto:	Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea - Orientación general

---

### **I. INTRODUCCIÓN**

El 21 de diciembre de 2017, la Comisión presentó una propuesta de Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, por la que se revisaba y se derogaba la Directiva 91/533/CEE relativa al derecho de los empleados a que se les notifiquen por escrito los aspectos esenciales de la relación laboral («Directiva sobre la obligación de informar por escrito»). La propuesta dispone la revisión de la obligación de informar a los trabajadores sobre los aspectos esenciales de su relación laboral y define un conjunto de derechos mínimos de los trabajadores con vistas a abordar los retos que plantean los cambios registrados en el mundo del trabajo desde 1991. Las modificaciones y elementos nuevos de la propuesta han de interpretarse en el contexto de la creciente flexibilización del mercado laboral y, en particular, el aumento del porcentaje de formas de empleo «no convencionales». La iniciativa es una de las acciones que la Comisión ha emprendido como consecuencia de la proclamación del pilar europeo de derechos sociales.

La base jurídica, el artículo 153, apartado 2, letra b), del TFUE, leído en relación con el artículo 153, apartado 1, letra b), obliga al Consejo a decidir por mayoría cualificada, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario.

El Parlamento Europeo no ha formulado aún su posición en primera lectura.

El Comité Económico y Social adoptó su dictamen en el pleno del 23 de mayo de 2018.

El Comité de las Regiones no lo ha emitido aún.

## **II. DEBATES CELEBRADOS DURANTE LA PRESIDENCIA BÚLGARA**

Los debates sobre la propuesta que tuvieron lugar en el Grupo «Cuestiones Sociales» comenzaron con la evaluación de impacto correspondiente. El documento 9412/18 ADD1 contiene un análisis y un resumen de las respuestas de los Estados miembros al cuestionario distribuido.

La Presidencia orientó los debates con el objetivo de aclarar el texto y tratar las principales cuestiones de interés para las Delegaciones. El intenso trabajo se concentró en fraguar soluciones transaccionales que integrasen las distintas cuestiones planteadas por las Delegaciones con el fin de que el texto reflejase un equilibrio adecuado.

### **Principales puntos debatidos en el Grupo «Cuestiones Sociales»**

- 1) Excepción aplicable a las relaciones laborales de duración inferior a un determinado número de horas trabajadas

La Comisión propuso que los Estados miembros no apliquen las obligaciones recogidas en la propuesta a los trabajadores cuyas relaciones laborales sean iguales o inferiores a ocho horas al mes. Varias Delegaciones indicaron que el período era demasiado corto. Algunas Delegaciones preferían también que hubiese un período de referencia contabilizado en semanas.

La Presidencia propuso aumentar el número de horas trabajadas a una media de cinco horas a la semana en un período de referencia de cuatro semanas.

2) Exención de determinados trabajadores del servicio público

Muchas Delegaciones resaltaron las características específicas de algunas profesiones del sector público e indicaron que, en numerosos casos, como las fuerzas armadas, la policía, la judicatura, la fiscalía, los investigadores y otras fuerzas o cuerpos de seguridad, los regímenes particulares que se aplican a nivel nacional no se ajustarían a las disposiciones de la propuesta. Resaltaron también que los funcionarios ya disfrutaban en el texto de un régimen de protección elevada y, por tanto, no constituían la población objetivo del capítulo III.

La Presidencia propuso que los Estados miembros tuviesen la posibilidad de excluir de las obligaciones recogidas en el capítulo III, debido a las características específicas de sus profesiones, a determinadas categorías de trabajadores que ocupan puestos en los servicios públicos, alegando razones objetivas.

3) Imprevisibilidad del trabajo

La Comisión propuso introducir distintos tipos de obligaciones informativas (artículo 3, apartado 2, letra l)) y garantías (artículo 9) cuando «*el calendario de trabajo de un trabajador [sea] total o fundamentalmente variable*».

La Presidencia sustituyó este concepto por el de «*patrón de trabajo total o fundamentalmente impredecible*». Al encontrar más clara esta redacción, la mayoría de las Delegaciones pudo apoyarla.

4) Plazos de presentación de la información

La Comisión propuso que toda la información esencial relativa a la relación laboral se aportase el primer día de trabajo. Varias Delegaciones apoyaron la propuesta de la Comisión, aunque otro grupo prefirió contar con un plazo más amplio de hasta dos meses, como sucede actualmente.

La Presidencia propuso una fórmula en dos fases: un primer plazo de una semana natural, para la información más esencial, y un segundo plazo de un mes para el resto de la información. Esta solución contó con la aprobación de una mayoría de las Delegaciones.

## 5) Presunciones legales

Para los casos en los que el trabajador no reciba la información requerida por escrito a su debido tiempo, la Comisión propuso que los Estados miembros dispusieran un conjunto de presunciones favorables al trabajador o confiaran a una autoridad competente la gestión de las reclamaciones.

La Presidencia intentó aclarar esta disposición y propuso una solución transaccional que dejase a los Estados más margen de maniobra en cuanto a cómo aplicarla, sin ser prescriptiva sobre el procedimiento.

Los debates que se dieron en la última reunión del Grupo, celebrada el 24 de mayo, tuvieron un talante constructivo y la mayoría de las Delegaciones apoyó abiertamente la solución transaccional de la Presidencia sobre las cuestiones citadas. Otros asuntos incluían el período de prueba.

### **Principales puntos debatidos a nivel del Coreper**

#### 1) **Definición de trabajador**

La propuesta incluye la definición de «trabajador», así como de «empleador» y «relación laboral». La propuesta de la Comisión define «trabajador» atendiendo a los criterios formulados por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), a saber: *«una persona física que realiza servicios para otra persona, y bajo su dirección, a cambio de una remuneración»*.

Desde que comenzaron los debates, una serie de Delegaciones expresó su inquietud en relación con el hecho de que hubiese una definición de «trabajador» a nivel de la Unión, y manifestó su preferencia por mantener una referencia a la legislación nacional, como sucede en la Directiva sobre la obligación de informar por escrito de 1991.

La Presidencia intentó aclarar la definición en el considerando y en el artículo, añadiendo el concepto de subordinación, sustituyendo el concepto de servicio por el de trabajo y haciendo referencia a los criterios formulados por el TJUE. La Presidencia, por estimar que la cuestión tenía más bien carácter político, remitió la cuestión al Coreper en busca de una solución.

En el Coreper del 6 de junio, varias Delegaciones manifestaron su preferencia por no incluir definiciones en la Directiva. La Presidencia propuso suprimir las definiciones de trabajador, empleador y relación laboral y mantener la referencia a la jurisprudencia del TJCE en un considerando. En el Coreper del 13 de junio, dado que las Delegaciones mostraban discrepancias sobre el asunto, la Presidencia decidió remitirlo al Consejo.

## 2) **Exclusión de la gente de mar y los pescadores marítimos**

La Comisión ha propuesto que las obligaciones en relación con la facilitación de información sobre la relación laboral (capítulo II de la propuesta) sigan aplicándose a la gente de mar y los pescadores marítimos, como ocurre en el caso de la Directiva sobre la obligación de informar por escrito, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación sectorial. Algunas Delegaciones han pedido que se excluya a estos trabajadores de toda la Directiva, o de partes de ella, por no considerarla adaptada a la naturaleza específica del sector que es objeto de regulación mediante la legislación sectorial.

Con el apoyo de varias Delegaciones, la Presidencia ha introducido una excepción particular de algunas disposiciones, justificable por razones objetivas como las características específicas de las relaciones laborales. En el Coreper, se llegó a un compromiso ampliando la exención específica propuesta.

### **Cuestión pendiente para el Consejo**

En la última reunión del Coreper, la Presidencia decidió añadir una referencia a la legislación y la práctica nacionales, entre paréntesis, en el artículo 1, apartado 2, sobre la definición de trabajador. El Coreper invita al Consejo a decidir si procede o no añadir esta referencia.

#### **Reservas sobre el texto**

Reserva general de estudio: AT, BE, CZ, DE, DK, ES, HR, HU, IT, MT, NL, SE, UK.

Reserva parlamentaria: DK y UK.

Reserva lingüística: DK y SE.

Tras los debates del Coreper del 13 de junio, la propuesta transaccional más reciente de la Presidencia figura en el anexo del presente informe. Los cambios respecto a la anterior propuesta transaccional de la Presidencia (doc. 9830/18) se indican en **negrita**.

### **III. CONCLUSIÓN**

Se ruega al Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) que aborde la cuestión pendiente con vistas a alcanzar una orientación general en su sesión del 21 de junio de 2018.

---

2017/0355 (COD)

Propuesta de

**DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**

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

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

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

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de texto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo<sup>1</sup>,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones<sup>2</sup>,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

Considerando lo siguiente:

- (1) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, todos los trabajadores y todas las trabajadoras (en adelante, «los trabajadores») tienen derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad, a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.

---

<sup>1</sup> DO C ... de ..., p. ....

<sup>2</sup> DO C ... de ..., p. ....

- (2) El principio 7 del pilar europeo de derechos sociales, proclamado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, dispone que los trabajadores tienen derecho a ser informados por escrito al comienzo del empleo sobre sus derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, incluso en período de prueba. Dispone asimismo que tienen derecho a acceder a una resolución de diferencias efectiva e imparcial y que, en caso de despido injustificado, tienen derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada. El principio 5 dispone que, con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo, así como al acceso a la protección social y a la formación. Dispone asimismo que deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos; que los períodos de prueba deben tener una duración razonable y que debe fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido.
- (3) Desde la adopción de la Directiva 91/533/CEE del Consejo<sup>3</sup>, los mercados laborales han experimentado profundas modificaciones, inducidas por los cambios demográficos y la digitalización, que han conducido a la creación de nuevas formas de empleo, que, a su vez, han fomentado la creación de empleo y el crecimiento del mercado laboral. A menudo, las nuevas formas de empleo no son tan regulares ni tan estables como las relaciones laborales tradicionales y suponen una menor previsibilidad para los trabajadores afectados, lo que genera incertidumbre respecto de los derechos y la protección social aplicables. En este entorno laboral cambiante, existe por tanto una creciente necesidad de que los trabajadores dispongan de información completa respecto de sus condiciones de trabajo fundamentales, información que debe producirse por escrito y a su debido tiempo. A fin de enmarcar adecuadamente el desarrollo de nuevas formas de empleo, también deben otorgarse a los trabajadores de la Unión ciertos derechos mínimos nuevos destinados a promover la seguridad y la previsibilidad de las relaciones laborales, a la vez que se logra una convergencia creciente entre los distintos Estados miembros y se preserva la flexibilidad del mercado laboral.

---

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

- (4) Conforme a la Directiva 91/533/CEE, la mayoría de los trabajadores en la Unión tiene derecho a recibir información por escrito sobre sus condiciones de trabajo. No obstante, la Directiva 91/533/CEE no cubre a todos los trabajadores de la Unión. Además, han surgido deficiencias de protección en relación con las nuevas formas de empleo creadas como resultado de la evolución del mercado desde 1991.
- (5) Por tanto, los requisitos mínimos relativos a la información sobre aspectos esenciales de la relación laboral y las condiciones de trabajo aplicables a cada trabajador deben establecerse a escala de la Unión a fin de garantizar a todos los trabajadores en la Unión un grado adecuado de transparencia y previsibilidad por lo que se refiere a sus condiciones de trabajo.
- (6) La Comisión ha llevado a cabo una consulta en dos etapas con los interlocutores sociales, de conformidad con el artículo 154 del Tratado, relativa a la mejora del ámbito y la eficacia de la Directiva 91/533/CEE y a la ampliación de sus objetivos con el fin de abarcar nuevos derechos para los trabajadores. Esta consulta no ha dado lugar a ningún acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estos asuntos. Sin embargo, como queda confirmado por los resultados de las consultas públicas abiertas realizadas para recabar la opinión de las diferentes partes interesadas y de los ciudadanos, es importante adoptar medidas a escala de la Unión en este ámbito, mediante la modernización y adaptación del actual marco legislativo.
- (7) El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su jurisprudencia, ha establecido criterios para determinar la situación en que se encuentra un trabajador [...] <sup>4</sup>. La interpretación que el Tribunal de Justicia hace de estos criterios debe tenerse en cuenta en la aplicación de la presente Directiva. Siempre que cumplan estos criterios, los trabajadores domésticos, los trabajadores a demanda, los trabajadores intermitentes, los trabajadores retribuidos mediante vales, los trabajadores de las plataformas en línea, los trabajadores en prácticas y los aprendices podrían estar incluidos en el ámbito de aplicación de esta Directiva. Los trabajadores por cuenta propia no deben incluirse en el ámbito de aplicación de la presente Directiva por no cumplir estos criterios.

---

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

- (7 bis) nuevo Los Estados miembros deben poder decidir, cuando esté justificado por razones objetivas, que ciertas disposiciones de la presente Directiva no se apliquen a determinadas categorías de funcionarios, **los servicios públicos de emergencias**, las fuerzas armadas, las autoridades policiales, los jueces, los fiscales, los investigadores y otras fuerzas o cuerpos de seguridad, dado el carácter específico de las funciones que están llamados a desempeñar o de sus condiciones de trabajo.
- (7 ter) nuevo Los requisitos en materia de empleo en paralelo, cuando son incompatibles con la labor realizada a bordo de buques o de buques pesqueros, los requisitos sobre la previsibilidad mínima del trabajo, los requisitos sobre los trabajadores enviados a otro Estado miembro o a un tercer país, [...] los requisitos sobre la transición a otra forma de empleo y **el requisito de facilitar información sobre la identidad de las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales** no deben aplicarse a la gente de mar ni a los pescadores marítimos dadas las características específicas de sus condiciones de trabajo. A los efectos de la presente Directiva, la gente de mar y los pescadores con arreglo a las definiciones de las Directivas 2009/13/CE y (UE) 2017/159 del Consejo, respectivamente, debe considerarse que trabajan en la Unión cuando trabajen a bordo de buques o de buques pesqueros, respectivamente, registrados en un Estado miembro y/o que enarboleden el pabellón de un Estado miembro.
- (8) Habida cuenta del creciente número de trabajadores excluidos del ámbito de aplicación de la Directiva 91/533/CEE a partir de las excepciones aplicadas por los Estados miembros en virtud del artículo 1 de la mencionada Directiva, es preciso sustituir esas excepciones por una posibilidad de que los Estados miembros no apliquen las disposiciones de la Directiva a una relación laboral igual o inferior a una media de cinco horas semanales en un período de referencia de cuatro semanas. [...]
- (9) Debido a la imprevisibilidad del trabajo según demanda, incluidos los contratos de cero horas, la derogación de una media de cinco horas semanales en un período de referencia de cuatro semanas no debe utilizarse en relaciones laborales en las que no se determine una cantidad garantizada de trabajo remunerado antes del inicio del empleo.

- (10) En la práctica, varias personas físicas o jurídicas u otras entidades pueden asumir las funciones y responsabilidades del empleador. Los Estados miembros deben seguir teniendo libertad para determinar con mayor precisión quién o quiénes deben considerarse total o parcialmente responsables de la ejecución de las obligaciones que establece la presente Directiva para los empleadores, siempre que se cumplan todas estas obligaciones. Los Estados miembros también deben poder decidir que algunas de estas obligaciones, o todas ellas, se asignen a una persona física o jurídica que no sea parte de la relación laboral.
- (10 *bis*) Los Estados miembros deben poder establecer normas específicas para excluir a las personas que actúan como empleadores de trabajadores domésticos en el hogar de las obligaciones relacionadas con considerar una solicitud de otro tipo de empleo y dar respuesta a esta, suministrar formación obligatoria gratuita y dar cobertura al mecanismo de reparación sobre la base de presunciones favorables en el caso de que falte información en los documentos que deban facilitarse al trabajador con arreglo a la presente Directiva.
- (11) La Directiva 91/533/CEE introdujo una lista mínima de elementos esenciales en relación con los cuales los trabajadores deben recibir información por escrito. Es preciso adaptar esta lista a fin de tener en cuenta la evolución del mercado de trabajo, especialmente el crecimiento de las formas de empleo no convencionales.
- (11 *bis*) La información relativa al derecho a la formación que facilite el empleador debe poder consistir o bien en precisar el número de días de formación al año, si procede, a los que tiene derecho el trabajador o bien en describir de forma general la política de formación del empleador.
- (12) La información relativa al tiempo de trabajo debe ser coherente con las disposiciones de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>5</sup>, e incluir información sobre las pausas, el descanso diario, el descanso semanal y la duración de las vacaciones pagadas.

---

<sup>5</sup> Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

- (13) La información que se facilitará en relación con la remuneración debe comprender todos los elementos de la remuneración, incluidas las contribuciones en metálico o en especie, recibidas directa o indirectamente por el trabajador en razón de su trabajo. El suministro de dicha información se entiende sin perjuicio de la libertad para los empleadores de proporcionar elementos de remuneración adicionales, como los pagos únicos. El hecho de que determinados elementos de la remuneración debida por ley o mediante convenio colectivo no se hayan incluido en la información no constituye una razón para no abonárselos al trabajador.
- (14) Si no se puede indicar un calendario de trabajo fijo debido a la naturaleza del empleo, los trabajadores deben saber cómo se determinará su tiempo de trabajo, incluidas las franjas horarias en las que podrían tener que ir a trabajar y el plazo mínimo en el que deben recibir el preaviso.
- (15) La información relativa a los sistemas de seguridad social debe incluir la identidad de las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales para, en su caso, las prestaciones por enfermedad, maternidad y paternidad asimiladas, prestaciones por accidentes laborales y enfermedades profesionales, y prestaciones de vejez, de invalidez, de supervivencia, de desempleo, de jubilación anticipada o prestaciones familiares. La información relativa a la protección social facilitada por el empleador debe incluir, en su caso, la cobertura por los regímenes complementarios de pensión en el sentido de la Directiva 98/49/CE del Consejo<sup>6</sup> y la Directiva 2014/50/UE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>7</sup>.

---

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

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

- (16) Los trabajadores deben tener derecho a ser informados por escrito al inicio de su empleo de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Por tanto, deben disponer de la información básica en el plazo de una semana natural a partir del primer día de trabajo. Deben disponer de la información restante en el plazo de un mes contado a partir del primer día de trabajo. Debe entenderse por primer día de trabajo aquel en el que el trabajador comienza la ejecución del trabajo en el marco de la relación laboral.
- (16 *bis*) Teniendo en cuenta el uso cada vez mayor de las herramientas de comunicación electrónica, allí donde la presente Directiva haga referencia a información que deba proporcionarse por escrito, esta puede presentarse en formato electrónico.
- (17) A fin de ayudar a los empleadores a facilitar información a su debido tiempo, los Estados miembros deben tener la posibilidad de garantizar la disponibilidad de modelos a escala nacional que incluyan información pertinente y suficientemente completa sobre el marco jurídico aplicable. Las autoridades nacionales y los interlocutores sociales pueden desarrollar más pormenorizadamente estos modelos a escala sectorial o local.
- (18) Los trabajadores enviados al extranjero deben recibir información complementaria específica para su situación. Por lo que se refiere a las sucesivas tareas encargadas en diversos Estados miembros o terceros países, la información debe poder agruparse para varias tareas asignadas antes de la partida inicial y modificarse después en caso que se produzcan cambios. Si se pueden considerar trabajadores desplazados en virtud de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>8</sup>, también se les debe informar del sitio web único a escala nacional desarrollado por el Estado miembro de acogida, en el que encontrarán la información pertinente sobre las condiciones de trabajo aplicables a su situación. A menos que los Estados miembros dispongan otra cosa, estas obligaciones son aplicables si la duración del período de trabajo en el extranjero es superior a cuatro semanas consecutivas.

---

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

- (19) Los períodos de prueba permiten a los empleadores verificar que los trabajadores son aptos para el puesto para el que han sido contratados, a la vez que facilitan a estos acompañamiento. Ni la entrada en el mercado laboral ni la transición a una nueva posición deben estar sujetos a una inseguridad prolongada. Por lo tanto, como establece el pilar europeo de derechos sociales, la duración de los períodos de prueba debe ser razonable. La duración máxima general del período de prueba de entre tres y seis meses establecida por un número significativo de Estados miembros puede considerarse razonable. Debe permitirse que los periodos de prueba duren más de seis meses si ello está justificado por la naturaleza del empleo, como en el caso de los puestos directivos o ejecutivos o en los puestos en los servicios públicos o, si es en interés del trabajador, como en el contexto de medidas específicas de fomento del empleo permanente, especialmente para los trabajadores jóvenes. También debe permitirse que los periodos de prueba se amplíen en consecuencia cuando el trabajador se haya ausentado del trabajo durante el periodo de prueba, por ejemplo a causa de una enfermedad o permiso, con objeto de que el empleador pueda comprobar la idoneidad del trabajador para las tareas en cuestión.
- (20) Los empleadores no deben prohibir a los trabajadores aceptar trabajo de otros empleadores fuera del tiempo dedicado a trabajar para ellos. Debe permitirse a los Estados miembros establecer condiciones para el recurso a las restricciones de incompatibilidad, entendidas como restricciones al trabajo para otros empleadores por diversos motivos, como la protección del secreto empresarial o la prevención de conflictos de interés.
- (21) Los trabajadores con un patrón de trabajo total o fundamentalmente impredecible deben disponer de una previsibilidad mínima de trabajo si el calendario de trabajo está determinado principalmente por el empleador, ya sea directamente, por ejemplo, mediante la asignación de tareas, o indirectamente, por ejemplo, pidiendo al trabajador que atienda a las solicitudes de los clientes.
- (22) Deben establecerse por escrito al comienzo de la relación laboral los días y las horas de referencia, entendidos como tramos horarios en los que el empleador puede solicitar los servicios del trabajador.

- (23) Un plazo de preaviso mínimo razonable, entendido como el período de tiempo transcurrido entre el momento en que se informa al trabajador de una nueva tarea asignada y el momento en que esta comienza, constituye otro elemento necesario de previsibilidad del trabajo de las relaciones laborales con patrones de trabajo total o fundamentalmente impredecibles y determinados principalmente por el empleador. La duración del plazo de preaviso puede variar en función de las necesidades del sector en cuestión; también debe permitirse que esta duración pueda reducirse en situaciones de emergencia, velando al mismo tiempo por la adecuada protección de los trabajadores. Es aplicable sin perjuicio de las disposiciones de la Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.<sup>9</sup>
- (24) Los trabajadores deben tener la posibilidad de rechazar una tarea asignada si esta queda fuera de los días y las horas de referencia, o si el trabajador no ha sido informado en el plazo de preaviso mínimo establecido, sin sufrir efectos adversos derivados de su rechazo. Los trabajadores deben tener también la posibilidad de aceptar la tarea asignada si así lo desean.

---

<sup>9</sup> Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera (DO L 80 de 23.3.2002, p. 35).

- (25) Aunque los empleos atípicos ofrecen a los trabajadores oportunidades para entrar o permanecer en el mercado de trabajo, algunos trabajadores corren el riesgo de verse atrapados en empleos impredecibles e inseguros. En los casos en que los empleadores tienen la posibilidad de ofrecer contratos de trabajo a tiempo completo o por tiempo indefinido a trabajadores cuya actividad se enmarca en formas de empleo no convencionales, debe fomentarse una transición a formas de trabajo que ofrezcan mayor seguridad con arreglo a los principios establecidos en el pilar europeo de derechos sociales. Si está disponible, los trabajadores deben tener la posibilidad de solicitar otra forma de empleo que ofrezca una previsibilidad y una seguridad mayores y recibir una respuesta por escrito del empleador que tenga en cuenta las necesidades del empleador y del trabajador. Los Estados miembros deben tener la posibilidad de limitar la frecuencia de estas solicitudes. La presente Directiva no debe impedir que los Estados miembros dispongan que los puestos en los servicios públicos a los que se accede mediante oposición no se consideren disponibles simplemente a petición del trabajador y, por consiguiente, queden excluidos del ámbito de aplicación del derecho a solicitar condiciones de trabajo más predecibles y seguras.
- (26) En los casos en que, por ley o mediante convenio colectivo, se requiere que los empleadores faciliten formación a los trabajadores para realizar las tareas para las que han sido contratados, es importante garantizar que dicha formación sea facilitada por igual, incluido a los trabajadores cuya actividad se enmarca en formas de empleo no convencionales. Los costes de este tipo de formación no deben ir a cargo del trabajador, ni deben ser retenidos o deducidos de su remuneración. Esta obligación no incluye la formación profesional ni la formación exigida a los trabajadores para obtener, mantener o renovar una cualificación profesional, siempre y cuando la legislación nacional o de la Unión o un convenio colectivo no obliguen al empleador a facilitar dicha formación al trabajador.
- (27) Debe respetarse la autonomía de los interlocutores sociales y su capacidad como representantes de los trabajadores y los empleadores. Por consiguiente, debe permitirse que los interlocutores sociales consideren que, a efectos de la consecución del objetivo de la presente Directiva, en sectores o situaciones específicos son más adecuadas otras disposiciones distintas de las normas mínimas establecidas en la presente Directiva. Por tanto, los Estados miembros han de poder permitir a los interlocutores sociales mantener, negociar, concluir y hacer cumplir convenios colectivos que difieran de determinadas disposiciones incluidas en la presente Directiva, siempre que estas no conlleven una reducción del nivel general de protección del trabajador.

- (28) La consulta sobre el pilar europeo de derechos sociales ha puesto de manifiesto la necesidad de reforzar el control del cumplimiento de la legislación de la Unión en materia laboral, a fin de garantizar su eficacia. La evaluación de la Directiva 91/533/CEE llevada a cabo con arreglo al programa de adecuación y eficacia de la reglamentación de la Comisión confirmó que reforzar los mecanismos de control del cumplimiento podría mejorar la eficacia de la legislación laboral de la Unión. La citada consulta mostró que los sistemas de reparación basados únicamente en reclamaciones de indemnización son menos eficaces que los sistemas que también incluyen sanciones (como el pago de cantidades fijas o la pérdida de permisos) para los empleadores que no elaboren declaraciones por escrito. También puso de relieve que los empleados raramente buscan reparación durante la relación laboral, lo que pone en peligro el objetivo de que se facilite la declaración por escrito, que sirve para garantizar que los trabajadores estén informados de las características esenciales de la relación laboral. Por eso, es necesario introducir disposiciones relativas al control del cumplimiento que garanticen el uso de las presunciones favorables en caso de que no se suministre información relativa a la relación laboral, y/o de un procedimiento que pueda exigir al empleador el suministro de la información que falte y sancionarlo si no lo hace. Estas presunciones favorables pueden incluir la presunción de que el trabajador se encuentra en una relación laboral por tiempo indefinido, que no existe periodo de prueba o que el trabajador tiene un puesto a tiempo completo, en los casos en los que no exista información al respecto. La reparación podría estar sujeta a un procedimiento por el que el trabajador o un tercero, como representante del trabajador u otro organismo o autoridad competente, comunique al empleador que falta información y que este debe facilitar información completa y correcta de manera oportuna.
- (29) Desde la Directiva 91/533/CEE, se ha adoptado un sistema exhaustivo de disposiciones para controlar el cumplimiento del acervo social en la Unión, especialmente en los ámbitos de la igualdad de oportunidades; algunos de sus elementos deben aplicarse a la presente Directiva con el fin de garantizar que los trabajadores tengan acceso a una solución de diferencias eficaz e imparcial, como un tribunal civil o una magistratura de trabajo, y a un derecho a reparación que refleje el principio 7 del pilar europeo de derechos sociales.
- (30) En particular, habida cuenta del carácter fundamental del derecho a una protección jurídica efectiva, los trabajadores deben seguir gozando de dicha protección incluso una vez finalizada la relación laboral que da lugar a una supuesta violación de los derechos del trabajador con arreglo a la presente Directiva.

- (31) La aplicación efectiva de la presente Directiva exige una protección jurídica y administrativa adecuada contra cualquier trato desfavorable derivado de una reacción a un intento de ejercer los derechos contemplados en la presente Directiva, a cualquier reclamación ante el empleador o a cualquier procedimiento judicial o administrativo dirigidos a garantizar el cumplimiento de la presente Directiva.
- (32) Los trabajadores que ejercen los derechos previstos en la presente Directiva deben estar protegidos contra el despido o un perjuicio equivalente (por ejemplo, que deje de asignarse trabajo a un trabajador según demanda) o contra cualquier preparación para un posible despido por haber intentado ejercer estos derechos. Cuando los trabajadores consideren que han sido despedidos o han sufrido un perjuicio equivalente por estos motivos, los trabajadores y las autoridades competentes deben poder exigir al empleador que proporcione, debidamente fundamentados, los motivos del despido o de otra medida equivalente.
- (33) En caso de que los trabajadores presenten, ante un tribunal u otra autoridad competente, unos hechos que permitan presuponer que han sido despedidos o han sido objeto de otro perjuicio equivalente por haber ejercido sus derechos en virtud de la presente Directiva, la carga de la prueba para demostrar que no ha habido despido o perjuicio equivalente por dichos motivos debe recaer sobre el empleador. Debe permitirse a los Estados miembros la posibilidad de no aplicar esta norma en aquellos procedimientos en los que corresponda a un órgano jurisdiccional o a otra autoridad competente investigar los hechos, en particular en sistemas en los que el despido deba ser aprobado previamente por esta autoridad.
- (34) Los Estados miembros deben establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva. Las sanciones pueden incluir sanciones administrativas y financieras, como multas o el pago de indemnizaciones, así como otros tipos de sanciones.

- (35) Dado que los objetivos de la presente Directiva no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a la necesidad de establecer unos requisitos mínimos, pueden lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.
- (36) La presente Directiva establece requisitos mínimos y mantiene sin modificaciones la prerrogativa de los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones más favorables. A menos que la presente Directiva introduzca disposiciones más favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente. La aplicación de la presente Directiva no puede utilizarse para reducir los derechos existentes establecidos en la legislación vigente nacional o de la Unión en este ámbito, ni puede constituir un motivo válido para reducir el nivel de protección general del que gozan los trabajadores en el ámbito cubierto por la presente Directiva. En particular, no debe servir de base para la introducción de contratos de cero horas u otros contratos de trabajo similares.
- (37) Al aplicar la presente Directiva, los Estados miembros deben evitar establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas (pymes). Se invita, por tanto, a los Estados miembros a que evalúen el impacto de su acto de transposición en las pequeñas y medianas empresas, con el fin de asegurarse de que estas no se ven afectadas de manera desproporcionada, prestando especial atención a las microempresas y a la carga administrativa, y a publicar los resultados de estas evaluaciones.
- (38) Los Estados miembros pueden confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, si estos así lo solicitan de manera conjunta y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurarse de que pueden garantizar en todo momento los resultados pretendidos al amparo de dicha Directiva
- (39) Habida cuenta de los cambios sustanciales introducidos por la presente Directiva respecto de la finalidad, el ámbito y el contenido, no es adecuado modificar la Directiva 91/533/CEE. Por consiguiente, debe derogarse la Directiva 91/533/CEE.

- (40) De conformidad con la Declaración política conjunta de los Estados miembros y de la Comisión sobre los documentos explicativos, de 28 de septiembre de 2011<sup>10</sup>, los Estados miembros se han comprometido a adjuntar a la notificación de sus medidas de transposición, cuando esté justificado, uno o varios documentos que expliquen la relación entre los elementos de una directiva y las partes correspondientes de los instrumentos nacionales de transposición. Por lo que respecta a la presente Directiva, el legislador considera que la transmisión de tales documentos está justificada.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### *Artículo 1*

#### ***Finalidad, objeto y ámbito de aplicación***

1. La finalidad de la presente Directiva es mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de un empleo que ofrezca una seguridad y una previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral.
2. La presente Directiva establece los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión[, **con contratos de trabajo o con otra relación laboral definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro**].
3. Los Estados miembros podrán decidir no aplicar las obligaciones de la presente Directiva a los trabajadores que tengan una relación laboral igual o inferior a una media de cinco horas semanales en un periodo de referencia de cuatro semanas. El tiempo trabajado con todos los empleadores que formen parte de la misma empresa, el mismo grupo o la misma entidad, o pertenezcan a ellos, contará a efectos de la media de cinco horas.
4. El apartado 3 no se aplicará a una relación laboral en la que no se haya predeterminado una cantidad de trabajo remunerado garantizada antes de que empiece el empleo.

---

<sup>10</sup> DO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

5. Los Estados miembros podrán determinar qué personas deben considerarse responsables de la ejecución de las obligaciones que establece la presente Directiva para los empleadores, siempre que todas estas obligaciones se cumplan. Los Estados miembros también podrán decidir que algunas de estas obligaciones, o todas ellas, se asignen a una persona física o jurídica que no sea parte de la relación laboral. El presente apartado se entenderá sin perjuicio de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>11</sup>.
- 5 bis. (nuevo) Los Estados miembros podrán decidir, por razones objetivas, que las disposiciones establecidas en el capítulo III no sean aplicables a los funcionarios, los **servicios públicos de emergencia**, las fuerzas armadas y autoridades policiales, los jueces, fiscales, e investigadores y otras fuerzas o cuerpos de seguridad.
6. Los Estados miembros podrán decidir no aplicar las obligaciones establecidas en los artículos 10 y 11, y en el artículo 14, 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.
7. El capítulo II de la presente Directiva es aplicable a la gente de mar y a los pescadores marítimos sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva 2009/13/CE del Consejo<sup>12</sup> y la Directiva (UE) 2017/159 del Consejo<sup>13</sup>, respectivamente. Las obligaciones establecidas en el artículo 3, apartado 2, letras l) y n), el artículo 6, el artículo 8, el artículo 9 y el artículo 10 no se aplicarán a la gente de mar ni a los pescadores marítimos.

---

<sup>11</sup> Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO L 327 de 5.12.2008, p. 9).

<sup>12</sup> Directiva 2009/13/CE del Consejo, 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 trabajo marítimo, 2006, y se modifica la Directiva 1999/63/CE (DO L 124 de 20.5.2009, p. 30).

<sup>13</sup> Directiva (UE) 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 Organización Internacional del Trabajo, celebrado el 21 de mayo de 2012 entre la Confederación General de Cooperativas Agrarias de la Unión Europea (Cogeca), la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) y la Asociación de las Organizaciones Nacionales de Empresas Pesqueras de la Unión Europea (Europêche) (DO L 125 de 31.1.2017, p. 12).

## *Artículo 2*

### ***Definiciones***

1. A efectos de la presente Directiva, se aplicarán las definiciones siguientes:
  - a) [...]
  - b) [...]
  - c) [...]
  - d) «calendario de trabajo»: calendario que determina las horas y los días en los que empieza y termina la realización del trabajo;
  - e) «horas y días de referencia»: los tramos horarios en días específicos durante los cuales puede tener lugar el trabajo previa solicitud del empleador;
  - f) (nuevo) «patrón de trabajo»: forma de organización del trabajo con arreglo a un determinado patrón determinado por el empleador.**
2. [...]

### *Artículo 2 bis (nuevo)*

Todos los documentos podrán presentarse y transmitirse por medios electrónicos siempre que sean fácilmente accesibles para el trabajador y puedan almacenarse e imprimirse.

**CAPÍTULO II**  
**INFORMACIÓN SOBRE LA RELACIÓN LABORAL**

*Artículo 3*

***Obligación de informar***

1. Los Estados miembros velarán por que se exija a los empleadores informar a los trabajadores sobre los elementos esenciales de su relación laboral.
2. La información a que se hace referencia en el apartado 1 incluirá:
  - a) la identidad de las partes de la relación laboral;
  - b) el lugar de trabajo; a falta de lugar de trabajo fijo o principal, el principio de que el trabajador está empleado en diferentes lugares o puede determinar libremente su lugar de trabajo, así como la sede o, en su caso, el domicilio del empleador;
  - c)
    - i) el cargo, el grado y la naturaleza o categoría del trabajo para el que se ha empleado al trabajador; o
    - ii) una breve caracterización o descripción del trabajo;
  - d) la fecha de comienzo de la relación laboral;
  - e) en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la fecha de finalización o la duración prevista de dicha relación laboral;
  - f) de haberlo, la duración y las condiciones del período de prueba;
  - g) de haberlo, el derecho a formación facilitada por el empleador;
  - h) la cantidad de vacaciones remuneradas a las que el trabajador tenga derecho o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones;

- i) el procedimiento, incluida la duración de los plazos de preaviso, que deben respetar el empleador y el trabajador en caso de terminación de la relación laboral, o si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso;
  - j) la retribución de base inicial, cualquier otro componente de la remuneración, la periodicidad y el método de pago de la remuneración a la que tenga derecho el trabajador;
  - k) si el patrón de trabajo es total o fundamentalmente predecible, la duración de la jornada o la semana laboral estándar del trabajador, así como cualquier acuerdo relativo a las horas extraordinarias y su remuneración;
  - l) si el patrón de trabajo es total o fundamentalmente impredecible [...], el principio de que el patrón de trabajo es impredecible, la cantidad de horas de trabajo pagadas garantizadas, la remuneración del trabajo realizado fuera de las horas garantizadas y:
    - i) las horas y los días de referencia en los cuales se puede exigir al trabajador que lleve a cabo sus tareas;
    - ii) el plazo mínimo en que el trabajador recibirá el preaviso antes del comienzo de la tarea;
  - m) todo convenio colectivo que regule las condiciones laborales del trabajador; si se trata de convenios colectivos celebrados fuera de la empresa por instituciones u órganos paritarios especiales, el nombre de la institución o el órgano paritario competente en cuyo seno se hayan celebrado dichos convenios;
  - n) 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.
3. La información a que se refiere el apartado 2, letras f) a n), podrá ofrecerse, en su caso, en forma de una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulen las correspondientes materias.

## *Artículo 4*

### ***Calendario y medios de información***

1. La información a que se refiere el artículo 3, apartado 2, letras a), b), c) d), e), f), j), k) y l) se facilitará individualmente al trabajador en forma de uno o más documentos a más tardar en el plazo de una semana natural a partir del primer día de trabajo. El resto de la información a que se refiere el artículo 3, apartado 2, se facilitará individualmente al trabajador en forma de documento en el plazo de un mes a partir del primer día de trabajo.
2. Los Estados miembros podrán elaborar las plantillas y modelos para el/los documento(s) contemplado(s) en el apartado 1 y los pondrán a disposición de trabajadores y empleadores, incluido mediante su puesta a disposición en un sitio web nacional único y otros medios adecuados.
3. Los Estados miembros garantizarán que la información relativa a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos de aplicación universal que regulen el marco jurídico aplicable que deben comunicar los empleadores esté disponible de forma generalizada, gratuita, clara, transparente, exhaustiva y fácilmente accesible a distancia y por medios electrónicos, incluido a través de los portales en línea existentes para los ciudadanos y las empresas de la UE.

## *Artículo 5*

### ***Modificación de la relación laboral***

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

2. El documento escrito a que se refiere el apartado 1 no se aplicará a los cambios que se limiten a reflejar una modificación de las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o de los convenios colectivos [...] a las que hacen referencia los documentos aludidos en el artículo 4, apartado 1 y, cuando proceda, en el artículo 6.

### *Artículo 6*

#### ***Información adicional para los trabajadores enviados a otro Estado miembro o a un tercer país***

1. Los Estados miembros velarán por que, en caso de que el trabajador deba trabajar en un Estado miembro o un tercer país distinto del Estado miembro en el que trabaja habitualmente, se le facilite antes de su partida [...] los documentos [...] a los que se hace referencia en el artículo 4, apartado 1, que incluirán, como mínimo, la siguiente información adicional:
  - a) el país o países en los que deben llevarse a cabo el trabajo y la duración de este;
  - b) la divisa para el pago de la retribución;
  - c) de haberlas, las ventajas en metálico y en especie ligadas a las tareas asignadas;
  - d) de haberlas, las condiciones de repatriación del trabajador.
  
2. En el caso de un trabajador desplazado cubierto por la Directiva 96/71/CE, los Estados miembros velarán por que se comunique al trabajador la siguiente información complementaria:
  - a) la remuneración a la que este tiene derecho con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida;
  - a *bis*) de haberlos, todo complemento específico por desplazamiento y toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención;

- b) el enlace al sitio web nacional oficial desarrollado por el Estado o Estados miembros de acogida de conformidad con el artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>14</sup>.
3. La información a que se alude en el apartado 1, letra b), y el apartado 2, letra a), podrá ofrecerse, en su caso, en forma de una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulen las correspondientes materias.
4. A menos que los Estados miembros dispongan otra cosa, los apartados 1 y 2 no se aplicarán si la duración de cada período de trabajo fuera del Estado miembro en el que el trabajador ejerce habitualmente su actividad es de cuatro semanas consecutivas o menos.

### CAPÍTULO III

## REQUISITOS MÍNIMOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO

### *Artículo 7*

#### ***Duración máxima de los períodos de prueba***

1. En caso de que una relación laboral esté sujeta a un período de prueba, tal como se defina en las legislaciones o prácticas nacionales, los Estados miembros velarán por que dicho período no exceda de seis meses.
2. Los Estados miembros podrán considerar unos períodos de prueba de mayor duración en los casos en que ello esté justificado por la naturaleza del empleo o sea en interés del trabajador. En los casos en que el trabajador haya estado ausente durante el periodo de prueba, los Estados miembros podrán disponer que dicho periodo pueda ampliarse en consecuencia, de forma proporcional a la duración de la ausencia.

---

<sup>14</sup> Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («el Reglamento IMI») (DO L 159 de 28.5.2014, p. 11).

## *Artículo 8*

### ***Empleo en paralelo***

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

## *Artículo 9*

### ***Previsibilidad mínima del trabajo***

Si el patrón de trabajo de un trabajador es total o fundamentalmente impredecible [...], los Estados miembros velarán por que el empleador pueda exigir al trabajador que realice sus tareas únicamente si:

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

Los Estados miembros podrán establecer modalidades de aplicación del presente artículo, de conformidad con la legislación nacional, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.

## *Artículo 10*

### ***Transición a otra forma de empleo***

1. Los Estados miembros velarán por que un trabajador que haya concluido su periodo de prueba, en caso de haberlo, y tenga una antigüedad mínima de seis meses con el mismo empleador pueda solicitar, si está disponible, una forma de empleo con unas condiciones laborales que ofrezcan una previsibilidad y una seguridad mayores. Los Estados miembros podrán limitar la frecuencia de este tipo de solicitudes.
2. Los Estados miembros se asegurarán de que el empleador remita una respuesta en el plazo de un mes a partir de la solicitud. Respecto de las personas físicas que actúan como empleadores y las microempresas y las pequeñas o medianas empresas, los Estados miembros podrán ampliar este plazo a un máximo de tres meses y permitir una respuesta oral a una solicitud similar subsiguiente presentada por el mismo trabajador si la justificación para la respuesta por lo que respecta a la situación del trabajador no ha cambiado.

## *Artículo 11*

### ***Formación***

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

## *Artículo 12*

### ***Convenios colectivos***

Los Estados miembros podrán permitir a los interlocutores sociales mantener, negociar, concluir y hacer cumplir convenios colectivos, de conformidad con la legislación o la práctica nacional, que, al tiempo que respeten las disposiciones generales de protección de los trabajadores, establezcan disposiciones relativas a las condiciones laborales de los trabajadores distintas de las contempladas en los artículos 7 a 11.

## CAPÍTULO V

### DISPOSICIONES HORIZONTALES

#### *Artículo 13*

[...]

#### *Artículo 14*

#### ***Presunción legal y mecanismo de liquidación anticipada***

1. Si un trabajador no ha recibido a su debido tiempo la totalidad o parte de los documentos a los que se hace referencia en el artículo 4, apartado 1, o en el artículo 5, los Estados miembros velarán por que se aplique al menos uno de los sistemas siguientes:
  - a) el trabajador se beneficiará de las presunciones favorables definidas por el Estado miembro. Los empleadores podrán refutar las presunciones; o
  - b) el trabajador podrá presentar una reclamación ante una autoridad competente y recibir una reparación adecuada de manera oportuna y efectiva.
2. (nuevo) Los Estados miembros podrán disponer que el acceso a los sistemas a que se refiere el apartado 1 esté sujeto a la notificación previa al empleador y al incumplimiento por parte del empleador de la obligación de proporcionar la información que falte a su debido tiempo.

#### *Artículo 15*

#### ***Derecho a reparación***

Los Estados miembros velarán por que los trabajadores, incluidos aquellos cuya relación laboral haya concluido, tengan acceso a una solución de diferencias eficaz e imparcial, y derecho a reparación en caso de incumplimiento de los derechos que les otorga la presente Directiva.

## *Artículo 16*

### ***Protección contra el trato o las consecuencias desfavorables***

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

## *Artículo 17*

### ***Protección contra el despido y carga de la prueba***

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

6. Salvo disposición en contrario de los Estados miembros, el apartado 3 no se aplicará a los procedimientos penales.

#### *Artículo 18*

#### ***Sanciones***

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable a las infracciones de disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Las sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias.

### **CAPÍTULO VI**

#### **DISPOSICIONES FINALES**

#### *Artículo 19*

#### ***Disposiciones más favorables***

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

## *Artículo 20*

### *Aplicación*

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para cumplir lo dispuesto en la presente Directiva [a más tardar en la fecha de entrada en vigor + tres años]. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.
2. Cuando los Estados miembros adopten las medidas a que se refiere el apartado 1, estas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.
- 2 bis. (nuevo) Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales disposiciones de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.
3. (nuevo) Los Estados miembros pueden confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, si estos así lo solicitan de manera conjunta y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurarse de que pueden garantizar en todo momento los resultados pretendidos al amparo de dicha Directiva

## *Artículo 21*

### *Disposiciones transitorias*

Los derechos y obligaciones establecidos en la presente Directiva se aplicarán a todas las relaciones de trabajo a más tardar el [fecha de entrada en vigor + tres años]. No obstante, los empleadores presentarán o completarán los documentos a que se hace referencia en el artículo 4, apartado 1, el artículo 5 y el artículo 6 únicamente previa solicitud de los trabajadores ya contratados en esa fecha. La ausencia de dicha solicitud no resultará en la exclusión de los trabajadores de los derechos mínimos previstos en virtud de los artículos 7 a 11.

*Artículo 22*

***Revisión por la Comisión***

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

*Artículo 23*

***Derogación***

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

*Artículo 24*

***Entrada en vigor***

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

*Artículo 25*

***Destinatarios***

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el

*Por el Parlamento Europeo*

*Por el Consejo*

---