



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 29 de mayo de 2019
(OR. en, de)

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

**9327/19
ADD 1**

**CODEC 1086
SOC 363
EMPL 273
DIGIT 100**

NOTA PUNTO «I/A»

De: Secretaría General del Consejo
A: Comité de Representantes Permanentes/Consejo

Asunto: Proyecto de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL
CONSEJO relativa a unas condiciones laborales transparentes y
previsibles en la Unión Europea (**primera lectura**)
- Adopción del acto legislativo
- Declaraciones

Declaración de la Comisión

De conformidad con el artículo 23 de la Directiva, la Comisión revisará la aplicación de la presente Directiva ocho años después de su entrada en vigor, con el fin de proponer, si fuera necesario, las modificaciones oportunas. En su informe, la Comisión se compromete a prestar especial atención a la aplicación de los artículos 1 y 14 por parte de los Estados miembros. La Comisión también verificará el cumplimiento del artículo 14 cuando evalúe si los Estados miembros han transpuesto plena y correctamente la Directiva a sus ordenamientos jurídicos nacionales.

Declaración de Alemania, con el apoyo de Hungría

La República Federal de Alemania («Alemania») formula la siguiente declaración sobre el ámbito de aplicación de la Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea («la Directiva»):

La definición de relación laboral o de contrato de trabajo es fundamental por lo que respecta al ámbito de aplicación de la Directiva.

Durante las negociaciones, Alemania, junto con otros Estados miembros, abogó por hacer referencia a estos efectos a la legislación nacional de los Estados miembros. La Directiva afecta al núcleo central del Derecho laboral individual. En los distintos Estados miembros las estructuras básicas en este ámbito se han desarrollado a partir de la tradición e incluyen, en particular, la definición de las relaciones laborales y su diferenciación respecto de otras relaciones jurídicas.

Ahora se ha incluido una referencia a la legislación nacional en el artículo 1, apartado 2, de la Directiva. De ello se desprende que son primordialmente los Estados miembros los que definen la relación laboral y, por tanto, el ámbito de aplicación de la Directiva, de conformidad con sus respectivas normas nacionales.

A juicio de Alemania, la referencia a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el artículo 1, apartado 2, de la Directiva remite a la jurisprudencia en relación con la garantía de la eficacia de las Directivas. Según dicha jurisprudencia, son en primer lugar los Estados miembros los responsables de definir las relaciones laborales cuando la Directiva en cuestión remite a la legislación nacional. Esta discrecionalidad queda limitada por el hecho de que no se permite a los Estados miembros exentar arbitrariamente determinadas categorías de personal. Esta cuestión la revisa el Tribunal de Justicia en cada caso particular en función de la finalidad de la Directiva de que se trate.

La referencia del artículo 1, apartado 2, de la Directiva no implica que el concepto de relación laboral deba interpretarse de manera uniforme en toda la Unión. De otro modo, la referencia a la legislación nacional carecería de sentido. Ello se deduce también del hecho de haberse suprimido del correspondiente considerando la referencia relativa a la aplicación uniforme.

Declaración de Estonia

La propuesta de Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles establece nuevos aspectos de la protección contra el despido laboral y la carga de la prueba para los empleadores. Aunque Estonia está de acuerdo con la necesidad y la importancia de proporcionar a los trabajadores protección contra el despido, también creemos que es muy necesario conceder a los Estados miembros suficiente flexibilidad para que, al transponer la Directiva, se tengan en cuenta los distintos sistemas y las distintas prácticas de cada uno, en particular en caso de que sus sistemas ofrezcan mayor protección a los trabajadores.

La legislación nacional de Estonia ya proporciona o supera el nivel de protección que exige la Directiva.

La legislación estonia solo reconoce un número limitado de motivos de despido, establecidos por ley. El empleador tiene la obligación de justificar la revocación del contrato laboral y, también en caso de contencioso, tiene que demostrar que los motivos de despido eran ciertos y estaban justificados.

Estonia se opone firmemente a que se considere que el empleador actúa en todos los casos de mala fe y forzando los límites de la legislación laboral. Eso es lo que se desprende de los apartados 3 a 6 del artículo 18, que presuponen que al despedir al trabajador el empresario ha hecho caso omiso de las restricciones. La legislación laboral de Estonia se basa en una hipótesis diferente, proporciona mayor protección y parte de un planteamiento más positivo.

Estonia apoya la adopción de la Directiva. No obstante, Estonia no está de acuerdo con el enfoque adoptado en relación con el artículo 18 sobre la protección contra el despido y carga de la prueba. A nuestro juicio, los requisitos en materia de protección que establece la Directiva ya se cumplen en Estonia con arreglo a un sistema de despido distinto. Debe corresponder a los Estados miembros decidir y regular las particularidades en materia de despido.

Declaración de Chequia

La definición de relación laboral o de contrato de trabajo es fundamental por lo que respecta al ámbito de aplicación de la Directiva. Durante las negociaciones, la República Checa, junto con otros Estados miembros, abogó por hacer referencia a estos efectos a la legislación nacional de los Estados miembros. La Directiva afecta al núcleo central del Derecho laboral individual. En cada Estado miembro las estructuras básicas en este ámbito tienen raíces históricas, en particular respecto a la manera de definir las relaciones laborales y de diferenciarlas de otras relaciones jurídicas.

Ahora se ha incluido una referencia a la legislación nacional en el artículo 1, apartado 2, de la Directiva. De ello se desprende que son primordialmente los Estados miembros los que definen la relación laboral y, por tanto, el ámbito de aplicación de la Directiva, de conformidad con sus respectivas normas nacionales.

A juicio de la República Checa, la referencia al Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el artículo 1, apartado 2, de la Directiva remite a su jurisprudencia en relación con la garantía de la eficacia de las Directivas. Según dicha jurisprudencia, son en primer lugar los Estados miembros los responsables de definir las relaciones laborales cuando la Directiva en cuestión remite a la legislación nacional. Esta discrecionalidad queda limitada por el hecho de que no se permite a los Estados miembros exentar arbitrariamente determinadas categorías de personal. Esta cuestión la revisa el Tribunal de Justicia en cada caso particular en función de la finalidad de la Directiva de que se trate.

La referencia del artículo 1, apartado 2, de la Directiva no implica que el concepto de relación laboral deba interpretarse de manera uniforme en toda la Unión. De otro modo, la referencia a la legislación nacional carecería de sentido. Ello se deduce también del hecho de haberse suprimido del correspondiente considerando 8 el supuesto de la aplicación uniforme.