

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

Diario Oficial n° L 288 de 18/10/1991 p. 0032 - 0035
Edición especial en finés : Capítulo 5 Tomo 5 p. 0097
Edición especial sueca: Capítulo 5 Tomo 5 p. 0097

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea y, en particular, su artículo 100,

Vista la propuesta de la Comisión¹,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo²,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social³,

Considerando que el desarrollo de nuevas formas de trabajo en los Estados miembros ha multiplicado los tipos de relaciones laborales;

Considerando que, ante tal desarrollo, determinados Estados miembros han estimado necesario establecer disposiciones que sometan las relaciones laborales a requisitos formales; que dichas disposiciones tienen 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;

Considerando que la legislación de los Estados miembros al respecto difiere considerablemente en puntos fundamentales como la obligación de informar por escrito a los trabajadores por cuenta ajena sobre los elementos esenciales del contrato o de la relación laboral;

Considerando que las diferencias en la legislación de los Estados miembros pueden repercutir directamente en el funcionamiento del mercado común;

Considerando que el artículo 117 del Tratado establece que los Estados miembros convienen en la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso;

Considerando que la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada en el Consejo Europeo de Estrasburgo, el 9 de diciembre de 1989, por los jefes de Estado y de Gobierno de once Estados miembros, declara en particular en su punto 9:

« Todo asalariado de la Comunidad Europea tiene derecho a que se definan sus condiciones de trabajo por ley, por un convenio colectivo o por un contrato de trabajo según las modalidades propias de cada país. »;

¹ DO no C 24 de 31. 1. 1991, p. 3.

² DO no C 240 de 16. 9. 1991, p. 21.

³ DO no C 159 de 17. 6. 1991, p. 32.

Considerando que conviene establecer en el ámbito comunitario la obligación general de que todo trabajador por cuenta ajena disponga de un documento con los elementos esenciales de su contrato o de su relación laboral;

Considerando que, habida cuenta de la oportunidad de mantener cierta flexibilidad en la relación laboral, conviene prever la posibilidad para los Estados miembros de excluir del ámbito de aplicación de la presente Directiva algunos casos limitados de relaciones laborales;

Considerando que puede darse cumplimiento a la obligación de información mediante un contrato escrito, una carta de contratación, uno o varios documentos más, o en su defecto una declaración firmada por el empresario;

Considerando que en caso de expatriación del trabajador por cuenta ajena, éste deberá cerciorarse de haber obtenido, además de los elementos esenciales de su contrato o de su relación de trabajo, las informaciones pertinentes relativas a su situación;

Considerando que, con el fin de salvaguardar los intereses de los trabajadores por cuenta ajena en obtener un documento, cualquier modificación de fondo de los elementos esenciales del contrato o de la relación laboral deberá serles comunicada por escrito;

Considerando que es necesario que los Estados miembros garanticen a los trabajadores por cuenta ajena la posibilidad de hacer valer sus derechos derivados de la presente Directiva;

Considerando que los Estados miembros deberán adoptar las disposiciones legales reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a la presente Directiva o cerciorarse de que los interlocutores sociales establezcan por vía convencional las disposiciones necesarias, debiendo adoptar el Estado miembro todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados impuestos por la presente Directiva,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1 : Ámbito de aplicación

1. La presente Directiva se aplicará a todo trabajador por cuenta ajena que tenga un contrato de trabajo o mantenga una relación laboral definidos por el derecho vigente en un Estado miembro y/o sujetos al derecho vigente en un Estado miembro.

2. Los Estados miembros podrán disponer que la presente Directiva no se aplique a los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o mantengan una relación laboral:

a) - cuya duración total no rebase un mes, y/o

- la duración de cuyo trabajo semanal no rebase 8 horas,

o

b) de carácter ocasional y/o especial, a condición, en los casos en que existan razones objetivas que justifiquen la no aplicación.

Artículo 2 : Obligación de información

1. El empresario estará obligado a poner en conocimiento del trabajador por cuenta ajena a quien se aplica la presente Directiva, denominado en lo sucesivo el « trabajador », los elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral.

2. La información contemplada en el apartado 1 se referirá, al menos, a los siguientes elementos:

- a) la identidad de las partes;
- b) el lugar de trabajo; a falta de lugar fijo o predominante de trabajo, el principio de que el trabajador efectúe su trabajo en diferentes lugares, así como la sede o, en su caso, el domicilio del empresario;
- c) i) la denominación, el grado, la calidad o la categoría del puesto de trabajo que desempeña el trabajador, o
ii) la caracterización o la descripción resumidas del trabajo;
- d) la fecha de comienzo del contrato o de la relación laboral;
- e) en caso de que se trate de un contrato o de una relación laboral temporal: la duración previsible del contrato o de la relación laboral;
- f) la duración de las vacaciones pagadas a las que el trabajador tenga derecho, o si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones;
- g) la duración de los plazos de preaviso que deban respetar el empresario y el trabajador en caso de terminación del contrato o de la relación laboral, o si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso;
- h) la retribución de base inicial, los demás elementos constitutivos, así como la periodicidad de pago, a que tenga derecho el trabajador;
- i) la duración de la jornada o semana laboral normal del trabajador;
- j) en su caso:
 - i) la mención de los convenios colectivos y/o acuerdos colectivos que regulen las condiciones laborales del trabajador, o
 - ii) si se trata de convenios colectivos celebrados fuera de la empresa por órganos o instituciones paritarias particulares, la mención del órgano competente o de la institución paritaria competente en cuyo seno se hayan celebrado dichos convenios.

3) La información sobre los elementos a que se alude en las letras f), g), h) e i) del apartado 2 podrá derivarse, en su caso de una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulen las correspondientes materias.

Artículo 3 : Medios de información

1. La información sobre los elementos a que se hace referencia en el apartado 2 del artículo 2 podrá derivarse de la entrega al trabajador, en el plazo máximo de dos meses tras el comienzo de su trabajo:

- a) de un contrato de trabajo escrito, y/o
- b) de un carta de contratación, y/o
- c) de uno o más documentos escritos siempre que alguno de dichos documentos incluya al menos el conjunto de los elementos contemplados en las letras a), b), c), d), h) e i) del apartado 2 del artículo 2.

2. Cuando no se entregue al trabajador ninguno de los documentos contemplados en el apartado 1 dentro del plazo previsto, el empresario estará obligado a entregarle, a más tardar un mes después de que haya comenzado a trabajar, una declaración escrita firmada por el propio empresario que contenga, como mínimo, los elementos mencionados en el apartado 2 del artículo 2.

En caso de que el documento o documentos a que se hace referencia en el apartado 1 sólo contenga una parte de los elementos requeridos, la declaración escrita prevista en el párrafo primero del presente apartado se referirá a los restantes elementos.

3. En caso de que el contrato o la relación laboral termine antes de la expiración del plazo de dos meses a partir del inicio de su trabajo, la información prevista en el artículo 2 y en el presente artículo deberá serle suministrada al trabajador, a más tardar a la expiración de dicho plazo.

Artículo 4 : Trabajador expatriado

1. En caso de que el trabajador tenga que ejercer normalmente su trabajo en uno o varios países distintos del Estado miembro a cuya legislación o práctica estén sujetos el contrato o la relación laboral, el documento o los documentos a que se hace referencia en el artículo 3 deberán estar en posesión del trabajador antes de su partida y deberán contener, al menos, la siguiente información adicional:

- a) la duración del trabajo ejercido en el extranjero;
- b) divisa en que se pagará la retribución;
- c) en su caso, ventajas en metálico y en especie ligadas a la expatriación;
- d) en su caso, condiciones de repatriación del trabajador.

2. La información sobre los elementos a que se hace referencia en las letras b) y c) del apartado 1 podrá derivarse, en su caso, de una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulen las materias correspondientes.

3. Los apartados 1 y 2 no serán de aplicación en caso de que la duración del trabajo fuera del país a cuya legislación y/o práctica estén sujetos el contrato de trabajo o la relación laboral no rebase un mes.

Artículo 5 : Modificación de elementos del contrato o de la relación laboral

1. Cualquier modificación de los elementos a que se hace referencia en el apartado 2 del artículo 2 y en el apartado 1 del artículo 4 deberá ser objeto de un documento escrito que el empresario deberá entregar al trabajador a la mayor brevedad y en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de entrada en vigor de la modificación de que se trate.

2. El documento escrito a que se refiere el apartado 1 no será obligatorio en caso de modificación de las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o de los convenios colectivos a las que hacen referencia los documentos aludidos en el artículo 3, completados, en su caso, en aplicación de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 4.

Artículo 6 : Disposiciones en materia de forma y de prueba del contrato o de la relación laboral y en materia de normas de procedimiento

La presente Directiva no afectará a las legislaciones y prácticas nacionales en materia de:

- forma del contrato o de la relación laboral;
- la prueba de la existencia y del contenido del contrato o de la relación laboral;
- normas de procedimiento aplicables en la materia.

Artículo 7 : Disposiciones más favorables

La presente Directiva no constituirá obstáculo a la facultad de los Estados miembros de aplicar o introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores, o de favorecer o permitir la aplicación de disposiciones de convenios colectivos más favorables para los trabajadores.

Artículo 8 : Defensa de derechos

1. Los Estados miembros incorporarán a su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que todo trabajador que se considere perjudicado por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva pueda hacer valer sus derechos por vía judicial, en su caso, previo recurso a otras instancias competentes.

2. Los Estados miembros podrán establecer que los recursos contemplados en el apartado 1 sólo puedan ser interpuestos tras haber transcurrido quince días sin respuesta a partir del requerimiento que el trabajador deberá efectuar al empresario.

No obstante, la formalidad del requerimiento previo no será requisito en los casos contemplados en el artículo 4, ni para los trabajadores con un contrato o relación laboral temporal ni para los trabajadores que no estén cubiertos por alguno de los convenios colectivos relativos a la relación laboral.

Artículo 9 : Disposiciones finales

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a la presente Directiva a más tardar el 30 de junio de 1993, o se cerciorarán a más tardar en esa misma fecha de que los interlocutores sociales establezcan las disposiciones necesarias mediante acuerdos debiendo adoptar los Estados miembros todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados impuestos por la presente Directiva.

Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

2. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para garantizar que, en los contratos o en las relaciones laborales existentes en el momento de la entrada en vigor de las disposiciones que adopten en virtud de la presente Directiva, el empresario entregue al trabajador que lo solicite, en el plazo de dos meses a partir de la recepción de la solicitud, el documento o documentos a que se hace referencia en el artículo 3, completados, en su caso, en aplicación de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 4.

3. Cuando los Estados miembros adopten las disposiciones contempladas en el apartado 1, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

4. Los Estados miembros informarán inmediatamente a la Comisión de las medidas adoptadas en aplicación de la presente Directiva.

Artículo 10

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Luxemburgo, el 14 de octubre de 1991.

Por el Consejo

El Presidente

B. de VRIES