

Directivas UE en el ámbito laboral que debemos seguir de cerca



Gisella Alvarado Caycho
Abril 2024



1. Directiva UE 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, de condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea

- a) Objetivo:** 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. Establece los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la UE que tengan una relación laboral.
- b) Plazo de transposición:** 1 de agosto de 2022.
- c) Pendiente:** publicación de la Ley. El Consejo de Ministros ha aprobado el Anteproyecto de Ley para la transposición de la Directiva.
- Reconoce derecho a conocer por escrito los aspectos esenciales de la relación laboral y a que las condiciones de trabajo sean previsibles.
 - Se entenderá que las condiciones de trabajo esenciales son previsibles cuando el trabajador conozca o pueda conocer de antemano de manera efectiva y por escrito, durante todo el periodo al que se extiende la prestación de servicios, su pauta de trabajo o, en su caso, los criterios en virtud de los cuales dichas condiciones pueden cambiar.

- Obligación empresarial de hacer constar por escrito los contratos de trabajo independientemente de su duración (aplicable también a los contratos con duración inferior a 4 semanas).
- Obligación empresarial de informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales de su relación laboral, tanto en el momento en que esta se inicie como cuando se produzca cualquier modificación de dichos elementos.
 - Presunción de contrato indefinido ordinario y a jornada completa si se incumple el deber de información en duración del contrato / duración de la jornada y su distribución / duración del período de prueba / trabajadores a tiempo parcial días y horas en los que se puede requerir realizar las horas complementarias acordadas con preaviso mínimo de 3 días.
- Contrato a tiempo parcial
 - El aumento o disminución de horas en contrato a tiempo parcial: requiere consentimiento del trabajador. No procede MSCT.
 - El pacto de HHCC deberá recoger el número de HHCC cuya realización podrá ser requerida por la empresa, así como una indicación de los días y las horas de referencia en los que esta puede solicitar los servicios del trabajador.

- Período de prueba:
 - Contratos indefinidos: duración máxima de 6 meses para técnicos titulados y 2 meses para el resto. Menos de 25 trabajadores, duración máxima 3 meses para trabajador que no sea técnico titulado.
 - Contratos temporales y de duración determinada: duración máxima de 1 mes si el contrato es concertado por un periodo igual o superior a 6 meses. Para contratos de duración inferior, la extensión del periodo de prueba se reducirá proporcionalmente.
 - No podrá ser ampliable por convenio.
 - Periodos de prueba en transcurso en la fecha de entrada en vigor: continuarán rigiéndose por el artículo 14.1 del ET vigente en dicha fecha, hasta la finalización de la duración pactada.

- Pactos de plena dedicación: no se puede obstaculizar el pluriempleo salvo casos excepcionales.

La empresa no podrá prohibir ni limitar la prestación de servicios para otras empresas por parte de los trabajadores salvo incompatibilidad basada en causas objetivas (salud y la seguridad, protección de la confidencialidad empresarial, integridad del servicio público y la prevención de conflictos de intereses). Se mantiene pago de compensación económica.

- Sanciones LISOS.

2. Directiva UE 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribuciones entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

- a) **Objetivo:** establecer requisitos mínimos para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres («principio de igualdad de retribución»), y la prohibición de discriminación, mediante la transparencia retributiva y el refuerzo de los mecanismos para su cumplimiento.
- b) **Plazo de transposición:** 7 de junio de 2026.
- c) **Pendiente:** transposición al derecho español.

- Vacantes

- Anuncio de la vacante: **(i)** retribución inicial o banda retributiva inicial, basada en criterio objetivo y neutro con respecto al género; y **(ii)** disposiciones pertinentes del convenio colectivo aplicado al puesto. Garantizar una negociación informada y transparente sobre la retribución.
- Prohibición de realizar a los candidatos preguntas sobre su historial retributivo en las relaciones laborales actuales o anteriores.
- Garantizar **(i)** que los anuncios de vacantes y las denominaciones de los puestos sean neutros con respecto al género; y **(ii)** no discriminación en los procesos de contratación – igualdad de retribución por un mismo trabajo o trabajo de igual valor.

- Ampliación de información individual del trabajador en materia de retribución salarial

Obligación empresarial de poner a disposición de los trabajadores -a través de la RLT o del organismo correspondiente- de manera fácil los criterios que se utilizan para determinar la retribución de los trabajadores, los niveles retributivos y la progresión retributiva (exclusión plantilla inferior a 50 trabajadores). Dichos criterios serán objetivos y neutros con respecto al género. Plazo máximo 2 meses desde solicitud

Actualmente si hay RLT, se puede acceder a toda la información del registro salarial. Si no hay RLT el trabajador solo conoce el % de brecha salarial en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

3. Directiva (UE) 2019/1937, del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la UE.

- a) Objetivo:** reforzar la aplicación del Derecho y las políticas de la Unión en ámbitos específicos mediante el establecimiento de normas mínimas comunes que proporcionen un elevado nivel de protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.
- b) Plazo de transposición:** 17 de diciembre de 2021.
- c) Transposición al derecho español:** Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- d) Pendiente:** Plan Normativo 2024 - Real Decreto por el que se apruebe el Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I.)
- e) Actualmente:** algunas CCAA han asumido dichas obligaciones (por lo general, las Oficinas AntiFraude).

4. Directiva UE 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE de Consejo.

- a) Objetivo:** establecer los requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato de trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional. Para ello, la Directiva establece derechos individuales relacionados con **(i)** el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores; y **(ii)** fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores.
- b) Plazo de transposición:** 2 de agosto de 2022 (a excepción del pago de las dos últimas semanas de permiso parental, con fecha límite de transposición 2 de agosto de 2024).
- c) Transposición al derecho español:** **Real Decreto-ley 5/2023**, de 28 de junio. Entre otros, se modificaron distintos artículos del ET en materia de adaptación de la duración y distribución de la jornada; permisos retribuidos; reducción de jornada; excedencias por cuidado de hijos y familiares; permiso parental de 8 semanas hasta que el niño tenga 8 años; permiso por causa de fuerza de 4 días al año cuando es necesario por motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata; etc.)

Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, que adopta medidas urgentes para completar la transposición de la Directiva que 2019/1158 (derecho del trabajador de sustituir el permiso de lactancia de una hora por reducción de jornada en media hora o acumulación en jornadas completas, sin que esté condicionado a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo con la empresa; prioridad aplicativa del convenio de comunidad autónoma sobre el nacional de ser más favorable para el trabajador). Fue derogado por Resolución de 10 de enero de 2024.

d) Pendiente:

Objetivo: Completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158. Aprobar la Ley por la que se modifica el ET en materia de reducción de la jornada de trabajo y de permisos para completar la transposición de la Directiva UE 2019/1158. En línea del Real Decreto-ley 7/2023 no convalidado.

e) Adicionalmente – Plan Normativo 2024:

- Reducir la jornada laboral máxima legal sin reducción salarial, para establecerla en 37 horas y media semanales. Su aplicación se producirá de forma progresiva reduciéndose hasta las 38 horas y media semanales, en 2024, y culminándose en 2025.
- Reforzar los instrumentos de registro horario con el uso de nuevas tecnologías para asegurar el cumplimiento de la jornada en todas las empresas.
- Adaptar el régimen sancionador para garantizar el cumplimiento estricto de la normativa.

5. Directiva 2022/2464 de 14 de diciembre de 2022 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas. Normativa ESG (Environmental, Social and Governance).

- a) Objetivo:** Se persigue, por un lado, la transposición de Directiva 2022/2464 de 14 de diciembre de 2022 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas. Igualmente, se persigue la transposición Directiva Delegada UE 2023/2775 de la Comisión, de 17 de octubre de 2023 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta al ajuste de los criterios de tamaño de las empresas o grupos de tamaño micro, pequeño, mediano y grande.
- b) Plazo de transposición:** 6 de julio de 2024, salvo excepciones específicas.

c) Pendiente: Transposición de la Directiva. Ley por la que se regula el marco de información corporativa sobre cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza.

- Las empresas deberán divulgar información que permita comprender, por una parte, cómo repercute su actividad en el ámbito ESG y, por otra, cómo afectan las cuestiones de sostenibilidad a su desarrollo, rendimiento y posición. Es decir, informar regularmente sobre el efecto de la actividad empresarial en las personas y medio ambiente.

- De aplicación a todas las grandes empresas (coticen o no en el mercado de valores). Las empresas no comunitarias con actividad sustancial en la UE (con un volumen de negocios superior a 150 millones de euros en la UE y que tengan una empresa filial o sucursal en la UE) también tendrán que cumplirlas, al igual que las PYMES que coticen en bolsa.

- Las empresas deberán informar a los RLT al nivel adecuado y tratar con ellos la información y los medios para obtener y comprobar la información sobre sostenibilidad: **(i)** información sobre factores medioambientales -medidas para mitigar el cambio climático, etc.; **(ii)** información

sobre factores sociales y de derechos humanos -igualdad de trato y oportunidades incluida la igualdad de género y la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor; las condiciones de trabajo incluido el tiempo de trabajo, la adecuación de los salarios, el diálogo social; el resto de los DDHH, etc.; y **(iii)** informar sobre los factores de gobernanza -funciones de los órganos de administración, dirección y supervisión sobre cuestiones de sostenibilidad; la ética y cultura empresariales; la gestión y calidad de las relaciones con clientes, proveedores, etc.

El dictamen de los RLT se comunicará, en su caso, a los órganos de administración, dirección o supervisión pertinentes.

6. Directiva (UE) 2021/1883, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación y por el que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo.

- a) Directiva:** establece **(i)** las condiciones de entrada y residencia durante más de tres meses en el territorio de los Estados miembros, así como los derechos, de los nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación y de los miembros de su familia; y **(ii)** las condiciones de entrada y residencia, así como los derechos, de los nacionales de terceros países y de los miembros de su familia, en los Estados miembros distintos del primer Estado miembro que haya concedido una tarjeta azul de la UE.
- b) Antecedentes:** transpuesta parcialmente por la Ley 11/2023, de 8 de mayo.
- c) Plazo de transposición:** 18 de noviembre de 2023.

d) Pendiente: aprobar Real Decreto por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril

Objetivo: Mejorar el marco regulatorio en materia de inmigración y extranjería. Se planea reducir las figuras de permisos vigentes, simplificar la documentación y trámites, reforzar la protección de los derechos de las personas migrantes y unificar la gestión de las autorizaciones de residencia y trabajo superando la actual bicefalia de dependencia orgánico y funcional de distintos ministerios de cara a la futura creación a medio plazo de una Agencia de Migraciones.

7. Directiva UE 2022/431 del Parlamento Europeo y del Consejo de 9 de marzo de 2022 por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo.

- a) Objetivo:** proteger a los trabajadores contra los riesgos para su seguridad y su salud, incluida la prevención de tales riesgos, derivados o que puedan derivarse de la exposición durante el trabajo a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos.

- b) Plazo de transposición:** 5 de abril de 2024.

- c) Pendiente:**
 - Aprobar Real Decreto por el que se modifique el Real Decreto 665/1997 de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

- **Objetivo:** ampliar el ámbito de aplicación del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, incluyendo la protección frente a los agentes reprotóxicos, actualizándose los valores límite para el benceno y nuevos agentes.
 - Definición de agente reprotóxico que cumpla con los criterios del Reglamento CE 1272/2008.
 - Actividades con riesgo de exposición: se deberá determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de los trabajadores para correcta evaluación de RL y determinar las medidas que procedan. Evaluación periódica y/o cada vez que se produzca un cambio en condiciones.

8. Directiva UE 2023/2668 del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de noviembre de 2023, por la que se modifica la Directiva 2009/148/CE, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo.

a) Objetivo: garantizar la seguridad y salud de los trabajadores expuestos al amianto durante el trabajo.

b) Plazo de transposición: 21 de diciembre de 2025, salvo excepciones.

c) Pendiente:

- Aprobar un Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

9. Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial

- a) **Objetivo:** mejorar el funcionamiento del mercado interior y promover la adopción de una IA centrada en el ser humano y fiable, garantizando al mismo tiempo un elevado nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales consagrados en la Carta de los DDFF, en particular la democracia, el Estado de Derecho y la protección del medio ambiente, frente a los efectos perjudiciales de los sistemas de IA en la UE, así como brindar apoyo a la innovación.
- b) **Situación:** pendiente de publicación en el DOUE. Una vez publicado, la vigencia irá desde los 6 meses (finales del 2024) hasta los 24 meses (año 2026) para el conjunto del Reglamento. Próxima creación de la Oficina de IA de la UE para supervisar implementación del Reglamento.
- c) **Impacto:** cualquier sistema de IA aplicado al mundo del trabajo y de las relaciones laborales deberá cumplir con exigentes requisitos de evaluación, auditoría y rendiciones de cuentas, demostrando que son herramientas de confianza que garantizan la ausencia de sesgos en sus datos, que funcionan con transparencia y son explicables, que funcionan bajo parámetros de exactitud y solidez y que tendrán una supervisión humana que controle toda la cadena de decisiones. Transparencia algorítmica.

10. Comités de Empresa Europeos (CEE). Propuesta de revisión de la Directiva 2009/38/CE

- **Antecedentes:** han transcurrido casi 30 años desde la publicación de la Directiva 94/45/CE y más de 10 años desde la entrada en vigor de la Directiva 2009/38/CE: se presentan problemas prácticos que afectan al funcionamiento y consolidación de esta figura, concebida por la UE como uno de los instrumentos clave para reforzar la democracia en el lugar de trabajo en cuestiones transnacionales y garantizar una gestión adecuada de las empresas multinacionales.
- **02/02/2023:** el Parlamento de la UE solicitó a la Comisión Europea que lleve a cabo la revisión (propuesta de modificación) de la Directiva 2009/38/CE antes del 31 de enero de 2024 y siguiendo las recomendaciones propuestas por el propio Parlamento.
- **24/01/2024:** Propuesta de modificación de la Directiva 2008/38/CE.
- **Objetivo:** reforzar los CEE y su capacidad para ejercer los derechos de información y consulta, así como para incrementar su número teniendo en cuenta el número actual de empresas y grupos que tienen cabida dentro del ámbito de aplicación de la Directiva.

- **Definición más específica del concepto “transnacional”**, con el fin de que las cuestiones que se lleven a los CEE no sean únicamente aquellas que afectan a empresas o centros de trabajo en al menos dos Estados miembros diferentes (regulación actual), sino que también se traten aquellas cuestiones que, afectando únicamente a una empresa o centro de trabajo en un Estado miembro, tengan o pueda tener en un futuro previsible, efectos en las empresas o establecimientos de otros Estados miembro.
- Con el fin de **reducir los plazos de negociación entre la Dirección Central (DC) y la Comisión Negociadora (CN) y garantizar una rápida constitución del CEE**, se propone la aplicación automática de las disposiciones subsidiarias de no convocarse la primera reunión del CN en un plazo de 6 meses desde la presentación de dicha solicitud.
- Al haberse constatado un ejercicio limitado del derecho de consulta, se propone **modificar la definición de “consulta”** incluida en la Directiva para garantizar que **(i)** el dictamen del CEE se tenga en cuenta en las decisiones de la empresa o grupo de dimensión comunitaria; y **(ii)** dicho dictamen se emita antes de la finalización de la consulta y antes de que la empresa tome una decisión, permitiendo al CEE obtener una respuesta motivada de su dictamen.

- Teniendo en cuenta que las mujeres solo representan el 15.4% de los miembros de los CEE constituidos, se propone que los acuerdos de constitución de CEE existentes y de nueva creación negocien disposiciones para **conseguir el equilibrio de género según el cual tanto mujeres como hombres representen al menos el 40% de los miembros del CEE** y, en su caso, al menos el 40% de los miembros del **Comité Restringido**.
- Con el fin de que la DC no pueda hacer un uso abusivo de la obligación de confidencialidad en la información transmitida al CEE, se propone que **la DC solo pueda negarse a transmitir al CEE aquella información que, por su naturaleza, pudiera perjudicar gravemente el funcionamiento de las empresas afectadas, debiendo proporcionar para ello los criterios objetivos que justifican su negativa (el Estado miembro podrá supeditar dicha dispensa a una autorización previa de carácter administrativo o judicial)**. Asimismo, se propone que los Estados miembros prevean vías de recurso administrativo o judicial a los que puedan recurrir los miembros del CEE cuando la DC exija confidencialidad o no la facilite.
- **Sanciones efectivas, proporcionales ni disuasorias:** los Estados miembros tomarán en consideración, a la hora de determinar las sanciones, la gravedad, la duración, las consecuencias y el carácter intencionado o negligente de la infracción y, por lo que respecta a las sanciones pecuniarias, **también el tamaño y la situación financiera de la empresa o del grupo de empresas sancionado**, así como cualquier otro criterio pertinente.
- Los **gastos de las negociaciones de la CN serán asumidos por la DC**. Dichos gastos incluirán los costes razonables de expertos, incluidos los de asistencia jurídica, de ser necesario, así como los costes razonables de representación legal y participación en procedimientos administrativos o judiciales. Los gastos se notificarán a la dirección central antes de incurrir en ellos. La DC ya **no podría limitar la financiación a un solo experto de la CN**.

11. Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales.

- a) **Objetivo:** Mejorar las condiciones laborales de las personas que realizan trabajo en plataformas garantizando la correcta determinación de su situación laboral, promoviendo la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el contexto del trabajo en plataformas y mejorando la transparencia en el trabajo en plataformas, incluso en situaciones transfronterizas, con miras también a fomentar las condiciones para el crecimiento sostenible de las plataformas digitales de trabajo en la UE.
- b) **Regulación:** Derechos mínimos aplicables a todas las personas que realizan trabajo en plataformas en la UE que tienen (o que, sobre la base de una evaluación de los hechos, se puede considerar que tienen) un contrato de trabajo o una relación laboral según derecho local de cada Estado miembro.
- c) **Aplicación:** las plataformas digitales de trabajo que organizan el trabajo en plataformas realizado en la UE, independientemente de su lugar de establecimiento y de la legislación aplicable.

MUCHAS GRACIAS

 Calle de Velázquez 86 D
28006 - Madrid

 +34 915 429 040

 info@sagardoy.com

 [Sagardoy Abogados](#)