



ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



MAIG 2019

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Maig 2019



Dues noves propostes de Directives del Parlament Europeu i del Consell: la relativa a la protecció de les persones que informin sobre infraccions del Dret de la Unió i la relativa a unes condicions laborals transparents i previsibles a la Unió Europea.

El 16 d'abril del 2019, a punt que concloqués el seu mandat, el Parlament Europeu va aprovar aquestes dues importants resolucions. En els dos casos les normes van ser aprovades per majories àmplies (591 europarlamentaris hi van votar a favor, 29 en contra i 33 es van abstenir en la primera; i 466 vots a favor, 145 en contra i 37 abstencions és el resultat que va obtenir la relativa a unes condicions laborals transparents i previsibles).

No obstant, encara queda un temps perquè aquestes resolucions esdevinguin dret aplicable a les empreses, ja que, a més de la seva més que probable aprovació definitiva com a Directives per part del Consell, hauran de ser transposades per cadascun dels Estats, per a la qual cosa disposaran de 2 anys des de l'aprovació definitiva de la relativa a la protecció de les persones denunciants i 3 anys per a la relativa a unes condicions laborals transparents i previsibles. Malgrat això, creiem que és important conèixer els aspectes que poden tenir més incidència per a les relacions laborals a les empreses.

La [proposta de Directiva del Parlament Europeu i del Consell relativa a la protecció de les persones que informen sobre infraccions del Dret de la Unió](#) o de protecció del delator, denunciants o, en terminologia anglosaxona, «whistleblowers», té com a objectiu la protecció d'aquelles persones

que, per la seva posició en una empresa o en una institució pública, tenen coneixement d'infraccions del Dret de la Unió referides a les matèries expressament assenyalades per la Directiva i n'efecten la denúncia. Les matèries denunciades s'han de referir a infraccions de les normes de la Unió Europea que es prescriuen en el seu annex, referides, entre altres, als àmbits de la contractació pública, serveis, productes i mercats financers, prevenció del blanqueig de capitals, seguretat dels productes, seguretat del transport, protecció del medi ambient, seguretat dels aliments i els pinsos, salut animal i benestar dels animals, salut pública, protecció dels consumidors, protecció de la intimitat i les dades personals, i seguretat de les xarxes i els sistemes d'informació.

Què implica la Directiva? Sintèticament, l'obligació que determinades empreses i, en general, totes les institucions públiques disposin d'un canal intern i eficaç de denúncia d'infraccions, i que s'estableixi un sistema de garanties que protegeixi el denunciant d'eventuals represàlies i excepcions al deure de confidencialitat o secret que poguessin afectar el treballador.

Què hauran de fer les empreses? La Directiva estableix que els Estats hauran de garantir que les entitats públiques i les del sector privat, en aquest cas quan tinguin més de 50 treballadors, disposin de canals de denúncia



interna per facilitar la denúncia de les infraccions i un registre de les denúncies rebudes que garanteixin la confidencialitat de la identitat del denunciante. Aquests canals de denúncia interna hauran de tenir les següents característiques:

- ser segurs, de forma que garanteixin la confidencialitat de la identitat del denunciante i de qualsevol tercer esmentat en la denúncia i impedeixin l'accés al personal no autoritzat;
- permetre la possibilitat de formular denúncies tant per escrit com verbalment, així com per via telefònica o altres sistemes de missatgeria de veu;
- hauran d'estar a càrrec d'una persona o d'un servei imparcial, que podrà ser la mateixa persona o servei que rep les denúncies i que mantindrà la comunicació amb el denunciante i, en cas necessari, s'encarregarà de sol·licitar-li informació addicional i de donar-li resposta;
- hauran donar justificant de recepció de la denúncia en un termini màxim de 7 dies i donar resposta al denunciante en un termini màxim de 3 mesos.

I els Estats, què hauran de fer? Les principals obligacions dels Estats seran facilitar als denunciants protecció davant dels perjudicis que poguessin sofrir; adoptar les mesures necessàries per prohibir totes les formes de represàlies, incloses les amenaces i les temptatives de represàlia (ja sigui en forma de suspensió, acomiadament, destitució o mesures equivalents, degradació o denegació d'ascensos, canvis en les condicions de treball, etc.) i garantir que els denunciants no incorrin en cap mena de responsabilitat per la realització de la denúncia o la revelació pública sempre que hagin tingut motius raonables per creure que la denúncia o la revelació d'aquesta informació era necessària per revelar una infracció de les establertes en la Directiva.

Qui són els subjectes protegits per les garanties contingudes en la Directiva?

Encara que es refereix inicialment a "denunciants empleats", inclou entre el personal protegit no només el personal laboral o els empleats públics del sector públic, sinó també "treballadors no assalariats" (s'ha d'entendre autònoms i socis treballadors de cooperatives), accionistes i persones pertanyents a l'òrgan d'administració, govern o supervisió d'una empresa, inclosos els membres no executius, i fins i tot els voluntaris i els treballadors en pràctiques remunerats o no remunerats. Així mateix, es refereix a qualsevol persona que treballi sota la supervisió i la direcció de contractistes, subcontractistes i proveïdors. La Directiva estén la protecció als denunciants quan comuniquin o revelin informació obtinguda en el marc d'una relació laboral ja finalitzada, a aquells que hagin obtingut la informació en el marc d'un procés de selecció o negociació precontractual, encara que la relació laboral encara no hagi començat, i terceres persones que estiguin relacionades amb el denunciante i que puguin sofrir represàlies en un context laboral, com ara companys de treball o familiars del denunciante.

La Directiva estableix expressament que el seu contingut no afectarà les normes nacionals relatives a l'exercici del dret dels treballadors a consultar amb els seus representants o sindicats, a la protecció davant de possibles mesures perjudicials injustificades derivades d'aquestes consultes ni a l'autonomia dels interlocutors socials i al seu dret de celebrar convenis col·lectius. Així mateix, tampoc afectarà la protecció de la informació classificada per l'Estat, la protecció del secret mèdic i la del secret professional en la relació client-advocat.

La [proposta de Directiva del Parlament Europeu i del Consell relativa a unes condicions laborals transparents i previsibles a la Unió Europea](#) s'elabora, davant l'auge de noves formes i models d'organització del treball, amb la finalitat de millorar les condicions de treball mitjançant la promoció d'una transparència i una previsibilitat més grans. Per a això, la proposta de Directiva prescriurà límits addicionals en determinades condicions de treball i noves obligacions



d'informació. Alguns d'aquests límits ja estan reconeguts per l'ordenament jurídic espanyol i en aquest cas el reconeixement a la Directiva suposarà una garantia davant d'eventuals modificacions legislatives. Per a aquells no incorporats al nostre Dret, l'Estat disposarà encara de 3 anys per a la seva transposició.

- **Període de prova.** S'estableix una durada màxima de 6 mesos, que en el cas de les relacions laborals de durada determinada haurà de ser proporcional a la durada prevista del contracte i a la naturalesa de la feina. En cas de renovació d'un contracte per al compliment de la mateixa funció i les mateixes tasques, la relació laboral no estarà subjecta a un nou període de prova. Una regulació que la normativa espanyola, després de la derogació del contracte de suport als emprenedors, ja compleix.

- **“Ocupació paral·lela”.** Els Estats garantiran que l'ocupador no pugui prohibir o penalitzar la prestació de serveis per a altres ocupadors fora de la jornada de treball. S'admet, no obstant això, que els Estats puguin permetre que els ocupadors estableixin limitacions en la pluriocupació basades en causes objectives, com ara la salut i la seguretat, la protecció de la confidencialitat empresarial, la integritat del servei públic o la prevenció de conflictes d'interessos. Una regulació a la qual l'actual marc normatiu espanyol també s'ajusta.

- **Previsibilitat mínima de la feina.** Els Estats hauran de garantir que, en els supòsits en què el “patró de treball” (la forma d'organització del temps de treball i la seva distribució) sigui totalment o majoritàriament imprevisible, l'ocupador no pugui obligar a treballar el treballador tret que es compleixin les dues condicions següents: a) que la feina tingui lloc en unes hores i en uns dies de referència predeterminats i b) que l'ocupador preavisi en un termini raonable establert de

conformitat amb la legislació, els convenis col·lectius o la pràctica nacionals, segons el que s'ha esmentat.

- **Mesures complementàries per als contractes a demanda.** Si els Estats admeten aquest tipus de contractes hauran d'adoptar una o diverses de les següents mesures: a) limitacions en l'ús i la durada d'aquest tipus de contractes o similars; b) una presumpció refutable de l'existència d'un contracte de treball amb una quantitat mínima d'hores pagades sobre la base de la mitjana d'hores treballades durant un període determinat, i c) altres mesures equivalents que garanteixin una prevenció eficaç de les pràctiques abusives.

- **Transició a una altra forma d'ocupació.** Els treballadors amb una antiguitat mínima de 6 mesos tindran dret a sol·licitar una forma d'ocupació amb unes condicions laborals que ofereixin una previsibilitat i una seguretat més grans, si n'hi ha, i a rebre una resposta motivada per escrit.

- **Formació obligatòria.** La formació proporcionada per l'ocupador al treballador per imposició normativa o convencional s'haurà de proporcionar gratuïtament, computar-se com a temps de treball i, si pot ser, realitzar-se durant l'horari de treball.

- **Caràcter dispositiu per a la negociació col·lectiva.** Els Estats podran permetre que els convenis col·lectius, sempre que respectin la protecció general dels treballadors, estableixin disposicions relatives a les condicions laborals diferents de les establertes en la Directiva excepte en el que fa referència a les obligacions d'informació.

- **Obligacions d'informació.** L'empresa haurà d'informar els treballadors sobre els elements essencials de la seva relació laboral. Encara que algunes d'aquestes ja estan incloses entre les obligacions que estableixen



actualment l'art. 8.5 del TRLET i el Reial decret 1659/1998, de 24 de juliol, pel qual es desenvolupa aquest precepte en matèria d'informació al treballador sobre els elements essencials del contracte de treball, se n'han de destacar algunes de noves:

- Si el patró de treball és totalment o majoritàriament previsible, la durada de la jornada laboral ordinària, diària o setmanal, així com qualsevol acord relatiu a les hores extraordinàries i a la seva remuneració i, si escau, qualsevol acord sobre canvis de torn.
- Si el patró de treball és totalment o majoritàriament imprevisible, l'ocupador informará el treballador sobre: 1) el principi que el calendari de treball és variable, la quantitat d'hores pagades garantides i la remuneració del treball realitzat fora de les hores garantides; 2) les hores i els dies de referència en els quals es pot exigir al treballador que treballi; 3) el període mínim de preavis al qual té dret el treballador abans del començament de la feina i, si escau, el termini per a la cancel·lació.

- Respecte als treballadors enviats a un altre Estat membre o a un tercer país: a) el país o països en els quals ha de dur-se a terme la feina i la durada prevista; b) la divisa per al pagament de la retribució; c) si escau, les prestacions en metàl·lic o en espècie lligades a la o les tasques assignades; d) informació sobre si està prevista la repatriació i, en cas afirmatiu, les seves condicions.

- En el cas dels treballadors desplaçats temporalment en l'àmbit de la UE coberts per la Directiva 96/71/CE, es comunicarà al treballador la següent informació complementària: a) la remuneració a la qual aquest té dret d'acord amb la legislació aplicable de l'Estat membre d'acolliment; b) si n'hi ha, tot complement específic per desplaçament i tota disposició relativa al reemborsament de les despeses de viatge, allotjament i manutenció; c) l'enllaç al lloc web oficial únic a escala nacional desenvolupat per l'Estat o Estats membres d'acolliment de conformitat amb l'article 5, apartat 2, de la Directiva 2014/67/UE del Parlament Europeu i del Consell.