

2024

CÓDIGO: 2024_005

Sobre la Directiva de la UE relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea

Contexto

La Unión Europea aprueba la Directiva 2019/1152¹ relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. En ella se fija la fecha máxima que tienen los Estados miembros de incorporar a su ordenamiento jurídico: 01 de agosto de 2022 (Artículo 21).

Finalizado ya el 2023, España aún no ha ratificado esta Directiva, lo que supone, de un lado, un claro perjuicio para los intereses de las personas trabajadoras y, de otro lado, un evitable conflicto internacional que puede acabar en sanciones.

Sobre esta Directiva ya se abrió en su momento un proceso de diálogo social, con representación de CCOO, para la transposición efectiva de la Directiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Estaba previsto que a finales de diciembre de 2023, en Consejo de Ministros, se aprobara dicha transposición. Sin embargo no fue así.

¹ 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:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/ALL/?uri=CELEX%3A32019L1152>

El pasado miércoles 03 de enero, en la habitual rueda de prensa dada por Joaquín Reyes,² secretario de Estado de Trabajo y Economía Social, en relación al análisis mensual de los datos de empleo, fue preguntado por este hecho, a lo que respondió que previsiblemente saldrá en acuerdo de Consejo de Ministros para final del presente mes de enero.

Desde el Gabinete Técnico de CCOO Canarias hemos entendido oportuno explicar los principales hitos que hacen de esta Directiva un avance en materia de derechos laborales.

Mayor transparencia en la relación laboral

La Directiva obliga a las empresas a dar información sobre las características básicas de su relación laboral con las personas trabajadoras. Se considera que esta información esencial es:

- A. La identificación de las partes.
- B. La fijación del lugar de trabajo (para quienes tengan uno fijo o principal, para el resto se determinará libremente). Y la sede, o el domicilio del empleador cuando corresponda.
- C. El cargo que desempeña o una breve descripción del mismo.
- D. La fecha de inicio de la relación laboral.
- E. La fecha final para el caso de los temporales, o la previsión de finalización.
- F. La identidad de la empresa donde se va a ejercer el servicio para el caso de personas trabajadoras en empresas de trabajo temporal.
- G. Duración y condiciones del período de prueba, cuando proceda.
- H. Derechos de formación proporcionada por la parte empleadora, cuando proceda.
- I. Cantidad de vacaciones remuneradas. Si no se puede saber en el momento de dar la información, al menos la forma de atribución y determinación de las vacaciones.
- J. Requisitos y duración de los plazos de preaviso cuando se termine la relación laboral o, en su defecto, las modalidades de determinación de dichos plazos.
- K. La remuneración (con información de sus componentes), periodicidad y métodos de pago.
- L. Duración de la jornada laboral, acuerdo de horas extraordinarias (y su correspondiente remuneración), y acuerdos sobre cambio de turnos. Al menos para los casos que esto sea previsible.

M. En caso de que no sea previsible:

- a. Cuando el calendario es variable, la cantidad de horas pagadas garantizadas y la remuneración del trabajo realizado fuera de las horas garantizadas.
- b. Las horas y días exigibles de trabajo.
- c. El periodo mínimo de preaviso y de cancelación.

N. El convenio colectivo que le regule.

O. La identidad de las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales, así como cualquier protección en materia de seguridad social que ofrezca la parte empleadora.

Mayor previsibilidad en la relación laboral

La Directiva ayuda a que las condiciones laborales tengan un carácter más previsible por varios motivos. De un lado, porque obliga a que la parte empleadora deba de informar de cualquier cambio en los puntos previstos en el apartado anterior lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.

Y, por otro lado, es importante para que las personas trabajadoras con trabajos mayoritariamente imprevisibles, tengan más certezas y derechos. Esto es debido a que los Estados miembros deben de garantizar que la parte empleadora no pueda obligar a trabajar a la persona trabajadora salvo las siguientes dos condiciones:

- 1) El trabajo tiene lugar en unas horas y unos días de referencia predeterminados.
- 2) La parte empleadora preavisa en tiempo y forma.

En caso de que estos requisitos no se cumplan, la persona trabajadora tendrá derecho a rechazar esta tarea sin perjuicio.

En el caso contrario, esto es, que la parte empleadora cancele una tarea sin un tiempo razonable de margen, la parte trabajadora tendrá derecho a una indemnización.

Supone, por consiguiente, un sustancial avance de derechos en los perfiles de personas trabajadoras con mayor inestabilidad en el desempeño de su actividad, otorgándoles mayor seguridad en cuanto a su tiempo y sus potenciales ingresos.

Si bien la Directiva deja bastante margen a los Estados miembros para fijar los plazos correspondientes, lo que puede afectar a la eficacia de estas medidas.⁴

Sobre los períodos de prueba

La Directiva fija que los contratos indefinidos no pueden tener períodos de prueba superiores a los seis meses, y los de duración determinada que sean proporcionales a la duración prevista en el contrato y a la naturaleza del propio trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores (Art. 14) al respecto afirma que: “En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores”.

Y para el caso de “las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados”.

Para el caso de los contratos temporales de no más de seis meses, afirma el propio artículo: “el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo”.

La mejora de las condiciones laborales en la empresa

Las personas con más de 6 meses de antigüedad en la empresa, tiene derecho a solicitar que las condiciones laborales tengan mayor previsibilidad y seguridad. La empresa tendrá la obligación de dar respuesta motivada por escrito.

¿Cómo y cuándo debe de darse esta información?

Toda la información expuesta en los apartados anteriores deba darse por escrito, ya sea en papel, o en formato electrónico. Esto último, bajo el requisito básico de que la persona empleadora pueda tener acceso a este formato, así como almacenarlo e imprimirlo.

Esta información debe de darse antes de formalizar el contrato o, a más tardar, el séptimo día natural desde que se inicie el vínculo laboral. Al menos de los apartados A, B, C, D, E, G, K, L y M mencionados en el punto de mayor transparencia.

Implicaciones si no se transpone con carácter de urgencia

Para CCOO no hay ninguna razón que justifique el que no se haya transpuesto esta normativa aún. Su incumplimiento ha conllevado el emplazamiento de la Unión Europea en septiembre de

2022, y el pasado 1 de junio de 2023 recibió un dictamen motivado de la Comisión dando un plazo de dos meses para llevar a cabo dicha transposición, que de no hacerse podrá llevar el asunto al Tribunal de Justicia de la Unión Europea para la imposición de sanciones económicas, que pueden ser millonarias².

Es un absurdo arriesgarse a sanciones europeas por la mera presión empresarial ante cuestiones que, de un lado, mejora la calidad de las relaciones laborales y, de otro, ha habido tiempo sobrado para, a través del diálogo social, poder llegar a acuerdos.

Por parte de CCOO se espera la pronta transposición, pues si no implicará la denuncia por incumplimiento al derecho comunitario.

Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias, a 05 de enero de 2024

² Información extraída de:

https://www.ccoo.es/noticia:680899--CCOO-exige-al-Gobierno-la-transposicion-de-la-directiva-sobre-condiciones-de-trabajo-previsibles-y-transparentes&opc_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95