



Bruselas, 21.12.2017  
SWD(2017) 479 final

**DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN**

**RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO**

*que acompaña al documento*

**Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo**

**relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea**

{COM(2017) 797 final} - {SWD(2017) 478 final}

<b>Ficha resumen</b>
Evaluación de impacto de la propuesta de Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea
<b>A. Necesidad de actuar</b>
<b>¿Por qué? ¿Cuál es el problema que se afronta?</b>
<p>El problema reside en que, en el contexto de una necesaria capacidad de adaptación del mercado laboral, existe el riesgo de que la protección de los trabajadores, incluidos los que realizan su actividad en el marco de formas de empleo nuevas y no convencionales, sea insuficiente. Una evaluación REFIT<sup>1</sup> y una consulta pública sobre el pilar europeo de derechos sociales<sup>2</sup> pusieron de manifiesto: 1) que determinados trabajadores no reciben ninguna declaración por escrito; 2) que la información facilitada por los empleadores puede ser insuficiente y/o ser suministrada demasiado tarde; 3) que un control del cumplimiento reforzado podría contribuir a la aplicación; 4) una falta de previsibilidad creciente; 5) un acceso insuficiente a la formación obligatoria; 6) distintos niveles de protección en los diferentes Estados miembros, junto con menos transparencia en el mercado laboral.</p>
<b>¿Cuál es el objetivo que se espera alcanzar con esta iniciativa?</b>
<p><b>La finalidad de la presente Directiva es la promoción de un empleo más seguro y previsible, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral.</b> La iniciativa pretende introducir mejoras en los siguientes aspectos: 1) información sobre las condiciones de trabajo; 2) condiciones de trabajo para todos los trabajadores, especialmente los que ejercen su actividad en el marco de formas de empleo no convencionales, al tiempo que se deja margen a la adaptabilidad del mercado de trabajo; 3) cumplimiento de las normas sobre las condiciones de trabajo; y 4) transparencia del mercado laboral, al tiempo que se evita imponer cargas excesivas a las empresas.</p>
<b>¿Cuál es el valor añadido de la actuación a nivel de la UE?</b>
<p>La multiplicación de formas de trabajo requiere unas normas mínimas adicionales que respalden la igualdad de trato de los trabajadores, unas condiciones equitativas en toda la UE y una convergencia al alza en lo que se refiere a los resultados en materia social y de empleo. Habida cuenta de la evolución experimentada por el mercado laboral desde 1991, la Directiva ya no es totalmente adecuada. <b>Los cambios en la Directiva necesarios para corregir estas deficiencias solo se pueden hacer a nivel de la UE.</b></p>

<sup>1</sup> Evaluación REFIT de la Directiva 91/533/CEE [SWD(2017) 205 final,], de 26.4.2017; <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=es&intPageId=202>

<sup>2</sup> SWD(2017) 206, Informe de la consulta pública que acompaña al documento titulado «Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales»

<b>B. Soluciones</b>
<p><b>¿Qué opciones legislativas y no legislativas se han estudiado? ¿Existe o no una opción preferida? ¿Por qué?</b></p> <p>Se han considerado las siguientes opciones de actuación: a) Un ámbito de aplicación más amplio a fin de cubrir a todos los trabajadores de la UE; 2) el derecho a una información más completa y actualizada; 3) reducción del plazo al primer día de empleo o antes; 4) unos derechos mínimos nuevos para todos los trabajadores; y 5) un control del cumplimiento reforzado.</p> <p>Los nuevos derechos (medida 4) son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• derecho a una mayor previsibilidad para los trabajadores cuyo calendario de trabajo es predominantemente variable: i) derecho a días y horas de referencia predefinidos ii) derecho a un plazo de preaviso razonable antes de una nueva asignación de tareas</li> <li>• derecho a ejercer el empleo en paralelo (prohibición de las cláusulas de exclusividad)</li> <li>• derecho a solicitar otra forma de empleo y a recibir respuesta por escrito;</li> <li>• derecho a una duración máxima del período de prueba</li> <li>• derecho a formación gratuita de conformidad con la legislación nacional o de la UE o con los convenios colectivos.</li> </ul> <p>La opción preferida es la combinación de todas las medidas anteriores, que es la más adecuada para alcanzar los objetivos estratégicos.</p>
<p><b>¿Quién apoya cada opción?</b></p> <p>La opción preferida es la que está más estrechamente relacionada con el pilar europeo de derechos sociales proclamado por el Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión. Es la que más se ajusta a las exigencias planteadas por el Parlamento Europeo y los sindicatos durante el proceso de consulta contemplado en el artículo 154 del TFUE<sup>3</sup>. A fin de tener en cuenta las preocupaciones de los empleadores, la Comisión descartó varias vías de acción propuestas en la consulta de la primera fase y decidió no seguir adelante con determinadas propuestas de los sindicatos. La opción preferida combina una protección fundamental a los trabajadores con la capacidad de adaptación para la creación de empleo y la innovación del mercado laboral.</p>
<b>C. Repercusiones de la opción preferida</b>
<p><b>¿Cuáles son las ventajas de la opción preferida (si existe, o bien de las principales)?</b></p> <p>Se prevé una mejora sustancial de las condiciones de vida y de trabajo. Al menos entre dos y tres millones de trabajadores no convencionales quedarán incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva. Entre ocho y dieciséis millones empezarán un nuevo empleo con información más clara sobre los derechos y obligaciones. Una mayor previsibilidad para entre cuatro y siete millones de trabajadores debería mejorar su salud y la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Unos catorce millones de trabajadores podrían solicitar</p>

<sup>3</sup> La Comisión tomó nota de la petición del Parlamento de establecer una nueva directiva marco sobre unas condiciones de trabajo decentes, pero consideró, que en esta fase, sería más proporcionado proponer un instrumento más específico, que tuviera en cuenta la base jurídica existente, los diferentes puntos de vista de los interlocutores sociales y la obligación del artículo 153, apartado 2, del TFUE.

una nueva forma de trabajo. Sin cláusulas de exclusividad, entre 91 000 y 364 000 trabajadores a demanda podrán buscar trabajo complementario y ganar entre 355 y 1 424 millones EUR adicionales al año. Se confirmaría el derecho de los trabajadores de recibir formación obligatoria gratuita; además, los trabajadores podrían acceder más fácilmente a las vías de reparación. Los empleadores se beneficiarían gracias a una competencia más sostenible, una mayor seguridad jurídica y una mejora global de la transparencia en los mercados laborales. Sin cláusulas de exclusividad, los trabajadores podrán trabajar para otros empleadores, lo que podría generar entre 42 y 167 millones de euros aproximadamente de ingresos anuales para esos empleadores. Los beneficios no cuantificados para los empleadores incluyen mayor retención y lealtad de los trabajadores, unas relaciones laborales más saludables, menos reclamaciones y litigios y mejor planificación de recursos, que contribuirían, todos ellos, a un incremento general de la productividad.

**¿Cuáles son los costes de la opción preferida (si existe, o bien de las principales)?**

Ningún coste importante para los trabajadores. Para los empleadores: los costes relacionados con la elaboración de una declaración por escrito nueva o revisada se estiman entre 18 y 153 euros para las pymes y entre 10 y 45 euros para las empresas de mayor tamaño. Las empresas también tendrían costes únicos relacionados con la familiarización de la nueva Directiva: por término medio, 53 euros las pymes y 39 euros las empresas de mayor tamaño. Se prevé que los costes relacionados con dar respuesta a las peticiones de una nueva forma de empleo sean similares a los derivados de la emisión de una nueva declaración por escrito. Los empleadores prevén asimismo algunos modestos costes indirectos (asesoramiento jurídico, sistemas de programación revisados, tiempo de gestión de recursos humanos o información al personal). La flexibilidad solo se perderá de forma marginal (por ejemplo, para el pequeño porcentaje de trabajadores que hagan un uso extensivo de las formas de empleo con mayor flexibilidad). No se prevén repercusiones globales significativas sobre los salarios, si bien las personas tendrán capacidad para ganar más debido a la reducción del subempleo y unas condiciones de trabajo más previsibles.

**¿Cómo se verán afectadas las empresas, las pymes y las microempresas?**

Es probable que, para las pyme, los costes por declaración escrita sean algo más elevados, así como los costes relacionados con la familiarización. Sin embargo, el impacto general de las medidas dependerá más del modelo empresarial que del tamaño de la empresa en cuestión (por ejemplo, el grado de utilización del trabajo no convencional). Las plantillas podrían permitir ahorros (entre un 30 % y un 40 % por declaración por escrito emitida) y facilitar especialmente el cumplimiento en las pyme. Se prevé un sistema simplificado aplicable a las pymes en caso de peticiones relativas a una nueva forma de empleo, que reduzca el coste para estas empresas.

**¿Habrá repercusiones significativas en los presupuestos y las administraciones nacionales?**

Costes modestos para la adaptación de los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros. Algunos costes relacionados con la mejora del control del cumplimiento. En general, se puede prever una reducción del trabajo no declarado, ya que las medidas propuestas facilitan la inspección y el control del cumplimiento. Se pueden esperar ingresos

fiscales adicionales y ahorros en los pagos de la seguridad social; ingresos fiscales relacionados con la prohibición de las cláusulas de exclusividad: entre 46 y 185 millones de euros al año; trabajo no declarado que pasa a la economía formal: entre ocho y veinticinco millones al año en ingresos fiscales y entre cuatro y veinticuatro millones al año derivados de la reducción de pagos de la seguridad social.

**¿Habrá otras repercusiones significativas?**

Un ámbito de aplicación más uniforme y una información sobre las condiciones de trabajo más clara respaldará la movilidad, tanto en los mercados laborales nacionales como en el mercado laboral general de la UE. Se prevé que haya una disminución del trabajo no declarado. Está previsto que suponga una contribución significativa a los derechos fundamentales, especialmente en relación con la libertad profesional y el derecho a trabajar, la igualdad entre mujeres y hombres y el derecho a unas vías de reparación eficaces y al acceso a la justicia.

**D. Seguimiento**

**¿Cuándo se revisará la política?**

La Comisión hará un seguimiento de la aplicación en los Estados miembros y revisará la Directiva junto con los Estados miembros y los interlocutores a escala de la UE y se asegurará de que el plazo para evaluar los efectos de la iniciativa una vez haya sido aplicada en su totalidad sea lo suficientemente amplio.