CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL SR. GIUSEPPE TESAURO

presentadas el 9 de octubre de 1997 *

1. Las seis peticiones de decisión prejudicial planteadas por el Landesarbeitsgericht Hamm, correspondientes a otros tantos litigios pendientes ante el mismo y que contienen cada una cinco cuestiones idénticas en lo sustancial, permiten al Tribunal de Justicia interpretar por vez primera la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral [1] (en lo sucesivo, «Directiva»).

Marco normativo

2. La Directiva constituye un instrumento para la realización de los objetivos de la política social comunitaria [2] y para la aplicación de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989. [3]

La Directiva prevé, en lo que aquí importa, el derecho del trabajador a obtener una información completa sobre los elementos que caracterizan su situación contractual y que representan, por consiguiente, el contenido de sus restantes derechos y obligaciones derivados de su condición de parte de una relación laboral. El alcance del deber del empresario de garantizar una correcta información al trabajador se desprende de la enumeración de los «elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral» que contempla el apartado 2 del artículo 2 de la Directiva. De entre estos elementos, y en relación con las cuestiones a las que el Tribunal debe responder, destacan los incluidos en la letra 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». [4]

* Lengua original: italiano.

1 — DO L 288, p. 32.

2 — El artículo 100 del Tratado constituye la base jurídica elegida para la adopción de la Directiva, si bien la propia exposición de motivos, en su considerando quinto, menciona asimismo el artículo 117 y la obligación que de tal norma se desprende para los Estados miembros 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».

3 — En especial, en el punto 17 de la Carta, los Estados reconocen que «la información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros».

4 — La Directiva impide que el deber de información sobre estos elementos del contrato o de la relación laboral se cumpla mediante remisión a las disposiciones o a los Convenios Colectivos que regulen la materia, a diferencia de los que sucede con respecto a los elementos mencionados en las letras f), g), h) e i) (véase el apartado 3 del artículo 2), lo que pone de manifiesto que, en relación con estos elementos, el trabajador tiene derecho a una información detallada e individual.

3. Con arreglo al artículo 3 de la Directiva, el empresario debe cumplir su obligación de informar entregando al trabajador, en los dos meses siguientes al comienzo de la relación laboral, uno o más documentos escritos que incluyan los elementos previstos en el artículo 2. Asimismo, el trabajador debe ser informado, por un procedimiento similar, en caso de que se produzca una modificación en dichos elementos. Además, para los contratos existentes en los diversos Estados miembros antes de la entrada en vigor de las normas de adaptación del Derecho interno a la Directiva, ésta prevé, en su artículo 9, que el empresario entregue al trabajador que lo solicite los documentos mencionados en el artículo 3. [5]

Pese a imponer una obligación de documentación del contrato de trabajo, la Directiva, tal como prevé expresamente en su artículo 6, no afecta ni a las legislaciones nacionales que regulan la forma del contrato o la relación laboral, ni a las relativas a la prueba de la existencia y del contenido del contrato o de la relación laboral. Por otra parte, en su artículo 8, la Directiva impone a los Estados miembros la obligación de reconocer al trabajador el derecho a recurrir en vía judicial cuando se considere perjudicado por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la Directiva, lo que pone de manifiesto la intención de garantizar la efectividad del derecho a la información.

4. Los Estados miembros deberían haber procedido a la adaptación de sus ordenamientos jurídicos a la Directiva a más tardar el 30 de junio de 1993. [6] Alemania llevó a cabo dicha adaptación mediante la Ley de 20 de julio de 1995. [7] Las disposiciones pertinentes de la Ley alemana son el punto 5 del apartado 1 del artículo 2 que, al adaptar el Derecho interno a la letra c) del apartado 2 del artículo 2 de la Directiva, establece que constituye objeto de información escrita la denominación o la descripción resumida del trabajo; y la segunda frase del artículo 4 que, al adaptar el Derecho interno al apartado 2 del artículo 9 de la Directiva, dispone que cuando la relación laboral ya exista con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley, el empresario estará exento de la obligación de informar al trabajador sobre los elementos esenciales, aun mediando solicitud expresa de éste, siempre que el contrato de trabajo escrito u otros documentos contengan dichos elementos. [8]

Hechos y cuestiones

5. En los asuntos C-253/96 a C-256/96, los demandantes en el litigio principal trabajaban para el Landschaftsverband Westfalen-Lippe (en lo sucesivo, «Landschaftsverband»). El empresario informó a todos ellos de la categoría y nivel retributivo en los que se les clasificaba. Durante 1991 y 1992, todos los demandantes solicitaron al Landschaftsverband su ascenso al nivel retributivo inmediatamente superior, habiendo cumplido, entre

5 — Conforme al artículo 3 de la Directiva, constituyen medios de información válidos bien el contrato de trabajo escrito, bien la carta de contratación u otro documento escrito, o bien una declaración escrita y firmada por el propio empresario, siempre que los medios utilizados contengan, aunque sean globalmente considerados, los elementos a que se refiere el artículo 2. En otras palabras, se exige garantizar que la información sobre los elementos esenciales del contrato o de la relación laboral consta por escrito.

6 — Véase el apartado 1 del artículo 9 de la Directiva.

7 — Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz-NachwG), BGBl. I, p. 946.

8 — A tenor de la segunda frase del artículo 4, «Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.»

otros requisitos, el período de actividad necesario en el nivel inmediatamente inferior. El Landschaftsverband se negó, sosteniendo que la información escrita sobre su clasificación era incorrecta, ya que en realidad habían ejercido funciones correspondientes al nivel inmediatamente inferior al efectivamente comunicado, de tal forma que no se cumplían los requisitos para un ascenso al nivel superior.

Todas las demandas presentadas ante el Arbeitsgericht competente fueron desestimadas debido a que los demandantes no acreditaron haber desempeñado, durante el tiempo exigido, las funciones correspondientes al nivel y a la categoría prevista para poder pretender su promoción al nivel superior. El Juez nacional de primera instancia consideró carente de pertinencia, a efectos probatorios, la comunicación del empresario sobre una clasificación que reconoció en aquel momento y que posteriormente él mismo declaró no corresponder a la realidad. Las resoluciones de primera instancia fueron impugnadas ante el Landesarbeitsgericht Hamm.

6. En los asuntos C-257/96 y C-258/96, los demandantes son empleados, respectivamente, de la sociedad de responsabilidad limitada que engloba los servicios de distribución de energía de la ciudad de Witten (Stadtwerke Witten GmbH) y de la empresa municipal de distribución de energía de la ciudad de Altena (Stadwerke Altena GmbH). En ambos casos, los trabajadores fueron informados por el empresario de su ascenso a un nivel retributivo superior. Sin embargo, en 1992 y 1993, los mismos empresarios precisaron a dichos empleados que no podían pretender tomar en cuenta los niveles anteriormente comunicados, puesto que eran fruto de un error de valoración; en consecuencia denegó a los trabajadores su promoción al nivel superior.

Ante las demandas presentadas por los trabajadores, uno de los Jueces competentes acogió la pretensión y condenó al empresario a retribuir al trabajador conforme al nivel que éste solicitaba; el otro Juez, sin embargo, desestimó la demanda por no haberse probado que las funciones ejercidas por los actores fuesen, de hecho, las correspondientes al nivel superior. También contra estos dos pronunciamientos, las partes vencidas interpusieron recurso de apelación ante el Landesarbeitsgericht Hamm.

7. Por consiguiente, ante el Juez nacional se discute la importancia que, a la luz de la Directiva y, en especial, de su artículo 2, pueden cobrar, en el plano del valor probatorio, las comunicaciones remitidas por el empresario al trabajador sobre su clasificación profesional y el correspondiente tratamiento retributivo. En el caso de autos, los empresarios mantienen que la información comunicada a los trabajadores sobre su clasificación no se correspondía con las funciones efectivamente desempeñadas.

8. Por entender que la solución de los litigios pendientes dependía de la interpretación de las disposiciones pertinentes de la Directiva, el Landesarbeitsgericht Hamm decidió

plantear al Tribunal de Justicia, con carácter prejudicial, cinco cuestiones. Pueden resumirse del siguiente modo:

1) Si el apartado 2 del artículo 2 de la Directiva persigue desplazar la carga de la prueba en beneficio del trabajador y, más concretamente, evitar que el trabajador tenga que probar, en el ámbito de un proceso laboral, los elementos del contrato o de la relación que le haya comunicado por escrito el propio empresario.

2) En el caso de que la primera cuestión reciba una respuesta afirmativa, si la disposición del inciso i) de la letra c) del apartado 2 del artículo 2 de la Directiva [9] debe considerarse directamente aplicable, a partir del 1 de julio de 1993, frente a un ente público.

3) En el caso de que la segunda cuestión reciba una respuesta afirmativa, si los datos acerca de la «calidad o la categoría del puesto de trabajo» que el empresario debe comunicar conforme al inciso i) de la letra c) del apartado 2 del artículo 2 de la Directiva, [10] deben entenderse en el sentido de que permiten al trabajador conocer si tiene derecho a un ascenso a partir de la clasificación en el nivel retributivo y categoría que le han sido comunicados.

4) Si la comunicación con arreglo a la letra c) del apartado 2 del artículo 2 de la Directiva tiene efecto vinculante para el empresario, de modo que este último debe atenerse a la valoración notificada al trabajador hasta que haya aportado la prueba de que la clasificación es incorrecta o, cuando menos, mientras que no demuestre que al trabajador se le clasificó indebidamente por error o que la valoración de la actividad ha disminuido por el transcurso del tiempo. [11]

5) Por último, si la Ley nacional de adaptación del Derecho interno es conforme a la Directiva, en especial, a su artículo 9, en la medida en que establece que, para las relaciones laborales existentes en el momento de la entrada en vigor de la Ley, se exime al empresario de la obligación de entregar un documento escrito al trabajador, aun cuando éste lo solicite, en la medida en que un escrito elaborado anteriormente o un contrato de trabajo escrito

9 — En realidad, en esta cuestión, como en las otras, el Juez remitente se refiere al inciso ii) de la letra c) del apartado 2 del artículo 2 de la Directiva. Como pusieron de manifiesto la Comisión y el Gobierno alemán en sus respectivas observaciones, la cuestión también atañe, sin embargo, al inciso i) de dicha norma, como por lo demás lo confirma el hecho de que la siguiente cuestión mencione la «calidad o la categoría del puesto de trabajo», expresión que figura en el inciso i) y no en el inciso ii).

10 — Véase lo señalado en la nota precedente.

11 — En los asuntos C-257/96 y C-258/96, la cuarta cuestión prejudicial se formula de forma diferente debido a las peculiaridades de los hechos controvertidos. No obstante, también en estos dos asuntos el Juez nacional pretende que se dilucide la eficacia probatoria de la comunicación sobre la clasificación del trabajador, con el fin de determinar en qué medida recae sobre el trabajador afectado la carga de probar las funciones efectivamente desempeñadas. En consecuencia, el distinto tenor literal de la cuestión no obliga a examinarla por separado.

contengan ya los datos exigidos, lo que implicaría que la comunicación anterior conserva su validez, con la consecuencia de que un empresario que remita una nueva comunicación, de contenido contrario a la anterior, debería demostrar que el contenido de la nueva comunicación es correcto.

Las cuestiones primera y cuarta

9. Considero oportuno tratar conjuntamente las cuestiones primera y cuarta, dado que ambas se refieren a la importancia que, desde el punto de vista probatorio, reviste la comunicación que el empresario debe transmitir al trabajador. Más concretamente, en la primera cuestión el Juez nacional pregunta si el trabajador que pretenda alegar en el proceso su situación contractual, en los términos que se desprenden de la información escrita entregada por el empresario, puede limitarse a aportar la documentación recibida, incumbiendo en cambio al empresario la carga de la prueba de la eventual inexactitud del documento. Del mismo modo, con la cuarta cuestión el mismo Juez pregunta si el empresario se encuentra vinculado por la comunicación realizada al trabajador, con arreglo al artículo 2 de la Directiva, salvo prueba de la inexactitud de los datos en ella contenidos.

Evidentemente, se trata en ambos casos de determinar la incidencia, a efectos probatorios, de la comunicación mediante la cual el empresario informa por escrito al trabajador de los elementos esenciales del contrato o de la relación laboral. Es más, aunque el Juez nacional no lo menciona, la respuesta a dichas cuestiones obliga asimismo a proceder a la interpretación del artículo 6 de la Directiva, conforme al cual esta última «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». [12]

10. Señalaré de inmediato que una correcta interpretación de las disposiciones pertinentes de la Directiva no puede prescindir de la finalidad última de la norma. Aunque la Directiva, como ya se ha recordado, se basa en el artículo 100 del Tratado, dadas las patentes repercusiones que las legislaciones nacionales en la materia tienen en el funcionamiento del mercado común, representa un instrumento de aplicación de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, contribuyendo a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de la mano de obra de acuerdo con la finalidad de la política social comunitaria (considerandos cuarto y quinto). En particular, el legislador comunitario quiso armoni-

12 — La disposición se aleja parcialmente de la propuesta de la Comisión que, de modo significativo, se titulaba «propuesta de Directiva del Consejo relativa a un elemento de prueba de la relación laboral» (DO 1991, C 24, p. 3), sin por ello contradecir su objetivo. El cuarto considerando de la propuesta justificaba el acto normativo señalando que «a escala comunitaria, es conveniente prever la obligación general según la cual cualquier trabajador por cuenta ajena debe disponer de un documento que constituya un elemento de prueba de las condiciones esenciales de la relación laboral que le vincula a su empresario». La finalidad de la propuesta era, como se declaraba expresamente, garantizar al trabajador un medio de prueba adicional de sus derechos derivados de su contrato de trabajo, como por otra parte se desprende claramente del dictamen del Consejo Económico y Social (DO 1991, C 159, p. 32). A propósito de las diferencias entre la propuesta y el texto adoptado finalmente, véanse: Clark, J., y Hall, M.: *The Cinderella Directive? Employee Rights to Information about Conditions Applicable to their Contract or Employment Relationship*, ILJ, 1992, p. 108; Bercusson, B.: *European Labour Law*, Londres, 1996, pp. 433 y ss.

zar las normativas nacionales sobre la información del trabajador, compaginando así el objetivo de «proteger en mayor grado [a los trabajadores por cuenta ajena] [...] contra una posible falta de reconocimiento de sus derechos». [13]

Esta es, precisamente, la perspectiva desde la cual debe considerarse, por una parte, el valor de la obligación del empresario de comunicar al trabajador los elementos esenciales del contrato o de la relación laboral y, por otra, la falta de pertinencia de dicha obligación, declarada en el artículo 6 de la Directiva, respecto a los regímenes de forma y prueba del contrato de trabajo.

En especial, al excluir la pertinencia de las obligaciones de información escrita que establece la Directiva tanto respecto a la forma del contrato o de la relación laboral como en relación con el régimen de la prueba, tal como se regulan en los ordenamientos nacionales, el legislador comunitario quiso permitir al trabajador invocar por cualquier medio —por tanto, también a falta de forma escrita— la existencia y las condiciones de desarrollo de la relación laboral. [14]

13 — Véase el segundo considerando de la Directiva.

14 — También era coherente con esta interpretación el objetivo señalado en la propuesta de la Comisión, de tal forma que el Comité Económico y Social, en su dictamen (véase la nota 12 *supra*), sugería la introducción en el artículo 2 del siguiente enunciado: «[...] una relación laboral y las respectivas condiciones podrán ser comprobadas por cualquier medio idóneo al efecto» ya que «si la prueba de la existencia de un contrato de trabajo quedase de algún modo condicionada por el cumplimiento de la obligación de emitir un documento escrito, los Tribunales podrían verse obligados a presumir la inexistencia de la relación laboral siempre que ese documento no hubiera sido emitido. En esos casos, la posición del trabajador quedaría desfavorecida y se haría más difícil la prueba de la existencia de una relación laboral.»

11. Bien entendido, lo anterior no significa que la comunicación no tenga ningún valor probatorio respecto a las funciones desempeñadas. Es más, dicha conclusión reduciría a la nada la finalidad y la propia razón de ser de la comunicación de que se trata, que consiste, en efecto, en informar a los trabajadores de los elementos esenciales del contrato y de la relación laboral, pero también, y sobre todo, en garantizar la efectividad de sus derechos e invocarlos, si fuera necesario, ante los órganos jurisdiccionales nacionales.

En estas circunstancias, si bien es cierto que la Directiva no menoscaba el régimen de la prueba previsto en los ordenamientos nacionales en relación con la existencia y el contenido del contrato o de la relación laboral, debe en todo caso reconocerse que, también a efectos probatorios, los elementos indicados por el propio empresario en la comunicación no pueden por menos de tener una cierta pertinencia.

12. Dicho esto, debe destacarse que de la falta de todo obstáculo en materia probatoria se desprende la posibilidad para el trabajador de probar por cualquier medio la existencia y condiciones de la relación laboral y, por tanto, también mediante la aportación en juicio del documento que le ha entregado el empresario con arreglo a las disposiciones de ejecución de la Directiva. Obviamente, la importancia y eficacia probatoria de dicho documento dependerán de la valoración del Juez, de conformidad con las normas procesales del ordenamiento nacional.

De la Directiva, precisamente porque no quiere menoscabar las reglas aplicables en materia de prueba, no puede deducirse la inversión de la carga de la prueba, que normalmente incumbe al actor, según el conocido principio *onus probandi incumbit ei qui dicit*. Dicho de manera más sencilla, los trabajadores demandantes en los procedimientos ante el Juez nacional verán, sin duda, facilitada la aportación de la prueba que les incumbe por la posibilidad de exhibir en juicio el documento controvertido, pero ello tampoco equivale a afirmar que la mera aportación del documento, salvo prueba en contrario aportada por la otra parte, baste en todo caso para demostrar en juicio los elementos contenidos en el mismo.

13. Las observaciones que anteceden permiten también responder a la cuarta cuestión, mediante la cual el Juez *a quo* pregunta al Tribunal si el empresario está vinculado por la comunicación efectuada al trabajador de acuerdo con el artículo 2 de la Directiva, salvo prueba de la inexactitud de los elementos en ella contenidos. En efecto, basta con señalar al respecto que las obligaciones del empresario dimanan exclusivamente del contrato, no de la comunicación efectuada con arreglo a la Directiva, que tiene un mero valor de documentación ulterior de los elementos contractuales que, por otra parte, debería reproducir fielmente. De ello se deduce que, por un lado, el empresario está exclusivamente vinculado por el contrato y no por la posterior comunicación, si bien, por otro, cuando el trabajador pretenda demostrar la correspondencia de la comunicación con el contenido negocial (que deriva del contrato escrito o bien, a falta de forma escrita, de la situación de hecho) se encontrará en una situación más favorable al disponer de un elemento de prueba, aunque éste no sea incontestable y, en función de las reglas procesales aplicables, cabe incluso que no sea ni siquiera de por sí suficiente.

La segunda cuestión prejudicial

14. Mediante la segunda cuestión prejudicial, el Juez *a quo* desea dilucidar si la disposición del inciso i) de la letra c) del apartado 2 del artículo 2 de la Directiva [15] debe considerarse directamente aplicable y por tanto invocable frente al Estado a partir del término del plazo concedido a los Estados miembros para adaptar su Derecho interno a la Directiva.

Como destacó la Comisión en relación con el problema del efecto directo de la citada norma el Juez nacional no parece distinguir entre el período anterior a la ejecución de la Directiva en el ordenamiento alemán, comprendido entre el 1 de julio de 1993 y el 20 de julio de 1995, y el período posterior a dicha fecha, en el que puede invocarse el efecto directo cuando se haya producido una adaptación incorrecta del Derecho interno a la norma de que se trata.

15. A falta de normas de adaptación y transcurrido el plazo señalado para la adaptación del Derecho interno a la Directiva, el efecto directo depende, como es sabido, de las características de la disposición y, en especial, de su contenido normativo, que debe ser

15 — Aunque sólo se menciona el inciso i) de la disposición controvertida, el tema del efecto directo puede tratarse más adecuadamente en relación con la totalidad de la letra c) que, como ya se ha dicho y se apreciará mejor a continuación, regula dos hipótesis alternativas.

suficientemente claro y preciso, de tal forma que no esté subordinado a la adopción de ningún acto posterior. [16]

En el presente caso, el artículo 2 de la Directiva dispone que el empresario «estará obligado a poner en conocimiento del trabajador», entre otros, los siguientes elementos esenciales del contrato: «la denominación, el grado, la calidad o la categoría del puesto de trabajo [...] o [...] la caracterización o descripción resumidas del trabajo» [letra c) del apartado 2 del artículo 2]. Atendida la enumeración precisa de elementos que el empresario está obligado a comunicar al trabajador, no me parece posible poner en duda el contenido normativo claro y preciso de la disposición. A dicha conclusión tampoco se opone la circunstancia de que la Directiva ofrezca al legislador nacional la elección entre, por una parte, la comunicación de la denominación, grado, calidad o categoría del trabajo y, por otra, la caracterización o descripción resumidas del trabajo.

En realidad, como se desprende de la jurisprudencia del Tribunal, «la facultad del Estado miembro de elegir entre una multiplicidad de medios posibles para conseguir el resultado prescrito por una Directiva no excluye la posibilidad, para los particulares, de alegar ante los órganos jurisdiccionales los derechos cuyo contenido puede determinarse con suficiente precisión basándose únicamente en las disposiciones de la Directiva». [17]

La Directiva, al exigir la comunicación de los elementos contemplados en la letra c) del apartado 2 del artículo 2, pretende asegurar el conocimiento por parte del trabajador de las características fundamentales de las funciones que debe desempeñar. Así pues, incluso teniendo en cuenta la alternativa que se concede al legislador nacional, es posible determinar el contenido mínimo de la obligación de información, que en todo caso permite alcanzar el objetivo: la comunicación de la caracterización o descripción resumidas del trabajo.

Debe, pues, considerarse que concurre el carácter incondicional y suficientemente preciso de la obligación de comunicación.

16. El efecto directo de una norma contenida en una Directiva, según reiterada jurisprudencia, sólo puede invocarse frente a un Estado que no haya adaptado su Derecho interno a la Directiva en el plazo señalado o de manera correcta y no frente a los particulares. [18] Por otra parte, es sabido que la jurisprudencia del Tribunal ha conferido una notable amplitud al efecto directo «vertical», ampliando la invocabilidad de la Directiva frente a entes territoriales [19] o autoridades que prestan servicios públicos [20] y, más en general, frente a «organismos o entidades que estén sometidos a la autoridad o al control del Estado o que dispongan de poderes exorbitantes en relación con los que se deriven de

16 — Entre otras muchas, véanse las sentencias de 19 de enero de 1982, Becker (8/81, Rec. p. 53); de 17 de octubre de 1989, Carpaneto Piacentino y otros (asuntos acumulados 231/87 y 129/88, Rec. p. 3233); de 19 de noviembre de 1991, Francovich y otros (asuntos acumulados C-6/90 y C-9/90, Rec. p. I-5357), y de 23 de febrero de 1994, Comitato di coordinamento per la difesa della cava y otros (C-236/92, Rec. p. I-483).

17 — Véase la sentencia Francovich y otros, citada en la nota 16 *supra*, apartado 17.

18 — Véase, en particular, la sentencia de 14 de julio de 1994, Faccini Dori (C-91/92, Rec. p. I-3325).

19 — Véase, en particular, la sentencia de 22 de junio de 1989, Fratelli Costanzo (103/88, Rec. p. 1839).

20 — Véase, en particular, la sentencia de 26 de febrero de 1986, Marshall (152/84, Rec. p. 723).

las normas aplicables en las relaciones entre particulares», [21] cualquiera que sea la forma jurídica del organismo de que se trate.

En los asuntos C-253/96 a C-256/96, la demandada ante el Juez nacional es una «unión provincial» que, según el relato del propio Juez remitente, es un ente territorial, de lo que se deriva la posibilidad de invocar en su contra la disposición de la Directiva. En los asuntos C-257/96 y C-258/96, los empresarios son empresas municipales distribuidoras de servicios de las ciudades de Witten y de Altena, o al menos controladas por los correspondientes Ayuntamientos y, por consiguiente, conforme al poder que el ente territorial que las controla ejerce sobre ellas, también puede invocarse la Directiva frente a dichas empresas.

17. Respecto al período transcurrido con posterioridad a la adaptación del Derecho interno a la Directiva, el efecto directo sólo entra en juego en el supuesto de que dicha adaptación no se haya efectuado correctamente.

En particular, el Juez nacional expresa dudas sobre la correcta adaptación del Derecho interno a la letra c) del apartado 2 del artículo 2 de la Directiva mediante la Ley de 20 de julio de 1995 y, en especial, mediante el punto 5 del apartado 1 de su artículo 2, según el cual el empresario debe informar al trabajador sobre la «denominación o la descripción general de la actividad que ha de desempeñar el trabajador».

18. Ya recordé anteriormente que la Directiva permite al legislador nacional elegir, al proceder a la adaptación, entre establecer un deber de comunicación de la denominación, grado, calidad o categoría del puesto de trabajo [inciso i) de la letra c) del apartado 2 del artículo 2] o de la caracterización o descripción resumidas del trabajo [inciso ii) de la misma disposición]. Así pues, el legislador alemán optó por esta segunda posibilidad. Sin embargo, al formular la correspondiente disposición nacional, el legislador permitió que el empresario cumpla dicha obligación simplemente informando al trabajador sobre la «denominación» de la actividad, cuando la Directiva exige al menos la comunicación de su «caracterización». [22]

Considero que la obligación de informar exclusivamente sobre la «denominación» de la actividad del trabajador no permite alcanzar el objetivo que sobre este extremo se fija en la Directiva: asegurar al trabajador el conocimiento de las características principales de su trabajo. De hecho, aun no queriendo adherirse a la interpretación más garantista, según la cual la disposición exige una exposición individualizada de las funcio-

21 — Véase, en particular, la sentencia de 12 de julio de 1990, Foster y otras (C-188/89, Rec. p. I-3313), apartado 18.

22 — El tenor literal de la disposición alemana es el siguiente: «die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit», cuando, también en la versión alemana, la disposición contenida en la Directiva exige la información sobre la «kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit».

nes encomendadas al trabajador, [23] está claro que el trabajador debe estar en situación de conocer, aunque sea de forma resumida, el contenido de la prestación que deberá realizar. Si bien en algunos casos la denominación de la función podría satisfacer dicha exigencia, ello podría no suceder en otros tipos de actividad, cuya descripción obliga a una individualización de las características esenciales. Por consiguiente, el punto 5 del apartado 1 del artículo 2 de la Ley de 20 de julio de 1995 no adaptó correctamente el Derecho alemán a la disposición del inciso ii) de la letra c) del apartado 2 del artículo 2 de la Directiva, lo que implica que esta última puede ser invocada eficazmente por los particulares, bien para que se aplique en lugar de la correspondiente norma interna, o bien para que la interpretación de dicha norma interna se ajuste a ella.

La tercera cuestión prejudicial

19. Mediante la tercera cuestión, el Juez nacional solicita al Tribunal que interprete la expresión «la calidad o la categoría del puesto de trabajo» que, según el inciso i) de la letra c) del apartado 2 del artículo 2 de la Directiva, constituye uno de los elementos que deben comunicarse al trabajador. En particular, el Juez nacional desea dilucidar si debe colocarse al trabajador en situación de poder deducir de su clasificación en un determinado nivel retributivo y en una determinada categoría profesional el derecho a un ascenso cuando se cumplan determinados requisitos.

20. Con carácter previo, procede destacar que la cuestión planteada por el Juez nacional carece de pertinencia habida cuenta de la solución que he sugerido para la cuestión anterior. En efecto, la respuesta a la cuestión no parece ya pertinente puesto que el legislador nacional podía ejecutar la Directiva sin imponer la obligación de comunicar la «calidad o la categoría del puesto de trabajo», sino tan sólo la de poner en conocimiento del trabajador la caracterización o la descripción resumidas del trabajo, y ésta fue precisamente la orientación elegida por el legislador alemán en el punto 5 del apartado 1 del artículo 2 de la Ley de 20 de julio de 1995. En todo caso, creo poder formular las observaciones que siguen para el supuesto de que el Tribunal de Justicia opinase lo contrario.

21. La Directiva se limita a exigir que el empresario informe al trabajador sobre su clasificación en el momento de la contratación y que le comunique las modificaciones que, durante la vigencia de la relación laboral, se produzcan en los elementos contractuales, tal como se especificaban en la información inicial. Según mi parecer, de la disposición comunitaria no puede deducirse la obligación del empresario de facilitar información que permita al trabajador conocer de antemano la progresión de su propia carrera profesional; dicha progresión dependerá, principalmente, de la negociación colectiva. Por lo demás, resulta significativo que la Directiva pretenda asegurar la información del trabajador sólo en relación con

23 — Dicha interpretación quizá se justificaría mejor basándose en el texto de la propuesta de la Comisión en el que se exigía que se comunicaran al trabajador «las características del trabajo y de la categoría de empleo». Véase, no obstante, el dictamen del Comité Económico y Social, que considera dicha formulación «excesiva».

los «elementos esenciales» del contrato (apartado 1 del artículo 2) y no respecto a cualquier aspecto del mismo y a cada una de sus consecuencias. Igualmente significativa es la circunstancia de que la Directiva vaya encaminada a facilitar al trabajador una información «mínima», [24] admitiendo implícitamente que cualquier otra información adicional sobre la situación jurídica del trabajador excede de la obligación de comunicación que pesa sobre el empresario.

La quinta cuestión

22. Mediante la quinta cuestión prejudicial, el Juez *a quo* solicita al Tribunal de Justicia la interpretación del apartado 2 del artículo 9 de la Directiva, según el cual, en los contratos existentes en el momento de la entrada en vigor de las disposiciones que se adopten en virtud de la Directiva, la entrega al trabajador del documento que contenga la información prevista en el artículo 2 debe efectuarse a solicitud del propio trabajador y, por tanto, a falta de ésta, el empresario no está obligado a informarle sobre los elementos esenciales del contrato. En particular, el Juez alemán propone que el Tribunal aprecie la compatibilidad del artículo 4 de la Ley de 20 de julio de 1995 con la disposición de la Directiva que acabo de mencionar, en la medida en que exime al empresario de la obligación de entregar al trabajador un documento escrito cuando los elementos exigidos se contengan ya en un documento redactado previamente o en un contrato de trabajo escrito también anterior. [25] En tal caso, según el Juez alemán, siempre que sea válida la comunicación anterior, el empresario que remita una nueva comunicación cuyo contenido sea distinto al de la primera deberá probar su exactitud.

23. La norma contenida en la Directiva representa un compromiso evidente entre el derecho del trabajador a ser informado, derecho respecto al cual parece intolerable una discriminación entre trabajadores contratados antes y trabajadores contratados después de la adaptación del Derecho interno a la Directiva, [26] y la exigencia de no imponer una excesiva carga burocrática al empresario, que de lo contrario se vería forzado a entregar en un breve lapso de tiempo los documentos informativos a un número de trabajadores potencialmente muy elevado.

La Directiva resuelve el equilibrio entre ambos intereses dispares subordinando la entrega de información a la solicitud del trabajador. Al tratarse de una excepción a la obligación general que establece la Directiva, considero que el legislador nacional no puede extender su alcance más allá de lo expresamente previsto. La disposición alemana objeto de litigio permite que el empresario no informe al trabajador, ni siquiera a solicitud de éste, cuando existan documentos anteriores en los que consten en todo caso los elementos exigidos por la Directiva. De esta forma, se lesiona más de lo permitido el derecho a la información del trabajador, forzándole a determinar su situación contractual basándose en un número quizás muy elevado de documentos anteriores, en detrimento de

24 — Ello se deduce del hecho de que el apartado 2 del artículo 2 exige que la información se refiera «al menos» a los elementos indicados a continuación y que la letra j) del apartado 2 del artículo 2 admite que el empresario pueda completar el contenido de la información mediante una remisión a los Convenios Colectivos.

25 — Véase en la nota 8 *supra* el texto de la segunda frase del artículo 4 de la Ley alemana.

26 — La exigencia de igualdad de trato se subraya en Clark, J., y Hall, M., *op. cit.*, nota 12 *supra*, p. 111.

la exigencia de claridad que, mediante la solicitud de información, ha manifestado a su empresario.

24. Entrando a analizar el siguiente problema, planteado por la quinta cuestión y relativo al carácter vinculante de las comunicaciones escritas anteriores a la adaptación de la Directiva, permítaseme remitir a cuanto ya se ha señalado en las consideraciones expuestas a propósito de las cuestiones primera y cuarta. La comunicación no sustituye al contrato de trabajo y sólo de éste nacen las obligaciones (y los derechos) de las partes. Una nueva comunicación distinta de la anterior sólo puede encontrar justificación en la modificación de algún elemento del contrato. Quien pretenda invocar en juicio una modificación, podrá probarla aportando al procedimiento la nueva comunicación, con los límites y la eficacia que a ésta reconozca el Derecho procesal nacional.

Conclusión

25. Habida cuenta de las consideraciones que anteceden, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a las cuestiones planteadas por el Landesarbeitsgericht Hamm en los diversos asuntos examinados:

«1) El apartado 2 del artículo 2 de la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, no tiene la finalidad de invertir la carga de la prueba cuando se pretenda invocar en juicio los elementos del contrato o de la relación a que se refiere la comunicación escrita; esta última, pese a no ser fuente de las obligaciones contractuales, constituye un elemento de prueba que deberá valorarse dentro de los límites y según las reglas procesales del ordenamiento nacional (cuestiones primera y cuarta).

2) La disposición de la letra c) del apartado 2 del artículo 2 de la Directiva 91/533 tiene efecto directo a partir del 1 de julio de 1993, al menos en la medida en que establece una obligación mínima consistente en poner en conocimiento del trabajador la información relativa a la caracterización o descripción resumidas del trabajo; en relación con el período posterior a la ejecución de la Directiva en el ordenamiento nacional, dicha disposición puede invocarse ante el Juez nacional en caso de incorrecta adaptación del ordenamiento nacional a la misma (segunda cuestión).

3) La expresión "la calidad o la categoría del puesto de trabajo" contenida en el inciso i) de la letra c) del apartado 2 del artículo 2 de la Directiva 91/533 debe interpretarse en el sentido de que no permite deducir que el empresario esté obligado a facilitar la información necesaria para que el trabajador pueda determinar de antemano la progresión de su carrera profesional (tercera cuestión).

4) El apartado 2 del artículo 9 de la Directiva 91/533 debe interpretarse en el sentido de que se opone a la aplicación de una disposición nacional, como la contenida en la segunda frase del artículo 4 de la Ley alemana de adaptación del Derecho interno a la Directiva, que exime al empresario de la obligación de entregar al trabajador, aun cuando éste lo solicite, un documento escrito cuando los elementos necesarios hayan sido ya mencionados en un documento redactado con anterioridad o en un contrato de trabajo escrito también anterior (quinta cuestión).»