



CORTES GENERALES

INFORME 1/2018 DE LA COMISIÓN MIXTA PARA LA UNIÓN EUROPEA, DE 26 DE FEBRERO DE 2018, SOBRE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD POR LA PROPUESTA DE DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO RELATIVA A UNAS CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES EN LA UNIÓN EUROPEA (COM (2017) 797 FINAL) (2017/0355 (COD)) (SWD (2017) 478 FINAL) (SWD (2017) 479 FINAL)

ANTECEDENTES

A. El Protocolo sobre la aplicación de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, anejo al Tratado de Lisboa de 2007, en vigor desde el 1 de diciembre de 2009, ha establecido un procedimiento de control por los Parlamentos nacionales del cumplimiento del principio de subsidiariedad por las iniciativas legislativas europeas. Dicho Protocolo ha sido desarrollado en España por la Ley 24/2009, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 8/1994, de 19 de mayo. En particular, los nuevos artículos 3 j), 5 y 6 de la Ley 8/1994 constituyen el fundamento jurídico de este informe.

B. La Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, ha sido aprobada por la Comisión Europea y remitida a los Parlamentos nacionales, los cuales disponen de un plazo de ocho semanas para verificar el control de subsidiariedad de la iniciativa, plazo que concluye el 6 de marzo de 2018.

C. La Mesa y los Portavoces de la Comisión Mixta para la Unión Europea, el 6 de febrero de 2018, adoptaron el acuerdo de proceder a realizar el examen de la iniciativa legislativa europea indicada, designando como ponente al Senador D. Ricardo Jacinto Varela Sánchez, y solicitando al Gobierno el informe previsto en el artículo 3 j) de la Ley 8/1994.

D. Se ha recibido informe del Gobierno en el que se manifiesta que la iniciativa vulnera el principio de subsidiariedad. Asimismo, se han recibido escritos del Parlamento de La Rioja, del Parlamento de Cantabria, del Parlamento de Galicia y del Parlamento de Cataluña, comunicando el archivo del expediente, la no emisión de dictamen motivado o la toma de conocimiento de la Propuesta.

E. La Comisión Mixta para la Unión Europea, en su sesión celebrada el 26 de febrero de 2018, aprobó el presente

INFORME



CORTES GENERALES

1.- El artículo 5.1 del Tratado de la Unión Europea señala que *“el ejercicio de las competencias de la Unión se rige por los principios de subsidiariedad y proporcionalidad”*. De acuerdo con el artículo 5.3 del mismo Tratado, *“en virtud del principio de subsidiariedad la Unión intervendrá sólo en caso de que, y en la medida en que, los objetivos de la acción pretendida no puedan ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, ni a nivel central ni a nivel regional y local, sino que puedan alcanzarse mejor, debido a la dimensión o a los efectos de la acción pretendida, a escala de la Unión”*.

2.- La Propuesta legislativa analizada se basa en los artículos 153.1 b) y 153.2 b) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que establece lo siguiente:

«1. Para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

(...)

b) las condiciones de trabajo;

(...)

2. A tal fin, el Parlamento Europeo y el Consejo:

(...)

b) podrán adoptar, en los ámbitos mencionados en las letras a) a i) del apartado 1, mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta las condiciones y reglamentaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros. Tales directivas evitarán establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.»

3.- La Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, actualiza y sustituye a la *Directiva (91/533/CEE) sobre la obligación del empresario de informar por escrito sobre los aspectos esenciales de la relación laboral*.

Veinticinco años después de su aprobación, la *Directiva 91/533* no da respuesta a las nuevas formas de trabajo, ni a la realidad cambiante del mercado laboral.

La irrupción de nuevas formas de trabajo y de nuevas formas de relación empresario-trabajador ha posibilitado la creación de novedosos espacios de actividad laboral, pero al mismo tiempo han evidenciado amplias lagunas de desprotección, de vulnerabilidad y de precariedad de los trabajadores, junto con un vacío evidente de regulación.

4.- Esta iniciativa que fue anunciada en abril de 2017, junto con el Pilar Europeo de Derechos Sociales, forma parte del trabajo de la Comisión en 2018 y responde a la Resolución del Parlamento Europeo de 19 de enero de 2017 sobre un pilar europeo de derechos sociales, en la que se solicita una Directiva marco sobre unas condiciones de



CORTES GENERALES

trabajo dignas en todas las formas de empleo, y responde igualmente a la Resolución de cuatro de julio de 2017 sobre las condiciones laborales y el empleo precario, donde se solicita una revisión de la Directiva de 1991 a fin de tener en cuenta las nuevas formas de empleo.

El Consejo Europeo de los días 14 y 15 de diciembre instó al legislador de la Unión Europea a avanzar con rapidez en los expedientes pendientes en materia social a escala de la UE.

5.- La Directiva, sometida al presente informe, se elaboró sobre la base de una consulta pública específica y una evaluación exhaustiva de la legislación existente, cuyos resultados se resumen en las siguientes consideraciones de la evaluación de impacto.

A) Necesidad de actuar

- 1) El problema reside en que, en el contexto de una necesaria capacidad de adaptación del mercado laboral, existe el riesgo de que la protección de los trabajadores, incluidos los que realizan sus actividades en el marco de formas de empleo nuevas y no convencionales, sea insuficiente.
- 2) La finalidad de la presente Directiva es la promoción de un empleo más seguro y previsible, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral, mejorando la información sobre las condiciones de trabajo y las propias condiciones de adaptabilidad en seguridad de los trabajadores, especialmente los que ejercen su actividad en el marco de formas de empleo no convencionales, mejorando así el cumplimiento de las normas sobre las condiciones de trabajo y la transparencia del mercado laboral.
- 3) Es necesaria esta Directiva porque la multiplicación de formas de trabajo requiere unas «normas mínimas» adicionales que respalden la igualdad de trato de los trabajadores, unas condiciones equitativas en toda la Unión Europea y una convergencia al alza en lo que se refiere a los resultados en materia social y de empleo.

B) Soluciones y propuestas.

Se consideran las siguientes opciones de actuación:

- Un ámbito de aplicación más amplio a fin de cubrir a todos los trabajadores de la Unión Europea.
- El derecho a una información más completa y actualizada.
- Reducción del plazo al primer día de empleo o antes.
- Unos derechos mínimos nuevos para todos los trabajadores.
- Un control del cumplimiento reforzado.
- Su desarrollo conferirá a los trabajadores nuevos derechos:



CORTES GENERALES

- Derecho a una mayor previsibilidad para los trabajadores cuyo calendario de trabajo es predominantemente variable.
- Derecho a ejercer el empleo en paralelo.
- Derecho a solicitar otra forma de empleo y a recibir respuesta por escrito.
- Derecho a una duración máxima del período de prueba.
- Derecho a formación gratuita de conformidad con la legislación nacional o de la UE.
- Reforzamiento de los medios de aplicación y las vías de recurso como última instancia para resolver posibles discrepancias, en caso de que el diálogo no sea suficiente.

La Propuesta final, después de un amplio periodo de consulta, de esta Directiva es la que está más estrechamente relacionada con el pilar europeo de derechos sociales proclamado por el Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión, y es la que más se ajusta a las exigencias planteadas por el Parlamento y los sindicatos durante el proceso de consulta contemplado en el artículo 154 del TFUE.

La opción preferida combina una protección fundamental a los trabajadores con la capacidad de adaptación para la creación de empleo. Y la innovación del mercado laboral. Prevé una mejora sustancial de las condiciones de vida y de trabajo. Al menos entre dos y tres millones de trabajadores «no convencionales» quedarán incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva.

Entre ocho y dieciséis millones empezarán un nuevo empleo con información más clara sobre sus derechos y obligaciones.

Una mayor previsibilidad para entre cuatro y siete millones de trabajadores debería mejorar su salud y la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

Unos catorce millones de trabajadores podrían solicitar una nueva forma de trabajo.

Sin cláusulas de exclusividad entre 91.000 y 364.000 trabajadores a demanda podrán buscar trabajo complementario y ganar entre 355 y 1.424 millones de euros adicionales al año.

Los empleadores se beneficiarán gracias a una competencia más sostenible, una mayor seguridad jurídica y una mejora global de la transparencia en los mercados laborales. Se beneficiarán igualmente de unas relaciones laborales más saludables, menos reclamaciones y litigios y mejor planificación de sus recursos, contribuyendo todo ello a un incremento general de la productividad.

La Comisión hará un seguimiento de la aplicación en los Estados miembros y revisará la Directiva junto con los mismos y los interlocutores a escala de la UE, y se asegurará de



CORTES GENERALES

que el plazo para evaluar los efectos de la iniciativa, una vez hayan sido aplicada en su totalidad, sea lo suficientemente amplio.

CONCLUSIÓN

Por los motivos expuestos, la Comisión Mixta para la Unión Europea entiende que la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, es conforme al principio de subsidiariedad establecido en el vigente Tratado de la Unión Europea.