



**2017/0355(COD)**

29.5.2018

**\*\*\*I**

## **PROYECTO DE INFORME**

sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponente: Enrique Calvet Chambon

### ***Explicación de los signos utilizados***

- \* Procedimiento de consulta
- \*\*\* Procedimiento de aprobación
- \*\*\*I Procedimiento legislativo ordinario (primera lectura)
- \*\*\*II Procedimiento legislativo ordinario (segunda lectura)
- \*\*\*III Procedimiento legislativo ordinario (tercera lectura)

(El procedimiento indicado se sustenta en la base jurídica propuesta en el proyecto de acto).

### ***Enmiendas a un proyecto de acto***

#### **Enmiendas del Parlamento presentadas en dos columnas**

Las supresiones se señalan en ***cursiva y negrita*** en la columna izquierda. Las sustituciones se señalan en ***cursiva y negrita*** en ambas columnas. El texto nuevo se señala en ***cursiva y negrita*** en la columna derecha.

En las dos primeras líneas del encabezamiento de cada enmienda se indica el pasaje del proyecto de acto examinado que es objeto de la enmienda. Si una enmienda se refiere a un acto existente que se quiere modificar con el proyecto de acto, su encabezamiento contiene además una tercera y cuarta líneas en las que se indican, respectivamente, el acto existente y la disposición de que se trate.

#### **Enmiendas del Parlamento en forma de texto consolidado**

Las partes de texto nuevas se indican en ***cursiva y negrita***. Las partes de texto suprimidas se indican mediante el símbolo ¶ o se tachan. Las sustituciones se indican señalando el texto nuevo en ***cursiva y negrita*** y suprimiendo o tachando el texto sustituido. Como excepción, no se marcan las modificaciones de carácter estrictamente técnico introducidas por los servicios para la elaboración del texto final.

## ÍNDICE

	<b>Página</b>
PROYECTO DE RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO.....	5
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS .....	47



## PROYECTO DE RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea  
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

**(Procedimiento legislativo ordinario: primera lectura)**

*El Parlamento Europeo,*

- Vista la propuesta de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo (COM(2017)0797),
  - Vistos el artículo 294, apartado 2, y el artículo 153, apartado 1, letra b), y apartado 2, letra b), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, conforme a los cuales la Comisión le ha presentado su propuesta (C8-0006/2018),
  - Visto el artículo 294, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,
  - Vistos los dictámenes motivados presentados por el Consejo Federal austríaco, la Cámara de Diputados rumana y el Parlamento sueco, de conformidad con lo dispuesto en el Protocolo n.º 2 sobre la aplicación de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, en los que se afirma que el proyecto de acto legislativo no respeta el principio de subsidiariedad,
  - Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 23 de mayo de 2018<sup>1</sup>,
  - Visto el artículo 59 de su Reglamento interno,
  - Vistos el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y las opiniones de la Comisión de Asuntos Jurídicos y de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (A8-0000/2018),
1. Aprueba la Posición en primera lectura que figura a continuación;
  2. Pide a la Comisión que le consulte de nuevo si sustituye su propuesta, la modifica sustancialmente o se propone modificarla sustancialmente;
  3. Encarga a su presidente que transmita la Posición del Parlamento al Consejo y a la Comisión, así como a los Parlamentos nacionales.

---

<sup>1</sup> DO C ... /Pendiente de publicación en el Diario Oficial.

## Enmienda 1

### Propuesta de Directiva Considerando 1 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(1 bis) El principio 5 del pilar europeo de derechos sociales 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, acceso a la protección social y formación; 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 periodos de prueba deben tener una duración razonable; y que debe fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido. Prevé asimismo que, de conformidad con la legislación y los convenios colectivos, debe garantizarse la flexibilidad necesaria para que los empresarios puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico.***

Or. en

*Justificación*

*Se completa así la referencia al principio 5 del pilar europeo de derechos sociales.*

## Enmienda 2

### Propuesta de Directiva Considerando 2

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

(2) El principio 7 del pilar europeo de derechos sociales, proclamado en

(2) El principio 7 del pilar europeo de derechos sociales, proclamado en

Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, prevé 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; 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; que deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos;***

Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, prevé 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; 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.

Or. en

#### *Justificación*

*El texto suprimido se ha trasladado al nuevo considerando 1 bis.*

### **Enmienda 3**

#### **Propuesta de Directiva Considerando 3**

##### *Texto de la Comisión*

(3) Desde la adopción de la Directiva 91/533/CEE del Consejo<sup>33</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

##### *Enmienda*

(3) Desde la adopción de la Directiva 91/533/CEE del Consejo<sup>33</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 innovación***, la creación de empleo y el crecimiento del mercado laboral. Las nuevas formas de empleo ***pueden ser menos regulares o estables que*** las relaciones laborales tradicionales y, ***en***

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>33</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).

*algunos casos*, 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>33</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).

Or. en

#### Enmienda 4

##### Propuesta de Directiva Considerando 6

###### *Texto de la Comisión*

(6) La Comisión ha llevado a cabo una consulta en dos etapas con los interlocutores sociales 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 **introducir** nuevos derechos para los trabajadores, **de**

###### *Enmienda*

(6) **De conformidad con el artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)**, la Comisión ha llevado a cabo una consulta en dos etapas con los interlocutores sociales relativa a la mejora del ámbito y la eficacia de la Directiva 91/533/CEE y a la ampliación de



**conformidad con el artículo 154 del Tratado.** 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.

sus objetivos con el fin de **establecer** 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.

Or. en

### *Justificación*

*El término «establecer» es más preciso que «introducir» teniendo en cuenta la base jurídica de la propuesta.*

## **Enmienda 5**

### **Propuesta de Directiva Considerando 7**

#### *Texto de la Comisión*

(7) Con objeto de garantizar la eficacia de los derechos previstos por la legislación de la Unión, debe actualizarse el ámbito de aplicación personal de la Directiva 91/533/CEE. En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha establecido criterios para determinar el estatus de **un** trabajador<sup>34</sup>, **que** son adecuados para determinar el ámbito de aplicación personal de esta Directiva. **La definición de trabajador del artículo 2, apartado 1, se basa en estos criterios.** Estos **garantizan una aplicación uniforme del** ámbito de aplicación personal de la Directiva, **al tiempo que dejan su aplicación a situaciones específicas en manos de las autoridades y los tribunales nacionales. Siempre que cumplan estos criterios, los trabajadores domésticos, los**

#### *Enmienda*

(7) Con objeto de garantizar la eficacia de los derechos previstos por la legislación de la Unión, debe actualizarse el ámbito de aplicación personal de la Directiva 91/533/CEE. En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea **(el «Tribunal de Justicia»)** ha establecido criterios para determinar el estatus de trabajador<sup>34</sup>. **El Tribunal de Justicia ha definido al trabajador como una persona física que realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de esta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución.** Estos **criterios** son adecuados para determinar el ámbito de aplicación personal de esta Directiva. **Además, el Tribunal de Justicia ha dictaminado que las prestaciones de servicios deben**

*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.*

---

<sup>34</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.

*entenderse como la realización de un trabajo, y que una relación laboral incluye necesariamente cierto grado de dependencia o de subordinación. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia a este respecto debe tenerse en cuenta en la aplicación de la presente Directiva.*

---

<sup>34</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.

Or. en

### *Justificación*

*Se clarifican cuáles son los criterios aplicables para considerar a una persona «trabajador» a efectos de la presente Directiva. Se excluyen de manera expresa los autónomos. Es importante destacar que el ámbito de aplicación de esta Directiva no viene dado por las categorías existentes en cada Estado miembro, sino por el hecho de cumplir o no esos requisitos.*

## **Enmienda 6**

### **Propuesta de Directiva Considerando 7 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(7 bis) Las personas que prestan servicios por cuenta propia de manera independiente, bajo su propia responsabilidad y asumiendo el riesgo inherente a su actividad no cumplen los criterios establecidos por el Tribunal de Justicia para determinar el estatus de trabajador, por lo que no entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva.***

Or. en

## Enmienda 7

### Propuesta de Directiva Considerando 7 ter (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(7 ter) Los criterios establecidos por el Tribunal de Justicia para determinar el estatus de trabajador deben garantizar una aplicación uniforme del ámbito de aplicación personal de la presente Directiva, dejando al mismo tiempo en manos de las autoridades y los tribunales nacionales su aplicación a situaciones específicas. Siempre que 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 cumplan dichos criterios, quedan incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Directiva.***

Or. en

*Justificación*

*Se indica expresamente que serán las autoridades nacionales y los tribunales los que garantizarán que todas las relaciones de trabajo en las que esos criterios se cumplan estarán afectadas por lo previsto en esta Directiva.*

## Enmienda 8

### Propuesta de Directiva Considerando 8

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

(8) Habida cuenta del creciente número de trabajadores excluidos del ámbito de aplicación de la Directiva 91/533/CEE sobre la base de excepciones aplicadas por los Estados miembros en virtud del artículo 1 de la mencionada Directiva, es

(8) Habida cuenta del creciente número de trabajadores excluidos del ámbito de aplicación de la Directiva 91/533/CEE sobre la base de excepciones aplicadas por los Estados miembros en virtud del artículo 1 de la mencionada Directiva, es

preciso sustituir estas excepciones por una posibilidad para los Estados miembros de no aplicar las disposiciones de la Directiva a una relación laboral igual o inferior a ocho horas en total en un período de referencia de un mes. Esta excepción no afecta a la definición de **un** trabajador prevista en el artículo 2, **apartado** 1.

preciso sustituir estas excepciones por una posibilidad para los Estados miembros de no aplicar las disposiciones de la Directiva **a los funcionarios o** a una relación laboral igual o inferior a ocho horas en total en un período de referencia de un mes. Esta excepción no afecta a la definición de trabajador prevista en el artículo 2, **punto** 1.

Or. en

### *Justificación*

*Se incluye la posibilidad de excluir a los funcionarios del ámbito de aplicación de la Directiva. Esto permitirá que los Estados miembros en lo que estos cuenten con un estatuto especial, personal no laboral, no se vean afectados.*

## **Enmienda 9**

### **Propuesta de Directiva Considerando 10**

#### *Texto de la Comisión*

(10) En la práctica, varias personas físicas o jurídicas 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. **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**

#### *Enmienda*

(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.

***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 la declaración por escrito.***

Or. en

*Justificación*

*Al incluir otras entidades se abarcará también a aquellas que no sean personas físicas o jurídicas, como los bienes. Estas entidades comprenderán los organismos sin personalidad física o jurídica, como las comunidades de bienes.*

**Enmienda 10**

**Propuesta de Directiva  
Considerando 10 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(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 establecidas en la presente Directiva consistentes en considerar una solicitud de otro tipo de empleo y dar respuesta a esta, suministrar formación obligatoria gratuita y prever mecanismos de reparación sobre la base de presunciones favorables en el caso de que falte información en la documentación que debe facilitarse al trabajador en virtud de la presente Directiva.***

Or. en

*Justificación*

*Esta exclusión se justifica por la situación específica de las personas físicas que actúan como empleadores de trabajadores domésticos.*

## Enmienda 11

### Propuesta de Directiva Considerando 13

#### *Texto de la Comisión*

(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.

#### *Enmienda*

(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 **u otras prestaciones**, 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.

Or. en

## Enmienda 12

### Propuesta de Directiva Considerando 14

#### *Texto de la Comisión*

(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 **calendario 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.

#### *Enmienda*

(14) Si, **debido a la naturaleza del empleo**, no se puede indicar **una jornada o semana laboral estándar**, y los **trabajadores tienen** un **contrato** de trabajo **según demanda u otra relación laboral similar**, los **empleadores** deben **comunicar a los trabajadores** cómo se determinará su **asignación** de **tareas**, incluidas las franjas horarias en las que podrían tener que ir a trabajar y el plazo mínimo en el que deben recibir el preaviso.

Or. en

## Enmienda 13

### Propuesta de Directiva Considerando 15

#### *Texto de la Comisión*

(15) La información relativa a los sistemas de seguridad social debe incluir, en su caso, las prestaciones por enfermedad, de maternidad y equivalentes, de permiso parental, de paternidad, 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>36</sup> y la Directiva 2014/50/UE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>37</sup>.

---

<sup>36</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>37</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

#### *Enmienda*

(15) La información relativa a los sistemas de seguridad social **que ha de facilitarse debe incluir información sobre las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones, junto con una prueba del registro en la seguridad social. Asimismo** debe incluir, en su caso, **información sobre** las prestaciones por enfermedad, de maternidad y equivalentes, de permiso parental, de paternidad, de vejez, de invalidez, de supervivencia, de desempleo, de jubilación anticipada, **las** prestaciones familiares **o las prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional**. 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>36</sup> y la Directiva 2014/50/UE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>37</sup>.

---

<sup>36</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>37</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

*Justificación*

*El trabajador debe disponer de la prueba del registro en los organismos de seguridad social.*

**Enmienda 14****Propuesta de Directiva  
Considerando 16***Texto de la Comisión*

(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 ***pertinente***, a más tardar, ***el primer día de empleo***.

*Enmienda*

(16) ***Al inicio de su empleo***, los trabajadores deben tener derecho a ser informados por escrito, ***ya sea en papel o en formato electrónico***, de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Por tanto, deben disponer ***por escrito*** de la información ***básica*** a más tardar ***en un plazo de tres días hábiles a partir del inicio del empleo, plazo que se reducirá al primer día hábil cuando la información se facilite oralmente. El plazo de tres días para el suministro de la información básica debe poder ampliarse hasta una semana como máximo en circunstancias excepcionales, como en el caso de funcionamiento anormal de los servicios de recursos humanos de la empresa. El resto de la información debe facilitarse posteriormente dentro de un plazo razonable y, en cualquier caso, dentro de los quince días siguientes al inicio del empleo.***

**Enmienda 15****Propuesta de Directiva  
Considerando 19**



(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 y formación. Estos períodos pueden ir acompañados de una protección contra el despido reducida. 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. Los períodos de prueba pueden durar más de seis meses si ello está justificado por la naturaleza del empleo, **como puestos directivos, y si es en interés del trabajador, como en caso de enfermedad de larga duración** o en el contexto de medidas específicas de fomento del empleo permanente, especialmente para los trabajadores jóvenes.

(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 y formación. Estos períodos pueden ir acompañados de una protección contra el despido reducida. 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. ***Excepcionalmente***, los períodos de prueba pueden durar más de seis meses si ello está justificado por la naturaleza del empleo o en el contexto de medidas específicas de fomento del empleo permanente, especialmente para los trabajadores jóvenes, ***pero en cualquier caso no pueden superar los doce meses. Los Estados miembros deben poder contemplar que se interrumpan los períodos de prueba, previo acuerdo entre el trabajador y el empleador, cuando el trabajador se haya ausentado por una enfermedad de larga duración o por vacaciones, con objeto de que el trabajador pueda demostrar que sus competencias se ajustan a las tareas que debe realizar y el empleador pueda comprobar que el trabajador es apto para realizar esas tareas.***

Or. en

#### Justificación

*Se establece una diferencia entre los períodos de prueba cuya duración es, desde un principio, superior a los seis meses y aquellos que, debido a la interrupción del período de vigencia inicial, acaban superando esos seis meses, siempre y cuando ambas partes estén de*

acuerdo en ello.

## Enmienda 16

### Propuesta de Directiva Considerando 20

#### *Texto de la Comisión*

(20) *Dentro de los límites establecidos en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo*<sup>39</sup>, los empleadores no deben prohibir a los trabajadores aceptar trabajo de otros empleadores fuera del tiempo dedicado a trabajar para ellos. *Las cláusulas de incompatibilidad, entendidas como una restricción del trabajo para determinadas categorías de empleadores, pueden ser necesarias por diversos motivos, como la protección del secreto empresarial o la prevención de conflictos de interés.*

---

<sup>39</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).

#### *Enmienda*

(20) Los empleadores no deben prohibir a los trabajadores aceptar trabajo de otros empleadores fuera del tiempo dedicado a trabajar para ellos. ***Los Estados miembros deben garantizar que ese otro trabajo entra dentro de los límites establecidos en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo***<sup>39</sup>. ***Los Estados miembros deben poder fijar las condiciones para la utilización de las restricciones por incompatibilidad, entendidas como restricciones de trabajo para determinadas categorías de empleadores por motivos objetivos, como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público o la prevención de conflictos de interés.***

---

<sup>39</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).

Or. en

#### *Justificación*

*Se precisa que solo los Estados miembros pueden establecer restricciones por incompatibilidad. Se añaden dos más, a saber, la salud y la seguridad y la integridad del servicio público.*

## Enmienda 17

### Propuesta de Directiva Considerando 21

(21) Los trabajadores con **un calendario** de trabajo **fundamentalmente variable** **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).

(21) Los trabajadores con **contratos según demanda u otras formas de empleo similares cuyo trabajo sea imprevisible** **porque el contrato no prevea una jornada o semana laboral estándar o porque el volumen de trabajo sea variable y venga** 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), **deben beneficiarse de un nivel mínimo de estabilidad y previsibilidad en el trabajo.**

Or. en

## Enmienda 18

### Propuesta de Directiva Considerando 23

(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 calendarios de trabajo **variables o determinados principalmente por el empleador**. La duración del plazo de preaviso puede variar en función de las necesidades de los sectores, a la vez que garantiza una protección adecuada de los trabajadores. Es aplicable sin perjuicio de las disposiciones de la Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>40</sup>.

(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 calendarios de trabajo **imprevisibles**. La duración del plazo de preaviso puede variar en función de las necesidades **y usos** de los sectores, a la vez que **se** garantiza una protección adecuada de los trabajadores. Es aplicable sin perjuicio de las disposiciones de la Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>40</sup>.

<sup>40</sup> Directiva 2002/15/CE del Parlamento

<sup>40</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).

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).

Or. en

## Enmienda 19

### Propuesta de Directiva Considerando 24

#### *Texto de la Comisión*

(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 **no** ha sido notificada **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.

#### *Enmienda*

(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 le** ha sido notificada **fuera del** 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 y, **previo acuerdo entre el trabajador y el empleador, debe ser posible cambiar los días y las horas de referencia y el plazo de preaviso mínimo sobre una base ad hoc. Si, una vez aceptada la tarea asignada, el trabajador no pudiera terminarla debido a un retraso en la asignación por parte del empleador que no sea imputable al trabajador, este debe conservar el derecho a su remuneración por dicha tarea.**

Or. en

## Enmienda 20

### Propuesta de Directiva Considerando 25

#### *Texto de la Comisión*

(25) En los casos en que los

#### *Enmienda*

(25) **Las nuevas formas de empleo han**

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. 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.

*sido un motor de creación de empleo y crecimiento del mercado laboral, y su adaptabilidad ha permitido el desarrollo de unos modelos empresariales innovadores y ha facilitado la entrada en el mercado laboral de personas que antes estaban excluidas de él. No obstante, algunas formas de empleo se prestan más a unas condiciones de trabajo inseguras e imprevisibles.* 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, *de conformidad con 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.

Or. en

## Enmienda 21

### Propuesta de Directiva Considerando 25 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(25 bis) Las Directivas 97/81/CE, 1999/70/CE y 2008/104/CE del Consejo siguen siendo de aplicación y completan las disposiciones de la presente Directiva en lo que respecta a la transición de una forma de empleo a otra.*

Or. en

## Enmienda 22

### Propuesta de Directiva Considerando 26 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(26 bis) Los interlocutores sociales son los mejor situados para hallar soluciones a las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores, por lo que se les debe otorgar un importante papel en la aplicación de la presente Directiva.**

Or. en

## Enmienda 23

### Propuesta de Directiva Considerando 27

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

(27) Los interlocutores sociales pueden considerar 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 su capítulo tres**. Por tanto, los Estados miembros han de poder permitir a los interlocutores sociales concluir convenios colectivos que modifiquen las disposiciones incluidas en **dicho** capítulo, siempre que estas no conlleven una reducción **del nivel general de protección del trabajador**.

(27) Los interlocutores sociales pueden considerar que, a efectos de la consecución del objetivo de la presente Directiva, en sectores o situaciones específicos **pueden adaptarse, completarse o mejorarse algunas disposiciones**. Por tanto, los Estados miembros han de poder permitir a los interlocutores sociales concluir convenios colectivos que modifiquen las disposiciones incluidas en **el capítulo III de la presente Directiva**, siempre que estas no conlleven una reducción **de las normas mínimas establecidas en dicho capítulo**.

Or. en

## Enmienda 24

### Propuesta de Directiva Considerando 28

(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. **Por lo que se refiere a la Directiva 91/533/CEE, la evaluación REFIT<sup>41</sup>** confirmó que unos mecanismos de control del cumplimiento reforzados podrían mejorar **su** eficacia. 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 **para** garantizar que los trabajadores estén informados de las características esenciales de su 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, o bien de un procedimiento administrativo que pueda exigir al empleador el suministro de la información que falte y sancionarlo si no lo hace. La reparación debe estar sujeta a un procedimiento por el que **se** comunique al empleador que falta información y este **dispone** de quince días para facilitar información completa y correcta.

(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 en el marco del programa de adecuación y eficacia de la reglamentación<sup>41</sup>** confirmó que unos mecanismos de control del cumplimiento reforzados podrían mejorar **la** eficacia **de la legislación de la Unión en materia laboral**. 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 es el de** garantizar que los trabajadores estén informados de las características esenciales de su 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, o bien de un procedimiento administrativo que pueda exigir al empleador el suministro de la información que falte y sancionarlo si no lo hace. **Dichas presunciones favorables pueden incluir la presunción de que la relación laboral del trabajador es por tiempo indefinido, de que no existe ningún período de prueba o de que el trabajador tiene un puesto a tiempo completo, en caso de que falte la información correspondiente.** La reparación debe estar sujeta a un procedimiento por el que el **trabajador o**

***un tercero, como los representantes de los trabajadores u otra entidad o autoridad competente***, comunique al empleador que falta información y este ***disponga*** de quince días para facilitar información completa y correcta.

---

<sup>41</sup> SWD(2017) 205 final, p. 26.

---

<sup>41</sup> SWD(2017) 205 final, p. 26.

Or. en

## **Enmienda 25**

### **Propuesta de Directiva Considerando 34**

#### *Texto de la Comisión*

(34) Los Estados miembros deben establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

#### *Enmienda*

(34) Los Estados miembros deben establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva, ***incluidas multas o pagos en concepto de indemnización, según proceda.***

Or. en

## **Enmienda 26**

### **Propuesta de Directiva Considerando 36**

#### *Texto de la Comisión*

(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

#### *Enmienda*

(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.

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, ***lo que incluye la introducción de los contratos de «cero horas» u otros contratos de trabajo de tipo similar.***

Or. en

## Enmienda 27

### Propuesta de Directiva Considerando 37

#### *Texto de la Comisión*

(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 evaluar el impacto de su acto de transposición en las pymes, 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.

#### *Enmienda*

(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 evaluar el impacto de su acto de transposición en las pymes, con el fin de asegurarse de que estas no se ven afectadas de manera desproporcionada, ***así como a prestar, en particular,*** especial atención a las microempresas y a la ***potencial*** carga administrativa, y a publicar los resultados de estas evaluaciones.

Or. en

## Enmienda 28

### Propuesta de Directiva Considerando 38

*Texto de la Comisión*

(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***

*Enmienda*

(38) Los Estados miembros ***deben involucrar*** a los interlocutores sociales ***en*** la aplicación de la presente Directiva y ***facilitarles todos los medios necesarios*** para que ***su participación sea eficaz***.

Or. en

**Enmienda 29**

**Propuesta de Directiva  
Considerando 38 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(38 bis) Los Estados miembros deben garantizar que los organismos nacionales de inspección de trabajo hagan cumplir la presente Directiva. Con el fin de facilitar el control del cumplimiento, debe preverse una coordinación a escala de la Unión y una formación específica para dichos organismos nacionales.***

Or. en

**Enmienda 30**

**Propuesta de Directiva  
Artículo 1 – apartado 1**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

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

1. La finalidad de la presente Directiva es mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de un empleo que ofrezca una ***transparencia*** y

previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral.

una previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral.

Or. en

### Enmienda 31

#### Propuesta de Directiva Artículo 1 – apartado 3 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***3 bis. Los Estados miembros podrán decidir que las obligaciones previstas en la presente Directiva no se apliquen a los funcionarios.***

Or. en

### Enmienda 32

#### Propuesta de Directiva Artículo 1 – apartado 6

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

6. Los Estados miembros podrán decidir no aplicar las obligaciones establecidas en los artículos 10 y 11, y en el artículo 14, letra a), a las personas ***físicas pertenecientes a*** un hogar en el que se lleven a cabo tareas domésticas.

6. Los Estados miembros podrán decidir no aplicar las obligaciones establecidas en los artículos 10 y 11, y en el artículo 14, letra a), a las personas ***de*** un hogar en el que se lleven a cabo tareas domésticas ***y que actúan como empleadores.***

Or. en

### Enmienda 33

#### Propuesta de Directiva Artículo 2 – apartado 1 – letra b

*Texto de la Comisión*

b) «empleador»: una o varias personas físicas o jurídicas, que son, **directa o indirectamente**, parte en una relación laboral con un trabajador;

*Enmienda*

b) «empleador»: una o varias personas físicas o jurídicas, **u otras entidades**, que son parte en una relación laboral con un trabajador;

Or. en

*Justificación*

*La noción de ser directa o indirectamente parte en una relación laboral es ambigua y provocaría inseguridad jurídica y procedimientos judiciales. Con esta definición no quedaría claro quién es el empleador responsable, lo que también perjudicaría al trabajador. Existen otras entidades sin personalidad jurídica que podrían ser empleadores.*

**Enmienda 34**

**Propuesta de Directiva**

**Artículo 3 – apartado 2 – letra g**

*Texto de la Comisión*

g) todo derecho a formación **facilitada por** el empleador;

*Enmienda*

g) todo derecho a formación **que** el empleador **esté obligado a facilitar en virtud de la legislación o de convenios colectivos, o con arreglo a la política general de formación del empleador**;

Or. en

**Enmienda 35**

**Propuesta de Directiva**

**Artículo 3 – apartado 2 – letra i**

*Texto de la Comisión*

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

*Enmienda*

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;

determinación de dichos plazos de preaviso, ***así como los requisitos formales del preaviso y el plazo para la presentación de un recurso en caso de despido;***

Or. en

## Enmienda 36

### Propuesta de Directiva Artículo 3 – apartado 2 – letra j

#### *Texto de la Comisión*

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;

#### *Enmienda*

j) la retribución de base inicial, cualquier otro componente de la remuneración, ***como los pagos en especie y otras prestaciones***, la periodicidad y el método de pago de la remuneración a la que tenga derecho el trabajador;

Or. en

## Enmienda 37

### Propuesta de Directiva Artículo 3 – apartado 2 – letra k

#### *Texto de la Comisión*

k) ***si el calendario de trabajo es total o fundamentalmente invariable***, la duración de la jornada o la semana laboral estándar del trabajador, así como cualquier acuerdo relativo a las horas extraordinarias y su remuneración;

#### *Enmienda*

k) la duración de la jornada o la semana laboral estándar del trabajador, así como, ***en su caso, los acuerdos relativos al trabajo fuera de la jornada o la semana laboral estándar, incluidos los cambios de turnos*** y las horas extraordinarias, ***y el plazo de preaviso razonable para la realización de ese trabajo*** y su remuneración:

Or. en

## Enmienda 38

### Propuesta de Directiva

#### Artículo 1 – apartado 1 – letra l – parte introductoria

##### *Texto de la Comisión*

l) *si el calendario de trabajo es total o fundamentalmente variable, el principio de que el calendario de trabajo es variable, la cantidad de horas pagadas garantizadas, la remuneración del trabajo realizado fuera de las horas garantizadas, y, si el calendario de trabajo está, total o fundamentalmente, determinado por el empleador:*

##### *Enmienda*

l) *cuando el contrato de trabajo del trabajador no prevea una jornada o semana laboral estándar tal como se contempla en la letra k), o cuando el volumen de trabajo sea variable y venga determinado principalmente por el empleador, como en el caso de los contratos de trabajo según demanda u otros contratos similares, el empleador comunicará al trabajador:*

Or. en

## Enmienda 39

### Propuesta de Directiva

#### Artículo 3 – apartado 2 – letra l – inciso i bis (nuevo)

##### *Texto de la Comisión*

##### *Enmienda*

*i bis) el número de horas pagadas garantizadas y la remuneración del trabajo realizado fuera de esas horas garantizadas;*

Or. en

## Enmienda 40

### Propuesta de Directiva

#### Artículo 3 – apartado 2 – letra l – inciso ii

##### *Texto de la Comisión*

##### *Enmienda*

ii) *el plazo mínimo en que el trabajador recibirá el preaviso antes del comienzo de la tarea;*

ii) *(No afecta a la versión española.)*

## Enmienda 41

### Propuesta de Directiva

#### Artículo 3 – apartado 2 – letra m bis (nueva)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*m bis) información sobre los representantes de los trabajadores que existen en la empresa;*

Or. es

## Enmienda 42

### Propuesta de Directiva

#### Artículo 3 – apartado 2 – letra n bis (nueva)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*n bis) la prueba de registro en la institución de seguridad social a que se refiere la letra n).*

Or. en

## Enmienda 43

### Propuesta de Directiva

#### Artículo 3 – apartado 3

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

3. La información contemplada en el apartado 2, letras f) a **k)** y 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.

3. La información contemplada en el apartado 2, letras f) a **l)** y n), podrá ofrecerse, en su caso, en forma de una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos y **los reglamentos internos de la empresa** que regulen las correspondientes materias.

#### Enmienda 44

##### Propuesta de Directiva Artículo 1 – apartado 1

###### *Texto de la Comisión*

1. La información a que se hace referencia en el artículo 3, apartado 2, se facilitará individualmente al trabajador **en forma de documento** a más tardar el primer día de la relación laboral. **El documento podrá presentarse y transmitirse por medios electrónicos siempre que sea fácilmente accesible para el trabajador y pueda almacenarse e imprimirse.**

###### *Enmienda*

1. La información a que se hace referencia en el artículo 3, apartado 2, **letras a) a f) y j) a n bis)**, se facilitará individualmente al trabajador **por escrito** a más tardar **en un plazo de tres días hábiles a partir del inicio de la relación laboral**. El primer día de la relación laboral **se le comunicará esa misma información de forma oral**.

**En circunstancias excepcionales, el plazo a que se refiere el párrafo primero podrá ampliarse por un período máximo de una semana.**

#### Enmienda 45

##### Propuesta de Directiva Artículo 4 – apartado 1 bis (nuevo)

###### *Texto de la Comisión*

###### *Enmienda*

**1 bis. La información a que se hace referencia en el artículo 3, apartado 2, letras g), h) e i), se facilitará al trabajador por escrito en un plazo de quince días a partir del inicio de la relación laboral.**



## Enmienda 46

### Propuesta de Directiva Artículo 4 – apartado 3

#### *Texto de la Comisión*

3. Los Estados miembros garantizarán que la información relativa a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos 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.

#### *Enmienda*

3. Los Estados miembros garantizarán que la información relativa a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos 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, **los sindicatos** y las empresas de la UE.

Or. en

## Enmienda 47

### Propuesta de Directiva Artículo 4 bis (nuevo)

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

#### **Artículo 4 bis**

#### ***Transmisión de información***

***Todos los documentos se facilitarán por escrito, en papel o en formato electrónico, a condición de que sean fácilmente accesibles, exista un acuse de recibo y puedan ser almacenados e imprimidos.***

Or. en

## Enmienda 48

### Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 1 bis (nuevo)

**1 bis.** *El documento a que se refiere el apartado 1 no se aplicará a los cambios que tan solo reflejen una modificación de las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias de los convenios colectivos o de los acuerdos del comité de empresa que se mencionan en los documentos a que se refiere el artículo 4, apartado 1, y, en su caso, el artículo 6.*

Or. en

## Enmienda 49

### Propuesta de Directiva

#### Artículo 6 – apartado 1 – parte introductoria

*Texto de la Comisión*

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 el documento al que se hace referencia en el artículo 4, apartado 1, que incluirá, como mínimo, la siguiente información adicional:

*Enmienda*

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, **el empleador** le facilite antes de su partida el documento al que se hace referencia en el artículo 4, apartado 1, que incluirá, como mínimo, la siguiente información adicional:

Or. en

## Enmienda 50

### Propuesta de Directiva

#### Artículo 1 – apartado 1 – letra c

*Texto de la Comisión*

c) en su caso, las prestaciones en metálico o en especie ligadas a la(s) tarea(s) asignada(s), **que, en el caso de los trabajadores desplazados cubiertos por la**

*Enmienda*

c) en su caso, las prestaciones en metálico o en especie ligadas a la(s) tarea(s) asignada(s);

***Directiva 96/71/CE, incluye todo complemento específico por desplazamiento y toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención;***

Or. en

## **Enmienda 51**

### **Propuesta de Directiva Artículo 6 – apartado 1 – letra d**

*Texto de la Comisión*

d) ***en su caso***, las condiciones de repatriación del trabajador.

*Enmienda*

d) las condiciones de repatriación del trabajador.

Or. en

## **Enmienda 52**

### **Propuesta de Directiva Artículo 6 – apartado 1 – letra d bis (nueva)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***d bis) en el caso de los trabajadores desplazados dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 96/71/CE, el enlace al sitio web nacional oficial desarrollado por el Estado o los Estados miembros de acogida de conformidad con el artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2014/67/UE.***

Or. en

## **Enmienda 53**

### **Propuesta de Directiva Artículo 6 – apartado 2**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

2. *en caso de que el trabajador enviado al extranjero sea un trabajador desplazado cubierto por la Directiva 96/71/CE, los Estados miembros velarán por que se comuniquen al trabajador la siguiente información complementaria:*

*suprimido*

a) *la remuneración a la que este tiene derecho con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida;*

b) *el vínculo 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.*

Or. en

**Enmienda 54**

**Propuesta de Directiva  
Artículo 7 – apartado 1**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

1. 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, ***incluidas las ampliaciones.***

1. 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.

Or. en

**Enmienda 55**

**Propuesta de Directiva  
Artículo 7 – apartado 2**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

2. Los Estados miembros podrán contemplar unos períodos de prueba de mayor duración en los casos en que ello

2. Los Estados miembros podrán contemplar, ***con carácter excepcional,*** unos períodos de prueba de mayor

esté justificado por la naturaleza del empleo o *sea* en *interés del trabajador*.

duración, *que no excedan de doce meses*, en los casos en que ello esté justificado por la naturaleza del empleo o en *el contexto de medidas específicas de fomento del empleo permanente, especialmente para los trabajadores jóvenes*.

Or. en

## Enmienda 56

### Propuesta de Directiva Artículo 7 – apartado 2 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**2 bis.** *Los Estados miembros podrán contemplar que se interrumpan los períodos de prueba, previo acuerdo entre el trabajador y el empleador, cuando el trabajador se haya ausentado del trabajo por enfermedad de larga duración o vacaciones, con objeto de que el trabajador pueda demostrar que sus competencias se ajustan a las tareas que debe realizar y el empleador pueda comprobar que el trabajador es apto para realizar esas tareas.*

Or. en

## Enmienda 57

### Propuesta de Directiva Artículo 8 – apartado 1 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**1 bis.** *Los Estados miembros velarán por que los trabajadores que tienen más de una relación laboral estén sujetos a las disposiciones mínimas globales de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo que se establecen en la Directiva 2003/88/CE del*

---

<sup>1 bis</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).**

Or. en

## Enmienda 58

### Propuesta de Directiva Artículo 8 – apartado 2

#### *Texto de la Comisión*

2. *No obstante, los empleadores* podrán fijar las 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.

#### *Enmienda*

2. *Los Estados miembros* podrán fijar las condiciones *para la utilización de las restricciones por* incompatibilidad *por los empleadores, en particular las* restricciones *de trabajo para categorías específicas de empleadores* por motivos *objetivos*, tales como *la salud y la seguridad*, la protección *de la confidencialidad* empresarial, *la integridad del servicio público* o la prevención de conflictos de interés.

Or. en

## Enmienda 59

### Propuesta de Directiva Artículo 9 – título

#### *Texto de la Comisión*

Previsibilidad mínima del trabajo

#### *Enmienda*

Previsibilidad mínima del trabajo *para contratos según demanda y formas de empleo similares*

Or. en

## Enmienda 60

### Propuesta de Directiva

#### Artículo 9 – párrafo 1 – parte introductoria

##### *Texto de la Comisión*

Si el *calendario* de trabajo de un trabajador *es total o fundamentalmente variable y está total o fundamentalmente determinado por el empleador, los Estados miembros velarán por que* el empleador *pueda exigir* al trabajador que realice sus tareas únicamente si:

##### *Enmienda*

Si el *contrato* de trabajo de un trabajador *no prevé una jornada o semana laboral estándar*, el empleador *exigirá* al trabajador que realice sus tareas únicamente si:

Or. en

## Enmienda 61

### Propuesta de Directiva

#### Artículo 9 – apartado 1 bis (nuevo)

##### *Texto de la Comisión*

##### *Enmienda*

*1 bis. Si no se cumplen uno o los dos requisitos establecidos en el párrafo primero, el trabajador tendrá derecho a rechazar una tarea asignada sin que ello tenga consecuencias desfavorables.*

Or. en

## Enmienda 62

### Propuesta de Directiva

#### Artículo 9 – apartado 1 ter (nuevo)

##### *Texto de la Comisión*

##### *Enmienda*

*1 ter. Los trabajadores tendrán derecho a aceptar la tarea asignada si así lo desean, incluso si no se cumplen los criterios establecidos en el párrafo primero, letras a) o b). Las horas de*

*referencia, los días de referencia y el plazo de preaviso mínimo contemplados en el párrafo primero se podrán modificar o adaptar puntualmente cuando lo soliciten el empleador o el trabajador y previo acuerdo entre ambos.*

Or. en

## **Enmienda 63**

### **Propuesta de Directiva Artículo 1 – apartado 1 quater (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*1 quater. Cuando no existan medidas legales para evitar los abusos derivados de la utilización de contratos según demanda y otras formas de empleo similares, los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales de conformidad con la legislación nacional, los convenios colectivos y/o las prácticas habituales, podrán introducir, teniendo presentes las necesidades de sectores y/o categorías de trabajadores específicos, una o varias de las medidas siguientes:*

*i) a partir de seis meses después del inicio de la relación laboral, una presunción refutable de la existencia de un contrato de trabajo que prevea, para los seis meses siguientes, un número mínimo que corresponda al menos al 75 % de las horas trabajadas durante los seis meses precedentes, independientemente de cuál sea la distribución mensual;*

*ii) el requisito de que los empleadores aduzcan motivos objetivos para utilizar tales contratos, junto con una limitación temporal global efectiva para la utilización de esos contratos con los trabajadores de que se trate;*

*iii) en su caso, el margen dentro del cual pueden fluctuar las horas de trabajo*



*de una semana a otra;*

*iv) en su caso, y en la medida de lo posible, el requisito de que los empleadores comuniquen a los trabajadores las horas de trabajo previstas, de manera que estos puedan planificar por adelantado.*

Or. en

## Enmienda 64

### Propuesta de Directiva Artículo 9 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

#### *Artículo 9 bis*

#### *Horas garantizadas como mínimo de previsibilidad*

*Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez aceptada la tarea, porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservará el derecho a su remuneración, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.*

Or. es

## Enmienda 65

### Propuesta de Directiva Artículo 10 – apartado 1

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

1. Los Estados miembros velarán por que los trabajadores con una antigüedad mínima de seis meses con el mismo empleador puedan solicitar, si está disponible, una forma de empleo *con unas condiciones laborales que ofrezcan una*

1. Los Estados miembros velarán por que los trabajadores con una antigüedad mínima de seis meses con el mismo empleador puedan solicitar, *una vez finalizada la formación obligatoria y completado el período de prueba*, si está

*previsibilidad y una seguridad mayores.*

disponible, *la transición a* una forma de empleo *más previsible.*

Or. en

## **Enmienda 66**

### **Propuesta de Directiva**

#### **Artículo 10 – apartado 2 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**2 bis.** *El presente artículo se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en las Directivas 97/81/CEE, 99/70/CE y 2008/104/CE.*

Or. en

#### *Justificación*

*Las Directivas del Consejo sobre trabajo a tiempo parcial, de duración determinada o a través de empresas de trabajo temporal ya prevén normas en lo relativo a la transición hacia otras formas de empleo. Deben seguir aplicándose las normas contempladas en esas tres directivas.*

## **Enmienda 67**

### **Propuesta de Directiva**

#### **Artículo 11 – título**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

Formación

Formación **obligatoria**

Or. en

## **Enmienda 68**

### **Propuesta de Directiva**

#### **Artículo 11 – párrafo 1**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

En caso de que la legislación nacional o de

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.

la Unión, o los convenios colectivos pertinentes, requieran que el empleador facilite formación ***inherente al puesto de trabajo que se ofrece***, los Estados miembros velarán por que dicha formación se suministre gratuitamente al trabajador.

Or. en

## Enmienda 69

### Propuesta de Directiva Artículo 12 – párrafo 1

#### *Texto de la Comisión*

Los Estados miembros ***podrán permitir*** a los interlocutores sociales concluir 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***.

#### *Enmienda*

Los Estados miembros ***alentarán*** a los interlocutores sociales ***a*** concluir convenios colectivos, de conformidad con la legislación o la práctica nacional, que, al tiempo que respeten las disposiciones globales de protección de los trabajadores, establezcan, ***con arreglo a los requisitos mínimos contemplados en la presente Directiva***, disposiciones relativas a las condiciones laborales de los trabajadores ***que adapten, completen y mejoren las establecidas en el capítulo III***.

Or. en

## Enmienda 70

### Propuesta de Directiva Artículo 14 – párrafo 1 – parte introductoria

#### *Texto de la Comisión*

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, el artículo 5 o el artículo 6, y el empleador no rectifica esta omisión en un plazo de quince días a partir

#### *Enmienda*

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, el artículo 5 o el artículo 6, y el empleador no rectifica esta omisión en un plazo de quince días a partir

de su notificación, los Estados miembros velarán por que se **aplique uno de** los sistemas siguientes:

de su notificación, los Estados miembros velarán por que se **apliquen los dos** sistemas siguientes:

Or. en

## Enmienda 71

### Propuesta de Directiva Artículo 17 – apartado 1

#### *Texto de la Comisión*

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.

#### *Enmienda*

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para **impedir** el despido o su equivalente, así como cualquier preparación para el despido de trabajadores, por haber ejercido los derechos contemplados en la presente Directiva.

Or. es

## Enmienda 72

### Propuesta de Directiva Artículo 19 – apartado 1

#### *Texto de la Comisión*

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.

#### *Enmienda*

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. ***La presente Directiva no se utilizará para socavar en ningún Estado miembro unas condiciones de trabajo mejores previstas por convenios colectivos.***

Or. en

## Enmienda 73

### Propuesta de Directiva Artículo 20 – apartado 1 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***1 bis. Los Estados miembros involucrarán a los interlocutores sociales en la aplicación de la presente Directiva y velarán por que dispongan de los medios necesarios para que su participación sea eficaz.***

Or. en

## Enmienda 74

### Propuesta de Directiva Artículo 20 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

#### ***Artículo 20 bis***

##### ***Inspecciones y seguimiento***

***Los Estados miembros garantizarán que los organismos nacionales de inspección de trabajo controlen el cumplimiento de las disposiciones en materia de derechos de los trabajadores que se establecen en la presente Directiva.***

***Con el fin de facilitar el control del cumplimiento, se preverá la coordinación a escala de la Unión de los organismos nacionales de inspección de trabajo, que recibirán una formación específica.***

***Los Estados miembros garantizarán que se realicen inspecciones eficaces y apropiadas con el fin de controlar la aplicación de la presente Directiva.***

Or. en

## Enmienda 75

### Propuesta de Directiva Artículo 21

#### *Texto de la Comisión*

Los derechos y obligaciones establecidos en la presente Directiva se aplicarán a las relaciones de trabajo existentes a partir del [fecha de entrada en vigor + dos 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 del trabajador. La ausencia de dicha solicitud no resultará en la exclusión de los trabajadores de los derechos mínimos previstos en virtud de la presente Directiva.

#### *Enmienda*

Los derechos y obligaciones establecidos en la presente Directiva se aplicarán a las relaciones de trabajo existentes a partir del [fecha de entrada en vigor + dos 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 del trabajador ***o de un representante sindical***. La ausencia de dicha solicitud no resultará en la exclusión de los trabajadores de los derechos mínimos previstos en virtud de la presente Directiva.

Or. en

## Enmienda 76

### Propuesta de Directiva Artículo 22 – párrafo 1

#### *Texto de la Comisión*

A más tardar el [fecha de entrada en vigor + ***ocho*** 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.

#### *Enmienda*

A más tardar el [fecha de entrada en vigor + ***cinco*** 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 ***y mejoras*** oportunas.

Or. es

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La propuesta de la Comisión Europea tiene por objeto reemplazar la Directiva sobre la obligación de informar por escrito (91/533/CE), de 1991, por un nuevo instrumento que garantiza la transparencia de las condiciones laborales de todos los trabajadores y define un conjunto de nuevos derechos sustantivos dirigidos a mejorar la previsibilidad y la seguridad de las condiciones de trabajo, especialmente de las personas en puestos de trabajo no tradicionales. La propuesta se basa en las conclusiones de la evaluación REFIT<sup>1</sup> de la Directiva sobre la obligación de informar por escrito, que puso de manifiesto deficiencias en el ámbito de aplicación y en términos de eficacia.

De conformidad con el artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Comisión puso en marcha, en abril y septiembre de 2017, dos fases de consulta de los interlocutores sociales europeos. Los debates celebrados entre los interlocutores sociales no han permitido iniciar el proceso de diálogo para establecer relaciones contractuales, acuerdos incluidos, sobre el tema, como dispone el artículo 155 del TFUE.

Vista la importancia de cumplir los compromisos de la Unión en materia de mejora de las condiciones de trabajo de sus ciudadanos, la Comisión adoptó la presente propuesta el 21 de diciembre de 2017<sup>2</sup>. Es de vital importancia que los dos colegisladores afronten el desafío y se comprometan a celebrar un acuerdo sobre estos grandes retos antes del final de nuestro mandato en 2019 con el fin de responder a las expectativas de nuestros ciudadanos y contribuir a su prosperidad.

La presente Directiva contempla tres objetivos, a nuestro juicio. En primer lugar, implica un desarrollo más concreto de los derechos reconocidos en la proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales, proclamada conjuntamente en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017<sup>3</sup>. En particular, su objetivo es contribuir a la aplicación de varios de los principios expuestos en el pilar, sobre todo los principios 5 y 7, que se refieren, respectivamente, a los empleos estables y adaptables y a la información relativa a las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido.

Esta Directiva establece una serie de derechos mínimos universales para los ciudadanos y trabajadores europeos, y responde a una fuerte demanda social y a un deseo de acercar a los ciudadanos a la UE haciendo que se den cuenta de que España cuenta, y mucho, para ellos y con ellos. La propuesta establece, en particular, una limitación del período de prueba a 6 meses, a menos que esté justificado un período más largo, el derecho a trabajar para otros empleadores, con prohibición de las denominadas «cláusulas de exclusividad» o de «incompatibilidad» o el derecho a una mayor previsibilidad del tiempo de trabajo para los trabajadores que tienen calendarios de trabajo variables.

Es evidente que será necesario delimitar con precisión estos derechos universales mínimos, dando la posibilidad de mejorar estos derechos a cada Estado miembro que lo desee y aclarando que su aplicación práctica solo puede efectuarse a escala de cada Estado miembro.

<sup>1</sup> Evaluación REFIT de la Directiva 91/533/CEE, SWD(2017) 205.

<sup>2</sup> Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, COM(2017)797 - 2017/0355 (COD).

<sup>3</sup> Proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales, DO C 428 de 13.12.2017, pp. 10-15.

No solo se trata de aplicar el principio de subsidiariedad sino también de seguir una lógica práctica y descentralizadora pues cada mercado laboral europeo está vinculado a siglos de culturas, a tejidos productivos diferentes, a circunstancias financieras distintas e incluso a la climatología.

Sería absurdo pensar en una homogeneización; la puesta en práctica se hará a través de las leyes de transposición respectivas de cada Estado miembro.

Procede señalar también que el papel del diálogo social y de los convenios colectivos se inscribe en el propio ADN de la Europa social, por lo que debe atribuirse un papel más importante al diálogo social en todas sus formas para desarrollar, complementar, mejorar, poner en práctica y reforzar estos derechos mínimos a escala nacional.

En segundo lugar, y de este modo, la Directiva colabora en gran medida a la elaboración de un marco jurídico social donde quepa desarrollar la libre competencia y la plena movilidad de los ciudadanos, lo que se conoce como condiciones de competencia equitativas. En efecto, la libre movilidad de los trabajadores y ciudadanos es un derecho fundamental de los ciudadanos europeos y un instrumento insustituible para reducir el desempleo e impulsar una convergencia económica y social.

Pero Europa, con su clara vocación social, desea que esta movilidad y libre competencia se realicen respetando los derechos básicos para los trabajadores, los mismos mínimos para todos. No se puede converger por arriba, impidiendo la movilidad y la competencia en los costes, pero debe evitarse que la competencia se haga a expensas de los derechos sociales y laborales, que son esenciales para los trabajadores. Europa se ha dotado de normas, a veces muy detalladas, para un buen funcionamiento del mercado único y para el desarrollo de las cuatro libertades fundamentales de circulación.

Ha llegado el momento de desarrollar unas normas mínimas sobre las relaciones laborales y los derechos de los trabajadores. En efecto, la Directiva las actualiza y las detalla, 27 años después de la Directiva de 1991 sobre la obligación de informar por escrito. El mercado único no estará completo ni integrado sin un desarrollo y un ejercicio plenos de la libertad de movimiento de los trabajadores y sin unas normas mínimas comunes sobre las condiciones de trabajo.

Por último, es evidente que la Directiva nace también para enmarcar las nuevas formas de trabajo, tanto las que ya conocemos como aquellas que surjan al hilo de la dinámica impresionante de las nuevas tecnologías. En este sentido, la Directiva propuesta responde a las recientes resoluciones del Parlamento que piden a la Comisión que revise la Directiva para tener en cuenta las nuevas formas de empleo y garantizar un conjunto básico de derechos para todos los trabajadores, independientemente del tipo de contrato o de relación laboral<sup>1</sup>.

Es evidente que Europa quiere evitar la explotación y cualquier falta de protección incompatible con el modelo social europeo, de los trabajadores destinados a unas nuevas formas de trabajo más flexibles, más imaginativas, más adaptables, etc. Sin perder su dinámica flexible (que a menudo también es una baza para el trabajador) ni su adaptabilidad, estas nuevas formas de trabajo no deben afectar a los derechos mínimos de información y

---

<sup>1</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos sociales. Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario.



transparencia para el ciudadano libre que busca un empleo. La Directiva propuesta prevé que se facilite información actualizada y pormenorizada sobre la relación laboral a todos los trabajadores de la Unión.

Además, es importante acoger favorablemente la iniciativa de la Comisión consistente en aclarar el ámbito de aplicación personal de la Directiva mediante la introducción de una definición del concepto de «trabajador» que determinará la condición de trabajador basándose en la jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Se ampliará también mediante la reducción de las posibilidades de los Estados miembros de excluir a los trabajadores que desempeñan su actividad en el marco de relaciones laborales eventuales o de corta duración.