

**PRIMERA PARTE**  
JORNADA DE DERECHO SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA

LOS “TIEMPOS” DE LA DIRECTIVA (UE) 2019/1152:  
TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD  
LABORAL COMO OBJETIVOS

**THE “TIMES” OF THE DIRECTIVE (UE) 2019/1152: TRANSPARENCY  
AND THE FIGHT AGAINST JOB UNCERTAINTY AS OBJECTIVES\***

**Jesús R. Mercader Uguina\*\***  
Universidad Carlos III de Madrid

**SUMARIO:** I. El pasado reciente. –1. El contenido de la Directiva 91/533/CEE. –2. Sus déficits de regulación... II. El presente. –1. La Directiva (UE) 2019/1152 y su alma dual. –2. El reforzamiento de la transparencia contractual. –3. La lucha contra las manifestaciones del trabajo a llamada. –4. Garantías transversales frente a la precariedad. III. El futuro... –1. El futuro antes de 1 de agosto de 2022: Diez decisiones a tomar para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152. –2. El futuro.... después de 1 de agosto de 2022: Otros trabajos atípicos no contemplados.

---

RESUMEN

*El estudio analiza la 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 que introduce importantes cambios en relación con su antecedente: la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991. La misma se destina, por un lado, a reforzar las garantías de una condiciones laborales cada vez más transparentes y, por otro, a definir un marco de condiciones laborales previsibles integrando instrumentos efectivos de lucha contra la precariedad laboral y, por extensión, que permitan enfrentarse con garantías a los cambios derivados del proceso de transformación digital en el que estamos inmersos. Aunque la misma se ha mostrado ambiciosa y, sin duda, mejora y perfecciona a su predecesora, lo cierto es que existen vacíos de regulación que necesitarán, a corto plazo, nuevas y contundentes respuestas.*

ABSTRACT

*The study analyses Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019, on transparent and predictable working conditions in the European Union, which introduces important changes in relation to its predecessor: Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship. The new regulation aims, on the one hand, to reinforce the assurances that favour transparency in the knowledge of their working conditions and,*

---

\* Recibido el 9 de abril de 2021. Aprobado el 27 de abril de 2021.

\*\* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

*on the other hand, to define a set of instruments that are effective in the fight against job uncertainty and, by extension, that allow us to effectively face the changes derived from the process of digital transformation in which we are immersed. Although it is ambitious and undoubtedly improves and perfects its predecessor, the truth is that there are regulatory gaps that will require new and forceful responses in the short term.*

**Palabras clave:** igualdad de género, conciliación, medidas de trabajo flexible

**Key words:** gender equality, work-life balance, flexible work measures

## I. EL PASADO RECIENTE

### 1. El contenido de la Directiva 91/533/CEE

La 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, vino a establecer el derecho del trabajador a obtener una información completa sobre los elementos que caracterizan su situación contractual y que representan, por consiguiente, el contenido de sus restantes derechos y obligaciones derivados de su condición de parte de una relación laboral<sup>1</sup>. Según su Considerando 2, la Directiva tenía por objeto “proteger en mayor grado a los trabajadores por cuenta ajena contra una posible falta de reconocimiento de sus derechos y garantizar una mayor transparencia del mercado de trabajo”. Transparencia que, en última instancia, significa que resulte posible identificar fácilmente las condiciones de trabajo aplicables. Finalidad que sirve no solo al interés de los trabajadores, sino también al de las autoridades públicas y al de los empleadores que necesitan certidumbre jurídica sobre las condiciones de trabajo aplicables.

La Directiva venía, de este modo, a establecer que el empresario estaba obligado a entregar al trabajador un documento que contuviese la información requerida en un plazo de dos meses después del inicio de la relación laboral. A tal efecto, su artículo 2.2 incluía un listado de informaciones<sup>2</sup> dirigido a constituir “un elemento capaz de demostrar la realidad de los elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral y que lleve aparejada, por ello, una presunción de veracidad”, aunque no impida prueba en contrario por parte del empresario<sup>3</sup>. En

<sup>1</sup> Inicialmente, T. SALA FRANCO, *Comentario a la Directiva 91/533/CEE, del Consejo, de 14 de octubre de 1991, acerca de la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral*, TS, 1991, n.º 12, pp. 91 a 93. A. MARTÍN VALVERDE, *La Directiva 91/533/CEE sobre la obligación del empresario de informar al trabajador de sus condiciones de trabajo*, AL, 1992, n.º 12, pp. 181 a 196. J. GARCIA MURCIA, C. MARTÍNEZ MORENO, C., *La obligación del empresario de informar al trabajador acerca de sus condiciones de trabajo (Una primera aproximación a la Directiva 91/533/CEE, de 14 de octubre)*, RL, 1992, I, pp. 253 a 274; M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *Derecho comunitario e información a los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo*, TL, 1992, n.º 24, pp. 3 a 34. M. APILLUELO MARTÍN, *Directiva 91/533/CEE de 14 de octubre, sobre la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicadas al contrato de trabajo o a la relación laboral*, AL, 2000, n.º 3-1, pp. 539 a 552. Más recientemente, J. R. MERCADER UGUINA, “La protección de datos personales del trabajador. La obligación del empresario de informar al trabajador sobre sus condiciones de trabajo. Reglamento UE 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016”, en Casas Baamonde, M.E., Gil Alburquerque, R. (Dir.), *Derecho Social de la Unión Europea*, Madrid, Francis Lefebvre, 2019, 2.ª edición, pp. 783-821. Con carácter monográfico, J. GARCÍA MURCIA y C. MARTÍNEZ MORENO, *Los derechos de información en el contrato de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2001.

<sup>2</sup> En la sistematización de A. MARTÍN VALVERDE, *La Directiva 91/533/CEE sobre la obligación del empresario*, cit., pp. 186-187: (1) Los sujetos o partes de la relación laboral (apartado a); (2) el trabajo pactado en sus aspectos cualitativo y cuantitativo (apartados c), f) e i.); (3) La duración de la relación laboral (apartados d), g) y e); (4) la retribución (apartado h); (5) El lugar de trabajo (apartado b); y (6) Las fuentes de la relación laboral (apartado j).

<sup>3</sup> Tal y como precisaría la STJUE 4 de diciembre de 1997, Kampelmann, C 253/96. Sobre este pronunciamiento, *vid.*, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, *El derecho del trabajador a ser informado sobre los elementos esenciales del*

cuanto a los medios de información, el artículo 3 se refería al contrato escrito, a la carta de contratación y a uno o más documentos escritos, siempre que alguno de dichos documentos cumpliera con los contenidos específicos a que la norma se refería. Quedaba, en todo caso, a lo establecido en las legislaciones nacionales de cada país de la UE determinar si existe un contrato de trabajo y, en su caso, cuáles son sus elementos. Por lo tanto, correspondía a cada legislación nacional definir los términos “trabajador”, “contrato” y “relación laboral”.

Su artículo 4 establecía que cuando un empresario necesita que un empleado trabaje en otro país de la UE («trabajador expatriado»), debía entregarle a este la documentación con la información necesaria antes de su partida. Dicha documentación debía también contener cierta información adicional, como la divisa en que se efectuará el pago de la remuneración y la duración del trabajo. Estas disposiciones no se aplicarán cuando la duración del trabajo en el extranjero no exceda de un mes.

Finalmente, la necesidad de actualización de la información comunicada al trabajador cuando cambien los «elementos» del contrato o de la relación laboral es de especial trascendencia. Por ello, el artículo 5 disponía que el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre cualquier modificación de los elementos y condiciones a los que se refieren.

Unos contenidos, todos ellos, sumamente limitados que hicieron que la Directiva se recibiese desde sus inicios con escepticismo e indiferencia. Jacques Delors, Presidente de la Comisión Europea durante aquellos años, la descalificó y la puso como ejemplo de la poca efectividad de ejecución del Programa de Acción Social. Desde su nacimiento fue considerada como Directiva “cenicienta”<sup>4</sup>, calificativo que venía a destacar su aspecto humilde y la limitada trascendencia que se auguraba a la misma. Pese a que, como puso de relieve el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo, TJUE) en Sentencia de 4 de diciembre de 1997, *Kampelmann C 253/96*, sus previsiones eran “incondicionales y lo suficientemente precisas como para que los particulares puedan invocarlas directamente ante los órganos jurisdiccionales nacionales, bien cuando el Estado se haya abstenido de adaptar el Derecho nacional a la Directiva dentro del plazo previsto, bien cuando haya efectuado una adaptación incorrecta”, lo cierto es que su contenido manifestaba notables insuficiencias a la hora de concretar sus efectos.

## 2. Sus déficits de regulación...

Y es que, como puso de manifiesto la *Regulatory Fitness and Performance*<sup>5</sup>, había varios factores que obstaculizaban su plena eficacia. En primer lugar, la Directiva no cubría a todos los trabajadores de la UE, ya que permitía exenciones para los empleos de menos de 8 horas a la semana o con una duración total no superior a un mes. Además, no proporcionaba, en segundo término, una definición de “empleado remunerado”, lo que creaba una zona “gris” entre el trabajo por cuenta propia y los acuerdos subordinados entre empleador y empleado. Como resultado, muchos grupos de trabajadores no estaban cubiertos por la Directiva. También se ponía de manifiesto, en tercer lugar, una falta de claridad sobre si algunas categorías de trabajadores (por ejemplo, trabajadores domésticos) o algunas nuevas formas de empleo se encon-

---

*contrato de trabajo*, RL, 1998, n.º 19, pp. 1 a 14; C. SAN MARÍN MAZZUCCONI, “La obligación del empresario de informar al trabajador a cerca de sus condiciones de trabajo: La Directiva 91/533/CEE, la STJCE 4 diciembre 1997 y el RD 1659/19998, de 24 de julio”, AS, 1998, n.º 11, pp. 63 a 86; y M. COLINA ROBLEDO, *A propósito de la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables a su contrato de trabajo. Comentario a la STJCE de 4 de diciembre de 1997*, RMTAS, 1999, n.º 17, pp. 237-246.

<sup>4</sup> J. CLARCK, M. HALL, *The Cinderella Directive? Employee Rights to Information about Conditions Applicable to their Contract or Employment Relationship*, *Industrial Law Journal*, 1992, n.º 2, pp. 106 a 118.

<sup>5</sup> REFIT, *Study to support evaluation of the Written Statement Directive (91/533/EC)*. Final report, Bruselas, Comisión Europea, 2016. De gran interés son las consideraciones que se incorporan en PPMI, *Study to support impact assessment on the review of the written statement directive Directive 91/533/ECC – LOT2*. Final report, 2017, en el que actuó como experto español F. GÓMEZ ABELLEIRA.

traban incluidas en su ámbito de aplicación. Igualmente, se subrayaba que la aplicación de la Directiva podría mejorarse regulando los medios de reparación y sanción en caso de incumplimiento. Finalmente, se concluía que el plazo de dos meses para proporcionar una declaración escrita no respaldaba el objetivo de aumentar la transparencia, lo que podía aumentar el potencial de trabajo no declarado o el abuso de los derechos de los empleados.

A ello se añadían importantes problemas socioeconómicos vinculados con la debilidad de los mercados de trabajo que actuaban como telón de fondo. En particular, el trabajo ocasional y atípico caracterizado por una escasa protección social, escaso o nulo acceso a las prestaciones, escasa seguridad laboral, falta de previsibilidad, menor satisfacción laboral, salarios más bajos y peor salud que la disponible para otros empleados. Una realidad que tiene como resultado la progresiva consolidación de la cultura de la precariedad que, como se ha dicho, “puede ser descrita en su sentido más amplio, como la inseguridad y vulnerabilidad, la desestabilización y la puesta en peligro”<sup>6</sup> que constituye un factor existencial que se añade a la incertidumbre de la propia vida. Los factores que activan esta realidad son múltiples pero los más consolidados en los análisis vinculan esta realidad con la temporalidad en el empleo.

El resultado fue la elaboración de una Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea [Procedimiento 2017/0355 (COD) y COM (2017) 797 final], que debería sustituir a la vigente y cuya acción debía destinarse a una doble pero convergente dirección. Por un lado, favorecer un conocimiento preciso y transparente de las condiciones en las que se desempeña el trabajo y, por otro, servir de instrumento de lucha contra la precariedad laboral<sup>7</sup>.

## II. EL PRESENTE

### 1. La Directiva (UE) 2019/1152 y su alma dual

El resultado del referido proceso no se hizo esperar y tiempo después vio la luz la 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, que trata de suponer un punto de inflexión en relación con la antigua Directiva 91/533/CEE que quedará derogada a partir de 1 de agosto de 2022<sup>8</sup>. La nueva Directiva deja sentados sus objetivos desde su mismo frontispicio: “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” (art.1.1).

Nace así la misma con una declarada alma dual al destinarse, por un lado, a seguir perseverando en la idea de unas condiciones laborales cada vez más transparentes y, por otro, a definir un marco de condiciones laborales previsibles integrando instrumentos efectivos de lucha contra la precariedad laboral y, por extensión, que permitan enfrentarse con garantías a los cambios en el proceso de transformación digital en ciernes<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> I. LOREY, *State of insecurity. Government of the precarious*, London, Verso, 2015, p. 10.

<sup>7</sup> J. L. MONEREO PÉREZ y J. A. FERNÁNDEZ BERNAT, “La propuesta de directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles como desarrollo “normativo” del pilar europeo de los derechos sociales”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2018, n.º 211, pp. 85-111. También, E. ROJO TORRECILLA, “La tramitación en el Parlamento Europeo de la propuesta de Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE”, en su Blog, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/06/la-tramitacion-en-el-parlamento-europeo.html>.

<sup>8</sup> Como expresamente señala el Considerando (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”.

<sup>9</sup> De la misma se han ocupado con extensión y rigor, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “La Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea”, *Derecho de las relaciones laborales*, 2019, n.º 11, pp. 1089-1108 y J. M. MIRANDA BOTO, “Algo de ruido. ¿Cuántas nueces? la nueva Di-

## 2. El reforzamiento de la transparencia contractual

### A) La ampliación del ámbito subjetivo

Una primera línea de actuación de la Directiva es la ampliación de su ámbito subjetivo (artículo 1.2) en relación con el que se diseñaba en la Directiva 91/533/CEE. Ampliación del perímetro que parte de la premisa de que la misma 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. Para ello, imposibilitada de construir un concepto propio de trabajador<sup>10</sup>, toma en consideración la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que ha construido la referida noción de forma amplia pero que, como es sabido, ofrece importantes flancos débiles<sup>11</sup>.

El más importante es que se sitúa en las difusas y confusas fronteras entre el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia. Y es que, como el Considerando 8 se ocupa de precisar “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 (...). 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”. Un objetivo sin duda loable pero que cuenta con notables dificultades para ponerlo efectivamente en práctica.

La Directiva abre la posibilidad a los Estados miembros de poder decidir, cuando está justificado por razones objetivas, que ciertas disposiciones 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 carácter específico de las funciones que están llamados a desempeñar o de sus condiciones de trabajo (artículo 1.6). Igualmente, precisa que los requisitos establecidos en la Directiva no deben aplicarse a la gente de mar ni a los pescadores, dadas las características específicas de sus condiciones de trabajo (artículo 1.8).

Además, se deja la puerta abierta, dice el Considerando 11, para que los Estados miembros no apliquen las disposiciones de la 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 (artículo 1.3). 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. En todo caso, precisa la Directiva que “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”.

---

rectiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la unión europea y su impacto en el derecho español”, *Temas Laborales*, 2019, n.º 149, pp. 71-100. También, P. GIMENO DÍAZ DE ATAUARI, “La nueva directiva de condiciones de trabajo transparentes y previsibles y la economía de plataformas”, en el blog El Foro de Labos, publicado el 21 de marzo de 2019.

<sup>10</sup> Aunque en la Propuesta de Directiva 91/533 se incluía una definición de trabajador (“una persona física que durante un período de tiempo determinado realiza servicios para otra persona, y bajo su dirección, a cambio de una remuneración”), finalmente, no ha fue incorporada al texto definitivo de la Directiva 2019/1152. Tampoco llego a buen puerto la definición de empleador (“una o varias personas físicas o jurídicas, que son, directa o indirectamente, parte en una relación laboral con un trabajador”) que incorporaba la referida Propuesta.

<sup>11</sup> Un riguroso análisis de esta cuestión puede verse en Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, “Concepto de trabajador en el derecho de la Unión Europea y en la Jurisprudencia del TJUE”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2020, n.º 232, pp. 35-82.



### *B) La expansión de los contenidos informativos*

Si bien 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, las cambiantes circunstancias hacen preciso adaptar esta lista permitiendo que los Estados miembros puedan ampliarla, a fin de tener en cuenta la evolución del mercado de trabajo y, especialmente, el crecimiento de las formas de empleo atípicas.

El listado de los contenidos informativos se extiende a un amplio elenco que incluye, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 de la Directiva<sup>12</sup>, la identidad de las partes, el lugar de trabajo, el cargo y naturaleza o categoría del trabajo, la fecha de comienzo y finalización de la relación laboral, la formación facilitada por el empleador, la cantidad de vacaciones remuneradas, los procedimientos (incluidos requisitos formales y duración de plazos de preaviso) en caso de terminación de la relación laboral y la remuneración. Igualmente, se regula el tiempo y los medios de información (elaboración de plantillas, modelos para documentos y puesta a disposición en páginas web), así como las obligaciones de información del empresario en caso de modificación de la relación laboral.

Especial interés tiene también la obligación de informar en relación con “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” [artículo 4.2 n)]. Igualmente, “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” [artículo 4.2 o)]. En relación con esta última información, el Considerando 22 de la Directiva añade que “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 y la Directiva 98/49/CE del Consejo”.

Por su parte, el artículo 7 de la Directiva establece que el empleador debe proporcionar a los trabajadores enviados al extranjero (a otro Estado miembro o un tercer país distintos del Estado miembro en el que trabaja habitualmente), los documentos a los que se hace referencia en el artículo 5, apartado 1, así como una información complementaria específica para su situación. De igual modo, los trabajadores que se puedan considerar trabajadores desplazados en virtud de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, 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.

### *C) Acortamiento de los plazos para trasladar la información*

Un paso importante ha sido el acortamiento de los plazos para que los trabajadores reciban la correspondiente información. De este modo, los trabajadores deben disponer de la información básica [artículo 4, apartado 2, letras a), b), c), d), e), g), k) y l) y m)] lo antes posible y, a más tardar, en el plazo de una semana natural a partir del primer día de trabajo. Igualmente,

---

<sup>12</sup> Como señala M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *La Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea...*, cit., p. 1099, “si se compara ambas listas, la de 1991 y 2019, se constata esta voluntad de actualizar su contenido, lo que supone no sólo que se introduzcan nuevos contenidos o se modifique alguno de los originales, sino también que se mantenga en lo posible lo antiguo, en la redacción de las informaciones a suministrar y en el orden en que aparecen”.

deberán disponer de la información restante [resto de información a que se hace referencia en el artículo 4, apartado 2] en el plazo de un mes a partir del primer día de trabajo, debiendo entenderse por tal aquel en el que el trabajador comienza a realizar el trabajo en el marco de la relación laboral.

#### *D) La llamada complementaria a la tecnología*

El Considerando 24 de la Directiva pone de manifiesto que “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”. Esta llamada al complemento tecnológico se materializa en diversos preceptos de la Directiva así, el artículo 3 establece que “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”.

Por su parte, el artículo 5.2 faculta a los Estados miembros para “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”. La anterior idea queda reforzada por el Considerando (25) en el que se afirma que: “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”.

Igualmente, el artículo 7 para el caso de un trabajador desplazado cubierto por la Directiva 96/71/CE, precisa que la obligación de que los Estados miembros velen para que se comunique al trabajador la información complementaria, obligación que se podrá materializar a través del: “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”.

### **3. La lucha contra las manifestaciones del trabajo a llamada**

El segundo objetivo declarado de la Directiva se centra en la lucha contra la precariedad laboral. En este punto, se pone el foco en el desarrollo de las plurales formas de contratación a llamada en las que no se garantiza a los trabajadores horas de trabajo (ni, en consecuencia, la retribución) aunque es posible que los trabajadores tengan que estar disponibles para trabajar en cualquier momento o en momentos determinados. En su forma pura, zero hours' contract requiere que los trabajadores sean llamados pero no se especifican las horas de trabajo ni se garantiza la prestación laboral. Una variante de esta forma de empleo es el min-max donde se concretan al menos las horas mínimas. Así se extrae, expresamente, del Considerando 12 de la Directiva en el que de manera concluyente se afirma que: “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”.

Sobre esta base, la Directiva establece una serie de reglas que tratan de incorporar efectivas garantías para evitar que estas fórmulas de trabajo a llamada impongan condiciones abusivas de empleo o bien para que operen como correctores de prácticas preexistentes que alcanzaban ese resultado. Buen ejemplo de esto último es la disposición contenida en el artículo 9 (“Empleo paralelo”) de la Directiva que compromete a los Estados miembros a garantizar que los empleadores no prohíban a un trabajador aceptar empleos con otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni lo sometan a un trato desfavorable por ese mo-

tivo, limitando la posibilidad de establecer 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. En suma, se trata de evitar que las fórmulas de trabajo a llamada incorporen pactos de exclusividad prohibiendo, por ende, la posibilidad de situaciones de pluriempleo.

Pero es, sin duda, la regla contenida en el artículo 10 (“Previsibilidad mínima del trabajo”) la regla que posee un mayor alcance. A tal efecto se establece que “si el patrón de trabajo de un trabajador es total o mayoritariamente imprevisible”, esto es, 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, los trabajadores deben disponer de un nivel mínimo de previsibilidad, tal y como señalan los Considerandos 29 y 30, 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.

Para conseguir dichos fines se establece que los Estados miembros garantizarán que el empleador no obligue a trabajar al trabajador a menos que se cumplan las dos condiciones siguientes. Por un lado, deberán 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. Por otro, el empleador debe informar al trabajador de una tarea asignada con un preaviso razonable. Por tal, dice el Considerando (32), debe entenderse “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”. 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 artículo 10.2 de la Directiva prevé la posibilidad de que trabajadores pueda 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 que ello tenga consecuencias desfavorables”<sup>13</sup>. Igualmente, y sobre la base de que cuando un trabajador cuyo modelo de trabajo sea total o mayoritariamente imprevisible haya acordado con su empleador realizar una tarea específica éste debe poder planificarse en consecuencia, el artículo 10.3 establece que: “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”.

Igualmente, el artículo 11 (“Medidas complementarias para los contratos a demanda”), parte de la declarada premisa que define el Considerando 35 según la cual: “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”. Para alcanzar dicho resultado el citado precepto establece que “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 traba-

<sup>13</sup> Al respecto, I. BELTRÁN DE HEREDIA, “Directiva 2019/1152 y “derecho al rechazo”: los riders/glovers son trabajadores por cuenta ajena”, en su blog “Una mirada crítica a las relaciones laborales”, publicado el 11 de noviembre de 2019.



jadas durante un período determinado; c) otras medidas equivalentes que garanticen una prevención eficaz de las prácticas abusivas”. En todo caso, “Los Estados miembros informarán a la Comisión acerca de dichas medidas”.

Finalmente, la Directiva incorpora reglas dirigidas a favorecer la transición a otras formas de empleo (artículo 12) y la formación obligatoria (artículo 13). Ambas reglas poseen una notable debilidad al limitarse a establecer, en un caso, que “si la hay”, 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. En el otro, se precisa que “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”.

#### 4. Garantías transversales frente a la precariedad

##### A) Límites a la duración de los períodos de prueba

En la regulación de los períodos de prueba la Directiva parte, en su Considerando 27, de una premisa fundamental: “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.

Sobre esta base, el artículo 8.1 precisa que: “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”. Igualmente, el apartado 2 dispone que “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”.

Queda abierta la posibilidad, *ex* artículo 8.3 de la Directiva, de que los Estados miembros pueden 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 del trabajador. Esta cuestión abre el debate sobre la viabilidad de supuestos análogos al que contemplaba el contrato de trabajo de apoyo a emprendedores, creado al calor de la reforma laboral del 2012, y que establecía una modalidad de contratación indefinida que solo podrá concertarse por empresas de menos de 50 trabajadores y para el que se establecía una duración del periodo de prueba de un año. El Juzgado de lo social n.º 23 de Madrid planteó cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión. Según el órgano jurisdiccional dicho contrato vulneraba, entre otros, el Convenio n.º 158 OIT y la Carta Social Europea. El fallo del TJUE, emitido en sentencia de 5 de febrero de 2015, C-117/14, es la declaración de incompetencia para responder a las cuestiones prejudiciales planteadas, es decir que ni respalda ni deja de respaldar el período de prueba ampliado, llegando a dicha conclusión por cuanto considera que no estamos ante un contrato de duración determinada al que sea aplicable la Directiva 1999/70/CE y que no es competente para pronunciarse sobre normas internacionales “*que están excluidas del Derecho de la Unión*”. En todo caso, el contrato fue derogado en 2018.

##### B) Presunciones legales (“*iuris tantum*”) y mecanismo de resolución anticipada de litigios

Señala el Considerando 44 de la Directiva que “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”.

El artículo 15 materializa esta idea al establecer que: “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”.

### *C) Garantía de indemnidad*

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. Por ello el artículo 17 de la Directiva configura una expresa garantía de indemnidad para estos casos al establecer que: “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”.

### *D) Protección contra el despido y carga de la prueba*

Incorpora también reglas específicas la Directiva en relación con la protección frente al despido tal y como establece su artículo 18 y justifican los Considerandos 43 y 44. Se busca así proteger a los trabajadores 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 los derechos garantizados por la Directiva. 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.

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.

### *E) Preferencia por el régimen sancionador público sobre el reparador privada*

A tales efectos, el artículo 16 de la Directiva establece que: “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”. Mientras que, por su parte, su artículo 19 llama a los Estados miembros a establecer “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 que deberán ser “efectivas, proporcionadas y disuasorias”.

### III. EL FUTURO...

#### 1. El futuro antes de 1 de agosto de 2022: Diez decisiones a tomar para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152

Esta directiva entró en vigor el 31 de julio de 2019, a los veinte días de su publicación, debiendo los Estados miembros adoptar cuantas medidas resulten necesarias para cumplir con lo establecido en la norma europea antes del 1 de agosto de 2022. Se abre, de este modo, un período que ya está corriendo para proceder a su transposición. Veremos si el legislador cumple esta vez lo plazos o si, como ocurrió con su antecedente, se produce un retraso en su transposición<sup>14</sup>. En este caso son muchos los temas a tratar y muchas, por tanto, las dudas a resolver. Seguidamente resumimos algunos de los temas más relevantes a los que el legislador (seguro que existen algunos más) deberá enfrentarse a la hora de incorporar a nuestro derecho la Directiva (UE) 2019/1152<sup>15</sup>:

En primer lugar, deberá decidirse sobre la exclusión de los trabajos con menor dedicación temporal. Así, el artículo 1.3 llama a los Estados miembros a decidir aplicar o no las obligaciones de la 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”.

En segundo lugar, deberá resolverse sobre la exclusión o no, siempre que medien razones objetivas, de las disposiciones establecidas en el capítulo III “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” (artículo 1.6).

En tercer lugar, deberá valorarse la aplicación o no de “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”.

En cuarto lugar, deberá darse respuesta a en qué debe consistir la Información sobre el plazo de caducidad de la acción de despido a que se refiere el artículo 4.2 j) precisado en su alcance por el Considerando 18 de acuerdo con el cuál: “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”.

En quinto lugar, dentro de la compleja, por desconocida en nuestra legislación, delimitación de “patrones de trabajo total o mayoritariamente imprevisibles”, deberá concretarse en qué deba consistir la referencia a “días específicos” concepto al que se refieren los artículos 2 b), 4.2 m) y 10.1 a) de la Directiva. ¿Control de la irregularidad para que existan periodos abusivos? ¿Formas de trabajo a llamada y su proyección sobre el régimen de las horas complementarias?

En sexto lugar, y vinculado al régimen del trabajo a demanda, habrá que precisar en qué deban consistir las medidas necesarias, de conformidad con la legislación, los convenios co-

---

<sup>14</sup> El RD 1659/1998, por el que se desarrolla el art. 8 apartado 5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador de los elementos esenciales del contrato de trabajo, llevó a cabo la incorporación plena a nuestro ordenamiento de la Directiva 91/533/CEE, tardíamente ya que el artículo 9 de la Directiva 91/533 establecía el 30 de junio de 1993 como plazo límite para que los Estados miembros realizaran tal incorporación. El Preámbulo del Real Decreto trató de maquillar ese retraso de cinco años afirmando que esa incorporación se habría realizado ya por la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

<sup>15</sup> Para un completo análisis de todos los problemas que plantea la transposición de la Directiva, J. M. MIRANDA BOTO, *Algo de ruido. ¿Cuántas nueces? La nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsible en la unión europea y su impacto en el derecho español*, cit.

lectivos 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 (artículo 10.3).

En séptimo lugar, será necesario precisar qué deban entenderse por periodos de prueba “proporcionales” (artículo 8). Como se ha dicho, “la proporcionalidad es una indicación de gran interés, puesto que puede permitir poner coto a determinados abusos que se estaban produciendo en nuestro país, con amparo jurisprudencial. La transposición puede ser el momento de introducir un nuevo apartado en el artículo 14 del Estatuto que indique con claridad cuál es tal proporción áurea”<sup>16</sup>.

En octavo lugar, cuáles deban ser “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” (artículo 18) (v.gr. rechazo del trabajador a llamada por falta de preaviso). ¿Supone esto una invitación a la nulidad ex art. 55.5 ET?

Finalmente, cómo se concretaría la llamada a la imaginación creadora de la negociación colectiva y, en particular, la posibilidad de que los agentes sociales lleven a cabo derogaciones in peius de los mandatos de la Directiva de acudir a la vía que abre el artículo 14, esto es, la posibilidad de establecer “disposiciones relativas a las condiciones laborales de los trabajadores distintas de las contempladas en los artículos 8 a 13”. En todo caso, tal y como expresa el Considerando 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”.

## **2. El futuro... después de 1 de agosto de 2022: Otros trabajos atípicos no contemplados**

Pero el porvenir es largo y la transformación digital en la que estamos inmersos es previsible que haga necesario en el futuro próximo profundizar en el régimen de garantías al que apunta la Directiva que venimos analizando. Aunque consciente de ello, como se pone de manifiesto en su Considerando 4<sup>17</sup>, lo cierto es que la misma deja muchos frentes abiertos dado que, aunque fue su deseo “enmarcar adecuadamente el desarrollo de nuevas formas de empleo”, lo cierto es que la misma no ha sabido o no ha podido enfrentarse al gran reto de la regulación del trabajo a través de las plataformas profesionales<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> J. M. MIRANDA BOTO, *Algo de ruido. ¿Cuántas nueces? La nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la unión europea y su impacto en el derecho español*, cit., p. 90.

<sup>17</sup> En el mismo se pone de manifiesto que: “Desde la adopción de la Directiva 91/533/CEE del Consejo, 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 condiciones de trabajo esenciales, información que debe facilitarse a su debido tiempo y por escrito de una forma fácil acceso.

<sup>18</sup> Entre los muchos trabajos que han analizado los presupuestos de la laboralidad en estas relaciones, remito especialmente a S. GONZÁLEZ ORTEGA, “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales

Un camino que pretende continuar ahora la Comisión a través de una nueva regulación del trabajo a través de plataformas profesionales para el que ha iniciado el correspondiente trámite de consulta con los agentes sociales europeos<sup>19</sup>, conforme a lo dispuesto en el art. 154 del Tratado de Funcionamiento de la UE (“TFUE”). Un camino, dicho sea de paso, que se enfrenta a importantes retos técnicos y conceptuales como el que supone la “gestión algorítmica del empleo” que ha pasado a convertirse en un elemento central en la definición del propio concepto de trabajador<sup>20</sup>. Una dirección en la que ya había apuntado el Comité Económico y Social Europeo durante la tramitación de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, al señalar que: “el criterio según el cual trabajador actúa bajo la dirección de otra persona podría dificultar la inclusión de los trabajadores en las plataformas en línea. Por lo tanto, debería especificarse (...) que los algoritmos pueden ser vinculantes para los trabajadores del mismo modo que lo son las instrucciones orales o escritas”<sup>21</sup>.

Otras formas de trabajo necesitarán también de especial atención. Thrift<sup>22</sup>, al definir lo que denominaba “barómetros” de la globalización, identificaba el de la hipermovilidad, expresada a través de un nuevo espacio económico, el espacio de flujos, que permite “el despliegue de la lógica funcional de las organizaciones detentadoras del poder en redes de intercambio asimétricas que no dependen de las características de ninguna localización específica para el cumplimiento de sus metas fundamentales”<sup>23</sup>. Buen ejemplo son las formas cada día más plurales de teletrabajo que unidas a otras más difusas fórmulas como *crowdsourcing*<sup>24</sup> se convierten en un verdadero reto al control de la normativa laboral en la medida en que se construyen desde la deslocalización geográfica e individual de los prestadores de servicios.

Las economías de plataforma muestran el potencial de transformación que desafía el paradigma actual de la empresa. De hecho, fórmulas como el *crowdwork* o el trabajo en concurren-

---

a través de las plataformas informáticas”, *Temas Laborales*, 2017, n.º 138; I. BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, *Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo*. En “XXIX Jornades Catalanes de Dret Social. Noves Tecnologies i relacions laborals”, 2019 y G. GARCÍA GONZÁLEZ, “Trascendencia jurídico laboral de la economía colaborativa: cuestiones controvertidas y propuesta de resolución”, en A. A. ORTI VALLEJO, G. RUBIO GIMENO (Dir.), *Propuestas de regulación de las plataformas de economía colaborativa: perspectivas general y sectoriales*, Pamplona, Thomson Reuters, 2019. Más recientemente, A. GINES I FABRELLAS, *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*, Pamplona, Aranzadi, 2021.

<sup>19</sup> EUROPEAN COMMISSION, *Consultation Document. First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*, European Commission, Brussels, 2021. Una reflexión de conjunto sobre esta cuestión puede encontrarse en D. PÉREZ DEL PRADO, “El debate europeo sobre el trabajo de plataformas. Propuestas para una Directiva”. *Trabajo y Derecho*, 2021, n.º 77.

<sup>20</sup> Como he apuntado en “Algoritmos: personas y números en el Derecho Digital del trabajo”, *Diario La Ley*, N.º 48, Sección Ciberderecho, 24 de febrero de 2021.

<sup>21</sup> J. M. MIRANDA BOTO, *Algo de ruido. ¿Cuántas nueces? la nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la unión europea y su impacto en el derecho español*, cit., p. 81.

<sup>22</sup> N. THRIFT, *A Hiperactive World*, en Johnston, Taylor & Watts, *Geographies of Global Change. Remapping the world in the Late Twentieth Century*, Blackwell Publishers, 1996, trabajo que toma como referencia M. DELGADO CABEZA, “La globalización, actores y atrezzo”, en A. JEREZ (Coord.), *¿Trabajo voluntario o participación?. Elementos para una sociología del tercer sector*, Madrid, Tecnos, 1997, p. 73.

<sup>23</sup> M. CASTELLS, *La ciudad informacional*, Madrid, Alianza, 1995, p. 483.

<sup>24</sup> A. GINES, *Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo el caso de Amazon Mechanical Turk*, *Revista Derecho Social y Empresa*, 2016, n.º 6, pp. 66-85. Quien explica cómo, en estos sistemas “los clientes y prestadores de servicio interesados se registran –generalmente de forma gratuita– en la página web y demandan u ofrecen los servicios ofertados en dicha plataforma. El cliente accede a la App o a la página web y, entre todos los prestadores de servicios disponibles escoge a aquel que mejor se ajusta a sus necesidades en términos de ratio de satisfacción, proximidad, duración del servicio, etc”. Servicios que, por el momento, alcanzan a la creación de un logotipo, el desarrollo de un sitio web o el proyecto inicial de una campaña de marketing.



cia<sup>25</sup> a través de aplicaciones permiten una externalización de las actividades que evitan recurrir a complejas realidades empresariales obteniendo, igualmente, la estandarización de los términos y condiciones de la contratación y el control de los procesos de negocio y de los productos<sup>26</sup>.

Aunque la Directiva (UE) 2019/1152 se ha mostrado ambiciosa y, sin duda, mejora y perfecciona a su predecesora, lo cierto es que la misma mantiene todavía espacios sin regular que necesitarán, a corto plazo, nuevas y contundentes respuestas.

---

<sup>25</sup> De gran interés son las reflexiones sobre esta cuestión realizadas por A. MARTÍN VALVERDE, *Derecho del trabajo y Mercado de trabajo*, Madrid, Tecnos, 2021, pp. 484-491.

<sup>26</sup> V. DE STEFANO, “The rise of the «just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy», *Conditions of Work and Employment Series*, n.º 71, International Labour Organization, 2016, p. 3-4.