



NOTAS SOBRE DIRECTIVAS COMUNITARIAS EN MATERIA LABORAL.

Los días 11 y 12 de julio de 2019 se han publicado sendas Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo, ambas del 20 de junio, relativas a las condiciones laborales transparentes en la Unión Europea y a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores, respectivamente,

Aunque ambas normas no se aplicarán hasta agosto de 2022, directamente y mediante transposición, es muy destacable avanzar su contenido, en buena parte ya operativo en España, en cuanto supone el irreversible camino emprendido en Europa de preservar los derechos laborales, modernizar las relaciones de trabajo, hacer efectiva sin limitación la igualdad entre hombres y mujeres y proteger las situaciones parentales y de cuidado de enfermos y mayores.

A modo de avance, puesto que será inevitable ajustar determinadas culturas empresariales a los cambios enunciados, destacamos los siguientes aspectos novedosos de ambas Directivas comunitarias:

- Deben mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de un empleo de mayor transparencia y previsibilidad, garantizando la capacidad de adaptación al mercado de trabajo.
- Las empresas deberán proporcionar a los trabajadores información sobre los elementos esenciales de su relación laboral (identidad de las partes, lugar de trabajo, categoría, descripción del trabajo, fecha de inicio y, en su caso, de finalización, duración y condiciones del periodo de prueba, formación a cargo de la empresa, cantidad de vacaciones remuneradas, preavisos, remuneración con desglose de concepto y forma de pago y periodicidad, duración de la jornada laboral, turnos y horas extraordinarias, si el patrón de trabajo es imprevisible: calendario variable, horas garantizadas; convenio colectivo, entidad de liquidación de cuotas de Seguridad Social y de protección o mutualidad). Deberá ofrecerse, si no se incorpora al contrato de trabajo, en la primera semana de vigencia de la relación laboral.



Es de esperar, al contemplarse buena parte de tales elementos en los actuales modelos de contrato en España, que el Estado los actualice y amplíe.

- El periodo de prueba no excederá de seis meses. En los contratos de duración determinada, deberá ser proporcional a ésta, salvo excepciones.
- Se garantiza el pluriempleo, la previsibilidad mínima en el trabajo y la limitación del uso de contratos a demanda.
- Se fomenta la formación obligatoria a cargo de la empresa.
- Se refuerzan las presunciones a favor de los trabajadores en caso de incumplimiento de los deberes de información y la garantía de indemnidad.
- Se implantarán sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias a las empresas que vulneren los derechos de los trabajadores en estas materias.
- Se consagra el derecho a dos semanas (diez días laborables) de descanso obligatorio tras el parto y el permiso parental de cuatro meses (ambos ya aprobados en España, aunque el segundo no entrará en vigor hasta enero de 2121), de los cuales, dos de ellos podrán ser transferidos al otro progenitor. Son retribuidos mediante prestación.
- Se implanta un permiso para cuidadores de cinco días laborales al año por cada trabajador.
- Se garantiza el derecho a ausentarse del trabajo por causas de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes, enfermedad o accidente.
- Se consagra la fórmula de trabajo flexible (reducciones de jornada, etc.) para los trabajadores con hijos de hasta ocho años y cuidadores de enfermos o mayores.



- Se refuerzan las garantías jurídicas y procesales de los trabajadores en tales situaciones (en España, nulidad de los despidos y de las modificaciones de las condiciones de trabajo).

En definitiva, la Unión Europea considera pilares esenciales el derecho a un trato justo en las condiciones de trabajo que incluye el respeto a la salud y dignidad de los trabajadores, la limitación de la duración máxima del trabajo y el derecho al descanso, así como a la información; y la absoluta igualdad entre hombres y mujeres ante las oportunidades en el mercado laboral y el trato en el trabajo, protegiéndoles en las situaciones de maternidad y paternidad para la debida conciliación con la vida familiar, la plena participación de la mujer en el mercado laboral y el reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares.

Sevilla, 5 de septiembre de 2019
Area de Derecho Laboral de
Zurbarán Abogados.
Miguel Cuéllar Portero. Socio