

Edición provisional

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)

de 24 de septiembre de 2026 (*)

« Procedimiento prejudicial — Política social — Obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral — Directiva 91/533/CEE — Artículo 8, apartado 1 — Defensa de derechos — Alcance de esta disposición — Protección de los derechos derivados de dicha Directiva — Artículo 3 — Derecho del trabajador a recibir un documento que contenga información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral »

En el asunto C-369/25,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale di Napoli (Tribunal de Nápoles, Italia), mediante resolución de 31 de marzo de 2025, recibida en el Tribunal de Justicia el 3 de junio de 2025, en el procedimiento entre

LW

y

Trenitalia SpA,

Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por la Sra. M. L. Arastey Sahún (Ponente), Presidenta de Sala, y los Sres. J. Passer, E. Regan, D. Gratsias y B. Smulders, Jueces;

Abogada General: Sra. T. Ćapeta;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de LW, por los Sres. F. Riccardi y V. Riccardi, avvocati;
- en nombre de Trenitalia SpA, por los Sres. A. Abignente y G. Ronconi, avvocati;
- en nombre del Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), por la Sra. C. D'Aloisio, el Sr. E. De Rose, la Sra. E. A. V. Sciplino y el Sr. A. Sgroi, avvocati;
- en nombre del Gobierno italiano, por el Sr. S. Fiorentino, en calidad de agente, asistido por la Sra. E. Farinelli y el Sr. P. Garofoli, avvocati dello Stato;
- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. C. Biz y la Sra. S. Delaude, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oída la Abogada General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 2 y 8 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 (DO 1991, L 288, p. 32; corrección de errores en DO 1992, L 188, p. 44).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre LW, por un lado, y Trenitalia SpA y el Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) [Instituto Nacional de la Seguridad Social (INPS), Italia], por otro, en relación con el pago por Trenitalia al INPS de cotizaciones sociales correspondientes a salarios percibidos por LW que el INPS considera prescritas.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

- 3 Los considerandos segundo, séptimo, duodécimo y decimotercero de la Directiva 91/533 exponían lo siguiente:

«Considerando que [...] 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 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 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 [deben] adoptar [...] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados impuestos por la presente Directiva».

- 4 El artículo 2 de dicha Directiva, que lleva por título «Obligación de información», disponía:

«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.»

5 El artículo 3 de dicha Directiva, con el epígrafe «Medios de información», tenía el siguiente tenor:

«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 una 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 dos meses 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.

[...]»

6 El artículo 4 de la misma Directiva, que lleva por título «Trabajador expatriado», establecía, en su apartado 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.»

7 El artículo 5 de la Directiva 91/533, con la rúbrica «Modificación de elementos del contrato o de la relación laboral», disponía, en su apartado 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.»

8 El artículo 8, apartado 1, de la referida Directiva, epigrafiado «Defensa de derechos», era del siguiente tenor:

«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.»

Derecho italiano

Código Civil

9 El artículo 2114 del Codice civile (Código Civil) establece:

«Las leyes especiales [...] establecerán los regímenes de seguridad social y de asistencia social obligatorios, así como las cotizaciones y las prestaciones correspondientes.»

10 Con arreglo al artículo 2116 del Código Civil:

«Las prestaciones indicadas en el artículo 2114 se deberán al trabajador, incluso cuando el empresario no haya satisfecho regularmente las cotizaciones debidas a la seguridad social, salvo que las leyes especiales dispongan otra cosa.

En los casos en los que, con arreglo a tales disposiciones, las instituciones de previsión social o asistenciales, por falta o irregularidad de las cotizaciones, no tengan que abonar la totalidad o una parte de las prestaciones debidas, el empresario responderá por el daño que resulte para el trabajador.»

Ley n.º 1338/62

11 El artículo 13 de la legge n.º 1338 — Disposizioni per il miglioramento dei trattamenti di pensione dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (Ley n.º 1338, por la que se establecen disposiciones para la mejora de las pensiones del seguro obligatorio de invalidez, vejez y supervivencia), de 12 de agosto de 1962 (GURI n.º 229, de 11 de septiembre de 1962, p. 3727), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Ley n.º 1338/62»), dispone:

«[...] El empresario que no haya ingresado las cotizaciones al seguro obligatorio de invalidez, vejez y supervivencia y que ya no pueda abonarlas debido a la prescripción [...] podrá solicitar al [INPS] [...] la constitución de una renta vitalicia reversible igual a la pensión o a la parte proporcional de la pensión pertinente del seguro obligatorio que correspondería al trabajador por cuenta ajena respecto de las cotizaciones no ingresadas.

[...]

El trabajador podrá proceder a tales efectos en lugar del empresario cuando no pueda obtener de este la constitución de una renta conforme a lo establecido en el presente artículo, sin perjuicio del derecho a reclamar una indemnización por daños y perjuicios [...]

[...]».

Ley n.º 335/95

- 12 El artículo 1, apartado 6, de la legge n.º 335 — Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare (Ley n.º 335, de reforma del régimen de pensiones obligatorio y complementario), de 8 de agosto de 1995 (GURI n.º 190, de 16 de agosto de 1995, suplemento ordinario n.º 101), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Ley n.º 335/95»), establece:

«En el régimen general obligatorio de seguridad social y en los que lo sustituyan o excluyan, el importe de la pensión anual vendrá determinado conforme al sistema contributivo, multiplicando el importe individual de las cotizaciones por el coeficiente de transformación relativo a la edad del asegurado en el momento de la jubilación, según figura en el cuadro A anexo. [...]»

- 13 El artículo 3, apartado 9, de dicha Ley dispone lo siguiente:

«Las cotizaciones a los regímenes de seguridad social y de asistencia social obligatorios prescribirán y no se podrán abonar una vez transcurridos los siguientes plazos:

- a) diez años para las cotizaciones al Fondo de pensiones de los trabajadores por cuenta ajena [...]. A partir del 1 de enero de 1996, este plazo se reducirá a cinco años, salvo en caso de denuncia del trabajador o de sus derechohabientes supervivientes;

[...]».

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 14 LW es un trabajador que, en mayo de 2003, fue cedido a la sociedad Trenitalia por una empresa de trabajo temporal.
- 15 Mediante sentencia de 31 de octubre de 2018, la Corte d'appello di Napoli (Tribunal de Apelación de Nápoles, Italia) declaró que dicha cesión había tenido lugar infringiendo la normativa italiana de transposición de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO 2008, L 327, p. 9), y, en consecuencia, reconoció la existencia de una relación laboral entre LW y Trenitalia con efectos a partir del mes de mayo de 2003.
- 16 En ejecución de dicha sentencia, la referida sociedad integró a LW en su plantilla con efectos a partir del 1 de julio de 2019.
- 17 LW también logró, mediante otra resolución judicial, que se condenase a Trenitalia al pago de 110 308,13 euros en concepto de salarios atrasados.
- 18 Posteriormente, Trenitalia pagó al INPS las cotizaciones sociales correspondientes a los salarios abonados a LW por el período comprendido entre enero de 2016 y junio de 2019.
- 19 En cambio, dicha sociedad no pagó al INPS las cotizaciones sociales correspondientes a los salarios abonados a LW por el período comprendido entre mayo de 2003 y diciembre de 2015 (en lo sucesivo, «cotizaciones controvertidas»), debido a que el INPS las consideraba prescritas, habida cuenta del plazo de prescripción de cinco años establecido en el artículo 3, apartado 9, de la Ley n.º 335/95.
- 20 LW interpuso ante el Tribunale di Napoli (Tribunal de Nápoles, Italia), que es el órgano jurisdiccional remitente, un recurso con la pretensión principal de que se pagasen las cotizaciones controvertidas.
- 21 LW solicitó, asimismo, con carácter subsidiario, la constitución de una renta vitalicia en virtud del artículo 13 de la Ley n.º 1338/62 y, con carácter subsidiario de segundo grado, el pago de una indemnización por daños y perjuicios en virtud del artículo 2116, párrafo segundo, del Código Civil.

- 22 Trenitalia y el INPS se opusieron a la pretensión principal formulada por LW. En particular, el INPS alega que, para los períodos prescritos con arreglo al artículo 3, apartado 9, de la Ley n.º 335/95, esta pretensión es inadmisibile. Así pues, según señala, Trenitalia no puede abonar al INPS las cotizaciones controvertidas, pero sí puede solicitar la constitución de una renta vitalicia en virtud del artículo 13 de la Ley n.º 1338/62.
- 23 El órgano jurisdiccional remitente indica que esta alegación del INPS resulta conforme con la jurisprudencia reiterada de la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia).
- 24 No obstante, se pregunta si la prescripción de las cotizaciones controvertidas es conforme con la Directiva 91/533 y si, en el supuesto de no ser así, LW podría lograr, sobre la base de dicha Directiva, la condena de Trenitalia al pago de tales cotizaciones.
- 25 A este respecto, en primer lugar, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si un Estado miembro solo está obligado a velar por la entrega del documento de contratación previsto en el artículo 3 de dicha Directiva, que contiene la información a que se refiere su artículo 2, o si también está obligado, en virtud de la misma Directiva, a garantizar la protección de los derechos que deben mencionarse en ese documento, incluido el derecho a la retribución.
- 26 Dicho órgano jurisdiccional considera que las disposiciones de la Directiva 91/533 abogan por esta segunda opción. Por una parte, de los considerandos duodécimo y decimotercero de la referida Directiva parece desprenderse que su finalidad es garantizar los derechos derivados de la relación laboral que deben mencionarse en el referido documento, de modo que el Estado miembro debe adoptar todas las disposiciones necesarias para garantizar la efectividad de esos derechos. Esta interpretación se ve corroborada, a su parecer, por el empleo, en el artículo 8 de dicha Directiva, del término «derechos» en plural, y no en singular, de modo que parece tener por objeto proteger los derechos mencionados en el mismo documento, y no simplemente el derecho a la información sobre esos derechos.
- 27 En segundo lugar, dicho órgano jurisdiccional afirma que, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, una pensión de jubilación abonada por un organismo público constituye una «retribución diferida» cuando se abona a una categoría concreta de trabajadores y se calcula sobre la base de las retribuciones y de la duración de la afiliación. Ese es el caso de Italia, ya que, de conformidad con el artículo 1, apartado 6, de la Ley n.º 335/95, el importe de las pensiones de jubilación depende del número de años cotizados y de los importes de las cotizaciones abonadas, calculados según un porcentaje de la retribución mensual percibida.
- 28 El mismo órgano jurisdiccional se pregunta si, en el supuesto de que se admitiera tal calificación de «retribución diferida», esto tendría como consecuencia que el derecho al pago de las cotizaciones sociales estuviera comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 91/533.
- 29 En tercer y último lugar, el órgano jurisdiccional remitente señala que, según reiterada jurisprudencia de la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación), en el Derecho italiano no existe ninguna acción que permita al trabajador pretender que se ordene al INPS regularizar su situación en materia de cotizaciones sociales.
- 30 Las únicas opciones de que dispone el trabajador en una situación como la controvertida en el litigio principal son la de solicitar al empresario la reparación del perjuicio sufrido, en virtud del artículo 2116, párrafo segundo, del Código Civil, o la de subrogarse en la posición del empresario para la constitución de una renta vitalicia con arreglo al artículo 13 de la Ley n.º 1338/62. Sin embargo, tales acciones solo podrían llevarse a cabo en el momento de la solicitud de jubilación del trabajador, esto es, en un momento en el que, como ocurre en el caso de autos, las cotizaciones sociales de que se trate habrían prescrito.
- 31 Para evitar tal prescripción, el trabajador debe ejercitar una acción judicial contra su empresario y el INPS mientras la relación laboral esté vigente. No obstante, para que esta acción dé lugar al pago de cotizaciones sociales por parte del empresario al INPS, es necesario que este último se persone en el procedimiento y reclame dicho pago.

- 32 En estas circunstancias, el órgano jurisdiccional remitente estima que, si se considerase que la pensión de jubilación es una «retribución diferida», el trabajador podría hacer valer los créditos salariales derivados de la relación laboral en un plazo de cinco años a partir de la extinción de esta, sin estar obligado a ejercitar una acción judicial durante la vigencia de dicha relación laboral.
- 33 En tales circunstancias, el Tribunale di Napoli (Tribunal de Nápoles) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿Los derechos indicados en el artículo 8 de la Directiva [91/533], cuya protección debe garantizar el Estado miembro, están constituidos únicamente por el derecho a recibir el documento de contratación contemplado en el artículo 2 de la citada Directiva, o comprenden también los derechos que deben constar en ese documento y, concretamente, la retribución?
 - 2) En el supuesto de que el Tribunal de Justicia responda afirmativamente a la primera cuestión, ¿en el contexto descrito, la pensión que corresponda al demandante, que dependerá de las cotizaciones ingresadas en proporción a la retribución percibida y a los años de afiliación al régimen general de la seguridad social, constituye, para los afiliados del sector privado, una retribución diferida en el sentido del artículo 2 de la Directiva [91/533]?
 - 3) En el supuesto de que se responda afirmativamente a las dos primeras cuestiones, ¿el derecho del trabajador al pago de las cotizaciones, que afecta de manera decisiva al derecho y a la cuantía de la pensión, se incluye en el ámbito de protección del artículo 8 de la Directiva [91/533]?
 - 4) En el supuesto de que se responda afirmativamente a las cuestiones anteriores, ¿el artículo 8 de la Directiva [91/533] se opone a que el trabajador esté obligado, para reclamar el pago de las cotizaciones, a demandar al empresario y al INPS durante la vigencia de la relación laboral, con el fin de evitar la prescripción de sus derechos, cuando tales derechos dependen exclusivamente de la voluntad del INPS de personarse en el procedimiento y reclamar el pago del crédito, a diferencia de lo que ocurre con la retribución ordinaria, y ello incluso cuando el trabajador no cuente con suficiente protección frente a un despido improcedente, de modo que esté expuesto al riesgo de despido o de no continuidad de la relación laboral amparada por la Directiva [2008/104]?
 - 5) En el supuesto de que se responda afirmativamente a las cuestiones anteriores, ¿de qué herramientas dispone este órgano jurisdiccional y, en particular, puede considerarse la equiparación del régimen de prescripción de las cotizaciones y de las retribuciones una medida suficiente para cumplir las obligaciones establecidas en el artículo 8 de la Directiva [91/533]?»

Sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial

- 34 Trenitalia y el INPS sostienen que la petición de decisión prejudicial es inadmisibile.
- 35 Trenitalia considera que el litigio principal constituye una situación puramente interna y que no presenta ningún vínculo de conexión con el Derecho de la Unión. En particular, las cuestiones planteadas no están comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 91/533, ya que esta no hace referencia alguna a las prestaciones de seguridad social ni a las acciones que pueden ejercitarse para obtener el pago de cotizaciones a la seguridad social que el empresario no haya abonado. Afirma que una interpretación según la cual el artículo 8 de dicha Directiva extiende la protección prevista en el ámbito del Derecho laboral al sistema de protección social no puede basarse en las disposiciones de la referida Directiva y va más allá de los objetivos perseguidos por esta.
- 36 El INPS estima, por su parte, que la petición de decisión prejudicial es inadmisibile por falta de motivación, puesto que, tras la lectura de los fundamentos de dicha petición, no existe ningún argumento en favor de una interpretación de los artículos 2 y 8 de la Directiva 91/533 que permita alcanzar el resultado previsto por el órgano jurisdiccional remitente. Por otra parte, es de la opinión de que las cuestiones prejudiciales planteadas carecen de pertinencia y de que, en cualquier caso, sugieren interpretar esos artículos 2 y 8 en un sentido que excede del ámbito de aplicación de dicha Directiva.

- 37 Procede señalar que las causas de inadmisión propuestas por Trenitalia y por el INPS se basan, en esencia, en alegaciones relativas a la interpretación del ámbito de aplicación de la Directiva 91/533 y de los artículos 2 y 8 de esta.
- 38 Así pues, estas alegaciones se refieren al fondo de las cuestiones prejudiciales planteadas, y no a su admisibilidad, de modo que procede examinarlas en el marco del examen de fondo de dichas cuestiones (véase, por analogía, la sentencia de 12 de marzo de 2026, *Harry et Associés*, C-527/24, EU:C:2026:192, apartado 33 y jurisprudencia citada).
- 39 Por lo tanto, la petición de decisión prejudicial es admisible.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión prejudicial

- 40 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 8, apartado 1, de la Directiva 91/533 debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «derechos», con arreglo a esta disposición, se refiere únicamente a los derechos derivados de dicha Directiva, como el derecho del trabajador a recibir uno de los documentos previstos en el artículo 3 de esta, o también a los derechos derivados del contrato de trabajo o de la relación laboral de los que el empresario debe informar al trabajador mediante tal documento en virtud del artículo 2 de la referida Directiva.
- 41 A este respecto, procede recordar, antes de nada, que el artículo 2 de la Directiva 91/533 dispone, en su apartado 1, que el empresario está obligado a poner en conocimiento del trabajador por cuenta ajena a quien se aplica dicha Directiva los elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral. De conformidad con el apartado 2 de ese mismo artículo 2, la información contemplada en el apartado 1 se referirá, al menos, a los elementos enunciados en este último apartado.
- 42 A continuación, el artículo 3 de la citada Directiva establece los tipos de documentos mediante los cuales el empresario debe facilitar al trabajador la información sobre los elementos contemplados en el artículo 2, apartado 2, de la misma Directiva, así como los plazos en los que debe facilitarse dicha información.
- 43 Por último, procede recordar que, de conformidad con el artículo 8, apartado 1, de la Directiva 91/533, los Estados miembros deben incorporar a su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que todo trabajador que se considere perjudicado por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de dicha Directiva pueda hacer valer sus derechos por vía judicial, en su caso, previo recurso a otras instancias competentes.
- 44 De conformidad con reiterada jurisprudencia, para interpretar una disposición del Derecho de la Unión, es preciso tener en cuenta no solo su tenor, sino también su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte (véanse las sentencias de 17 de noviembre de 1983, *Merck*, 292/82, EU:C:1983:335, apartado 12, y de 4 de junio de 2026, *Landkreis Schweinfurt*, C-621/24, EU:C:2026:450, apartado 56).
- 45 En primer lugar, del tenor del artículo 8, apartado 1, de la Directiva 91/533 se desprende que los Estados miembros deben garantizar que «todo trabajador que se considere perjudicado por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de [dicha] Directiva» pueda «hacer valer sus derechos por vía judicial».
- 46 Así pues, una lectura global del tenor de esta disposición parece indicar que los Estados miembros deben garantizar que los trabajadores puedan hacer valer, por vía judicial, no los derechos derivados de su contrato de trabajo o de su relación laboral, sino los derechos que les confieren las obligaciones de información impuestas a los empresarios por dicha Directiva.
- 47 En segundo lugar, tal interpretación se ve confirmada por el contexto de la referida disposición.

- 48 A este respecto, en lo que atañe a la cuestión de cuáles son los «derechos» derivados de la Directiva 91/533, en el sentido de su artículo 8, apartado 1, procede recordar que esta Directiva establece, como se desprende de su propio título, «la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral» y que el séptimo considerando de dicha Directiva califica a esta última de «obligación general».
- 49 Esta «obligación general» se articula en varias obligaciones específicas impuestas al empresario, que confieren, en consecuencia, otros tantos derechos específicos al trabajador. Así sucede, en particular, con:
- la obligación de informar sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral, prevista en el artículo 2 de la misma Directiva;
 - la obligación de facilitar esta información mediante uno de los documentos y dentro de los plazos indicados en el artículo 3 de la Directiva 91/533;
 - la obligación de poner en conocimiento de los trabajadores expatriados, antes de su salida, además de estos elementos esenciales, otra información adicional relacionada con su desplazamiento, como se desprende del artículo 4 de dicha Directiva;
 - o la obligación de poner en conocimiento de los trabajadores cualquier modificación de dichos elementos esenciales e información adicional en el plazo y en la forma mencionados en el artículo 5 de la referida Directiva.
- 50 Por consiguiente, debe entenderse que los «derechos» que se derivan de la misma Directiva, en el sentido de su artículo 8, apartado 1, se refieren a los derechos que confieren a los trabajadores las obligaciones impuestas a los empresarios por los artículos de la Directiva 91/533 reproducidos en el apartado anterior, circunscribiendo, por tanto, el objeto de tales derechos a la información debida a esos trabajadores en relación con determinados elementos del contrato de trabajo o de la relación laboral, así como a las modalidades de esa información.
- 51 En cambio, dicho artículo 8, apartado 1, no se refiere a los derechos derivados del contrato o de la relación laboral que, en su caso, se mencionan en el artículo 2, apartado 2, de la Directiva.
- 52 Es cierto que ese artículo 2, apartado 2, contiene una enumeración no exhaustiva de los elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral que, para algunos, constituyen derechos sobre los que el trabajador tiene derecho a ser informado.
- 53 No obstante, es preciso señalar que estos elementos esenciales solo se mencionan, en la referida Directiva, como información que debe ponerse en conocimiento de los trabajadores.
- 54 En cambio, el régimen jurídico de los derechos garantizados a los trabajadores que figuran entre los mismos elementos esenciales no está previsto en la propia Directiva, sino en otros instrumentos de Derecho de la Unión o de Derecho nacional. Como señala la Comisión Europea en sus observaciones escritas, así lo confirma el artículo 2, apartado 3, de la Directiva 91/533, del que se desprende que algunos de los elementos contemplados en dicho artículo 2, apartado 2, se rigen por esos otros instrumentos, entre ellos los convenios colectivos.
- 55 De ello se deduce que una eventual vulneración de los referidos derechos garantizados a los trabajadores carece, como tal, de pertinencia a efectos de la apreciación del respeto de dicha Directiva, dado que, por lo que respecta a esos derechos, esta únicamente impone una obligación de información.
- 56 La interpretación que figura en el apartado 46 de la presente sentencia también se ve corroborada, en tercer y último lugar, por el objetivo perseguido por dicha Directiva, que, como se desprende de sus considerandos segundo y séptimo, consiste en someter las relaciones laborales a exigencias de forma, con el fin de proteger mejor a los trabajadores asalariados contra un eventual desconocimiento de sus derechos y de ofrecer una mayor transparencia en el mercado de trabajo, informándolos de los elementos esenciales de su contrato de trabajo o de su relación laboral.

- 57 De este modo, la referida Directiva pretende, conforme a tal objetivo, establecer una obligación formal de información y de transparencia.
- 58 Es cierto que la consecución de este objetivo permite, a su vez, proteger a los trabajadores contra cualquier posible vulneración de sus derechos garantizados por otros instrumentos de Derecho de la Unión o de Derecho nacional, incluidos los convenios colectivos, informándolos de sus derechos y obligaciones frente a su empresario.
- 59 Sin embargo, como también se desprende del apartado 54 de la presente sentencia, la Directiva 91/533 no se refiere, como tal, a la obligación de garantizar la protección de esos derechos.
- 60 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 8, apartado 1, de la Directiva 91/533 debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «derechos», con arreglo a esta disposición, se refiere únicamente a los derechos derivados de dicha Directiva, como el derecho del trabajador a recibir uno de los documentos previstos en el artículo 3 de esta, de modo que no están comprendidos en este concepto los derechos derivados del contrato de trabajo o de la relación laboral de los que el empresario debe informar al trabajador mediante tal documento en virtud del artículo 2 de la referida Directiva.

Cuestiones prejudiciales segunda a quinta

- 61 Habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial, no procede responder a las cuestiones segunda a quinta.

Costas

- 62 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

El artículo 8, apartado 1, 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,

debe interpretarse en el sentido de que

el concepto de «derechos», con arreglo a esta disposición, se refiere únicamente a los derechos derivados de dicha Directiva, como el derecho del trabajador a recibir uno de los documentos previstos en el artículo 3 de esta, de modo que no están comprendidos en este concepto los derechos derivados del contrato de trabajo o de la relación laboral de los que el empresario debe informar al trabajador mediante tal documento en virtud del artículo 2 de la referida Directiva.

Firmas

* Lengua de procedimiento: italiano.