

Consulta pública sobre la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (Directiva sobre declaraciones por escrito)

* * *

Documento de referencia

La [Directiva 91/553/CEE](#), relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (Directiva sobre declaraciones por escrito), se adoptó el 14 de octubre de 1991.

En esencia, esta Directiva otorga a los trabajadores por cuenta ajena el derecho a ser informados por escrito de los elementos esenciales de su relación de trabajo en el momento de incorporarse a su puesto o poco después. Asimismo, establece la obligación de facilitar información adicional a los trabajadores expatriados antes de su partida.

La Directiva tiene un objetivo social: mejorar la protección de los trabajadores facilitándoles información suficiente sobre sus derechos. Al exigir que se faciliten por escrito los elementos relativos a la relación laboral, la Directiva también puede ayudar a reducir el trabajo no declarado.

Desde un punto de vista histórico, la Directiva se adoptó a raíz de la adopción de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores (1989), en cuyo artículo 9 se establece lo siguiente:

«Todo asalariado de la Comunidad Europea tiene derecho a que se definan sus condiciones de trabajo por ley, por un convenio colectivo o por un contrato de trabajo según las modalidades propias de cada país».

En la actualidad, la Comisión está llevando a cabo una evaluación de la Directiva en cuestión. En este contexto, desea recabar la opinión de las partes interesadas sobre algunas cuestiones clave, lo que la ayudará a darse cuenta de las ventajas que ofrece la Directiva, así como de los aspectos que podrían mejorarse.

1. Contenido de la Directiva

La [Directiva](#) consta de diez artículos y se lee con facilidad. En el cuadro siguiente se presentan los cinco primeros artículos. El artículo 2 constituye la disposición central del acto; establece el principio que obliga al empresario a poner en conocimiento del trabajador los elementos esenciales de su relación laboral, como son la descripción de las tareas, la fecha de inicio, la duración (si se trata de un contrato temporal), la cantidad de vacaciones remuneradas o el horario de trabajo.

Cuadro 1. Presentación de los artículos 1 a 5 de la Directiva

El **artículo 1** determina quién debe recibir la información sobre sus condiciones de trabajo, a saber, todo trabajador por cuenta ajena que tenga un contrato de trabajo o mantenga una relación laboral. No obstante, los Estados miembros pueden excluir a determinadas categorías de trabajadores, como los que trabajen menos de ocho horas semanales o aquellos cuya relación laboral no exceda de un mes. Además, en la Directiva no se define el concepto de trabajador, sino que corresponde a los Estados miembros aplicar su propia definición.

El artículo 2 constituye la disposición central de la Directiva; establece el principio que obliga al empresario a poner en conocimiento del trabajador los elementos esenciales de su relación laboral. Estos elementos esenciales son (al menos):

- a) la identidad de las partes;
- b) el lugar de trabajo; a falta de lugar fijo o predominante de trabajo, debe comunicársele que realizará su trabajo en diferentes lugares, así como la sede o, en su caso, el domicilio del empresario;
- c) i) la denominación, el grado, la calidad o categoría del puesto de trabajo que va a desempeñar el trabajador, o
ii) una breve caracterización o descripción del trabajo;
- d) la fecha de comienzo del contrato o de la relación laboral;

- e) en caso de que se trate de un contrato o una relación laboral temporal: la duración prevista de dicho contrato o relación laboral;
- f) la cantidad de vacaciones remuneradas a las que el trabajador tenga derecho o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones;
- g) los plazos de preaviso que deban respetar el empresario y el trabajador en caso de que pongan fin al contrato o a la relación laboral o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, el método para determinar dichos plazos;
- h) la retribución de base inicial, los demás componentes de la remuneración y la periodicidad de pago a la que tenga derecho el trabajador;
- i) la duración de la jornada o semana laboral normal del trabajador;
- j) en su caso:
 - i) los convenios colectivos que regulen las condiciones laborales del trabajador,
 - o
 - ii) si se trata de convenios colectivos celebrados fuera de la empresa por órganos o instituciones paritarias particulares, el órgano competente o la institución paritaria competente en cuyo seno se hayan celebrado dichos convenios.

Esta lista no es exhaustiva: en principio deben ponerse en conocimiento del trabajador todos los elementos esenciales de la relación laboral, no solo los que se enumeran en la Directiva. En la práctica, sin embargo, esta lista es de importancia capital, y constituye el paquete estándar de información exigida.

El **artículo 3** establece que el trabajador debe recibir la información pertinente por escrito en un plazo máximo de dos meses tras el comienzo de su trabajo.

Con arreglo al **artículo 4**, el trabajador que tenga que ejercer su trabajo en el extranjero durante más de un mes deberá recibir información adicional. La información adicional consistirá en:

- la duración del trabajo ejercido en el extranjero;
- la divisa en que se pagará la retribución;
- en su caso, las ventajas en metálico y en especie ligadas a la expatriación;
- en su caso, las condiciones de repatriación del trabajador.

En caso de que se produzca cualquier modificación de los elementos a los que se hace referencia en los artículos 2 y 4, el **artículo 5** obliga al empresario a informar por escrito al trabajador en el plazo máximo de un mes.

2. Objetivos de la Directiva

Como ya se ha mencionado, el objetivo de la Directiva es principalmente social. Su intención explícita es mejorar la protección de los trabajadores frente a posibles vulneraciones o violaciones de sus derechos. De hecho, informarse sobre sus propios derechos es un requisito previo para cualquier trabajador que quiera hacer que se respeten.

La Directiva también pretende contribuir a mejorar la transparencia en el mercado de trabajo. Por transparencia se entiende la posibilidad de

identificar fácilmente las condiciones de trabajo aplicables a una categoría determinada de trabajadores. Por ejemplo, si pueden determinarse fácilmente las condiciones generales de trabajo de los trabajadores en el sector de la salud o en el sector de la construcción en una zona específica de la UE, la transparencia en dichos sectores es satisfactoria. Por tanto, la transparencia no solo es útil para los trabajadores, sino también para las autoridades públicas (en sus esfuerzos por reducir el trabajo no declarado) y para los empresarios o los inversores potenciales que puedan necesitar seguridad jurídica.

La evaluación también determinará si la Directiva ha generado ventajas distintas de las directamente previstas. Por ejemplo, podrían recabarse datos que demuestren que la Directiva propicia la mejora de las condiciones laborales para los trabajadores.

3. Justificación de la evaluación

En el marco de las directrices para legislar mejor recientemente adoptadas se define la evaluación como una opinión documentada de hasta qué punto una intervención de la UE: i) ha sido eficaz y eficiente; ii) ha sido pertinente, teniendo en cuenta las necesidades y sus objetivos; iii) ha sido coherente, tanto internamente como con otras intervenciones estratégicas de la UE; y iv) ha aportado valor añadido de la UE¹.

La Comisión Europea ha puesto en marcha el programa REFIT, para la adecuación y eficacia de la reglamentación². El objetivo general de este programa es simplificar el Derecho de la UE, adecuarlo a su finalidad y reducir los costes que ocasiona, contribuyendo así a crear un marco reglamentario claro, estable y previsible que sea propicio para el crecimiento y el empleo.

¹ Better Regulation Guidelines (directrices para legislar mejor), SWD(2015) 111 final, p. 49.

² Más información en: http://ec.europa.eu/smart-regulation/refit/index_es.htm

Desde su adopción en 1991³, la Directiva sobre declaraciones por escrito nunca se ha evaluado adecuadamente, por lo que se ha establecido que merece ser sometida a una evaluación REFIT⁴.

Por otro lado, los cambios fundamentales que se han producido en el mercado de trabajo, en el que las relaciones laborales cada vez son más variadas, justifican dicha evaluación. Junto con el trabajo de duración indeterminada y las consabidas modalidades atípicas, como el trabajo a tiempo parcial o el de duración determinada, han surgido o se han desarrollado nuevas formas de empleo. En el cuadro siguiente se proporciona una definición de algunas de ellas.

Cuadro 1. Definiciones de las «nuevas formas de empleo» a efectos de evaluar la Directiva sobre declaraciones por escrito

Trabajo a distancia	Una forma de organizar o ejecutar el trabajo utilizando tecnologías de la información, de manera que dicho trabajo, que también puede ejecutarse en las instalaciones del empresario, se lleve a cabo habitualmente fuera de estas instalaciones.
Empleo a través de una empresa de trabajo temporal	Los trabajadores celebran un contrato de trabajo o establecen una relación laboral con una empresa de trabajo temporal que les encomienda la misión de trabajar temporalmente en una empresa usuaria bajo el control y la dirección de esta.
Contratos de cero horas (como los contratos a la demanda)	Los trabajadores tienen un contrato permanente, pero no tienen garantizado el trabajo.
Trabajador compartido	Un grupo de empresarios (que no son clientes de una empresa de trabajo temporal tradicional) contrata de manera conjunta a un trabajador, que rota entre las diferentes empresas.
Trabajo compartido	Un único empresario contrata a dos o más trabajadores para cubrir un puesto de trabajo específico.
Trabajo basado en vales	La relación laboral y el pago correspondiente, en lugar de basarse en un contrato de trabajo, se basan en vales. En la mayoría de los casos, el trabajador tiene un estatus intermedio entre trabajador por cuenta ajena y trabajador por cuenta propia.
Gestión interina	Un empresario contrata a un trabajador, en general un experto muy cualificado, durante un período de tiempo limitado, a menudo para

³ Su aplicación, sin embargo, ha sido objeto de control en todos los Estados miembros (salvo en Croacia), ya sea por la propia Comisión o por medio de un estudio encargado por esta; véanse el informe y los estudios en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=202>

⁴ «Communication on Regulatory Fitness and Performance (REFIT): Results and Next Steps» (Comunicación sobre la adecuación y eficacia de la reglamentación (REFIT): resultados y próximas etapas), COM(2013) 685. Véanse también los programas de trabajo de la Comisión para 2015 y 2016: acción REFIT nº 26 del anexo III e iniciativa REFIT nº 23 del anexo II, respectivamente.

	llevar a cabo un proyecto concreto o resolver un problema específico. A diferencia de lo que ocurre con los contratos de trabajo de duración determinada tradicionales, la gestión interina presenta algunos elementos de asesoría, si bien el experto tiene estatus de trabajador por cuenta ajena y no de asesor externo.
Trabajo móvil basado en TIC	Modelos laborales que se caracterizan por que el trabajador (ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia) opera desde distintos lugares posibles situados fuera de las instalaciones del empresario (por ejemplo, desde su casa, desde la empresa de un cliente o «de camino»), apoyándose en tecnologías modernas, como ordenadores portátiles y tabletas. Esta forma de empleo se diferencia del trabajo a distancia tradicional en que las ataduras al lugar de trabajo son todavía menores.
Modelos de trabajo colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> • Las organizaciones globales, que ofrecen servicios administrativos específicos, como la facturación de clientes o el tratamiento de cuestiones fiscales. • El cotrabajo, consistente en compartir el espacio de trabajo y las tareas administrativas y de apoyo. El espacio de trabajo compartido no tiene por qué ser necesariamente físico, sino que puede ser un espacio de encuentro virtual que facilite la colaboración. • Las cooperativas, que son empresas de propiedad conjunta, controladas democráticamente y caracterizadas por una estrecha colaboración entre sus miembros en los ámbitos de la producción, la comercialización y la gestión estratégica. A diferencia de lo que ocurre en el cotrabajo, en las cooperativas no se comparte el espacio. Las cooperativas no son exclusivas del trabajo por cuenta propia.

Como tal, la Directiva sobre declaraciones por escrito solo regula la cantidad de información que debe facilitarse a los trabajadores, pero no autoriza ni prohíbe ninguna forma de empleo.

No obstante, las nuevas formas de empleo suponen un reto para su aplicación. De hecho, la Directiva obliga a los Estados miembros a velar por que se aplique a todas las personas que se ajusten a su propia definición nacional de trabajador por cuenta ajena. Esta definición varía considerablemente de un Estado miembro a otro. Por ejemplo, en unos países se considerará que una persona en prácticas es un trabajador por cuenta ajena y en otros no.

Esta incertidumbre acerca de la categoría exacta de los destinatarios de la Directiva está cobrando cada vez más importancia con la aparición de nuevas formas de empleo. Para la Comisión Europea no está claro si los

Estados miembros velan o no por que las personas que se acogen a estas nuevas formas de empleo reciban la información que se exige en la Directiva (la Comisión examinará la legislación y las prácticas de los Estados miembros, a fin de conocer mejor la situación).

A través de este cuestionario, la Comisión quiere saber si esta falta de uniformidad entre los Estados miembros ha supuesto un problema. ¿Sería conveniente confirmar de manera explícita en la Directiva que también se aplica a las personas que se acogen a nuevas formas de empleo?

4. Conclusión

Por medio de esta consulta pública, la Comisión espera recabar la opinión de numerosas partes interesadas acerca de la Directiva sobre declaraciones por escrito.

* * *