

Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea

Nuevas normas a partir del 1 de agosto de 2022

NOTA INFORMATIVA

Junio 2022

Introducción

[La Directiva \(UE\) 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea](#) es un seguimiento directo de la proclamación del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

Su objetivo es mejorar las condiciones de trabajo mediante el fomento de un empleo más transparente y previsible, garantizando al mismo tiempo la adaptabilidad al mercado laboral.

Esta (nueva) directiva **sustituye a la Directiva 91/533 CEE** en cuanto a la obligación del empresario de informar a los trabajadores de las condiciones aplicables al contrato o relación laboral. En este sentido, la Unión Europea pretende que la nueva Directiva contemple una información más completa sobre los aspectos esenciales de las condiciones de trabajo, que debe recibir el trabajador por escrito al inicio de la relación laboral. También incluye un nuevo capítulo sobre los requisitos mínimos relativos a las condiciones de trabajo que proporciona derechos materiales completamente nuevos a los trabajadores de la Unión Europea.

La Directiva se aplica a los 27 Estados miembros de la Unión Europea y a los 3 países del Espacio Económico Europeo (EEE) y de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC). El texto puede encontrarse [aquí](#) en cada una de las lenguas oficiales de la Unión Europea. La Directiva entró en vigor el 31 de julio de 2019. Un grupo de expertos formado por representantes de los Estados miembros y de los interlocutores sociales presentaron, en agosto de 2021, un [informe](#) que incluye un análisis de las diferentes disposiciones y que acompaña el proceso de transposición del texto a la legislación nacional. El informe constituye la base de esta nota informativa.

Los Estados miembros deben comprobar su propia legislación nacional a la hora de adaptar los contratos de trabajo en sus respectivas organizaciones. Se supone que las nuevas normas de la Directiva serán efectivas a partir del 1 de agosto de 2022. Está previsto, como es habitual, que la Comisión Europea revise la aplicación de la Directiva dentro de 5 años (por tanto, antes del 1 de agosto de 2027). Esta nota informativa ofrece una visión general y un análisis de los principales elementos de la Directiva que se consideran importantes y relevantes para los empleadores del sector de las artes en vivo.

Cómo debe leer y utilizar esta nota informativa

Por favor, consulte los artículos descritos a continuación e indique, mientras lee, qué artículos pueden cambiar (y ser problemáticos) según la legislación de su país. Compruebe la nueva legislación de su país, que debe ser transpuesta antes del 1 de agosto de 2022 a la legislación nacional, y tome nota de los cambios. Prepare una nota informativa para sus respectivos miembros, y prevea eventualmente una formación para informar a sus miembros.

Análisis de las disposiciones de la Directiva

La Directiva es bastante prescriptiva en su naturaleza, estableciendo un gran número de componentes que deben preverse en un contrato de trabajo y derechos del trabajador.

Capítulo I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objetivo, objeto y ámbito de aplicación

1. El objetivo de la presente Directiva es mejorar las condiciones laborales, promoviendo un empleo más transparente y previsible y garantizando al mismo tiempo la adaptabilidad del mercado laboral.
2. La presente Directiva establece los derechos mínimos que se aplican a todo trabajador de la Unión Europea que tenga un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.
3. Los Estados miembros podrán decidir no aplicar las obligaciones de la presente Directiva a los trabajadores que tengan una relación laboral en la que su 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. El tiempo trabajado con todos los empleadores que formen o pertenezcan a una misma empresa, grupo o entidad se computará en esa media de tres horas.
4. El apartado 3 no se aplicará a una relación laboral en la que no se garantice una cantidad de trabajo remunerado antes de que comience el empleo.

Observaciones: La directiva se aplica a todo tipo de trabajadores y relaciones laborales. El considerando 8 ofrece una lista, que incluye a los trabajadores domésticos, los trabajadores bajo demanda, los trabajadores intermitentes, los trabajadores de plataformas, los becarios y los aprendices. La única excepción son los trabajadores autónomos.

La definición de trabajador es a menudo fuente de discusión y ha dado lugar a una gran cantidad de jurisprudencia. También fue objeto de debate durante las negociaciones finales entre el Consejo Europeo y el Parlamento Europeo. La Directiva no contiene una definición específica de trabajador, dejándola en manos de la legislación y las prácticas de los Estados miembros.

El grupo de expertos se refirió a la (reciente) [Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar](#) y cómo en ella se detalla, en el artículo 1(2), que el concepto de trabajador de la Unión Europea cuenta con tres elementos básicos y constantes:

- la prestación de trabajo;
- la remuneración;
- y la subordinación.

Por lo tanto, la característica esencial de una relación laboral es que **una persona presta servicios para otra y bajo su dirección, a cambio de los cuales recibe una remuneración.**

- **Prestación de trabajo:** el primer elemento del concepto de trabajador autónomo de la Unión Europea exige que la **prestación del servicio** realizada sea efectiva y auténtica, **no marginal o accesoria.**

Se dice que, en una situación de discusión, el tribunal mirará todas las circunstancias y que los argumentos referidos a la corta duración, discontinuidad, baja productividad, se consideran irrelevantes en la determinación.

- **Remuneración:** es un concepto flexible que puede abarcar tanto un elemento monetario como un pago en especie o incluso un "quid pro quo". Esto supone una interpretación muy amplia de "remuneración" y, por lo tanto, en el sector también puede incluir el pago a través de los derechos de autor, siempre que, por supuesto, se aplique el criterio anterior.
- **Subordinación:** Los siguientes factores son relevantes para la clasificación bajo el concepto de trabajador:
 - poder de dirección sobre un individuo;
 - elemento de supervisión;
 - posibilidad de sancionar a un individuo por no cumplir las indicaciones del empresario y necesidad de aprobar sus decisiones antes de que puedan ser ejercidas;
 - libertad para que una persona elija su propio tiempo y lugar de trabajo;
 - el cumplimiento de las instrucciones y de las normas;
 - no compartir los riesgos comerciales de la empresa y libertad para no contratar a sus propios ayudantes;
 - condiciones de trabajo y de remuneración reguladas por los convenios colectivos;
 - naturaleza de todas las obligaciones contractuales aplicadas a la persona que presta servicios;
 - o incorporación a la empresa formando una unidad económica dentro de la misma.

La cuestión de los falsos autónomos

De acuerdo con el considerando 8, el falso autoempleo se produce cuando una persona se declara como trabajador autónomo mientras cumple las condiciones propias de una relación laboral, con el fin de eludir determinadas obligaciones legales o fiscales. Estas personas 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 a la realización efectiva del trabajo y no por la descripción que las partes hacen de la relación.

Esto significa que, según la jurisprudencia de la Unión Europea, un prestador de servicios puede perder su condición de comerciante independiente y, por tanto, de empresa, si no determina de forma autónoma su propia conducta en el mercado, sino que depende totalmente de su empleador, porque no asume ninguno de los riesgos financieros o comerciales derivados de la actividad de este último y opera como auxiliar dentro de la empresa del empleador.

Los miembros que estén interesados en leer más sobre esta cuestión están invitados a leer las páginas 10-18 del informe del experto.

Artículo 1. Objetivo, objeto y ámbito de aplicación

[Continuación]

5. Los Estados miembros podrán determinar qué personas son responsables de la ejecución de las obligaciones de los empresarios establecidas por la presente Directiva, siempre que se cumplan todas esas obligaciones. También podrán decidir que la totalidad o parte de dichas obligaciones se asignen a una persona física o jurídica que no sea parte de la relación laboral. Este apartado se entiende sin perjuicio de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo (trabajo a través de empresas de trabajo temporal).

6. Los Estados miembros podrán disponer, por razones objetivas, que las disposiciones establecidas en el capítulo III no se apliquen a los funcionarios, a los servicios públicos de emergencia, a las fuerzas armadas, a las autoridades policiales, a los jueces, a los fiscales, a los investigadores o a otros servicios policiales.

Observaciones: El apartado 6 puede ser importante, por ejemplo, para los teatros u orquestas nacionales u otros teatros públicos en los que los artistas, técnicos y demás personal son funcionarios. Implica que es posible que la legislación nacional prevea no aplicar determinadas disposiciones sobre las condiciones de trabajo (véase más adelante en esta nota - capítulo III).

Artículo 3. Entrega de información

El empleador facilitará por escrito a cada trabajador la información requerida en virtud de la presente Directiva. La información se facilitará y transmitirá en papel o, siempre que la información sea accesible para el trabajador, pueda almacenarse e imprimirse y el empleador conserve la prueba de su transmisión o recepción, en formato electrónico.

Observaciones: El artículo 3 establece que la información debe proporcionarse por escrito, situación que ya se da en la Directiva sobre la declaración escrita. Según el artículo, cada trabajador deberá recibir la información individualmente. La nueva Directiva prevé la posibilidad de transmitir la información en formato electrónico si se cumplen tres criterios acumulativos (1) que la información sea accesible para el trabajador, (2) que pueda almacenarse e imprimirse, y (3) que el empleador conserve la prueba de la información o de la recepción.

Por ejemplo, mantener un documento electrónico en un servidor de acceso restringido controlado por el empleador no cumpliría esa condición. Un correo electrónico enviado debería ser suficiente siempre que el empleador pueda conservar el correo electrónico. El elemento enviado sería la prueba de la transmisión. También son posibles otros medios de transmisión de la información por vía electrónica distintos del correo electrónico.

Si la información se transmite en papel, la situación es la misma que en la Directiva sobre declaraciones escritas, es decir, que el empleador no está obligado a conservar la prueba de la transmisión, aunque podría interesarle hacerlo, ya que la carga de la prueba recaerá en el empleador para demostrar que ha cumplido su obligación (por ejemplo, durante una inspección).

Capítulo II: INFORMACIÓN SOBRE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 4. Obligación de información

Se trata aquí de describir y resumir toda la información necesaria que debe proporcionarse al trabajador y que debe ser objeto de la relación laboral, es decir, incluido el contrato de trabajo. Algunos de los elementos ya figuraban en la directiva sobre la declaración escrita y resultarán familiares.

- Lugar de trabajo

Artículo 4(2)(b): cuando no existe un lugar de trabajo fijo o principal, el principio es que el trabajador está empleado en varios lugares o es libre de determinar su lugar de trabajo, así como el domicilio social o, en su caso, el domicilio del empleador;

Observaciones: La adición en el artículo "o es libre de determinar su lugar de trabajo", significa que el empleador debe informar al trabajador, si no hay un lugar de trabajo determinado, que el empleado puede determinar el lugar de trabajo. Existen ejemplos en el trabajo online o en plataformas, también puede verse cada vez más con el teletrabajo, siempre que, por supuesto, el trabajo se realice dentro de una relación laboral.

- El trabajo para el que se emplea al trabajador

Artículo 4(2)(c): o bien: (i) el título, el grado, la naturaleza o la categoría del trabajo para el que se emplea al trabajador o (ii) una breve especificación o descripción del trabajo;

Observaciones: Es importante señalar que no es necesario que se den ambas condiciones.

- Período de prueba

Artículo 4(2)(g): la duración y las condiciones del período de prueba, en su caso;

Observaciones: La Directiva no define el "período de prueba". Esto se deja a la legislación y/o la práctica nacional. Si existe un período de prueba aplicable a la relación laboral, el trabajador debe ser informado de su duración y condiciones. La información puede facilitarse, en su caso, en forma de referencia a las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o a los convenios colectivos que regulan estos puntos.

- Períodos de formación ¡NOVEDAD!

Artículo 4, (2)(h): los derechos de formación proporcionados por el empresario, si los hay;

Observaciones: Se trata de una nueva adición con respecto a la (antigua) Directiva de declaración escrita. Se refiere a la información sobre la formación que los empleadores están legalmente obligados a ofrecer según el artículo 13. Sin embargo, la información que debe facilitarse en la letra h) es más amplia y general. Según el apartado 3 del artículo 4, la información a la que se refiere la letra h) del apartado 2 podrá facilitarse, en su caso, en forma de referencia a las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o a los convenios colectivos que

regulen dichos puntos. También hay que pensar en los fondos de formación profesional que imparten formación obligatoria y optativa también en el ámbito de la salud y la seguridad.

- Finalización de la relación laboral

Artículo 4, (2)(j): el procedimiento que deben observar el empleador y el trabajador, incluidos los **requisitos formales** y los plazos de preaviso, cuando se ponga fin a su relación laboral o, cuando no pueda indicarse la duración de los plazos de preaviso en el momento de la información, el método para determinar dichos plazos;

Observaciones: Los "requisitos formales" podrían ser, por ejemplo, la obligación de notificar el despido por escrito, si existe en la legislación nacional. El requisito no se limita a ningún motivo específico de despido y, por tanto, abarca todas las terminaciones de la relación laboral. Esta información podría incluir el plazo para interponer una acción de impugnación de un despido.

También en este caso, la información mencionada puede darse en forma de referencia a las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas o estatutarias o convenios colectivos que regulan esos puntos.

- Remuneración

Artículo 4 (2)(k): la remuneración, incluido el importe de base inicial, cualquier otro componente, en su caso, indicados por separado, así como la frecuencia y el modo de pago de la remuneración a la que tiene derecho el trabajador;

Observaciones: La información sobre la remuneración (véase el considerando 20) "debe incluir todos los elementos de la remuneración indicados por separado, incluidas, en su caso, las cotizaciones en metálico o en especie, los pagos de horas extraordinarias, las primas y otros derechos, directa o indirectamente percibidos por el trabajador en relación con su trabajo". Según el apartado 3 del artículo 4, la información mencionada en la letra k) del apartado 2 se podrá facilitar, cuando en su caso, en forma de referencia a las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulan estos puntos. En el caso de los contratos de cero horas: la información sobre el "importe básico inicial" debe incluir información sobre el salario por hora.

- Derechos de formación ;**NOVEDAD!**

Artículo 4 (2)(h): los derechos de formación proporcionados por el empresario, en su caso;

Observaciones: Esto es nuevo en comparación con la Directiva sobre declaraciones escritas y se aplica a los casos en los que el empleador proporciona un derecho de formación. El considerando 17 aclara que debe ser posible incluir información sobre "el número de días de formación, en su caso, a los que el trabajador tiene derecho por año, e información sobre la política general de formación del empleador".

Esto debería incluir también información sobre la formación que los empleadores están legalmente obligados a ofrecer según el artículo 13. Sin embargo, la información que debe proporcionarse en la letra h) es más amplia y general. Según el apartado 3 del artículo 4, la información mencionada en la letra h) del apartado 2 podrá facilitarse, en su caso, en forma de referencia a las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o a los convenios colectivos que regulen dichos puntos.

- Permiso retribuido

Artículo 4 (2)(i) la cuantía de las vacaciones retribuidas a las que tiene derecho el trabajador o, en caso de que no pueda indicarse en el momento de la información, los procedimientos de atribución y determinación de dichas vacaciones;

Observaciones: "Las modalidades de atribución y determinación de dichas vacaciones" se refiere a las situaciones en las que la cuantía de las vacaciones retribuidas no puede determinarse en el momento en que se facilita la información. En tal caso, el empleador deberá facilitar información sobre cómo se asignan y determinan estas vacaciones (por ejemplo, los criterios o principios utilizados para calcular y fijar el derecho a dichas vacaciones).

Puede tratarse de permisos retribuidos, como el dinero de las vacaciones, o de otras modalidades de permiso (por ejemplo, a través de fondos sectoriales).

Según el apartado 3 del artículo 4, la información mencionada en el inciso i) del apartado 2 podrá facilitarse, en su caso, en forma de referencia a las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o a los convenios colectivos que regulen estos puntos.

- Rescisión del contrato de trabajo

Artículo 4 (2)(j): el procedimiento que deben observar el empleador y el trabajador, incluidos los requisitos formales y los plazos de preaviso, en caso de extinción de su relación laboral o, cuando no pueda indicarse la duración de los plazos de preaviso en el momento de la información, el método para determinar dichos plazos;

Observaciones: El artículo 4 (2)(j), amplía el artículo correspondiente de la Directiva sobre la declaración escrita al incluir información sobre el procedimiento de despido, así como los plazos de preaviso que deben respetarse. Los "requisitos formales" podrían ser, por ejemplo, la obligación de notificar el despido por escrito, si existe en la legislación nacional. Este requisito no se limita a ningún motivo específico de despido y, por lo tanto, abarca todas las terminaciones de la relación laboral. Esta información podría incluir el plazo para interponer una acción de impugnación de un despido.

- Remuneración

Artículo 4 (2)(k): la remuneración, incluido el importe básico inicial, los demás elementos constitutivos, en su caso, indicados por separado, así como la frecuencia y el modo de pago de la remuneración a la que tiene derecho el trabajador;

Observaciones: se trata de una ampliación del artículo correspondiente de la Directiva sobre la declaración escrita. Según el considerando 20, la información sobre la remuneración "debe incluir todos los elementos de la remuneración indicados por separado, incluidas, en su caso, las cotizaciones en metálico o en especie, los pagos de horas extraordinarias, las primas y otros derechos, directa o indirectamente, percibidos por el trabajador en razón de su trabajo". Según el apartado 3 del artículo 4, la información a que se refiere la letra k) del apartado 2 podrá facilitarse, en su caso, en forma de referencia a las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o a los convenios colectivos que regulen dichos extremos.

- La duración de la jornada laboral estándar o de la semana y las horas extraordinarias

Artículo 4, (2)(l): si el ritmo de trabajo es total o mayoritariamente previsible, la duración de la jornada laboral estándar o de la semana del trabajador, así como las disposiciones relativas a las horas extraordinarias y su remuneración y, en su caso, las disposiciones relativas a los cambios de turno;

Observaciones: este es un apartado importante para el sector, ya que el trabajo no siempre es previsible. El término "previsible" se introdujo durante el debate en el Consejo Europeo. La propuesta original de la Comisión Europea COM (2017)797 utilizaba los términos "variable / no variable". La referencia a los cambios de turno en la letra l) aclara aún más que el trabajo por turnos debe considerarse, en principio, en este punto. En comparación con la disposición correspondiente de la Directiva sobre la declaración escrita, la letra l) también aclara que la obligación de información abarca las disposiciones relativas al trabajo en horas extraordinarias.

Obsérvese que la referencia a la "remuneración" se aplica a la remuneración de las horas extraordinarias, no a los cambios de turno. El concepto de "ritmo de trabajo" de la letra l) del apartado 2 del artículo 4 se refiere al término definido en la letra c) del artículo 2 "la forma de organización del tiempo de trabajo y su distribución con arreglo a un modelo **determinado por el empleador**". Esto implica que, cuando el propio trabajador determina libremente la distribución del tiempo de trabajo, sin estar condicionado por el empleador, esta disposición no se aplica.

El trabajo bajo demanda entra ciertamente dentro de lo "imprevisible". Habrá que tener en cuenta todas las circunstancias pertinentes en situaciones en las que el horario de trabajo puede cambiar con poca antelación. Hoy en día es raro que un patrón de trabajo sea totalmente predecible. **La cuestión clave es si es mayormente predecible o no.** Si la mayor parte del tiempo de trabajo se fija de antemano, se aplica la letra l) y si la mayor parte no se fija de antemano, se aplica la letra m).

Según el apartado 3 del artículo 4, la información mencionada en la letra l) del apartado 2 podrá facilitarse, en su caso, en forma de referencia a las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o a los convenios colectivos que regulen dichos puntos.

- Modelos de trabajo imprevisibles **¡NOVEDAD IMPORTANTE!**

Artículo 4 (2) (m): si el ritmo de trabajo es total o mayoritariamente imprevisible, el empleador deberá informar al trabajador de:

(i) el principio de que el horario de trabajo es variable, el número de horas remuneradas garantizadas y la remuneración del trabajo realizado además de esas horas garantizadas;

(ii) las horas y días de referencia dentro de los cuales el trabajador puede ser requerido para trabajar;

(iii) el plazo mínimo de preaviso al que tiene derecho el trabajador antes del inicio de un trabajo asignado y, en su caso, el plazo de rescisión a que se refiere el apartado 3 del artículo 10;

Observaciones: El artículo 4(2)(m) es totalmente nuevo y cubre el creciente número de trabajadores sin jornadas o semanas laborales estándar que antes corrían el riesgo de quedar fuera del ámbito de aplicación de la Directiva sobre la declaración escrita. El considerando 21 aclara que si no es posible tener un horario de trabajo fijo debido a la naturaleza del empleo (por ejemplo, trabajo a demanda), el empresario debe informar a los trabajadores de cómo se establece su tiempo de trabajo.

El inciso ii) de la letra m) se refiere al derecho establecido en la letra a) del apartado 1 del artículo 10, según el cual el trabajador cubierto por esta disposición no puede ser obligado a trabajar a menos que el trabajo tenga lugar dentro de las horas y días de referencia predeterminados, y el trabajador sea informado con un plazo de preaviso razonable. A este punto corresponde el considerando 21, que se refiere a la obligación del empleador de informar sobre "las franjas horarias en las que [los trabajadores] pueden ser llamados a trabajar". "El plazo mínimo de preaviso" en el inciso iii) de la letra m) se refiere al "plazo de preaviso razonable" establecido en la letra b) del apartado 1 del artículo 10, y mencionado en el considerando 21. "El plazo" mencionado en la segunda parte del inciso iii) de la letra m) se refiere al "plazo razonable" establecido en el apartado 3 del artículo 10, después del cual un trabajador debe tener derecho a una compensación por un trabajo cancelado. Obsérvese que el "plazo razonable" no tiene que ser necesariamente de la misma duración que el "plazo de preaviso razonable".

- Convenios colectivos

Artículo 4 (2)(n): todos los convenios colectivos que regulen las condiciones de trabajo del trabajador o, en el caso de convenios colectivos celebrados fuera de la empresa por organismos o instituciones comunes especiales, el nombre de dichos organismos o instituciones en cuyo seno se hayan celebrado los convenios;

Observaciones: no hay obligación legal de facilitar el texto completo de los convenios colectivos, tampoco en el caso de los convenios colectivos de empresa. Bastaría con una referencia al convenio colectivo correspondiente, siempre que sea lo suficientemente precisa como para que el trabajador pueda identificarlo, y que el convenio colectivo sea accesible para el trabajador.

- La identidad de las instituciones de seguridad social

Artículo 4 (2)(o) cuando sea responsabilidad del empleador, la identidad de las instituciones de seguridad social receptoras de las cotizaciones sociales vinculadas a la relación laboral y cualquier protección relativa a la seguridad social proporcionada por el empleador.

Observaciones: La letra o) del apartado 2 del artículo 4 es nueva y el considerando 22 detalla el tipo de regímenes de seguridad social de que se trata. A saber, "[...] cuando proceda, en lo que respecta a las prestaciones de enfermedad, maternidad, paternidad y parentales, las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y las prestaciones de vejez, invalidez, supervivencia, desempleo, prejubilación y familiares".

El considerando también aclara que la información sobre la protección de la seguridad social debe incluir, en su caso, el hecho de la cobertura de los regímenes complementarios de pensión en el sentido de la Directiva 2014/50/UE relativa a los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores entre los Estados miembros mediante la mejora de la adquisición y preservación de los derechos de pensión complementaria y la Directiva 98/49/CE del Consejo Europeo relativa a la protección de los derechos de pensión complementaria de los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia que se desplazan dentro de la Comunidad. Cuando la elección del organismo de seguridad social la realiza el trabajador, y no el empleador, este no está obligado a facilitar esa información como parte de la declaración escrita. No obstante, cabe señalar que la obligación de información se limita a las cotizaciones sociales vinculadas a la relación laboral, y bajo la responsabilidad del empresario, véase la redacción de la letra o).

Artículo 5. Plazos y métodos de información

Artículo 5 (1): Cuando no se haya facilitado previamente, la información mencionada en las letras a) a la e), g), k), l) y m) del apartado 2 del artículo 4 se facilitará individualmente al trabajador en forma de uno o varios documentos durante un período que comenzará el primer día laborable y finalizará a más tardar el séptimo día natural. Las demás informaciones contempladas en el apartado 2 del artículo 4 se facilitarán individualmente al trabajador en forma de documento en el plazo de un mes a partir del primer día laborable.

Observaciones: El artículo divide esencialmente el paquete de información en dos partes, que podrían denominarse "información básica" (letras a) a la e), g), k), l) y m) del apartado 2 del artículo 4) e "información complementaria" (las restantes letras del apartado 2 del artículo 4), con plazos diferentes. "[Un] plazo que comienza el primer día laborable y termina a más tardar el séptimo día natural" debe leerse, junto con el considerando 23, como un fuerte estímulo para proporcionar la información básica lo antes posible, y en ningún caso más tarde del séptimo día natural. Se trata de una reducción significativa del plazo en comparación con los dos meses de la Directiva sobre declaraciones escritas.

De relevancia en caso de **desplazamiento de trabajadores:** En el apartado 27 de las conclusiones del Consejo Europeo adoptadas sobre la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores temporales y otros trabajadores móviles, el Consejo Europeo invita a los Estados miembros a "proporcionar a los trabajadores temporales y otros trabajadores móviles información pertinente, si es necesario con el apoyo de la Agencia Europea de Empleo, sobre sus derechos y obligaciones, así como información sobre las autoridades que asisten a los trabajadores temporales y otros trabajadores móviles en el Estado miembro respectivo en todos los ámbitos mencionados anteriormente, en su propia lengua, especialmente si se trata de una lengua oficial de la Unión Europea, o en una lengua que entiendan o que se pueda suponer razonablemente que entienden, y de forma clara y transparente".

Artículo 5 (3): Los Estados miembros velarán por que la información sobre las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos de aplicación universal que rigen el marco jurídico aplicable que deben comunicar los empleadores, se ponga a disposición del público de forma general y gratuita, de manera clara, transparente, completa y fácilmente accesible a distancia y por medios electrónicos, incluso a través de los portales en línea existentes.

Observaciones: Solo los convenios colectivos de aplicación general entran en el ámbito de aplicación de esta disposición. Además, lo que debe ponerse a disposición del público es la información sobre las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos de aplicación general "que rigen el marco jurídico aplicable y que deben ser comunicados por los empleadores".

Artículo 7. Información adicional para los trabajadores trasladados a otro Estado miembro o a un tercer país.

Este es un artículo importante para las empresas turísticas que desplazan trabajadores al extranjero durante más de 4 semanas consecutivas.

Artículo 7 (1): Los Estados miembros velarán por que, cuando un trabajador deba trabajar en un Estado miembro o en un tercer país distinto del Estado miembro en el que trabaja habitualmente, el empresario facilite los documentos mencionados en el apartado 1 del artículo 5 antes de la partida del trabajador y los documentos incluyan al menos la siguiente información adicional:

- (a) el país o países en los que se va a realizar el trabajo en el extranjero y su duración prevista;
- (b) la moneda que se utilizará para el pago de la remuneración;
- (c) en su caso, las prestaciones en metálico o en especie relacionadas con los trabajos;
- (d) información sobre si está prevista la repatriación y, en caso afirmativo, las condiciones de repatriación del trabajador.

Artículo 7 (2): Los Estados miembros garantizarán que al trabajador desplazado cubierto por la Directiva 96/71/CE se le notifique además sobre:

- (a) la remuneración a la que tiene derecho el trabajador con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida;
- (b) en su caso, las indemnizaciones específicas del desplazamiento y las modalidades de reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención;
- (c) el enlace al sitio web nacional oficial único desarrollado por el Estado miembro de acogida de conformidad con el artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo.

Observaciones: El apartado 1 del artículo 7 se aplica a todos los trabajadores enviados al extranjero, ya sea a otro Estado miembro o a un tercer país, sea cual sea su estatuto, y el apartado 2 del artículo 7 se aplica, además, a los trabajadores desplazados a otro Estado miembro en virtud de la Directiva 96/71 sobre el desplazamiento de trabajadores.

Si la duración de la estancia en el extranjero es inferior a cuatro semanas consecutivas, por defecto no es aplicable la obligación de información prevista en los apartados 1 y 2.

Véase:

Artículo 7 (4): salvo que los Estados miembros dispongan lo contrario, los apartados 1 y 2 no se aplicarán si la duración de cada período de trabajo fuera del Estado miembro en el que el trabajador trabaja habitualmente es igual o inferior a cuatro semanas consecutivas.

Atención: compruebe su legislación nacional

Observaciones: El apartado 4 del artículo 7 estipula un período de cualificación, pero ofrece a los Estados miembros la posibilidad de reducir la duración de dicho período, o de no aplicar ninguno.

Esto significa que, por defecto, los apartados 1 y 2 solo se aplican si la duración de cada período de trabajo fuera del Estado miembro en el que el trabajador trabaja habitualmente es superior a cuatro semanas consecutivas.

Como no se menciona un período de referencia, es de suponer que no hay acumulación de períodos de trabajo, lo que también apoya la expresión "cada período de trabajo". Sin embargo, si un trabajador trabaja con mucha frecuencia y durante períodos más largos en otro Estado

miembro, en algún momento se planteará la cuestión de en qué Estado miembro trabaja habitualmente el trabajador.

Si la duración prevista de la estancia en el extranjero era inferior a cuatro semanas, pero posteriormente se prolonga más allá de este período, en opinión de los servicios de la Comisión Europea, las obligaciones del artículo 7 comienzan a aplicarse en cuanto se prolonga la misión, es decir, cuando se comunica al trabajador. Si no hay tal comunicación, las obligaciones comienzan a aplicarse, como muy tarde cuando expire el plazo de cuatro semanas.

CAPÍTULO III: SOBRE LAS DISPOSICIONES MÍNIMAS RELATIVAS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El capítulo III introduce, en los artículos 8-13, un conjunto de nuevos derechos materiales para garantizar unas condiciones de trabajo más previsibles y transparentes. Los nuevos derechos se aplican a todos los trabajadores, abordando en particular la insuficiente protección de los trabajadores con empleos menos seguros, al tiempo que se limitan las cargas para los empleadores y se mantiene la adaptabilidad del mercado laboral.

Artículo 8. Duración máxima del período de prueba

Artículo 8 (1): Los Estados miembros velarán porque, cuando una relación laboral esté sujeta a un período de prueba, tal como se define en la legislación o la práctica nacional, dicho período no exceda de seis meses.

Observaciones: La Directiva no establece ninguna definición de período de prueba, sino que la disposición remite a la definición utilizada en la legislación o la práctica nacional. Por lo tanto, corresponde a los Estados miembros proporcionar esta definición.

Artículo 8 (2): En el caso de las relaciones laborales de duración determinada, los Estados miembros velarán por que la duración de dicho período de prueba sea proporcional a la duración prevista del contrato y a la naturaleza del trabajo. En el caso de la renovación de un contrato para la misma función y tareas, la relación laboral no estará sujeta a un nuevo período de prueba.

Observaciones: En el considerando 28 se afirma que "en el caso de las relaciones laborales de duración determinada inferiores a 12 meses, los Estados miembros deben garantizar que la duración del período de prueba sea adecuada y proporcional a la duración prevista del contrato y a la naturaleza del trabajo". Es decir, cuanto más corta sea la relación laboral de duración determinada, más corto debe ser el período de prueba. Al mismo tiempo, debe tenerse en cuenta la naturaleza del trabajo, por ejemplo, como se indica en el considerando 28, los puestos de dirección o ejecutivos o los puestos de la Administración pública podrían justificar un período de prueba más largo.

Es importante tener en cuenta que en caso de renovación (o incluso en cadena) de un contrato para la misma función y tareas, esta nueva relación laboral no estará sujeta a un nuevo período de prueba.

Artículo 9. Empleo simultáneo

Artículo 9 (1): Los Estados miembros velarán por que el empleador no prohíba a un trabajador aceptar un empleo con otros empleadores, fuera del horario de trabajo establecido con dicho empleador, ni lo someta a un trato adverso por hacerlo.

Observaciones: Esto significa que introduce la prohibición de las cláusulas de exclusividad que impiden a los trabajadores aceptar un empleo secundario (o más) fuera del horario de trabajo establecido con el empleador principal. Además, los Estados miembros garantizarán que los empleadores no sometan a un trabajador a un trato adverso si accede a un empleo paralelo, como por ejemplo ofrecerle condiciones menos favorables a la hora de, por ejemplo, ascender, negociar el salario anual, etc.

Los Estados miembros pueden incluir disposiciones más detalladas, ya que es probable que este sea un artículo que puede dar lugar a muchas preguntas.

Artículo 9 (2): Los Estados miembros pueden establecer condiciones para el uso de las restricciones de incompatibilidad por parte de los empleadores, sobre la base de razones objetivas, como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público o la evitación de conflictos de intereses.

Observaciones: este artículo ofrece a los Estados miembros la posibilidad, no la obligación, de permitir el uso de restricciones de incompatibilidad por parte de los empleadores, que deben entenderse como "restricciones para trabajar para otros empleadores". Estas restricciones deben basarse en razones objetivas, como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público o la evitación de conflictos de intereses.

Artículo 10: Previsibilidad mínima del trabajo

Artículo 10 (1): Los Estados miembros velarán por que, cuando el ritmo de trabajo de un trabajador sea total o mayoritariamente imprevisible, el empleador no le exija trabajar a menos que se cumplan las dos condiciones siguientes

(a) que el trabajo tenga lugar dentro de las horas y días de referencia predeterminados a los que se refiere el inciso ii) de la letra m) del apartado 2 del artículo 4, y

(b) que el trabajador sea informado por su empleador de la asignación de un trabajo dentro de un plazo de preaviso razonable establecido de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, tal como se menciona en el inciso iii) de la letra m) del apartado 2 del artículo 4.

Observaciones: cuando el propio trabajador determina libremente la distribución del tiempo de trabajo, sin estar obligado por el empleador, esta disposición no se aplica.

Las dos letras a) y b) del apartado 1 del artículo 10 deben cumplirse (acumulativamente) para que el trabajador esté obligado a trabajar.

La letra a) requiere una predeterminación de las "horas y días de referencia" durante los cuales puede realizarse el trabajo. Según el considerando 31, "las horas y días de referencia, que deben

entenderse como franjas horarias durante las cuales se puede trabajar a petición del empleador, deben establecerse por escrito al inicio de la relación laboral". La letra b) exige que se establezca "un plazo de preaviso razonable", dentro del cual el empleador deberá informar al trabajador sobre la asignación de trabajo. Este plazo de preaviso se establecerá de acuerdo con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.

Artículo 10 (2): Cuando no se cumpla uno o los dos requisitos establecidos en el apartado 1, el trabajador tendrá derecho a rechazar una asignación de trabajo sin consecuencias negativas.

Observaciones: el trabajador tendrá derecho a rechazar una asignación de trabajo si no se cumple uno o ambos requisitos establecidos en el apartado anterior (apartado 1 del artículo 10). Esta negativa no tendrá consecuencias negativas, como sanciones o la denegación de la asignación de trabajo en el futuro.

Al mismo tiempo, el trabajador puede seguir aceptando realizar el trabajo, aunque no se cumplan uno o ambos requisitos del apartado 1 del artículo 10.

Artículo 10 (2): Cuando los Estados miembros permitan a un empleador anular un encargo de trabajo sin indemnización, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, para garantizar que el trabajador tenga derecho a una indemnización si el empleador anula, después de un plazo razonable especificado, el encargo de trabajo previamente acordado con el trabajador.

Observaciones: La indemnización "debe proteger al trabajador contra la pérdida de ingresos derivada de la cancelación tardía de un encargo laboral acordado mediante una compensación adecuada". Sin embargo, no se especifica el nivel exacto de la compensación. Corresponderá a los Estados miembros, de acuerdo con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, decidir el nivel exacto de la indemnización.

Artículo 11: Medidas complementarias para los contratos a demanda

Cuando los Estados miembros permitan el uso de contratos de trabajo a la carta o similares, deberán adoptar una o varias de las siguientes medidas para evitar prácticas abusivas:

- (a) limitaciones al uso y a la duración de los contratos de trabajo a la carta o similares;
- (b) una presunción *iuris tantum* de la existencia de un contrato de trabajo con una cantidad mínima de horas pagadas basada en la media de horas trabajadas durante un período determinado;
- (c) otras medidas equivalentes que garanticen la prevención efectiva de las prácticas abusivas.

Observaciones: El artículo 11 exige a los Estados miembros que permitan las relaciones laborales a la carta o similares que adopten al menos uno de los tres tipos de medidas siguientes para evitar su abuso:

- a) limitaciones a su uso y duración: esto implica que dichos contratos deben limitarse a su uso en determinados sectores o circunstancias, así como a su duración;
- b) la introducción de un derecho para el trabajador que haya trabajado bajo una relación laboral a la carta durante un determinado período definido, a un número mínimo garantizado de horas pagadas basado en el tiempo medio trabajado durante ese período;

c) introducir cualquier otra medida con un efecto protector equivalente. Esto deja la forma y el contenido preciso de tales medidas antiabuso a la decisión de los Estados miembros, pero el nivel de protección de los trabajadores a la carta debería ser al menos tan alto como el que ofrecen las letras a) y b) anteriores.

Artículo 12: Transición a otras formas de empleo

Artículo 12 (1): Los Estados miembros garantizarán que un trabajador con al menos seis meses de servicio con el mismo empleador, que haya completado su período de prueba, si lo hubiera, pueda solicitar una forma de empleo con condiciones de trabajo más predecibles y seguras, cuando esté disponible, y recibir una respuesta razonada por escrito. Los Estados miembros podrán limitar la frecuencia de las solicitudes que den lugar a la obligación prevista en este artículo.

Observaciones: La referencia a "al menos" seis meses de servicio deja claro que el derecho debe concederse después de seis meses, pero no expira una vez transcurridos esos seis meses. Como indica la última frase del apartado 1, un trabajador puede presentar más de una solicitud de transición a una forma de empleo más previsible y segura. La referencia a la finalización del período de prueba significa que, si se aplica un período de prueba y este es superior a 6 meses, el derecho del artículo 12 no se aplica hasta que haya expirado el período de prueba.

Artículo 12 (2): Los Estados miembros velarán por que el empresario facilite la respuesta escrita motivada a la que se refiere el apartado 1 en el plazo de un mes a partir de la solicitud. Con respecto a las personas físicas que actúen como empleadores y a las micro, pequeñas o medianas empresas, los Estados miembros podrán prever que dicho plazo se amplíe a un máximo de tres meses y permitir una respuesta oral a una solicitud posterior similar presentada por el mismo trabajador si la justificación de la respuesta en lo que respecta a la situación del trabajador no cambia.

Observaciones: El empleador deberá proporcionar la respuesta en el plazo de un mes a partir de la solicitud. No obstante, para reducir las cargas de las PYME y los empresarios unipersonales, que tienen menos probabilidades de contar con departamentos de personal dedicados, el plazo de respuesta puede ampliarse a tres meses, y el formato de la segunda respuesta y de las posteriores puede ser oral en lugar de por escrito, en caso de que la situación, y por tanto el razonamiento original, no cambien.

Artículo 13. Formación obligatoria

Los Estados miembros velarán por que, cuando el empresario esté obligado por la legislación de la Unión o nacional o por convenios colectivos a impartir formación a un trabajador para que pueda realizar el trabajo para el que ha sido contratado, dicha formación se imparta al trabajador de forma gratuita, cuente como tiempo de trabajo y, siempre que sea posible, tenga lugar durante el horario laboral.

Observaciones: El artículo 13 introduce el derecho a la formación que debe proporcionarse al trabajador de forma gratuita, cuando el empresario esté obligado por la ley o el convenio colectivo a proporcionar dicha formación, para que el trabajador realice el trabajo para el que está contratado. Dicha formación debe impartirse por igual a todos los trabajadores, incluidos

los que tienen formas de empleo atípicas. El artículo se refiere únicamente a la formación que el empleador está obligado a proporcionar a los trabajadores para el trabajo en cuestión y no cubre la formación obligatoria que el trabajador debe haber completado para estar cualificado para ocupar un puesto de trabajo concreto (es decir, una "cualificación", como una habilitación de tipo para una aeronave concreta en la aviación civil), o la formación profesional, a menos que el empleador esté obligado a proporcionar esta formación. Cuando el empleador está obligado a impartir esta formación, el coste no puede repercutirse en el trabajador, ni en forma de solicitud de pago de la totalidad o parte de la formación, ni como deducción o paralización del salario, ni mediante una reducción de las prestaciones de cualquier otra forma que se pagarían al trabajador.

Artículo 14: Convenios colectivos

Los Estados miembros podrán permitir que los interlocutores sociales mantengan, negocien, celebren y apliquen convenios colectivos, de conformidad con la legislación o la práctica nacional, que, respetando la protección general de los trabajadores, establezcan disposiciones relativas a las condiciones de trabajo de los trabajadores que difieran de las contempladas en los artículos 8 a 13.

Observaciones: El artículo 14 articula el principio de que los interlocutores sociales pueden, en determinados sectores y determinadas situaciones, estar en condiciones de definir disposiciones que difieran de las establecidas en los artículos 8 a 13, respetando la protección global de los trabajadores. Crea la posibilidad de que los Estados miembros permitan a los interlocutores sociales variar los derechos materiales de los artículos 8 a 13 mediante convenios colectivos. En caso de utilizar el artículo 14, la discrecionalidad de los interlocutores sociales está limitada por:

- la obligación de respetar la legislación de la Unión Europea y sus principios generales (incluidos la proporcionalidad y la seguridad jurídica) y los derechos fundamentales;
- la obligación de no frustrar el objetivo central de la Directiva (artículo 1, apartado 1);
- la garantía del nivel global de protección de los trabajadores.

Capítulo IV: DISPOSICIONES HORIZONTALES (APLICACIÓN)

La Directiva prevé también un conjunto de disposiciones para que los Estados miembros apliquen las legislaciones. Aunque son importantes, ya que pueden tener consecuencias importantes para los empleadores, esta nota informativa no entra en detalles sobre cada una de las disposiciones, excepto en lo que respecta al artículo 18.1 sobre la protección contra el despido y la carga de la prueba.

Artículo 18: Protección contra el despido y carga de la prueba

Artículo 18 (1): Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido o su equivalente y todos los preparativos para el despido de los trabajadores, por el hecho de haber ejercido los derechos previstos en la presente Directiva.

Observaciones: El apartado 1 obliga a los Estados miembros a prohibir el despido o su equivalente, así como los preparativos para el despido, motivados por el hecho de que un trabajador haya ejercido los derechos previstos en la Directiva. La disposición es un paralelo al artículo 12 de la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar (2019/1158). "Equivalente" podría ser, por ejemplo, que un trabajador a demanda dejara de tener asignado un trabajo, como se explica en el considerando 43. "Preparativos para el despido" podría ser, por ejemplo, "buscar y encontrar un sustituto permanente para el trabajador en cuestión".

Artículo 18 (2): Los trabajadores que se consideren despedidos o sometidos a medidas de efecto equivalente por haber ejercido los derechos previstos en la presente Directiva, podrán solicitar al empleador que justifique debidamente el despido o las medidas equivalentes. El empleador deberá proporcionar dichos motivos por escrito.

Observaciones: los trabajadores que consideren que han sido objeto de un trato prohibido en virtud del apartado 1, pueden solicitar al empleador que aporte "motivos debidamente justificados" para el despido o las medidas equivalentes. Dichos motivos deben facilitarse por escrito.

Artículo 18, apartado 3: Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, cuando los trabajadores a que se refiere el apartado 2 acrediten, ante un tribunal u otra autoridad u organismo competente, hechos que permitan presumir la existencia de dicho despido o de medidas equivalentes, corresponda al empresario probar que el despido se basó en motivos distintos de los contemplados en el apartado 1.

Observaciones: El apartado 3 estipula que, si un trabajador puede establecer hechos que apoyen la presunción de que ha sido despedido o sometido a medidas equivalentes por haber ejercido los derechos previstos en la presente Directiva, la carga de la prueba de que el despido o el supuesto trato perjudicial se basó en otras razones objetivas recae en el empleador. La disposición se basa en el artículo 12 de la Directiva (UE) 2019/1158 sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, que a su vez deriva de una disposición similar de los instrumentos de la UE contra la discriminación, como el artículo 19 de la Directiva 2006/54, el artículo 8 de la Directiva 2000/43 y el artículo 10 de la Directiva 2000/78.

CAPÍTULO 5: DISPOSICIONES FINALES

Esta nota informativa no entra en detalle en la descripción de las disposiciones finales de la directiva, el artículo principal se refiere al artículo 21 sobre la transposición y aplicación. El artículo 22 es importante para los empleadores en lo que respecta a los contratos de trabajo con los empleados ya contratados.

Artículo 21: Transposición y aplicación

Artículo 21 (1): Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a la presente Directiva a más tardar el 1 de agosto de 2022. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión Europea.

Artículo 21 (4): Los Estados miembros, de conformidad con su legislación y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales y para promover y reforzar el diálogo social con vistas a la aplicación de la presente Directiva.

[...]

Artículo 21 (5): Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, cuando los interlocutores sociales lo soliciten conjuntamente y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados previstos en la presente Directiva.

Observaciones: Las disposiciones sobre el papel de los interlocutores sociales reflejan el principio establecido en el artículo 153, apartado 3, del TFUE, que reza así "Un Estado miembro podrá confiar a los interlocutores sociales, a petición conjunta de estos, la aplicación de las directivas adoptadas en virtud del apartado 2, [...]. En este caso, velará por que, a más tardar en la fecha en que deba transponerse o aplicarse una directiva o una decisión, los interlocutores sociales hayan establecido de común acuerdo las medidas necesarias, estando obligado el Estado miembro interesado a adoptar cualquier medida necesaria que le permita estar en todo momento en condiciones de garantizar los resultados impuestos por dicha directiva o dicha decisión.

Artículo 22: Disposiciones transitorias

Los derechos y obligaciones establecidos en la presente Directiva se aplicarán a todas las relaciones laborales a partir del 1 de agosto de 2022. No obstante, el empresario oólo deberá proporcionar o completar los documentos mencionados en el apartado 1 del artículo 5 y en los artículos 6 y 7 a petición de un trabajador que ya esté empleado en esa fecha. La ausencia de dicha solicitud no tendrá el efecto de excluir al trabajador de los derechos mínimos establecidos en los artículos 8 a 13.

Observaciones: Este artículo estipula que la Directiva es aplicable a todas las relaciones laborales a partir del 1 de agosto de 2022, es decir, no solo a las que se hayan establecido con posterioridad a esa fecha. La disposición establece **además la norma de que los empleadores no están obligados a actualizar o complementar las declaraciones escritas existentes a menos que un trabajador que ya esté contratado en esa fecha solicite dicha actualización/complemento.** Este régimen es el mismo que el de la Directiva sobre declaraciones escritas (artículo 9, apartado 2). **La norma es un elemento importante para reducir las cargas de los empleadores en relación con la aplicación de la nueva Directiva.** Sin embargo, es importante señalar que la ausencia de una solicitud de actualización/complementación de las declaraciones escritas existentes **no significa que el trabajador haya renunciado a los derechos mínimos de los artículos 8 a 13.** En otras palabras, los derechos mínimos de dichos artículos siguen siendo plenamente aplicables a los trabajadores que ya estén empleados el 1 de agosto de 2022 (a partir de esa fecha), independientemente de que el trabajador haya solicitado una actualización de su declaración escrita.