

Barcelona, 16 de julio de 2019

Alerta Informativa

Departamento Laboral

DIRECTIVAS SOBRE INFORMACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

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 Directiva comentada introduce una serie de medidas laborales mínimas que deben ser aplicadas por cada uno de los Estados de la Unión en el período establecido. Así, 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. Esto es relevante, porque como se tendrá ocasión de observar, algunas de las medidas propuestas ya son aplicadas en España porque así lo dispone la ley o porque de tal modo lo ha interpretado la jurisprudencia. Es más, algunos de los mínimos contenidos en la Directiva son superados por la normativa laboral española.

Además, debe tenerse en cuenta que 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.

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

La Directiva establece los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo.

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.

Reglas generales en materia de obligación de proporcionar información sobre la relación laboral

El empleador proporcionará por escrito a cada trabajador la información exigida en virtud de la 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.

Los Estados miembros velarán por que se exija a los empleadores informar a los trabajadores sobre los elementos esenciales de su relación laboral, que, como mínimo, incluirá los siguientes aspectos:

- 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.
- 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.

A tener en cuenta:

- La información contemplada en letras g) a l) y o), 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 dichas materias.

- Si no se ha proporcionado previamente, la información a que se hace referencia en letras a), b), c), d), e), g), k) y l) y m), se proporcionará individualmente al trabajador en forma de uno o más documentos, durante el período comprendido entre el primer día de trabajo y, a más tardar, el séptimo día natural. El resto de información a que se ha hecho referencia se proporcionará individualmente al trabajador en forma de documento en un plazo de un mes desde el primer día de trabajo.

- Los Estados miembros velarán por que el empleador proporcione al trabajador, en forma de documento, cualquier cambio en los aspectos de la relación laboral a que se ha hecho referencia, así como cualquier cambio en la información adicional para 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.

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

Los Estados miembros velarán por que, en caso de que el trabajador deba trabajar en un Estado miembro o un tercer país distintos del Estado miembro en el que trabaja habitualmente, el empleador le proporcione antes de su partida la siguiente información adicional:

- a) El país o países en los que debe llevarse a cabo el trabajo y la duración prevista de este.
- b) La divisa para el pago de la retribución.
- c) En su caso, las prestaciones en metálico o en especie ligadas a la(s) tarea(s) asignada(s).
- d) Información sobre si está prevista la repatriación y, en caso afirmativo, las condiciones de repatriación del trabajador.

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.
- 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 de conformidad con el artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo.

A menos que los Estados miembros dispongan otra cosa, las reglas anteriores 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.

Duración máxima de los períodos de prueba

- En caso de que una relación laboral esté sujeta a un período de prueba, los Estados miembros velarán por que dicho período no exceda de seis meses.
- En el caso de las relaciones laborales de duración determinada, los Estados miembros velarán por que la duración del período de prueba sea proporcional a la duración prevista del contrato y a la naturaleza del trabajo. En caso de renovación de un contrato para el desempeño de la misma función y tareas, la relación laboral no estará sujeta a un nuevo período de prueba.
- Los Estados miembros podrán contemplar, con carácter excepcional, 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 período de prueba, los Estados miembros podrán disponer que dicho período de prueba pueda prorrogarse de forma correspondiente respecto a la duración de la ausencia.

Empleo paralelo

Los Estados miembros garantizarán que un empleador ni 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.

Los Estados miembros podrán fijar las condiciones para la utilización de restricciones por incompatibilidad 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.

Previsibilidad mínima del trabajo

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

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

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.

Si los Estados miembros permiten 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 cancela, sin observar un plazo de preaviso razonable determinado, la tarea asignada acordada previamente con el trabajador.

Medidas complementarias para los contratos a demanda

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

- a) Limitaciones en el uso y la duración de los contratos a demanda o contratos laborales similares.
- b) 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 período determinado.
- c) Otras medidas equivalentes que garanticen una prevención eficaz de las prácticas abusivas.

Transición a otra forma de empleo

Los Estados miembros garantizarán que un trabajador con una antigüedad mínima de seis meses con el mismo empleador, que haya completado su período 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. Los Estados miembros podrán limitar la frecuencia de las solicitudes que dan lugar a la obligación prevista en el presente artículo.

Los Estados miembros velarán por que el empleador remita la respuesta motivada 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 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.

Formación obligatoria

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

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019

relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo

La presente Directiva establece requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional.

Los Estados miembros pondrán en vigor, a más tardar el 2 de agosto de 2022, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva.

Permiso de paternidad y permiso parental

Como en España ha entrado en vigor recientemente una reforma en esta materia no se comentarán los detalles contenidos en la Directiva.

Permiso para cuidadores

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador. Los Estados miembros podrán fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores y a sus condiciones de conformidad con la legislación o los usos nacionales. El ejercicio de este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales.

Los Estados miembros podrán distribuir los permisos para cuidadores sobre la base de períodos de un año, por persona necesitada de asistencia o apoyo, o por caso.

Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador. Los Estados miembros podrán limitar el derecho de cada trabajador a ausentarse del trabajo, por causa de fuerza mayor, a un tiempo determinado por año, por caso, o por año y por caso.

Fórmulas de trabajo flexible

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores, tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado. La duración de estas fórmulas de trabajo flexible podrá estar supeditada a un límite razonable.

Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de acogerse a fórmulas de trabajo flexible en un plazo razonable de tiempo, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas solicitudes, así como cualquier aplazamiento de dichas fórmulas.

Cuando la duración de las fórmulas de trabajo flexible a que se hace referencia esté limitada, el trabajador tendrá derecho a volver a su modelo de trabajo original al término del período acordado. El trabajador también tendrá derecho a solicitar volver a su modelo de trabajo original antes de que finalice el período acordado siempre que lo justifique un cambio en las circunstancias. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de volver anticipadamente al modelo de trabajo original teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores.

Los Estados miembros podrán supeditar el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible a períodos de trabajo anterior o a una antigüedad que no podrá ser superior a seis meses. Cuando existan sucesivos contratos de duración determinada a tenor de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE con el mismo empleador, deberá tenerse en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo de tales períodos.