

COMENTARIOS



CONDICIONES LABORALES EN LA UNIÓN EUROPEA: DIRECTIVA (UE) 2019/1152*

WORKING CONDITIONS IN THE EUROPEAN UNION:
DIRECTIVE (EU) 2019/1152

CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'UNION EUROPÉENNE:
DIRECTIVE (UE) 2019/1152

Alma Elena RUEDA RODRÍGUEZ*

RESUMEN: Las directivas de la Unión Europea son actos legislativos que vinculan a los Estados de la Unión respecto al tema que reglamentan, pueden tener un alcance general o particular y sirven como guía para determinar objetivos, reglas o requisitos mínimos en materias específicas. El propósito del presente documento es analizar la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento y del Consejo Europeo, la cual tiene como finalidad regular las condiciones laborales y las nuevas relaciones de trabajo que se presentan en la actualidad.

Palabras clave: condiciones laborales, derechos mínimos laborales, trabajadores de las plataformas en línea, vulnerabilidad laboral, nuevas formas de trabajo, futuro del trabajo, precariedad laboral, trabajo decente.

ABSTRACT: The Directives of the European Union are legislative acts that bind the States of the Union with respect to the subject these regulate, such acts can have a general or particular scope and serve as a guide to determine objectives, rules or minimum requirements in specific matters. The purpose of this document is to analyze Directive (EU) 2019/1152 of the Parliament and the European Council, which aims to regulate working conditions and new work relationships that are currently being presented.

* Recibido el 4 de agosto de 2019 y aceptado para su publicación el 25 de marzo de 2020.

** Doctora en Formación de la Persona y Mercado del Trabajo por la Universidad de Bérgamo (Italia) y candidata a investigadora nacional reconocida por el Sistema Nacional de Investigadores del Conacyt.



Keywords: labour conditions, minimum labour rights, online platform workers, labour vulnerability, new forms of work, future of work, job insecurity, decent work.

RÉSUMÉ: Les Directives de l'Union européenne sont des actes législatifs qui hégémonisent les états qui la forment en matière de réglementation et dont la portée peut être générale ou particulière. Ces directives permettent d'orienter les prises de décision pour ce qui relève des objectifs, des règles ou des exigences de base dans des domaines particuliers. À ce sujet, le présent travail se propose d'analyser la Directive de l'UE 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil européen parce qu'elle a pour finalité celle de réglementer les conditions de travail et les nouvelles relations de travail qui apparaissent à l'heure actuelle.

Mots clés: conditions de travail, droits minimaux en matière de travail, employés au sein des plateformes en ligne, vulnérabilité au travail, nouvelles formes de travail, avenir du travail, travail précaire, travail décent.

SUMARIO: I. *La Unión Europea.* II. *La Directiva (UE) 2019/1152.* III. *Importancia de la directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.* IV. *Fuentes de consulta.*

I. LA UNIÓN EUROPEA

La organización que antecede a la Unión Europea (UE) se creó con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, y su objetivo era impulsar la cooperación económica entre seis países europeos.¹ Posteriormente, el 1o. de noviembre de 1993, se constituyó la UE al firmarse el Tratado de la Unión Europea, siendo ésta una asociación económica y política multinacional con el objetivo de crear una unión entre los pueblos de Europa.²

Esta Unión tiene sus bases en los valores de respeto de la dignidad humana, la libertad, la democracia, la igualdad, el Estado de derecho y el respeto de los derechos humanos, que son comunes a los Estados miembros en una

¹ Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo y Países Bajos.

² La Unión está compuesta por 27 países europeos, pues recordemos que el Reino Unido, en la actualidad, ya no es miembro de pleno derecho.

sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.³

La UE se rige por un sistema interno con un régimen de democracia representativa, y sus principales instituciones son siete:

- 1) El Parlamento Europeo es el órgano legislativo que representa a los ciudadanos. Sus diputados son elegidos por sufragio directo.
- 2) El Consejo Europeo, integrado por los jefes de Estado de cada uno de los países miembros.
- 3) El Consejo de la Unión Europea, que representa a los gobiernos de los Estados miembros y tiene como función adoptar la legislación y coordinar sus políticas.
- 4) La Comisión Europea, que es el órgano ejecutivo que representa los intereses de la Unión en su conjunto, comprueba que se cumpla con la legislación, aplica las políticas y el presupuesto.
- 5) El Tribunal de Justicia, que interpreta la legislación de la Unión con la finalidad de garantizar que sea aplicada uniformemente en todos los países que forman parte de esta Unión y tiene como encomienda resolver los conflictos que se presentan entre los gobiernos nacionales y las instituciones europeas.
- 6) El Tribunal de Cuentas, que comprueba que los fondos de esta Unión económica se perciban y se utilicen correctamente, así como contribuir a mejorar la gestión financiera.
- 7) El Banco Central Europeo, que es la institución que mantiene la estabilidad monetaria en la zona.

Es importante resaltar que la UE tiene personalidad jurídica y, en consecuencia, cuenta con un ordenamiento jurídico propio, distinto del derecho internacional, y sus fuentes normativas se pueden clasificar en dos tipos de derecho: el comunitario y el derivado.

El derecho comunitario predomina sobre el derecho nacional, es decir, tiene mayor jerarquía. Lo anterior con el fin de asegurar la uniformidad normativa en todos los Estados que forman parte. Asimismo, éste cuenta con autonomía con respecto al derecho interno de los Estados, además, otorga derechos e impone obligaciones directas tanto a las instituciones comunitarias, a los Estados que forman parte de la Unión y, en consecuencia, a sus

³ Artículos 1o. y 2o. del Tratado de la Unión Europea.

ciudadanos.⁴ Por tanto, este derecho comunitario se integra por los tratados constitutivos o fundacionales⁵ y por los tratados de reforma, complementarios o de adhesión.

Por su parte, el derecho derivado está compuesto por distintos reglamentos, directivas, decisiones, recomendaciones y dictámenes, o sea, está formado por disposiciones de carácter normativo, las cuales son dictadas por las instituciones que gozan competencia para ello.⁶

En este sentido, los reglamentos son normas de carácter general que gozan de eficacia plena y deben ser directamente aplicables en cada Estado que forma parte de esta Unión. Es importante destacar que estas normas no pueden ser objeto de reservas o excepción.

Por otro lado, las directivas de la Unión pueden tener un alcance general o particular,⁷ y son actos legislativos que establecen metas que vinculan a los Estados de la Unión respecto al tema que regulan. Éstas sirven como una guía para determinar objetivos, reglas o requisitos mínimos que cada Estado debe lograr⁸ y, por lo tanto, concierne a las autoridades nacionales la elección y determinación de la forma y de los medios para alcanzar estos objetivos o metas señaladas. Una vez que los Estados las incorporan —o transponen—,⁹ adquieren el rango de ley en el derecho doméstico. La transposición debe efectuarse en el plazo establecido por la directiva y, por ende, se debe garantizar la eficacia del derecho de la Unión. En este sentido, la principal diferencia entre los reglamentos y las directivas radica, principalmente, en que los primeros no requieren de su transposición, mientras que las directivas sí la requieren antes de ser aplicables en cada país.

Las decisiones son normas obligatorias en todos sus elementos que deben notificarse a los miembros interesados y surten efecto a partir de su, valga la redundancia, notificación. Mientras que las recomendaciones y los dictámenes son actos no vinculantes que permiten a las instituciones de la UE dar

⁴ A estas consecuencias se les denomina “efecto directo del derecho comunitario”.

⁵ Los tratados fundacionales son: Tratado de París (18 de abril de 1951), que da origen a la Comunidad Europea del Carbón y el Acero (CECA), extinguida en 2002, los tratados de Roma (Tratado Euratom y Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, 25 de marzo de 1957) y el Tratado de la Unión Europea (Tratado de Maastricht, 7 de febrero de 1992).

⁶ Sarrión Esteve, Joaquín, *Apuntes de derecho de la Unión Europea*, Tirant lo Blanch, 2015, p. 25.

⁷ Ya que su destinatario puede ser un Estado o todos los Estados o varios Estados.

⁸ El fundamento jurídico de las directivas se encuentra en el artículo 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

⁹ Un acto de transposición es también referido como una “medida nacional de ejecución”.

a conocer cuál es su perspectiva o proponer una ruta de acción sin imponer obligaciones legales a quienes están dirigidas.

Entonces, las directivas, como ya fue mencionado, son parte del derecho derivado y se utilizan como modelos o guías para establecer objetivos, reglas o requisitos mínimos que los Estado miembros deben conseguir.

En particular, las directivas, en el ámbito laboral, refieren temas trascendentes en materia de derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores en la UE. Por ejemplo, existen directivas que regulan temas como la conciliación de la vida familiar y laboral,¹⁰ la igualdad de oportunidades e igualdad entre hombres y mujeres en asunto de ocupación y empleo,¹¹ el permiso parental y la libre circulación de los trabajadores,¹² entre otras.

Al respecto, el pasado 16 de abril de 2019 el Parlamento Europeo debatió y aprobó una nueva directiva, relativa a las condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE,¹³ una disposición que deroga la Directiva 91/533/CEE,¹⁴ relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral debido a la constante evolución del mercado de trabajo.

II. LA DIRECTIVA (UE) 2019/1152¹⁵

Esta normativa comunitaria fue publicada en el *Diario Oficial de la Unión Europea* el 11 de julio de 2019, y encuentra su fundamento en el artículo 31 de

¹⁰ Directiva 2010/18/UE del Consejo, del 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/EE.

¹¹ Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

¹² Directiva 2014/54/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 16 de abril de 2014, sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores.

¹³ La Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea puede ser consultada en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=ES>.

¹⁴ La derogación será con efectos a partir de los tres años posteriores a la fecha de entrada en vigor de la Directiva analizada en el presente texto.

¹⁵ Directiva (UE) 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, disponible en: http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0379_ES.pdf?redirect.

la Carta de Derechos Fundamentales y el principio quinto del Pilar Europeo de Derechos Sociales, los cuales reconocen, entre otras cuestiones, que independientemente del tipo y la duración de la relación laboral, el empleado tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad; a la limitación de la duración máxima del trabajo y a periodos de descanso diarios y semanales; a vacaciones anuales retribuidas; a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo; a la protección social y a la formación profesional, fomentando la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido, y, por consecuencia, evitando relaciones laborales precarias y, específicamente, prohibiendo la utilización abusiva de los contratos atípicos.

Esta directiva tiene como finalidad mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de empleo que ofrezca mayor transparencia y previsibilidad, a la vez que garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral, ya que refiere que los mercados han experimentado profundas modificaciones, inducidas por los cambios demográficos y la digitalización, lo que ha conducido a la creación de nuevas formas de empleo, las cuales pueden divergir significativamente a las relaciones de trabajo tradicionales, generando incertidumbre a los trabajadores en relación con sus derechos laborales y los de seguridad social.

En este sentido, la directiva establece cuáles son los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo que está definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes de cada Estado miembro, tomando en consideración la jurisprudencia emitida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.¹⁶

Esta nueva normativa también resulta aplicable a los trabajadores domésticos, a los trabajadores a demanda, a los intermitentes, a los retribuidos mediante vales, a los de las plataformas en línea, a los trabajadores en prácticas, los aprendices, y a los trabajadores que no tengan un tiempo de trabajo asignado,¹⁷ debido a la situación especialmente vulnerable que viven estos empleados. La

¹⁶ El estatus de trabajador fue establecido mediante los criterios de interpretación que realizó el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, entendiendo que la característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo dirección de ésta, ciertas prestaciones por las cuales percibe una remuneración. Este criterio se estableció en las sentencias del Tribunal de Justicia del 3 de julio de 1986, *Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284, del 14 de octubre de 2010.

¹⁷ Incluidos los que tienen contratos a cero horas.

normativa excluye explícitamente a los trabajadores por cuenta propia —no así el falso trabajador autónomo—,¹⁸ a la gente del mar y a los pescadores.

Por tanto, esta directiva obliga a que los Estados de la Unión implementen en su derecho interno normas jurídicas que obliguen a los empleadores a proporcionar por escrito o en formato electrónico —conservando la prueba de la transición o recepción—, a cada trabajador, los elementos esenciales de la relación laboral, incluyendo, al menos, los siguientes:

- a) Identidad de las partes de la relación laboral.
- b) El lugar de trabajo.¹⁹
- c) El cargo, el grado y la naturaleza o categoría del trabajo para el que se ha empleado al trabajador o una breve descripción o caracterización de su trabajo.
- d) La fecha de comienzo de la relación laboral.
- e) Si la relación laboral fuera de duración determinada, la fecha de finalización o la duración prevista de dicha relación laboral.
- f) En el caso de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, la identidad de la empresa usuaria.
- g) Si la relación fuera de periodo a prueba, la duración y las condiciones de ésta.
- h) De existir,²⁰ el derecho a formación proporcionada por el empleador.
- i) La cantidad de vacaciones remuneradas a que se tenga derecho.
- j) El procedimiento que deben respetar el empleador y el trabajador, incluidos los requisitos formales y la duración del plazo previstos, en caso de la terminación de la relación laboral.
- k) La remuneración, incluida la base inicial y los otros componentes, y, en su caso, indicar de forma separada la periodicidad y el método de pago.

¹⁸ Un *falso autónomo* es un trabajador asalariado al que la empresa lo da de alta como autónomo para poder trabajar, pero cumpliendo todas las características del trabajo por cuenta ajena. Cfr. Rueda Rodríguez, Alma Elena, “El trabajo autónomo: un análisis comparado de Italia y España”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 2, 2016, pp. 332-355.

¹⁹ A falta de trabajo fijo o principal, el principio de que el trabajador está empleado en diferentes lugares o puede determinar libremente su lugar de trabajo, así como la sede o, en su caso, el domicilio del empleador.

²⁰ En el caso de que la legislación nacional, o de la Unión o los convenios colectivos, requieran que el empleador proporcione formación a un trabajador, deberá proporcionarse gratuitamente durante el tiempo de trabajo y, de ser posible, tenga lugar durante el horario de trabajo.

- l) En caso de que el patrón de trabajo sea total o mayoritariamente previsible, se indicará la duración de la jornada laboral ordinaria, diaria o semanal del trabajador, así como cualquier acuerdo relativo a las horas extraordinarias y su remuneración, y, en su caso, cualquier acuerdo sobre cambios de turno.
- m) Si el patrón de trabajo es mayoritariamente imprevisible, se deberá informar al trabajador desde el principio que el calendario de trabajo²¹ es variable, la cantidad de horas pagadas garantizadas, la remuneración de trabajo realizado fuera de las horas garantizadas, así como las horas y días de referencia en los que se puede requerir al trabajador sus servicios y el periodo mínimo de preaviso a que tiene derecho el trabajador antes del comienzo de la tarea, y, en su caso, los requisitos para el plazo de cancelación de la tarea asignada.²²
- n) Todo convenio colectivo que regule las condiciones laborales del trabajador.
- o) Se debe especificar cuál es la institución de seguridad social que le corresponde o notificarle cualquier protección en materia de seguridad social.²³

La información sobre la identidad de las partes, el lugar de trabajo, el cargo o naturaleza, la fecha de comienzo y terminación de la relación laboral, la remuneración, así como la duración de la jornada laboral, deberá proporcionarse individualmente al empleado entre el primer día y, a más tardar, el séptimo; mientras que el resto de la información se podrá proporcionar al trabajador en un plazo de un mes, contado desde el primer día que inicia la relación laboral.

Es importante evidenciar que uno de los aspectos más relevantes de esta directiva es el reconocimiento de modelos laborales nuevos, como son los modelos de trabajo total o mayoritariamente imprevisibles y, consecuentemente, de la figura del empleador de estas nuevas relaciones laborales; entonces se establecen normas para lograr una previsibilidad mínima del trabajo.

Algunas de las reglas que se establecen son que ese tipo de patrones debe notificar al empleado, desde un inicio, que el calendario de trabajo es variable;

²¹ El calendario es aquel que determina las horas y días en los que empieza y termina la realización del trabajo.

²² Esta situación se presenta cuando el patrón de trabajo de un trabajador es total o mayormente imprevisible.

²³ Sólo cuando sea responsabilidad del empleador de este derecho.

la cantidad de horas pagadas garantizadas, así como cuál será la remuneración del trabajo realizado fuera de las horas garantizadas. Asimismo, debe comunicarse sobre cuáles son las horas y los días de referencia²⁴ en los cuales se puede exigir al empleado que trabaje, de igual forma, se debe informar cuál será el periodo mínimo de preaviso a que tiene derecho el trabajador antes del comienzo de la tarea.

En este sentido, se establece que si el patrón es mayor o totalmente imprevisible, los Estados miembros garantizarán que éste no obligue a trabajar al empleador a reserva de que se cumplan las siguientes condiciones: *a)* que el trabajo tenga lugar en horas y días de referencia previamente informados al trabajador, y *b)* avisar al trabajador sobre la tarea asignada y hacer de su conocimiento el periodo mínimo de preaviso a que tiene derecho antes del comienzo de la tarea —establecida de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacional—.

De no cumplirse con uno o ninguno de estos requisitos, el trabajador tendrá derecho a rechazar la tarea asignada sin que ello tenga consecuencias desfavorables.

Por otra parte, también se permitirá que el empleador cancele una tarea asignada sin indemnización, siempre y cuando observe el plazo de preaviso razonable. Sin embargo, cuando el trabajador cancele tardíamente la tarea asignada acordada, o sea, sin respetar el plazo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización por causa de ésta.²⁵

Otra determinación importante es que los Estados miembros garantizarán que un empleador no pueda prohibir a un trabajador aceptar empleos con otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, y tampoco podrá someterlo a un trato desfavorable o discriminatorio por ese motivo.

Sobre este tema, los Estados que integran la Unión Europea sólo podrán fijar las condiciones para la utilización de restricciones por incompatibilidad cuando éstas estén basadas en causas objetivas, tales como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público o la prevención de conflictos de intereses.

²⁴ Entendiendo por horas y días de referencia a los tramos horarios en días específicos durante los cuales puede tener lugar el trabajo, previa solicitud del empleador.

²⁵ Las modalidades de aplicación de lo dispuesto anteriormente serán reguladas por cada Estado miembro, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la política nacional, adoptando las medidas necesarias, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales.

En lo que respecta a los contratos bajo demanda, se fijan medidas para evitar prácticas abusivas, por lo que los Estados miembros que autoricen el uso de estos contratos, o de alguno similar, deberán adoptar limitaciones en el uso y duración de éstos, así como 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 trabajadas durante un periodo determinado y todas las medidas equivalentes que garanticen una prevención eficaz de las prácticas excesivas de éstos.

Por otro lado, con relación al periodo de prueba, la directiva establece que su duración máxima sea de entre tres y seis meses.²⁶ Lo anterior con la finalidad de brindar al trabajador la mayor protección posible.

Por último, se establece que los receptores de esta nueva norma sean todos los Estados miembros y, por lo tanto, tendrán tres años para adoptar las medidas para dar cumplimiento a las disposiciones que se regulan.

III. IMPORTANCIA DE LA DIRECTIVA RELATIVA A UNAS CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES EN LA UNIÓN EUROPEA

La importancia de esta nueva normativa comunitaria radica en el reconocimiento del modelo de trabajo total o mayoritariamente imprevisible, así como de la figura del empleador de estas nuevas relaciones laborales. Así, esta directiva es especialmente sobresaliente por la aceptación de las formas de empleo atípicas, como lo son los trabajadores bajo demanda (*on demand*) o similares, los intermitentes, los retribuidos mediante vales, los de las plataformas en línea y los trabajadores que no tienen un tiempo de trabajo garantizado.

Esta nueva reglamentación, al contemplar estas nuevas formas de empleo como relaciones laborales, presenta una premisa ineludible para exigir que a estos trabajadores se les reconozcan un mínimo de derechos.

En específico, para los trabajadores bajo demanda o similares se establecen medidas con el fin de evitar prácticas excesivas, limitando el uso y la duración de estos contratos y obligando a todos los Estados que forman parte de la Unión a establecer disposiciones complementarias que garanticen una prevención eficaz para evitar el abuso en el uso de los contratos.

²⁶ Permitiendo que estos periodos se amplíen solamente cuando el trabajador se haya ausentado del trabajo durante el periodo de prueba por causa de una enfermedad o permiso.

Por tanto, como se puede observar, esta nueva reglamentación está dirigida a contrarrestar la precariedad e informalidad creciente en el mercado laboral, y pretende dar respuesta a los desafíos que plantean las nuevas formas atípicas de trabajo que están utilizando empresas transnacionales como Uber, Deliveroo, Didi, Rappi, o incluso Amazon Mechanical Turk, entre otras.

De esta manera, el Parlamento Europeo reconoce que estas formas atípicas de contratación constituyen, evidentemente, relaciones laborales atípicas, y, por lo tanto, nuevos trabajadores merecen gozar de una serie de derechos mínimos laborales para así poder aspirar a que estos empleos tengan las características de un trabajo decente. Así, los Estados miembros deberán adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Directiva 2019/1152 a más tardar el 1o. de agosto de 2022.

IV. FUENTES DE CONSULTA

- ALONSO CERCAS, Alejandro, “El Pilar Europeo de Derechos Sociales”, en NASARRE, Eugenio *et al.* (coords.), *Europa como tarea a los sesenta años de los tratados de Roma y a los setenta del Congreso de Europa de La Haya*, Madrid, Marcial Pons, 2018.
- BARTOLOMÉ HUERTAS, Tebelia, “Nuevas normas sobre diálogo social europeo: la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 20, núm. 1, 2002.
- COMISIÓN EUROPEA, *La Unión Europea ¿qué es y qué hace?*, UE, 2018.
- FERRADANS CARAMÉS, Carmen, “La controvertida reforma de la Directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo”, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 86, 2006.
- MARTÍN MANGAS, Araceli y LIÑÁN NOGUERAS, Diego J., *Instituciones y derecho de la Unión Europea*, Tecnos, 2017.
- PÉREZ AMORÓS, Francisco, “Los retos laborales de la UE en su 60 aniversario: el Pilar Europeo de Derechos Sociales”, *Trabajo y Derecho*, Madrid, núm. 35, 2017.
- RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel, “El Pilar Europeo de Derechos Sociales: la nueva dimensión social europea”, *Revista de Derecho Social*, Albacete, núm. 77, enero-marzo de 2017.
- ROJO TORRECILLA, Eduardo, “La construcción de la dimensión social de la Unión Europea: muchos retos pendientes y muchas necesidades a las que

- responder”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Barcelona, vol. 2, 2014.
- RUEDA RODRÍGUEZ, Alma Elena, “El trabajo autónomo: un análisis comparado de Italia y España”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 2, 2016.
- SARRIÓN ESTEVE, Joaquín, *Apuntes de derecho de la Unión Europea*, Tirant lo Blanch, 2015.
- Sentencias del Tribunal de Justicia de 3 de julio de 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; de 14 de octubre de 2010.
- UNIÓN EUROPEA, Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 204/24.
- UNIÓN EUROPEA, Directiva 2014/54/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, 16 de abril de 2014, sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores.
- UNIÓN EUROPEA, Directiva 91/533/CEE del Consejo, 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.