



**ANTRÀS**  
ABOGADOS ASOCIADOS

*Desde 1940*

---



*MAYO 2019*

**NEWSLETTER**

**INFORMACIONES LABORALES**

Mayo 2019



## **Dos nuevas propuestas de Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo: la relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión y la relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.**

El pasado 16 de abril de 2019, a punto de que concluyese su mandato, el Parlamento europeo aprobó estas dos importantes resoluciones. En ambos casos, las normas fueron aprobadas por mayorías holgadas (591 europarlamentarios votaron a favor, 29 en contra y 33 se abstuvieron en la primera; 466 votos a favor, 145 en contra y 37 abstenciones obtuvo la relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles).

Aunque aún queda un tiempo para que las mismas devengan derecho aplicable en las empresas, pues además de su, más que probable, aprobación definitiva como Directivas por el Consejo, deberán ser traspuestas por cada uno de los Estados, para lo que dispondrán de 2 años desde la aprobación definitiva de la relativa a la protección de las personas denunciantes y 3 años en la relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles. No obstante, creemos importante conocer los aspectos que mayor incidencia pueden tener para las relaciones laborales en las empresas.

La [propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión](#) o de protección del delator, denunciante o, en terminología anglosajona, «whistleblowers» tiene como objeto la protección de aquellas personas que, por su posición en una

empresa o institución pública, tienen conocimiento de infracciones del Derecho de la Unión referidas a las materias expresamente señaladas por la Directiva y efectúan su denuncia. Las materias denunciadas deben referirse a infracciones a las normas de la Unión Europea que se prescriben en su anexo referidas, entre otros, a los ámbitos de la contratación pública, servicios, productos y mercados financieros, prevención del blanqueo de capitales, seguridad de los productos, seguridad del transporte, protección del medio ambiente, seguridad de los alimentos y los piensos, salud animal y bienestar de los animales, salud pública, protección de los consumidores, protección de la intimidad y los datos personales, y seguridad de las redes y los sistemas de información.

**¿Qué implica la Directiva?** Sintéticamente, la obligación de que determinadas empresas y, en general, todas las instituciones públicas dispongan de un canal interno y eficaz de denuncia de infracciones, el establecimiento de un sistema de garantías que proteja al denunciante de eventuales represalias y excepciones al deber de confidencialidad o secreto que pudieran afectar al trabajador.

**¿Qué deberán hacer las empresas?** La Directiva establece que los Estados deberán garantizar que las entidades públicas y las del sector privado, en este caso, cuando tengan



más de 50 trabajadores, dispongan de cauces de denuncia interna para facilitar la denuncia de las infracciones y un registro de las denuncias recibidas, que garanticen la confidencialidad de la identidad denunciante. Estos canales de denuncia interna deberán tener las siguientes características:

- ser seguros, de forma que garanticen la confidencialidad de la identidad del denunciante y de cualquier tercero mencionado en la denuncia e impidan el acceso al personal no autorizado;
- permitir la posibilidad de formular denuncias tanto por escrito como verbalmente, así como por vía telefónica u otros sistemas de mensajería de voz;
- deberán estar a cargo de una persona o servicio imparcial que podrá ser la misma persona o servicio que recibe las denuncias y que mantendrá la comunicación con el denunciante y, en caso necesario, se encargará de solicitarle información adicional y de darle respuesta;
- dar acuse de recibo de la denuncia en un plazo máximo de 7 días y dar respuesta al denunciante en un plazo máximo de 3 meses.

**¿Y los Estados, qué deberán hacer?** Las principales obligaciones de los Estados serán facilitar a los denunciantes protección frente a los perjuicios que pudieran sufrir; adoptar las medidas necesarias para prohibir todas las formas de represalias, incluidas las amenazas y las tentativas de represalia (ya sea en forma de suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes, degradación o denegación de ascensos, cambios en las condiciones de trabajo...) y garantizar que los denunciantes no incurran en ningún tipo de responsabilidad por la realización de la denuncia o la revelación pública siempre y cuando tuvieran motivos razonables para creer que la denuncia o revelación de dicha información era necesaria para revelar una infracción de las establecidas en la Directiva.

### **¿Quiénes son los sujetos protegidos por las garantías contenidas en la Directiva?**

Aunque se refiere inicialmente a “denunciantes empleados” incluye entre el personal protegido no sólo al personal laboral o a los empleados públicos del sector público, sino también a “trabajadores no asalariados” (debe entenderse a autónomos y socios trabajadores de cooperativas), accionistas y personas pertenecientes al órgano de administración, gobierno o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos, e incluso a los voluntarios y los trabajadores en prácticas remunerados o no remunerados. Asimismo, se refiere a cualquier persona que trabaje bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores. La Directiva extiende la protección a los denunciantes cuando comuniquen o revelen información obtenida en el marco de una relación laboral ya finalizada, a aquellos que hayan obtenido la información en el marco de un proceso de selección o negociación precontractual aunque la relación laboral todavía no haya comenzado y terceras personas que estén relacionadas con el denunciante y que puedan sufrir represalias en un contexto laboral, como compañeros de trabajo o familiares del denunciante.

La Directiva establece expresamente que su contenido no afectará a las normas nacionales relativas al ejercicio del derecho de los trabajadores a consultar con sus representantes o sindicatos, a la protección frente a posibles medidas perjudiciales injustificadas derivadas de tales consultas ni a la autonomía de los interlocutores sociales y su derecho a celebrar convenios colectivos. Asimismo, tampoco afectará a la protección de la información clasificada por el Estado, a la protección del secreto médico y del secreto profesional en la relación cliente-abogado.

La [propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea](#), se elabora, ante el auge de nuevas formas y modelos de organización del trabajo, con el objeto de mejorar las condiciones de empleo mediante la promoción de una mayor transparencia y



previsibilidad. Para ello, la propuesta de Directiva va a prescribir límites adicionales en determinadas condiciones de trabajo y nuevas obligaciones de información. Algunos de estos límites ya están reconocidos por el ordenamiento jurídico español, en ese caso el reconocimiento en la Directiva supondrá una garantía ante eventuales modificaciones legislativas, para aquellos no incorporados a nuestro Derecho, el Estado dispondrá aún de 3 años para su trasposición.

- **Periodo de prueba.** Se establece una duración máxima de 6 meses que, en el caso de las relaciones laborales de duración determinada, deberá ser 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. Una regulación que la normativa española, tras la derogación del contrato de apoyo a los emprendedores, ya cumple.

- **“Empleo paralelo”.** Los Estados garantizarán que el empleador no pueda prohibir o penalizar la prestación de servicios para otros empleadores fuera de la jornada de trabajo. Se admite, no obstante, que los Estados puedan permitir que los empleadores establezcan limitaciones en el pluriempleo 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. Una regulación a la que el actual marco normativo español también se ajusta.

- **Previsibilidad mínima del trabajo.** Los Estados deberán garantizar que, en los supuestos en que el “patrón de trabajo” (la forma de organización del tiempo de trabajo y su distribución) sea total o mayoritariamente imprevisible, el empleador no pueda obligar a trabajar al trabajador a menos que se

cumplan las dos condiciones siguientes: a) que el trabajo tenga lugar en unas horas y en unos días de referencia predeterminados y b) el empleador preavise en un plazo razonable establecido de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales, según lo mencionado.

- **Medidas complementarias para los contratos a demanda.** Si los Estados admiten este tipo de contratos deberán adoptar una o varias de las siguientes medidas: a) limitaciones en el uso y la duración de este tipo de contratos o 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.

- **Transición a otra forma de empleo.** Los trabajadores con una antigüedad mínima de 6 meses tendrán derecho a 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.

- **Formación obligatoria.** La formación proporcionada por el empleador al trabajador por imposición normativa o convencional se deberá proporcionar gratuitamente, computarse como tiempo de trabajo y, a ser posible, realizarse durante el horario de trabajo.

- **Carácter dispositivo para la negociación colectiva.** Los Estados podrán permitir que los convenios colectivos, siempre que respeten la protección general de los trabajadores, establezcan disposiciones relativas a las condiciones laborales distintas a las establecidas en la Directiva salvo en lo que se refiere a las obligaciones de información.



• **Obligaciones de información.** La empresa deberá informar a los trabajadores sobre los elementos esenciales de su relación laboral. Aunque algunas de ellas ya están incluidas entre las obligaciones que establecen actualmente el art. 8.5 del TRLET y el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla ese precepto en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, deben destacarse algunas nuevas:

- Si el patrón de trabajo es total o mayoritariamente previsible, la duración de la jornada laboral ordinaria, diaria o semanal, así como cualquier acuerdo relativo a las horas extraordinarias y su remuneración y, en su caso, cualquier acuerdo sobre cambios de turno.

- Si el patrón de trabajo es total o mayoritariamente imprevisible, el empleador informará al trabajador sobre: 1) 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; 2) las horas y los días de referencia en los cuales se puede exigir al trabajador que trabaje; 3) 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.

- Respecto a los trabajadores enviados a otro Estado miembro o a un tercer país: a) el país o países en los que debe llevarse a cabo el trabajo y la duración prevista; 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, sus condiciones.

- En el caso de los trabajadores desplazados temporalmente en el ámbito de la UE cubiertos por la Directiva 96/71/CE, se comunicará 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.