

Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea

[121/000008]



Dossier. Serie legislativa. Núm. 6. Marzo 2024

La Mesa de la Cámara, en su reunión de 13 de febrero de 2024 acordó, en relación con el **Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea**, encomendar su aprobación con competencia legislativa plena y por el procedimiento de urgencia, conforme a los artículos 148 y 93 del Reglamento, a la Comisión de Trabajo, Economía Social, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

El Proyecto se estructura en una parte expositiva y una parte dispositiva, integrada por un **artículo único, tres disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias y cinco disposiciones finales**.

La capacidad de adaptación de las nuevas formas de empleo a los cambios en el contexto económico ha permitido el desarrollo de nuevos modelos empresariales. El nivel de empleo en la UE se situaba en 2017 en un máximo histórico, con 236 millones de empleados. Sin embargo, estas tendencias también habían provocado inestabilidad y una mayor falta de previsibilidad en determinadas relaciones laborales¹. A modo de respuesta a esta situación la Comisión presentó en 2017 una **propuesta de directiva**² que finalmente fue aprobada en 2019³.

Este proyecto, tiene por finalidad dar cumplimiento a lo dispuesto en la **Directiva 2019/1152**, cuyos principales objetivos son:

- Mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de un empleo que ofrezca una transparencia y una previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral;
- Establecer unos derechos mínimos y actualizar las normas relativas a la información que hay que proporcionar a los trabajadores acerca de sus condiciones de trabajo, contribuyendo así al refuerzo de la dimensión social de Europa, en el marco del desarrollo del **Pilar Europeo de Derechos Sociales**.

A partir de ahora, los empleadores deben **informar** a los trabajadores, por escrito y a más tardar en el plazo de una semana a partir de su primer día de trabajo, acerca de los elementos básicos de la relación laboral, incluyendo, entre otras cuestiones, la identidad de las partes implicadas, el lugar de trabajo, la naturaleza de las actividades, la fecha de inicio y en caso de tratarse de una relación laboral de duración determinada, la fecha de finalización, el salario básico y cualquier otro componente de la remuneración y la duración de la jornada laboral habitual.

¹ En 2020, un análisis del Parlamento Europeo examinaba la legislación laboral de la UE y los instrumentos para la protección de los trabajadores: *The scope of EU labour law. Who is (not) covered by key directives?*

² Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. COM (2017) 797. 21 de diciembre 2017.

³ Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. DOUE L Núm. 186. 11 de julio 2019.

Para otra información complementaria, como la duración de las vacaciones retribuidas o los convenios colectivos que regulan las condiciones laborales, el plazo límite se amplía a un mes.

El **período de prueba** del trabajador no puede superar los seis meses y podrá trabajar para otro empleador fuera de las horas de trabajo establecidas, a menos que se justifiquen restricciones por incompatibilidad.

Se recoge igualmente la **documentación** que los empleadores deben proporcionar antes de la partida de los trabajadores trasladados a otro país de la UE o a un país tercero.

Finalmente, se **garantiza** el derecho de los trabajadores al acceso a sistemas de reclamación, reparación y protección en caso de despido.

La mayoría de **los países de la UE** han llevado ya a cabo la ratificación de la Directiva objeto de este Proyecto de Ley.

Alemania aprobó en junio de 2019 la Ley ***Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts und zur Übertragung von Aufgaben an die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau*** para la transposición de la directiva. Esta Ley modificó una decena de normas: la Ley de empleo a tiempo parcial, la de formación profesional o el Código de la Seguridad Social, entre otras.

Bélgica llevó a cabo la transposición mediante la ***Loi transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne***.

En **Francia** se incorporó la transposición en el **capítulo II del Título II** de la ***Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023***, bajo el título *Conditions du travail transparentes et prévisibles*.

En aplicación de los artículos 19 y 20 de dicha Ley, ese mismo año se aprobó el ***Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne***.

Ambos textos modificaron diversos artículos del ***Code du travail*** y del ***Code des transports***, cuyos textos están ya consolidados.

Irlanda es otro de los países que han incorporado la Directiva mediante el ***Statutory Instrument n° 686/2022 - European Union (Transparent and Predictable Working Conditions) Regulations 2022***.

El Gobierno portugués, en el contexto de la denominada *Agenda do trabalho digno*, un conjunto de cerca de 70 medidas con el objetivo mejorar las condiciones laborales y la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional, aprobó en 2023 la ***Lei n.º 13/2023 de 3 de abril. Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno*** incluyendo la transposición de la Directiva a su derecho interno.

En julio del mismo año se publicó el desarrollo reglamentario de esta Ley, mediante la aprobación del ***Decreto-Lei n.º 53/2023 de 5 de julho. Procede à regulamentação da Agenda do Trabalho Digno***.

Estas nuevas disposiciones, que han introducido cambios sustanciales en su legislación laboral, están recogidas en el texto consolidado de su *Código do Trabalho*.

Uno de los aspectos en el que incide el Proyecto de ley es en el de la aparición de **nuevas formas empresariales y productivas, en el marco de la digitalización** y el surgimiento de formas de trabajo que han dado lugar a nuevos retos y realidades en el ámbito de los derechos de las personas trabajadoras. La economía de plataformas es una de las manifestaciones más significativas de los cambios producidos por la digitalización del mundo del trabajo.

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** no ha permanecido ajena a estas nuevas formas de trabajo. En su 347.ª reunión, celebrada en marzo de 2023, el Consejo de Administración, consciente de las lagunas normativas que afectan a la digitalización, ha publicado en enero de 2024 el informe **Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas**. Este informe, que proporciona información actualizada sobre la forma en que los países están gestionando las oportunidades y los retos consecuencia de estos cambios, incluye también una descripción de las normativas y prácticas existentes en todo el mundo y será debatido en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que tendrá lugar en 2025 y que podría dar lugar a una nueva norma internacional de trabajo.



El trabajo digno se ha convertido en un objetivo universal y ha sido integrado en las más importantes declaraciones de derechos humanos, las resoluciones de la ONU y los documentos finales de las principales conferencias. De hecho, la ONU incluyó en la Agenda 2030 el **Objetivo 8**, que insta a promover un crecimiento económico inclusivo y sostenible con entornos de trabajo seguros y protegidos.

Información adicional

Puede consultar los siguientes Documentos de Trabajo elaborados, por el Departamento de Documentación, para la Comisión de Defensa en los que se recoge:

- [Documentación que acompaña al proyecto](#)
- [Estudios](#)
- [Documentos comparativos](#)

Igualmente, se encuentra a su disposición la **bibliografía** de apoyo a la tramitación legislativa del Proyecto elaborada por la Biblioteca del Congreso de los Diputados, que puede ser actualizada o ampliada durante su tramitación.