

---

**DIRECTIVA (UE) 2019/1152**

**DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**

**de 20 de junio de 2019**

**relativa a unas condiciones laborales transparentes y  
previsibles en la Unión Europea**

---

Aviso legal: este texto es propiedad del CEMICAL. Se autoriza de manera genérica el acceso a su contenido, así como su tratamiento y explotación, sin finalidad comercial alguna y sin modificarlo. Su reproducción, difusión o divulgación deberá efectuarse citando la fuente.

Esta información no sustituye a la publicada en los diarios oficiales, únicos instrumentos que dan fe de su autenticidad.

---

Plazo máximo de transposición: 1 de agosto de 2022

## SUMARIO

|   |    |
|---|----|
| CONSIDERANDOS .....   | 3  |
| CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES .....   | 12 |
| Artículo 1. Finalidad, objeto y ámbito de aplicación .....  | 12 |
| Artículo 2. Definiciones .....  | 12 |
| Artículo 3. Suministro de información .....   | 13 |
| CAPÍTULO II. INFORMACIÓN SOBRE LA RELACIÓN LABORAL .....  | 13 |
| Artículo 4. Obligación de proporcionar información .....  | 13 |
| Artículo 5. Tiempo y medios de información .....  | 14 |
| Artículo 6. Modificación de la relación laboral .....   | 14 |
| Artículo 7. Información adicional para los trabajadores enviados a otro Estado miembro o a un tercer país ..... | 15 |
| CAPÍTULO III. REQUISITOS MÍNIMOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO .....                              | 15 |
| Artículo 8. Duración máxima de los períodos de prueba .....   | 15 |
| Artículo 9. Empleo paralelo .....   | 16 |
| Artículo 10. Previsibilidad mínima del trabajo .....  | 16 |
| Artículo 11. Medidas complementarias para los contratos a demanda .....   | 16 |
| Artículo 12. Transición a otra forma de empleo .....  | 16 |
| Artículo 13. Formación obligatoria .....  | 17 |
| Artículo 14. Convenios colectivos .....   | 17 |
| CAPÍTULO V. DISPOSICIONES HORIZONTALES .....  | 17 |
| Artículo 15. Presunciones legales y mecanismo de resolución anticipada de litigios .....                        | 17 |
| Artículo 16. Derecho a reparación .....   | 17 |
| Artículo 17. Protección contra el trato o las consecuencias desfavorables .....                                 | 17 |
| Artículo 18. Protección contra el despido y carga de la prueba .....  | 18 |
| Artículo 19. Sanciones .....  | 18 |
| CAPÍTULO VI. DISPOSICIONES FINALES .....  | 18 |
| Artículo 20. Cláusula de no regresión y disposiciones más favorables .....                                      | 18 |
| Artículo 21. Transposición y aplicación .....   | 18 |
| Artículo 22. Disposiciones transitorias .....   | 19 |
| Artículo 23. Revisión por la Comisión .....   | 19 |
| Artículo 24. Derogación .....   | 19 |
| Artículo 25. Entrada en vigor .....   | 19 |
| Artículo 26. Destinatarios .....  | 19 |

## CONSIDERANDOS

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo 153, apartado 2, letra b), en relación con su artículo 153, apartado 1, letra b),

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de texto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo (1),

Visto el dictamen del Comité de las Regiones (2),

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario (3),

Considerando lo siguiente:

(1) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad, a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.

(2) El principio n.º 5 del pilar europeo de derechos sociales, proclamado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, 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, y que debe fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido. Indica que, de conformidad con la legislación y los convenios colectivos, deberá garantizarse la flexibilidad necesaria para que los empresarios puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico. Asimismo, establece que deben promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad, que debe fomentarse el espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia y que debe facilitarse la movilidad profesional. Por último, indica que deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos, y que los períodos de prueba deben tener una duración razonable.

(3) El principio n.º 7 del pilar europeo de derechos sociales dispone 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. Asimismo, prevé que, antes de proceder a un despido, los trabajadores tienen derecho a ser informados de las causas de este y a que se les conceda un plazo razonable de preaviso, que tienen derecho a acceder a una resolución de litigios efectiva e imparcial y que, en caso de despido injustificado, tienen derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada.

(4) Desde la adopción de la Directiva 91/533/CEE del Consejo (4), 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. Algunas formas nuevas de empleo pueden divergir significativamente, por lo que respecta a su previsibilidad, de las relaciones laborales tradicionales, lo que genera incertidumbre respecto de los derechos y la protección social aplicables para los trabajadores afectados. En este entorno laboral cambiante, existe por tanto una creciente necesidad de que los trabajadores dispongan de información completa respecto de sus

<sup>1</sup> DO C 283 de 10.8.2018, p. 39.

<sup>2</sup> DO C 387 de 25.10.2018, p. 53.

<sup>3</sup> Posición del Parlamento Europeo de 16 de abril de 2019 (pendiente de publicación en el Diario Oficial) y Decisión del Consejo de 13 de junio de 2019

<sup>4</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 de 18.10.1991, p. 32).

condiciones de trabajo esenciales, información que debe facilitarse a su debido tiempo y por escrito de una forma fácil acceso. 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 a lograr una convergencia creciente entre los distintos Estados miembros y a preservar la flexibilidad del mercado laboral.

(5) Conforme a la Directiva 91/533/CEE, la mayoría de los trabajadores en la Unión tiene derecho a recibir información por escrito sobre sus condiciones de trabajo. No obstante, la Directiva 91/533/CEE no se aplica a todos los trabajadores de la Unión. Además, han surgido deficiencias de protección en relación con las nuevas formas de empleo creadas como resultado de la evolución del mercado desde 1991.

(6) Por tanto, los requisitos mínimos relativos a la información sobre aspectos esenciales de la relación laboral y las condiciones de trabajo aplicables a cada trabajador deben establecerse a escala de la Unión a fin de garantizar a todos los trabajadores en la Unión un grado adecuado de transparencia y previsibilidad con respecto a sus condiciones de trabajo, manteniendo al mismo tiempo una flexibilidad razonable del empleo no convencional y preservando así sus ventajas para los trabajadores y los empleadores.

(7) De conformidad con el artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, 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 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 a nuevas situaciones.

(8) En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Tribunal de Justicia») ha establecido criterios para determinar el estatus de un trabajador <sup>(5)</sup>. La interpretación que el Tribunal de Justicia hace de esos criterios debe tenerse en cuenta en la aplicación de la presente Directiva. Siempre que cumplan esos criterios, 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 pueden estar incluidos en el ámbito de aplicación de esta Directiva. Los trabajadores que realmente sean por cuenta propia no deben incluirse en el ámbito de aplicación de la presente Directiva ya que no cumplen estos criterios. El abuso de la condición de trabajador por cuenta propia conforme lo define la legislación nacional, ya sea a escala nacional o en situaciones transfronterizas, es una forma de trabajo falsamente declarado que se asocia a menudo con el trabajo no declarado. El falso trabajo por cuenta propia se produce cuando una persona es declarada como trabajador por cuenta propia aun cuando se cumplen las condiciones propias de una relación laboral, con el fin de evitar determinadas obligaciones jurídicas o fiscales. Estos trabajadores deben entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. La determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña, y no por la descripción de las partes de la relación.

(9) Los Estados miembros deben poder decidir, cuando esté justificado por razones objetivas, que ciertas disposiciones de la presente Directiva no se apliquen a determinadas categorías de funcionarios públicos, los servicios públicos de emergencias, las fuerzas armadas, las autoridades policiales, los jueces, los fiscales, los investigadores u otras fuerzas o cuerpos de seguridad, dado el

---

<sup>5</sup> Sentencias del Tribunal de Justicia de 3 de julio de 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; de 14 de octubre de 2010, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre y otros, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; de 9 de julio de 2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; de 4 de diciembre de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; y de 17 de noviembre de 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

carácter específico de las funciones que están llamados a desempeñar o de sus condiciones de trabajo.

(10) Los requisitos establecidos en la presente Directiva en las siguientes materias no deben aplicarse a la gente de mar ni a los pescadores, dadas las características específicas de sus condiciones de trabajo: el empleo en paralelo cuando sea incompatible con la labor realizada a bordo de buques o de buques pesqueros, la previsibilidad mínima del trabajo, el envío de trabajadores a otro Estado miembro o a un tercer país, la transición a otra forma de empleo y el suministro de información sobre la identidad de las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales. A los efectos de la presente Directiva, la gente de mar y los pescadores, con arreglo a sus definiciones en las Directivas 2009/13/CE <sup>(6)</sup> y (UE) 2017/159 <sup>(7)</sup> del Consejo, respectivamente, debe considerarse que trabajan en la Unión cuando trabajen a bordo de buques o de buques pesqueros registrados en un Estado miembro o que enarboleden el pabellón de un Estado miembro.

(11) Habida cuenta del creciente número de trabajadores excluidos del ámbito de aplicación de la Directiva 91/533/CEE sobre la base de las exclusiones aplicadas por los Estados miembros en virtud del artículo 1 de la mencionada Directiva, es preciso sustituir esas exclusiones por una posibilidad para los Estados miembros de no aplicar las disposiciones de la presente Directiva a una relación laboral con un número de horas de trabajo predeterminadas y reales que supongan una media igual o inferior a tres horas semanales en un período de referencia de cuatro semanas consecutivas. El cálculo de estas horas debe incluir todo el tiempo realmente trabajado para el empleador, incluidas las horas extraordinarias o el trabajo adicional al garantizado o previsto en el contrato de trabajo o la relación laboral. A partir del momento en que un trabajador supere este umbral, se le aplican las disposiciones de la presente Directiva, independientemente de las horas que trabaje posteriormente o de las horas de trabajo establecidas en el contrato de trabajo.

(12) Los trabajadores que no tengan un tiempo de trabajo garantizado, incluidos los que tienen contratos de cero horas y algunos contratos a demanda, se encuentran en una situación especialmente vulnerable. Por consiguiente, las disposiciones de la presente Directiva deben aplicarse a estos trabajadores, independientemente del número de horas que trabajen realmente.

(13) 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 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.

(14) Los Estados miembros deben poder establecer normas específicas para excluir a las personas que actúan como empleadores de trabajadores domésticos en el hogar de los requisitos establecidos en la presente Directiva, con respecto a las siguientes materias: considerar solicitudes de diferentes formas de empleo y darles respuesta, proporcionar formación obligatoria gratuita y prever mecanismos de reparación basados en presunciones favorables, en el caso de que falte información en la documentación que debe proporcionarse al trabajador en virtud de la presente Directiva.

(15) La Directiva 91/533/CEE introdujo una lista de elementos esenciales del contrato de trabajo o la relación laboral en relación con los cuales los trabajadores deben recibir información por escrito. Es preciso adaptar esta lista, que los Estados miembros pueden ampliar, a fin de tener en cuenta la evolución del mercado de trabajo, especialmente el crecimiento de las formas de empleo atípicas.

<sup>6</sup> Directiva 2009/13/CE del Consejo, de 16 de febrero de 2009, por la que se aplica el Acuerdo celebrado entre las Asociaciones de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) relativo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, y se modifica la Directiva 1999/63/CE (DO L 124 de 20.5.2009, p. 30)

<sup>7</sup> Directiva (UE) 2017/159 del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, por la que se aplica el Acuerdo relativo a la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 de la Organización Internacional del Trabajo, celebrado el 21 de mayo de 2012 entre la Confederación General de Cooperativas Agrarias de la Unión Europea (Cogeca), la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) y la Asociación de las Organizaciones Nacionales de Empresas Pesqueras de la Unión Europea (Europêche) (DO L 25 de 31.1.2017, p. 12).

(16) Si el trabajador no tiene un lugar de trabajo fijo o principal, debe recibir información sobre las disposiciones existentes, en su caso, para viajar entre los lugares de trabajo.

(17) La información relativa al derecho a la formación que proporcione el empleador debe poder consistir en precisar el número de días de formación al año a los que el trabajador tiene derecho, en su caso, e información acerca de la política general de formación del empleador.

(18) La información sobre el procedimiento que deben seguir el empleador y el trabajador en caso de que se ponga fin a su relación laboral debe poder incluir el vencimiento del plazo de presentación de un recurso contra el despido.

(19) La información relativa al tiempo de trabajo debe ser coherente con la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(8)</sup>, y debe incluir información sobre las pausas, períodos de descanso diario y semanal y la duración de las vacaciones remuneradas, de modo que se garantice la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

(20) La información que se proporcionará sobre la remuneración debe comprender todos los componentes de la remuneración indicados de forma separada, incluidas, si procede, las retribuciones en metálico o en especie, el pago de horas extraordinarias, las primas y otros derechos, recibidos 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.

(21) Si no se puede indicar un calendario de trabajo fijo debido a la naturaleza del empleo, como en el caso de los contratos a demanda, el empleador debe comunicar a los trabajadores cómo se determinará su tiempo de trabajo, incluidas las franjas horarias en las que podrían tener que ir a trabajar y el período de tiempo mínimo en el que deben recibir el preaviso antes del comienzo de la tarea.

(22) La información relativa a los sistemas de seguridad social debe incluir la identidad de las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales, en su caso, en relación con las prestaciones por enfermedad, de maternidad, de paternidad y de permiso parental, las prestaciones por accidentes laborales y enfermedades profesionales, las prestaciones de vejez, de invalidez, de supervivencia, de desempleo, de jubilación anticipada y las prestaciones familiares. No debe exigirse a los empleadores que proporcionen dicha información cuando sea el trabajador quien haya elegido la institución de seguridad social. La información relativa a la protección social proporcionada por el empleador debe incluir, en su caso, la cobertura por los regímenes complementarios de pensión en el sentido de la Directiva 2014/50/UE del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(9)</sup> y la Directiva 98/49/CE del Consejo <sup>(10)</sup>.

(23) 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 básica lo antes posible y, a más tardar, en el plazo de una semana natural a partir del primer día de trabajo. Deben disponer de la información restante en el plazo de un mes a partir del primer día de trabajo. Debe entenderse por primer día de trabajo aquel en el que el trabajador comienza a realizar el trabajo en el marco de la relación laboral. Los Estados miembros deben procurar disponer que la información pertinente sobre la relación laboral sea proporcionada por los empleadores antes de que finalice la duración del contrato acordada inicialmente.

<sup>8</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).

<sup>9</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 30.4.2014, p. 1).

<sup>10</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).

(24) A la luz del uso cada vez mayor de herramientas de comunicación electrónica, la información que deba proporcionarse por escrito en virtud de la presente Directiva puede presentarse en formato electrónico.

(25) A fin de ayudar a los empleadores a proporcionar información a su debido tiempo, los Estados miembros deben poder facilitar modelos a escala nacional que incluyan información pertinente y suficientemente completa sobre el marco jurídico aplicable. Las autoridades nacionales y los interlocutores sociales pueden desarrollar más pormenorizadamente estos modelos a escala sectorial o local. La Comisión apoyará a los Estados miembros en la elaboración de plantillas y modelos y los pondrá a disposición de manera generalizada, según proceda.

(26) Los trabajadores enviados al extranjero deben recibir información complementaria específica para su situación. Por lo que se refiere a las sucesivas tareas encargadas en diversos Estados miembros o terceros países, la información para varias tareas asignadas debe poder agruparse antes de la partida inicial y modificarse después en caso de que se produzcan cambios. Los trabajadores que se puedan considerar trabajadores desplazados en virtud de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(11)</sup>, también deben ser informados del sitio web oficial único a escala nacional desarrollado por el Estado miembro de acogida, en el que encontrarán la información pertinente sobre las condiciones de trabajo aplicables a su situación. A menos que los Estados miembros dispongan otra cosa, estas obligaciones son aplicables si la duración del período de trabajo en el extranjero es superior a cuatro semanas consecutivas.

(27) Los períodos de prueba permiten a las partes de la relación laboral verificar que los trabajadores y los puestos para los que han sido contratados son compatibles, a la vez que facilitan a los trabajadores acompañamiento. 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.

(28) 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, debe permitirse que los períodos de prueba duren más de seis meses si ello está justificado por la naturaleza del empleo, como en puestos directivos o ejecutivos, o puestos en los servicios públicos, o si es en interés del trabajador, como en el contexto de medidas específicas de fomento del empleo indefinido, en particular para los trabajadores jóvenes. También debe permitirse que los períodos de prueba se amplíen en consecuencia cuando el trabajador se haya ausentado del trabajo durante el período de prueba, por ejemplo, a causa de una enfermedad o permiso, con objeto de que el empleador pueda evaluar la idoneidad del trabajador para las tareas en cuestión. En el caso de las relaciones laborales de una duración determinada inferior a doce meses, los Estados miembros deben velar por que la duración del período de prueba sea adecuado y proporcional a la duración prevista del contrato y a la naturaleza del trabajo. Cuando así lo dispongan el Derecho o la práctica nacionales, los trabajadores deben poder devengar derechos laborales durante el período de prueba.

(29) Ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Debe permitirse a los Estados miembros establecer condiciones para recurrir a las restricciones por incompatibilidad, que deben entenderse como restricciones al trabajo para otros empleadores por diversos motivos, como la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, incluidos los límites del tiempo de trabajo, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público o la prevención de conflictos de intereses.

(30) Los trabajadores con un patrón de trabajo total o mayoritariamente imprevisible deben disponer de un nivel mínimo de previsibilidad 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, obligando al trabajador a atender las solicitudes de los clientes.

---

<sup>11</sup> Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1).

(31) Deben establecerse por escrito al comienzo de la relación laboral los días y las horas de referencia que deben ser entendidos como tramos horarios en los que el empleador puede solicitar los servicios del trabajador.

(32) 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 para relaciones laborales con modelos de trabajo total o mayoritariamente imprevisibles. La duración del plazo de preaviso puede variar en función de las necesidades del sector de que se trate, siempre que se garantice la protección adecuada de los trabajadores. El plazo mínimo de preaviso es aplicable sin perjuicio de la Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(12)</sup>.

(33) 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 no se les ha notificado la tarea asignada dentro 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.

(34) Cuando un trabajador cuyo modelo de trabajo sea total o mayoritariamente imprevisible haya acordado con su empleador realizar una tarea específica, el trabajador debe poder planificar en consecuencia. El trabajador debe estar protegido frente a la pérdida de ingresos resultante de la cancelación tardía de una tarea acordada, mediante la recepción de una indemnización adecuada.

(35) Los contratos de trabajo a demanda o similares, incluidos los contratos de cero horas, en virtud de los cuales el empleador tiene la flexibilidad de llamar al trabajador para que trabaje como y cuando sea necesario, son particularmente imprevisibles para el trabajador. Los Estados miembros que permitan estos contratos deben garantizar que se apliquen medidas eficaces para evitar el abuso. Estas medidas podrían adoptar la forma de limitaciones al uso y a la duración de dichos contratos, de una presunción refutable de la existencia de un contrato de trabajo o de una relación laboral con una cantidad garantizada de horas pagadas basándose en las horas trabajadas en un período de referencia anterior, o de otras medidas equivalentes que garanticen la prevención efectiva de las prácticas abusivas.

(36) 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 distintas, 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 motivada por escrito del empleador que tenga en cuenta las necesidades del empleador y del trabajador. Los Estados miembros deben tener la posibilidad de limitar la frecuencia de estas solicitudes. La presente Directiva no debe impedir a los Estados miembros establecer que los puestos en los servicios públicos a los que se accede mediante oposición no se consideren disponibles simplemente a petición del trabajador y que, por consiguiente, queden excluidos del ámbito del derecho a solicitar una forma de empleo con unas condiciones laborales más previsibles y seguras.

(37) En los casos en que la legislación nacional o de la Unión, o los convenios colectivos, requieren que los empleadores proporcionen formación a los trabajadores para realizar las tareas para las que han sido contratados, es importante garantizar que dicha formación sea proporcionada por igual a todos los trabajadores, incluidos aquellos cuya actividad se enmarca en formas de empleo atípicas. Los costes de este tipo de formación no deben ir a cargo del trabajador, ni deben ser retenidos o deducidos de su remuneración. Dicha formación debe contabilizarse como tiempo de trabajo y, en la medida de lo posible, realizarse durante el horario de trabajo. Esta obligación no incluye la formación profesional ni la formación exigida a los trabajadores para obtener, mantener o renovar una cualificación profesional, siempre y cuando la legislación nacional o de la Unión, o un convenio colectivo, no obliguen al empleador a proporcionar dicha formación al trabajador. Los Estados

---

<sup>12</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).



miembros deben adoptar las medidas necesarias para proteger a los trabajadores frente a las prácticas abusivas en lo que respecta a la formación.

(38) Debe respetarse la autonomía de los interlocutores sociales y su capacidad como representantes de los trabajadores y los empleadores. Por consiguiente, debe permitirse que los interlocutores sociales consideren que, a efectos de la consecución del objetivo de la presente Directiva, en sectores o situaciones específicos son más adecuadas otras disposiciones distintas de algunas normas mínimas establecidas en la presente Directiva. Por tanto, los Estados miembros han de poder permitir a los interlocutores sociales mantener, negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos que difieran de determinadas disposiciones incluidas en la presente Directiva, siempre que estas no conlleven una reducción del nivel general de protección del trabajador.

(39) La consulta pública 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 con arreglo al programa de adecuación y eficacia de la reglamentación de la Comisión, confirmó que unos mecanismos de control del cumplimiento reforzados podrían mejorar la eficacia de la legislación laboral de la Unión. La consulta 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 sirve para garantizar que los trabajadores estén informados de las características esenciales de la relación laboral. Por eso, es necesario introducir disposiciones relativas al control del cumplimiento que garanticen el uso de presunciones favorables en caso de que no se proporcione información sobre la relación laboral, o sobre un procedimiento que pueda exigir al empleador proporcionar la información que falte y sancionarlo si no lo hace, o sobre ambas cosas. Dichas presunciones favorables deben poder 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 podría estar sujeta a un procedimiento por el que el trabajador o un tercero, como representante del trabajador u otro organismo o autoridad competente, comunique al empleador que falta información y que este debe proporcionar información completa y correcta de manera oportuna.

(40) Desde la Directiva 91/533/CEE, se ha adoptado un exhaustivo sistema de disposiciones para controlar el cumplimiento del acervo social en la Unión, especialmente en el ámbito de la igualdad de trato; algunos de sus elementos deben aplicarse a la presente Directiva con el fin de garantizar que los trabajadores tengan acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial, como un tribunal civil o laboral, y a un derecho a reparación, que podrá incluir una indemnización adecuada, que refleje el principio n.º 7 del pilar europeo de derechos sociales.

(41) En particular, habida cuenta del carácter fundamental del derecho a una protección jurídica efectiva, los trabajadores deben seguir gozando de dicha protección incluso una vez finalizada la relación laboral que da lugar a una supuesta violación de los derechos del trabajador con arreglo a la presente Directiva.

(42) La aplicación efectiva de la presente Directiva exige una protección jurídica y administrativa adecuada contra cualquier trato desfavorable como represalia a un intento de ejercer los derechos contemplados en la presente Directiva, a cualquier reclamación ante el empleador o a cualquier procedimiento judicial o administrativo dirigidos a garantizar el cumplimiento de la presente Directiva.

(43) Los trabajadores que ejercen los derechos previstos en la presente Directiva deben estar protegidos contra el despido o un perjuicio equivalente (por ejemplo, que deje de asignarse trabajo a un trabajador a demanda) o contra cualquier preparación para un posible despido por haber intentado ejercer estos derechos. Cuando los trabajadores consideren que han sido despedidos o han sufrido un perjuicio equivalente por estos motivos, los trabajadores y las autoridades u organismos competentes deben poder exigir al empleador que proporcione, debidamente fundamentados, los motivos del despido o de otra medida equivalente.

(44) En caso de que los trabajadores presenten ante un tribunal u otra autoridad u organismo competente, unos hechos que permitan presuponer que han sido despedidos o han sido objeto de otro perjuicio equivalente por haber ejercido sus derechos en virtud de la presente Directiva, la carga de la prueba para demostrar que no ha habido despido o perjuicio equivalente por dichos motivos debe recaer sobre el empleador. Debe permitirse a los Estados miembros la posibilidad de no aplicar esa norma en aquellos procedimientos en los que corresponda a un órgano jurisdiccional o a otra autoridad u organismo competentes investigar los hechos, en particular en sistemas en los que el despido deba ser aprobado previamente por dicha autoridad u organismo.

(45) Los Estados miembros deben establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva. Las sanciones pueden incluir sanciones administrativas y financieras, como multas o el pago de indemnizaciones, así como otros tipos de sanciones.

(46) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, mejorar las condiciones de trabajo promoviendo un empleo más transparente y previsible, así como garantizar la adaptabilidad al mercado de trabajo, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a la necesidad de establecer unos requisitos mínimos, pueden lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

(47) La presente Directiva establece requisitos mínimos y mantiene sin modificaciones la prerrogativa de los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones más favorables. Salvo 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 el Derecho vigente de la Unión o nacional 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. En particular, no debe servir de base para la introducción de contratos de cero horas u otros contratos de trabajo similares.

(48) 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 microempresas y de pequeñas y medianas empresas. Se invita, por tanto, a los Estados miembros a que evalúen las repercusiones de su acto de transposición en las pequeñas y medianas empresas, con el fin de asegurarse de que estas no se vean afectadas de manera desproporcionada, prestando especial atención a las microempresas y a la carga administrativa, y a que publiquen los resultados de estas evaluaciones.

(49) Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, si estos lo piden 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. Asimismo, deben adoptar, de conformidad con su Derecho y sus prácticas nacionales, las medidas adecuadas para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales y promover y mejorar el diálogo social con vistas a la aplicación de las disposiciones de la presente Directiva.

(50) Los Estados miembros deben adoptar cualquier medida adecuada para garantizar el cumplimiento de las obligaciones que se derivan de la presente Directiva, por ejemplo, mediante la realización de inspecciones, según proceda.

(51) Habida cuenta de los cambios sustanciales introducidos por la presente Directiva respecto de la finalidad, el ámbito y el contenido de la Directiva 91/533/CEE, no es adecuado modificar dicha Directiva. Por consiguiente, debe derogarse la Directiva 91/533/CEE.

(52) De conformidad con la Declaración política conjunta, de 28 de septiembre de 2011, de los Estados miembros y de la Comisión sobre los documentos explicativos <sup>(13)</sup>, los Estados miembros se han comprometido a adjuntar a la notificación de las medidas de transposición, cuando esté justificado, uno o varios documentos que expliquen la relación entre los elementos de una directiva y las partes correspondientes de los instrumentos nacionales de transposición. Por lo que respecta a la presente Directiva, el legislador considera que la transmisión de dichos documentos está justificada.

Han adoptado la presente Directiva:

---

<sup>13</sup> DO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

## CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1. Finalidad, objeto y ámbito de aplicación

1. La finalidad de la presente Directiva es mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de un empleo que ofrezca una transparencia y una previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral.

2. La presente Directiva establece los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido por la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en cada Estado miembro, tomando en consideración la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

3. Los Estados miembros podrán decidir no aplicar las obligaciones de la presente Directiva a los trabajadores que tengan una relación laboral en la que el tiempo de trabajo predeterminado y real sea igual o inferior a una media de tres horas semanales en un período de referencia de cuatro semanas consecutivas. El tiempo trabajado para todos los empleadores que formen parte de la misma empresa, el mismo grupo o la misma entidad, o pertenezcan a ellos, contará a efectos de la media de tres horas.

4. El apartado 3 no se aplicará a una relación laboral en la que no se haya predeterminado una cantidad de trabajo remunerado garantizada antes de que empiece el empleo.

5. Los Estados miembros podrán determinar qué personas deben considerarse responsables de la ejecución de las obligaciones que establece la presente Directiva para los empleadores, siempre que todas estas obligaciones se cumplan. Los Estados miembros también podrán 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. El presente apartado se entenderá sin perjuicio de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(14)</sup>.

6. Los Estados miembros podrán decidir, por razones objetivas, que las disposiciones establecidas en el capítulo III no sean aplicables a los funcionarios públicos, los servicios públicos de urgencia, las fuerzas armadas, las autoridades policiales, los jueces, fiscales, investigadores u otras fuerzas o cuerpos de seguridad.

7. Los Estados miembros podrán decidir no aplicar las obligaciones establecidas en los artículos 12 y 13, y en el artículo 15, apartado 1, letra a), a las personas físicas pertenecientes a un hogar que actúen como empleadoras en los casos en que el trabajo se realice para el hogar en cuestión.

8. El capítulo II de la presente Directiva es aplicable a la gente de mar y a los pescadores, sin perjuicio de las Directivas 2009/13/CE y (UE) 2017/159, respectivamente. Las obligaciones establecidas en el artículo 4, apartado 2, letras m) y o), y en los artículos 7, 9, 10 y 12 no serán aplicables a la gente de mar ni a los pescadores.

### Artículo 2. Definiciones

A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

- a) «calendario de trabajo»: el calendario que determina las horas y los días en los que empieza y termina la realización del trabajo;
- b) «horas y días de referencia»: los tramos horarios en días específicos durante los cuales puede tener lugar el trabajo previa solicitud del empleador;
- c) «patrón de trabajo»: la forma de organización del tiempo de trabajo y su distribución con arreglo a un determinado patrón determinado por el empleador.

<sup>14</sup> Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO L 327 de 5.12.2008, p. 9).

### **Artículo 3. Suministro de información**

El empleador proporcionará por escrito a cada trabajador la información exigida en virtud de la presente Directiva. La información se proporcionará y transmitirá en papel o, siempre que sea accesible para el trabajador, que se pueda almacenar e imprimir y que el empleador conserve la prueba de la transmisión o recepción, en formato electrónico.

## **CAPÍTULO II. INFORMACIÓN SOBRE LA RELACIÓN LABORAL**

### **Artículo 4. Obligación de proporcionar información**

1. Los Estados miembros velarán por que se exija a los empleadores informar a los trabajadores sobre los elementos esenciales de su relación laboral.

2. La información a que se hace referencia en el apartado 1 incluirá, al menos, los siguientes elementos:

- a) la identidad de las partes de la relación laboral;
- b) el lugar de trabajo; a falta de lugar de trabajo fijo o principal, el principio de que el trabajador está empleado en diferentes lugares o puede determinar libremente su lugar de trabajo, así como la sede o, en su caso, el domicilio del empleador;
- c) cualquiera de los siguientes:
  - i) el cargo, el grado y la naturaleza o categoría del trabajo para el que se ha empleado al trabajador, o
  - ii) una breve caracterización o descripción del trabajo;
- d) la fecha de comienzo de la relación laboral;
- e) en caso de que se trate de una relación laboral de duración determinada: la fecha de finalización o la duración prevista de dicha relación laboral;
- f) en el caso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, la identidad de las empresas usuarias, si se conoce y tan pronto como se conozca;
- g) en su caso, la duración y las condiciones del período de prueba;
- h) de haberlo, el derecho a formación proporcionada por el empleador;
- i) la cantidad de vacaciones remuneradas a las que el trabajador tenga derecho o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones;
- j) el procedimiento, que deben respetar el empleador y el trabajador, incluidos los requisitos formales y la duración de los plazos de preaviso, en caso de terminación de la relación laboral o, si la duración de los plazos de preaviso no puede indicarse en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso;
- k) la remuneración, incluida la retribución de base inicial, cualesquiera otros componentes, en su caso, indicados de forma separada, y la periodicidad y el método de pago de la remuneración a la que tenga derecho el trabajador;
- l) si el patrón de trabajo es total o mayoritariamente previsible, la duración de la jornada laboral ordinaria, diaria o semanal, del trabajador, así como cualquier acuerdo relativo a las horas extraordinarias y su remuneración y, en su caso, cualquier acuerdo sobre cambios de turno;

m) si el patrón de trabajo es total o mayoritariamente imprevisible, el empleador informará al trabajador sobre:

i) el principio de que el calendario de trabajo es variable, la cantidad de horas pagadas garantizadas y la remuneración del trabajo realizado fuera de las horas garantizadas,

ii) las horas y los días de referencia en los cuales se puede exigir al trabajador que trabaje,

iii) el período mínimo de preaviso a que tiene derecho el trabajador antes del comienzo de la tarea y, en su caso, el plazo para la cancelación a que se refiere el artículo 10, apartado 3;

n) todo convenio colectivo que regule las condiciones laborales del trabajador o, si se trata de convenios colectivos celebrados fuera de la empresa por instituciones u órganos paritarios especiales, el nombre de la institución o el órgano paritario competente en cuyo seno se hayan celebrado dichos convenios;

o) cuando sea responsabilidad del empleador, la identidad de las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales derivadas de la relación laboral, así como cualquier protección en materia de seguridad social ofrecida por el empleador.

3. La información contemplada en el apartado 2, letras g) a l) y o), podrá ofrecerse, en su caso, en forma de una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulen dichas materias.

#### **Artículo 5. Tiempo y medios de información**

1. Si no se ha proporcionado previamente, la información a que se hace referencia en el artículo 4, apartado 2, letras a), b), c), d), e), g), k) y l) y m), se proporcionará individualmente al trabajador en forma de uno o más documentos, durante el período comprendido entre el primer día de trabajo y, a más tardar, el séptimo día natural. El resto de información a que se hace referencia en el artículo 4, apartado 2, se proporcionará individualmente al trabajador en forma de documento en un plazo de un mes desde el primer día de trabajo.

2. Los Estados miembros podrán elaborar las plantillas y los modelos para los documentos a que se refiere el apartado 1 y los pondrán a disposición de trabajadores y empleadores, incluido mediante su puesta a disposición en un sitio web oficial único a escala nacional o por otros medios adecuados.

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

#### **Artículo 6. Modificación de la relación laboral**

1. Los Estados miembros velarán por que el empleador proporcione al trabajador, en forma de documento, cualquier cambio en los aspectos de la relación laboral a que se hace referencia en el artículo 4, apartado 2, así como cualquier cambio en la información adicional para los trabajadores enviados a otro Estado miembro o a un tercer país contemplada en el artículo 7, lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.

2. El documento a que se refiere el apartado 1 no se aplicará a los cambios que se limiten a reflejar una modificación de las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o de los convenios colectivos mencionados en los documentos a que se refiere el artículo 5, apartado 1, y, cuando proceda, el artículo 7.

## **Artículo 7. Información adicional para los trabajadores enviados a otro Estado miembro o a un tercer país**

1. Los Estados miembros velarán por que, en caso de que el trabajador deba trabajar en un Estado miembro o un tercer país distintos del Estado miembro en el que trabaja habitualmente, el empleador le proporcione antes de su partida los documentos a los que se hace referencia en el artículo 5, apartado 1, que incluirán, como mínimo, la siguiente información adicional:

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

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

- a) la remuneración a la que este tiene derecho con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida;
- b) de haberlos, todo complemento específico por desplazamiento y toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención;
- c) el enlace al sitio web oficial único a escala nacional desarrollado por el Estado o Estados miembros de acogida de conformidad con el artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(15)</sup>.

3. La información a que se refiere el apartado 1, letra b), y el apartado 2, letra a), podrá ofrecerse, en su caso, en forma de una referencia a las disposiciones específicas de las normas legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulen dicha información.

4. A menos que los Estados miembros dispongan otra cosa, los apartados 1 y 2 no se aplicarán si la duración de cada período de trabajo fuera del Estado miembro en el que el trabajador ejerce habitualmente su actividad es de cuatro semanas consecutivas o menos.

## **CAPÍTULO III. REQUISITOS MÍNIMOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

### **Artículo 8. Duración máxima de los períodos de prueba**

1. En caso de que una relación laboral esté sujeta a un período de prueba, tal como se defina en el Derecho o las prácticas nacionales, los Estados miembros velarán por que dicho período no exceda de seis meses.

2. En el caso de las relaciones laborales de duración determinada, los Estados miembros velarán por que la duración del período de prueba sea proporcional a la duración prevista del contrato y a la naturaleza del trabajo. En caso de renovación de un contrato para el desempeño de la misma función y tareas, la relación laboral no estará sujeta a un nuevo período de prueba.

3. Los Estados miembros podrán contemplar, con carácter excepcional, unos períodos de prueba de mayor duración en los casos en que ello esté justificado por la naturaleza del empleo o sea en interés

---

<sup>15</sup> Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI») (DO L 159 de 28.5.2014, p. 11).

del trabajador. En los casos en que el trabajador haya estado ausente durante el período de prueba, los Estados miembros podrán disponer que dicho período de prueba pueda prorrogarse de forma correspondiente respecto a la duración de la ausencia.

### **Artículo 9. Empleo paralelo**

1. Los Estados miembros garantizarán que un empleador ni prohíba a un trabajador aceptar empleos con otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni lo someta a un trato desfavorable por ese motivo.

2. Los Estados miembros podrán fijar las condiciones para la utilización de restricciones por incompatibilidad por parte de los empleadores basadas en causas objetivas, tales como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público o la prevención de conflictos de intereses.

### **Artículo 10. Previsibilidad mínima del trabajo**

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

a) el trabajo tiene lugar en unas horas y unos días de referencia predeterminados, según lo mencionado en el artículo 4, apartado 2, letra m), inciso ii), y

b) el empleador informa al trabajador de una tarea asignada con un preaviso razonable establecido de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales, según lo mencionado en el artículo 4, apartado 2, letra m), inciso iii).

2. Si no se cumple uno o ninguno de los requisitos establecidos en el apartado 1, el trabajador tendrá derecho a rechazar una tarea asignada sin que ello tenga consecuencias desfavorables.

3. Si los Estados miembros permiten que el empleador cancele una tarea asignada sin indemnización, adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales, para garantizar que el trabajador tenga derecho a una indemnización si el empleador cancela, sin observar un plazo de preaviso razonable determinado, la tarea asignada acordada previamente con el trabajador.

4. Los Estados miembros podrán establecer las modalidades de aplicación del presente artículo, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales.

### **Artículo 11. Medidas complementarias para los contratos a demanda**

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

a) limitaciones en el uso y la duración de los contratos a demanda o contratos laborales similares;

b) una presunción refutable de la existencia de un contrato de trabajo con una cantidad mínima de horas pagadas sobre la base de la media de horas trabajadas durante un período determinado;

c) otras medidas equivalentes que garanticen una prevención eficaz de las prácticas abusivas.

Los Estados miembros informarán a la Comisión acerca de dichas medidas.

### **Artículo 12. Transición a otra forma de empleo**

1. Los Estados miembros garantizarán que un trabajador con una antigüedad mínima de seis meses con el mismo empleador, que haya completado su período de prueba, en caso de exigírsele, pueda solicitar una forma de empleo con unas condiciones laborales que ofrezcan una previsibilidad y una



seguridad mayores, si la hay, y recibir una respuesta motivada por escrito. Los Estados miembros podrán limitar la frecuencia de las solicitudes que dan lugar a la obligación prevista en el presente artículo.

2. Los Estados miembros velarán por que el empleador remita la respuesta motivada a que se refiere el apartado 1 en el plazo de un mes a partir de la solicitud. Respecto de las personas físicas que actúan como empleadores y las microempresas y las pequeñas o medianas empresas, los Estados miembros podrán ampliar este plazo hasta un máximo de tres meses y permitir una respuesta oral a una solicitud similar subsiguiente presentada por el mismo trabajador si la justificación para la respuesta por lo que respecta a la situación del trabajador no ha cambiado.

### **Artículo 13. Formación obligatoria**

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

### **Artículo 14. Convenios colectivos**

Los Estados miembros podrán permitir a los interlocutores sociales mantener, negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos, de conformidad con la legislación o la práctica nacional, que, siempre que respeten la protección general de los trabajadores, establezcan disposiciones relativas a las condiciones laborales de los trabajadores distintas de las contempladas en los artículos 8 a 13.

## **CAPÍTULO V. DISPOSICIONES HORIZONTALES**

### **Artículo 15. Presunciones legales y mecanismo de resolución anticipada de litigios**

1. 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 5, apartado 1, o en el artículo 6, los Estados miembros garantizarán que se apliquen uno o ambos de los sistemas siguientes:

- a) el trabajador se beneficiará de las presunciones favorables definidas por el Estado miembro, que los empleadores tendrán la posibilidad de refutar, o
- b) el trabajador podrá presentar una reclamación ante una autoridad u organismo competente y recibir una reparación adecuada de manera oportuna y efectiva.

2. Los Estados miembros podrán disponer que la aplicación de las presunciones y mecanismos a que se refiere el apartado 1 esté sujeta a la notificación previa al empleador y al incumplimiento por parte del empleador de la obligación de proporcionar la información que falte a su debido tiempo.

### **Artículo 16. Derecho a reparación**

Los Estados miembros velarán por que los trabajadores, incluidos aquellos cuya relación laboral haya concluido, tengan acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial, y derecho a reparación en caso de incumplimiento de los derechos que se derivan de la presente Directiva.

### **Artículo 17. Protección contra el trato o las consecuencias desfavorables**

Los Estados miembros introducirán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos aquellos trabajadores que representan a los trabajadores, contra cualquier trato desfavorable por parte del empleador o contra cualesquiera consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una reclamación contra el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva.

## **Artículo 18. Protección contra el despido y carga de la prueba**

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido o su equivalente, así como cualquier acto preparatorio para el despido de trabajadores, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva.
2. Los trabajadores que consideren que han sido despedidos, o que han sido objeto de medidas con un efecto equivalente, por haber ejercido los derechos contemplados en la presente Directiva, podrán pedir al empleador que proporcione, las causas debidamente fundamentadas del despido o de las medidas equivalentes. El empleador proporcionará dichos motivos por escrito.
3. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando los trabajadores a los que se hace referencia en el apartado 2 prueben ante un tribunal u otra autoridad u organismo competente unos hechos que permitan presuponer que ha tenido lugar ese despido o esas medidas equivalentes, corresponda al empleador demostrar que el despido se ha basado en causas distintas de las previstas en el apartado 1.
4. El apartado 3 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a los trabajadores.
5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar el apartado 3 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otra autoridad u organismo competente.
6. Salvo disposición en contrario de los Estados miembros, el apartado 3 no se aplicará a los procesos penales.

## **Artículo 19. Sanciones**

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables a cualquier infracción de las disposiciones nacionales adoptadas al amparo de la presente Directiva o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Las sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias.

## **CAPÍTULO VI. DISPOSICIONES FINALES**

### **Artículo 20. Cláusula de no regresión y disposiciones más favorables**

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.
2. La presente Directiva no afectará a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores, o de fomentar o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores.
3. La presente Directiva se entiende sin perjuicio de los demás derechos concedidos a los trabajadores por otros actos jurídicos de la Unión.

### **Artículo 21. Transposición y aplicación**

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 1 de agosto de 2022. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.
2. Cuando los Estados miembros adopten las medidas a que se refiere el apartado 1, estas incluirán una referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

3. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales medidas de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

4. Los Estados miembros adoptarán, de conformidad con su Derecho y práctica nacionales, las medidas adecuadas para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales y promover y mejorar el diálogo social con vistas a la aplicación de la presente Directiva.

5. Los Estados miembros podrán 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 que se pretende lograr con la presente Directiva.

#### **Artículo 22. Disposiciones transitorias**

Los derechos y obligaciones establecidos en la presente Directiva se aplicarán a todas las relaciones de trabajo a más tardar el 1 de agosto de 2022. No obstante, un empleador presentará o completará los documentos a que se hace referencia en el artículo 5, apartado 1, el artículo 6 y el artículo 7 únicamente previa solicitud de un trabajador que ya esté contratado en esa fecha. La falta de dicha solicitud no determinará la exclusión de los trabajadores de los derechos mínimos previstos en virtud de los artículos 8 a 13.

#### **Artículo 23. Revisión por la Comisión**

A más tardar el 1 de agosto de 2027, la Comisión, tras consultar a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a escala de la Unión, y teniendo en cuenta las repercusiones en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, revisará la aplicación de la presente Directiva y propondrá, en su caso, modificaciones legislativas.

#### **Artículo 24. Derogación**

Queda derogada la Directiva 91/533/CEE con efectos a partir del 1 de agosto de 2022. Las referencias a la Directiva derogada se entenderán hechas a la presente Directiva.

#### **Artículo 25. Entrada en vigor**

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea.

#### **Artículo 26. Destinatarios**

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.