

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]



DOCUMENTACIÓN QUE ACOMPAÑA

Documento de trabajo preparado por el Departamento de Documentación para la Comisión de Trabajo, Economía Social, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Febrero 2024

913906311

documentacion.secretaria@congreso.es



Documentación que acompaña al Proyecto de Ley:

- **Memoria del análisis de impacto normativo.**
- **Dictamen del Consejo de Estado.**
- **Dictamen del Consejo Económico y Social.**
- **Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa.**
- **Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social.**
- **Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Hacienda y Función Pública.**
- **Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.**
- **Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.**
- **Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Justicia.**
- **Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.**
- **Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad.**

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

Anteproyecto 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

Febrero de 2024

RESUMEN EJECUTIVO

Ministerio/Órgano proponente	Ministerio de Trabajo y Economía Social	Fecha	5 de febrero de 2024
Título de la norma	Anteproyecto 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.		
Tipo de Memoria	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Se regulan los cambios necesarios para garantizar que las personas trabajadoras reciban información y conozcan de manera efectiva sus condiciones de trabajo asegurando, asimismo, que estas sean previsibles.		
Objetivos que se persiguen	Cumplir con el mandato de transposición al ordenamiento interno contenido en la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.		
Principales alternativas consideradas	Se ha descartado la alternativa de no elaborar la norma en atención a la obligación de transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019.		
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO			
Tipo de norma	Ley		
Estructura de la norma	La norma se compone de un artículo único, tres disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias y cinco disposiciones finales.		

<p>Informes recabados</p>	<p>Se ha recabado informe de acuerdo con el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, de los siguientes Ministerios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones - Ministerio de Igualdad - Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 - Ministerio de Hacienda y Función Pública - Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital - Ministerio de Justicia. <p>Asimismo, y de acuerdo con el artículo 26.9 LG, se ha emitido el informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa (Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática).</p> <p>Se ha emitido el dictamen del Consejo Económico y Social.</p> <p>Se ha recibido dictamen del Consejo de Estado (1.02.2024), de acuerdo con lo previsto en el artículo 21.2 de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril.</p>
<p>Trámite de consulta, audiencia e información públicas</p>	<p>Se ha realizado el trámite de consulta pública previa a la redacción del texto de la iniciativa (artículo 26.2 LG) del 14 al 28 de junio de 2022.</p> <p>El Anteproyecto ha sido objeto de audiencia e información públicas durante 7 días hábiles, del 14 al 23 de septiembre de 2022. Además, han sido consultadas directamente las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.</p> <p>Se aprobó el Acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de agosto de 2022, por el que se autoriza la tramitación administrativa urgente prevista en el artículo 27.1. a) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, del Anteproyecto de Ley 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, y la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.</p>
<p>ANÁLISIS DE IMPACTOS</p>	
<p>ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS</p>	<p>La norma se dicta al amparo del título competencial recogido en el artículo 149.1.7.^a y 18^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en la materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, así como las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento</p>

	común ante ellas; el procedimiento administrativo común, sin perjuicio de las especialidades derivadas de la organización propia de las Comunidades Autónomas.	
CARGAS ADMINISTRATIVAS	Desde el punto de vista de las cargas administrativas Se prevén nuevas cargas	<input type="checkbox"/> supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada: <input checked="" type="checkbox"/> Incorpora nuevas cargas administrativas. Cuantificación estimada: <input type="checkbox"/> no afecta a las cargas administrativas.
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma carece de impacto presupuestario <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones territoriales. En cuanto a los efectos sobre la economía son positivos al incrementar la transparencia en las condiciones de trabajo y dar mayores dosis de seguridad a las empresas.	<input type="checkbox"/> Implica un gasto. <input type="checkbox"/> Implica un ingreso.
IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
IMPACTO EN LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA.	La norma tiene un impacto	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>

IMPACTO EN LA FAMILIA.	La norma tiene un impacto	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
IMPACTO POR RAZÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO.	La norma tiene un impacto	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/>

Memoria del análisis de impacto normativo del Anteproyecto 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

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1. MOTIVACIÓN

La presente norma tiene la finalidad de transponer al ordenamiento español 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. Esta norma de la Unión Europea introduce una nueva visión de los derechos y garantías laborales en nuestro sistema productivo y de relaciones laborales. Se trata de una directiva de gran alcance que aspira a configurar nuevos ejes en los que se asienten las relaciones laborales, arrastrando a su vez cambios culturales en la forma de entender los derechos y obligaciones de ambas partes de la relación laboral.

2. OBJETIVOS

La Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, tiene como objetivo inmediato actualizar la lista de elementos esenciales del contrato de trabajo en relación con los cuales las personas trabajadoras deben recibir información por escrito, en consonancia con lo establecido por el principio número 7 del pilar europeo de derechos sociales, que dispone que las personas trabajadoras tienen derecho a ser informadas por escrito al comienzo del empleo sobre sus derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.

Configura la directiva un marco informativo adecuado a las nuevas realidades productivas y empresariales, siendo de particular interés que su título no haga referencia al derecho de información como su predecesora, sino al derecho de transparencia, lo que muestra abiertamente la concepción de que la anterior 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, resultaba insuficiente.

Acerca de la necesidad de adecuar a las nuevas circunstancias las obligaciones de información sobre los elementos esenciales del contrato se pronuncia el considerando cuarto de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de

junio de 2019, en el que se señala que «[a]lgunas formas nuevas de empleo pueden divergir significativamente, por lo que respecta a su previsibilidad, de las relaciones laborales tradicionales, lo que genera incertidumbre respecto de los derechos y la protección social aplicables para los trabajadores afectados. En este entorno laboral cambiante, existe por tanto una creciente necesidad de que los trabajadores dispongan de información completa respecto de sus condiciones de trabajo esenciales, información que debe facilitarse a su debido tiempo y por escrito de una forma fácil acceso».

Es absolutamente prioritario que se tenga en cuenta que los objetivos de la Directiva -y, por consiguiente, del mandato de transposición- no son solo expandir los contenidos informativos o reducir los plazos de transmisión, sino además «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 al mercado laboral» (artículo 1.1).

El segundo contenido de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, es el derecho a la previsibilidad de las condiciones de trabajo. La aparición de nuevas formas empresariales y productivas, así como el cambio en los hábitos de consumo en el marco de la digitalización y el surgimiento de otras formas de trabajo han dado lugar a nuevos retos y realidades en el ámbito de los derechos de las personas trabajadoras. Así, este principio persigue garantizar un conocimiento efectivo del contenido de la relación laboral por parte de las personas trabajadoras, como base sobre la cual asentar la defensa del resto de sus derechos.

Un importante objetivo de la Directiva en torno al que se construye todo el capítulo III es la lucha contra los trabajos ocasionales y atípicos que suponen la consolidación de la nueva cultura de la precariedad que, como se ha dicho, “puede ser descrita en su sentido más amplio como la inseguridad y vulnerabilidad, la desestabilización y la puesta en peligro que constituye un factor existencial que se añade a la incertidumbre de la propia vida”.

Dentro del apartado del derecho a la previsibilidad, la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, contempla el derecho de las personas trabajadoras a disponer, de marcos de referencia que les permitan tener el control de su propio tiempo, reconociendo, en concreto, el derecho a desempeñar otras actividades en paralelo. Por otra parte, la previsibilidad tiene en la directiva una manifestación en el ámbito de las expectativas profesionales y por ello se establece también en ella el derecho de las personas trabajadoras a la solicitud de otras formas de empleo más estables

Como consecuencia de los anterior y el cumplimiento del objetivo del abandono de las formas menos estables (y precarias) de trabajo, se incorpora a la normativa española

una regulación que contempla la posibilidad de realizar tales solicitudes, sin establecer frecuencia, en la medida en que se trata de una obligación que no comporta una carga excesiva, salvo la de dar una respuesta motivada por escrito.

Conecta, asimismo, la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, con las finalidades perseguidas por otras directivas de gran trascendencia como la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, puesto que el derecho a la previsibilidad de las condiciones de trabajo se encuentra estrechamente relacionado con el ejercicio, precisamente, de los derechos vinculados al tiempo de trabajo y, en consecuencia, con la prevención de riesgos laborales, tanto físicos como psicosociales.

En definitiva, la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, parte del presupuesto de que la gestión flexible y dinámica del tiempo de trabajo no puede suponer un obstáculo para la conciliación de la vida laboral y familiar, ni constituir un riesgo para garantizar, entre otros, la seguridad y salud de las personas trabajadoras. La necesidad descrita se acentúa con las nuevas situaciones laborales emergentes, desde el trabajo a distancia al trabajo en el ámbito de plataformas digitales, que requieren, aún más si cabe, instrumentos que aseguren un derecho efectivo a que las personas trabajadoras conozcan la duración y distribución de su jornada, así como su horario de trabajo, aun cuando el medio de control o el espacio de trabajo sea virtual o remoto. Esto último resulta fundamental, de manera que la flexibilidad entendida en sus diferentes acepciones, siendo además un factor imprescindible en un modelo de contratación indefinida, no se traduzca en incertidumbre, y esta incertidumbre a su vez no impida llevar a cabo carreras profesionales plenas -especialmente en el caso de las mujeres- compatibles con sus responsabilidades de cuidado.

En suma, esta norma persigue los siguientes objetivos:

1º Dar cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, y, en concreto:

2º Mejorar el acceso de las personas trabajadoras a la información relativa a las condiciones de su relación laboral, actualizando la lista de elementos esenciales respecto de los cuales han de recibir información por escrito.

3º Mejorar las condiciones de las personas trabajadoras en relación con la duración razonable de los periodos de prueba, el pluriempleo o el acceso a formas de empleo que ofrezcan una previsibilidad y una seguridad mayores.

4º Garantizar a las personas trabajadoras un grado adecuado de previsibilidad respecto a sus condiciones de trabajo, en particular a aquellas cuyo patrón de trabajo es total o mayoritariamente imprevisible y en lo referente a la distribución del tiempo de trabajo.

Estos objetivos se traducen en una apuesta decidida en el ordenamiento laboral español por modelos de contratación típicos o regulares, en el sentido de garantizar pautas y periodos ciertos de trabajo, por más que pueda existir un componente de flexibilidad en dichos contratos, y descartando la introducción de otros modelos como el contrato a demanda, el contrato a tarea o el contrato cero horas que convierte a las personas trabajadoras en trabajadoras casuales.

En definitiva, las exigencias de previsibilidad mínima se traducen en asegurar, en lo que al ordenamiento español se refiere, una función muy concreta: la de que todas las personas trabajadoras tengan una constancia inequívoca y anticipada de qué días -en términos de frecuencia, distribución y cantidad- van a trabajar para, de esta manera, tener certeza sobre sus obligaciones.

Con respecto del personal funcionario, de conformidad con el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, una de las notas definitorias de este tipo de empleado público es el estar sujeto a una relación estatutaria regulada por el derecho administrativo, lo que implica que la posición del personal funcionario frente a la Administración estará en todo caso determinada por normas legales y reglamentarias y no un contrato individual de trabajo. Así, las condiciones de prestación de servicios se determinan de manera objetiva y general, gozando del mismo grado de publicidad que se prevé en el ordenamiento jurídico para las disposiciones de carácter general.

Por tanto, la información con respecto de los elementos esenciales de la relación de servicios que recoge la Directiva deben entenderse incorporados con suficientes garantías en el ordenamiento jurídico propio del personal funcionario, puesto que el conocimiento que tienen de las concretas condiciones de prestación de sus servicios se deriva indefectiblemente de la propia publicidad de las normas que las regulan, publicidad que no depende de la voluntad de la Administración, sino que deriva de un mandato constitucional.

De esta manera, los elementos esenciales que configuran la relación entre personal funcionario y Administración, en especial sus derechos y obligaciones, quedan establecidas en la normativa básica de empleo público, normativa aplicable de desarrollo, legislación presupuestaria, así como las instrucciones dictadas en materia de jornada y otros aspectos de la ordenación del trabajo por parte de las distintas Administraciones Públicas, así como la publicidad del contenido esencial de los distintos puestos de trabajo, que puede ser conocido con carácter general por cualquier

ciudadano, pero que se incluyen de forma concreta en las convocatorias, publicas también, de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

3. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

Las obligaciones de España de transposición la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, hacen inevitable la modificación de diversas normas para adecuar sus contenidos a lo dispuesto en la normativa comunitaria.

4. ADECUACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN

Esta ley cumple con los principios de buena regulación exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Se trata de una norma necesaria para incorporar al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, dando cumplimiento al mandato de transposición. Ello se hace en términos de eficacia y proporcionalidad, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento de dicho objetivo.

Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido en las diferentes fases de su tramitación, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Por otra parte, el contenido ha sido objeto de consulta pública, audiencia e información pública. Durante el trámite de audiencia, se han recibido aportaciones de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Durante la tramitación de la norma se ha recabado el dictamen del Consejo Económico y Social.

De igual manera, es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y con el ordenamiento comunitario y cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias sino únicamente las estrictamente necesarias para garantizar la adecuada implementación de la reforma. Por último, se recabará el preceptivo dictamen del Consejo de Estado.

5. PLAN ANUAL NORMATIVO Y EVALUACIÓN EX POST

La transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, se encontraba inicialmente prevista en el Plan Anual Normativo 2022, habiéndose incluido nuevamente en el Plan Anual Normativo 2023. En este último se señala la sujeción de las normas de transposición a evaluación de acuerdo con el artículo 3 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan

Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa.

II. CONTENIDO

Este Anteproyecto consta de un artículo único, tres disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias y cinco disposiciones finales.

El artículo único asume la reforma del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Se incorporan las modificaciones necesarias para transponer la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

Respecto del contenido relativo a condiciones transparentes y previsibles, se incluye el aumento o expansión de los contenidos informativos, el acortamiento de los plazos y la definición de un derecho de previsibilidad mínimo para las personas trabajadoras que implica la adopción de una serie de cautelas y mecanismos para evitar situaciones abusivas como son, entre otros, el precepto relativo al empleo en paralelo o la limitación del periodo de prueba.

El artículo único modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en lo relativo a los siguientes extremos:

Se modifica el artículo 4.2, referente a los derechos de las personas trabajadoras en la relación laboral con una nueva redacción de la letra h), que establece el derecho de la persona trabajadora a conocer por escrito los aspectos esenciales de la relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles, con tal de garantizar la integración de un principio básico de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, en el marco de los derechos y las obligaciones de la empresa y de las personas trabajadoras.

Se modifica el artículo 8.5, en relación con la obligación de la empresa de informar por escrito a la persona trabajadora, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales de su relación laboral. Es una modificación necesaria para dar adecuada transposición a la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, que establece el derecho al conocimiento de las condiciones esenciales durante todo el tiempo de la relación laboral y no solo en el momento de la contratación inicial. En concreto, el artículo 6 de la Directiva establece el derecho a la información documental cuando hay modificación de las condiciones esenciales del contrato. De otro lado, la Directiva no limita el derecho a la información a los contratos de más de cuatro semanas, por lo que la norma española debe acomodarse para referirse a todos los contratos.

Se introducen, en dicho artículo 8, dos nuevos apartados 6 y 7 sobre previsibilidad y presunciones.

Respecto del primero y tal y como se dice en el apartado relativo a los objetivos, las exigencias de previsibilidad mínima van más allá del suministro a la persona trabajadora de determinada información y tienen la función de asegurar las necesarias dosis de certeza incluso ante patrones indeterminados o irregulares de trabajo permitiendo así, no solo una ordenación racional del tiempo de trabajo con efectos positivos en materia de conciliación, formación y desarrollo de expectativas profesionales, sino también la protección de los colectivos más vulnerables aquellos que de otra manera podrían quedar fuera de la tutela y protección de los preceptos estatutarios.

Su exigencia en la lista de derechos mínimos de las personas trabajadoras, artículo 4.2 h), junto con el derecho a conocer por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral, descarta la admisibilidad en derecho español de fórmulas de trabajo atípicas como los contratos a demanda, a cero horas o a tarea.

Por otro lado, se incluyen en el nuevo apartado 7 del artículo 8, las exigencias del artículo 15 de la Directiva (UE) 2019/1152, a propósito de que la persona trabajadora ha de poder beneficiarse de «las presunciones favorables definidas en los Estados Miembros que los empleadores tendrán la posibilidad de refutar».

Atendida la lista del considerando (39), se establecen presunciones cuando los incumplimientos empresariales se refieren a cuestiones nucleares que además tienen la susceptibilidad de generar un perjuicio en las condiciones de estabilidad, certeza y previsibilidad.

De ahí que se entienda que el contrato se ha celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, sin perjuicio de las presunciones ya existentes y que se refieren a incumplimientos acerca de la forma [artículos 8.2 y 12.4.a)] o acerca del registro horario [artículo 12.4.c)], recogiendo así el mandato de trasposición de garantizar y proteger los derechos reconocidos de manera relevante en la Directiva.

Se modifica, asimismo, el artículo 12.4 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La modificación del artículo 12.4.c) tiene como objeto especificar que el registro de la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de aquella. Por su parte, la modificación de la letra e) busca garantizar a las personas trabajadoras a tiempo parcial la misma protección —en términos de previsibilidad de su jornada de trabajo— que la establecida para las personas trabajadoras a tiempo completo. Efectivamente, en el artículo 12.4.e) del texto

refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se establece la prohibición de que se imponga unilateralmente, por parte de la empresa, el cambio entre trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial o viceversa; sin embargo, las personas trabajadoras a tiempo parcial carecen de una previsión similar en relación con otras variaciones de su jornada. Por ello, se indica que también el incremento o disminución de las horas de trabajo en el contrato a tiempo parcial tendrá carácter voluntario.

El cambio operado en el artículo 12.5.c) y d) asegura a las personas trabajadoras a tiempo parcial el nivel de previsibilidad y transparencia sobre la distribución del tiempo de trabajo y su prestación efectiva en los términos establecidos en el artículo 10 de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, y es que su transposición exige la obligación, entre otras cosas, de fijar de antemano el marco temporal en el que puede exigirse la prestación de servicios.

Así el citado precepto, artículo 10, exige que, en caso de imprevisibilidad, se establezca al menos un parámetro de referencia de las horas y días en las que se llevará a cabo la actividad laboral. En la regulación española del trabajo a tiempo parcial, aunque está limitado el número de horas complementarias y también el porcentaje de distribución irregular, ambos mecanismos no tienen parámetros de referencia y, por lo tanto, pueden exigirse a la persona trabajadora en cualquier momento. Asimismo, el artículo 4.2.m).ii) de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, establece que el empleador debe informar a la persona trabajadora sobre «las horas y los días de referencia en los cuales se puede exigir al trabajador que trabaje».

Por otra parte, el artículo 10.3 de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, establece que, si se permite que la empresa cancele una tarea asignada, se le deberá garantizar a la persona trabajadora una indemnización si no cumple el periodo de preaviso establecido. Ello requiere la modificación del artículo 12.5.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores planteada, para asegurar que, si se incumple el preaviso establecido para la cancelación —sea esta total o parcial, la persona trabajadora mantenga el derecho a la retribución correspondiente.

Se modifica el artículo 14.1, para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, que establece la obligación de que los Estados miembros velen por que el periodo de prueba no sea superior a seis meses, de manera que se establece este límite máximo. En el caso de los contratos temporales y de duración determinada, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes si el contrato tiene una duración igual o superior a 6 meses, periodo que se reducirá para contratos de duración inferior en la proporción que corresponda, cumpliéndose así la previsión conforme a la cual el periodo de prueba debe ser proporcional a la duración del contrato y a la naturaleza del trabajo.

Se modifica el artículo 21.1 para recoger expresamente la prohibición de que la empresa obstaculice o impida a la persona trabajadora la prestación de servicios para otras empresas, así como de que esta sufra un trato desfavorable por su pluriempleo. Se trata de una cautela importante en la medida en que el cambio y la imprevisibilidad de las pautas de trabajo no solo impide a la persona trabajadora tener control sobre su tiempo, sino que además impide alcanzar retribuciones dignas en situaciones de parcialidad involuntaria. Este artículo, transposición del artículo 9 de la Directiva, tiene el máximo interés y permite el necesario equilibrio entre dos factores: el derecho efectivo de las personas trabajadoras al empleo en paralelo sin que puedan sufrir trato desfavorable por ello, y la posibilidad de que las empresas establezcan limitaciones a lo anterior por razones objetivas.

Se añade un nuevo artículo 21 bis, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la sección correspondiente a derechos y deberes derivados del contrato, relativo al derecho de las personas trabajadoras a solicitar otra forma de empleo que ofrezca una previsibilidad y una seguridad mayores y a recibir una respuesta motivada por escrito de la empresa que tenga en cuenta las necesidades de esta última y de la persona trabajadora. Se transpone de este modo lo establecido en el artículo 12 de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre derecho a la transición de las personas trabajadoras a otra forma de empleo.

Se añade una disposición adicional vigesimonovena que establece que los artículos relativos a empleo en paralelo y derecho de las personas trabajadoras a solicitar otra forma de empleo -artículos 21.1 y 21 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores- serán de aplicación al personal laboral del sector público en los términos dispuestos en su normativa específica y, en especial, en lo dispuesto por la normativa en materia de incompatibilidades de las empleadas y empleados públicos y la reguladora del ejercicio del alto cargo.

Las condiciones de prestación de servicios del personal empleado público -funcionario y laboral- vienen determinadas y delimitadas por normas con rango de ley, de carácter especial, en tanto que su relación de servicios está vinculada con la atención y prestación de servicios públicos siendo su empleador una administración pública, cuya financiación proviene de los ingresos presupuestarios. Ello implica una objetivación en cuanto a las condiciones de trabajo, que trasciende de contratos individuales de trabajo, pero también incluye limitaciones igualmente objetivas y generales.

Así, en cuanto al empleo paralelo, el derecho previsto por el artículo 9 de la Directiva debe aplicarse, conforme a su apartado segundo, en los términos previstos por las reglas que para este personal se disponen en cuanto a las incompatibilidades,

prevención frente al conflicto de intereses, ejercicio del alto cargo, y cuantas otras vengan fijadas normativamente y de manera objetiva, en los términos del apartado segundo.

En cuanto a la transición a otra forma de empleo más previsible o de mayor seguridad, contemplada en el artículo 12 de la Directiva, este derecho se garantiza al personal empleado público a través de los sistemas de acceso al empleo público, de carácter periódico, público y reglado, así como con los sistemas de provisión de puestos de trabajo, igualmente periódicos, públicos y reglados, de modo que ese derecho le será de aplicación, en los términos dispuestos por su normativa específica.

La disposición adicional primera de la ley prevé el régimen específico de aplicación a los trabajadores del mar y pescadores, de las disposiciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores modificadas referentes a la previsibilidad del trabajo, a la prestación de servicios en el extranjero y a la transición a otra forma de empleo.

De modo similar, la disposición adicional segunda indica que, en la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, serán de aplicación los preceptos modificados por esta ley, salvo que ello resulte incompatible con las peculiaridades de la misma.

De manera que, sin perjuicio del desarrollo reglamentario del suministro de información, que puede suponer algún tipo de especialidad adaptativa en este ámbito, tras la reforma del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, con el objetivo de equiparar las citadas personas trabajadoras y eliminar cualquier diferencia de trato carente de justificación objetiva y razonable para las personas trabajadoras del hogar, no hay razón para descartar su aplicación, máxime en un entorno laboral como el que se dice sujeto de facto a una mayor informalidad y vulnerabilidad, lo que se ha de traducir en un ejercicio consciente de tutela haciendo más onerosa la citada informalidad.

Amén de lo anterior, desde una perspectiva de estricta técnica normativa, la aplicación supletoria de la normativa laboral común extiende, de hecho, los nuevos derechos que se incorporan en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a este colectivo.

Con todo se mantiene, utilizando idéntica fórmula que la recogida en el artículo 3. b) y en el artículo 11.1 del Real Decreto 1620 /2011, la cláusula de salvaguarda respecto del régimen laboral común relativa a la compatibilidad «con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación».

La disposición adicional tercera prevé la evaluación del impacto de la norma proyectada en la previsibilidad de las condiciones de empleo, así como sus consecuencias en materia de tiempo de trabajo, en particular, en los contratos a tiempo parcial, para, en su caso, adoptar las medidas que permitan mejorar las garantías de las personas trabajadoras y de las empresas, sin perjuicio de las mejoras que se puedan acordar en el marco del diálogo social y que puedan incorporarse al proyecto de ley durante la tramitación.

Por su parte, las disposiciones transitorias primera y segunda de esta ley contienen las previsiones necesarias para garantizar el paso al nuevo régimen jurídico en condiciones adecuadas.

La disposición transitoria primera se refiere al mantenimiento de la vigencia de aquellos periodos de prueba en curso en la fecha de entrada en vigor de la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La disposición transitoria segunda determina el régimen de los plazos de ejercicio de los nuevos derechos en materia de información, en el caso de contratos a tiempo parcial en vigor.

La disposición final primera introduce las siguientes modificaciones en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto:

Con objeto de tipificar el incumplimiento de la nueva obligación incorporada en el nuevo artículo 21 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de dar respuesta motivada por escrito a la solicitud formulada por las personas trabajadoras, de otra forma de empleo que ofrezca una previsibilidad y una seguridad mayores, se modifica el apartado 5 del artículo 6.

La falta de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente, está tipificada como infracción leve.

Con la nueva redacción del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, este derecho se incluye entre los derechos básicos de los trabajadores, por lo que, del mismo modo que la vulneración de otros derechos contemplados en este artículo, su vulneración la de este debe considerarse una infracción grave.

Se modifica el artículo 7.1 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social para tipificar como infracción grave la falta de información por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales

condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.

La nueva redacción del artículo 21.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece que la empresa no podrá prohibir ni limitar la prestación de servicios para otras empresas por parte de las personas trabajadoras, sin que en ningún caso puedan sufrir un trato desfavorable por dicha situación. Se incluye en el artículo 8.12 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social una nueva situación que determina que las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores sea constitutiva de infracción muy grave, considerándose que se incurre en esta infracción cuando estas decisiones desfavorables se adoptan en situación de pluriempleo.

Las disposiciones finales segunda, tercera, cuarta y quinta recogen, respectivamente, el título competencial en virtud del cual se dicta la norma; la indicación de la norma de la Unión Europea que se transpone al ordenamiento jurídico nacional; la habilitación para el desarrollo normativo a favor del Gobierno -junto con el mandato al mismo de desarrollar las previsiones en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y de trabajo de la gente del mar- y, por último, la entrada en vigor de la norma.

III. ANÁLISIS JURÍDICO

1. FUNDAMENTO JURÍDICO Y RANGO NORMATIVO

El anteproyecto tiene su fundamento jurídico en los artículos 87 y 88 de la Constitución Española que, respectivamente, atribuyen al Gobierno la iniciativa legislativa y disponen la aprobación de los proyectos de ley por el Consejo de Ministros. El artículo 5.1.a) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, señala, asimismo, que corresponde al Consejo de Ministros aprobar los proyectos de ley y su remisión al Congreso de los Diputados o, en su caso, al Senado.

Por su parte, el artículo 22 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, señala que el Gobierno ejercerá la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria de conformidad con el título V de dicha norma y el título VI de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. De conformidad con el artículo 127 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, el Gobierno ejercerá la iniciativa legislativa prevista en la Constitución mediante la elaboración y aprobación de los anteproyectos de Ley y la ulterior remisión de los proyectos de ley a las Cortes Generales.

En relación con el rango normativo, se considera necesaria la tramitación de una norma con rango de ley, en tanto que la propuesta pretende modificar normas del mismo rango legal.

En relación con los cambios que han de ser abordados por una norma de rango reglamentario en la medida en que suponen modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, de conformidad con el criterio mantenido por el Consejo de Estado (dictamen del Pleno del Consejo de Estado, de 29 de septiembre de 2022, expediente número 1.394/2022), relativo a un anteproyecto de Ley por la que se transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1151, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, *«debe ser una norma del mismo rango -reglamentario- la que opere la modificación del citado cuerpo normativo, por exigencias mínimas de coherencia interna del sistema de fuentes. No parece necesario insistir en las múltiples disfunciones de todo tipo que podría generar la apariencia derivada de la modificación de algunos preceptos reglamentarios -o la introducción de otros- mediante una norma de rango legal. De este modo, la modificación del Reglamento del Registro Mercantil debe quedar fuera de la regulación contenida en el Anteproyecto, que debe ceñirse a la modificación de normas de rango legal (como las que regulan el Registro Mercantil en el libro primero, título II, del Código de Comercio -artículos 16 a 24-, también afectado por el Anteproyecto). La modificación del Reglamento del Registro Mercantil habrá de hacerse, en cambio, mediante Real Decreto aprobado en Consejo de Ministros, como ha venido haciéndose con normalidad en ocasiones anteriores (y sin perjuicio de que, si hubiera alguna previsión que se considera necesario -o conveniente- incorporar a una norma de rango legal, pueda hacerse a través de la modificación del cuerpo normativo correspondiente)»*. Por ello, los cambios que han de efectuarse en el citado Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, se abordarán en un instrumento normativo separado.

2. INCORPORACIÓN DEL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

Como se ha señalado, esta norma es necesaria para la incorporación al ordenamiento jurídico interno de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019. Se recoge a continuación la tabla de correspondencias entre las modificaciones adoptadas y las disposiciones de la directiva cuya transposición se requiere.

TABLA DE CORRESPONDENCIAS		
NORMA NACIONAL	PRECEPTO DE LA NORMA NACIONAL	ARTÍCULO DE LA DIRECTIVA
Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.	Artículo 4.2	Incorporación del principio de transparencia en las relaciones laborales, básico en la Directiva (UE) 2019/1152.
	Artículo 8.5	Artículos 4 y 6 de la Directiva (UE) 2019/1152. Artículos 10 y 15 de la Directiva (UE) 2019/ 1152, sobre exigencias de previsibilidad y presunciones
	Artículo 12, apartados 4 y 5	Artículos 4.2.m).ii) y 10 de la Directiva (UE) 2019/1152.
	Artículo 14.1	Artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1152.
	Artículo 21.1	Artículo 9 de la Directiva (UE) 2019/1152.
	Artículo 21 bis	Artículo 12 de la Directiva (UE) 2019/1152.
	Disposición Adicional primera	Artículo 1.8 de la Directiva (UE) 2019/1152
	Disposición Adicional segunda	Artículo 1.7 de la Directiva (UE) 2019/1152

Asimismo, en relación con el personal funcionario, y de acuerdo con lo explicado en el apartado 2 (pg. 9), se analiza la forma en que los distintos mandatos de la Directiva están incorporados en el derecho nacional, teniendo en cuenta que, dada la naturaleza estatutaria de la relación de servicios del personal funcionario de carrera, sus condiciones de trabajo no dependen de la voluntad de las partes en un contrato individual de trabajo, sino que vienen reguladas en normas legales o reglamentarias, de aplicación general, por tanto, numerosos preceptos de la Directiva no son de aplicación.

Art. Directiva	Contenido Directiva	Regulación actual	Contenido regulación
Art. 4.2.a)	Identidad partes	Art. 55 y ss TREBEP.	Deriva de la publicidad del proceso selectivo.
		Art. 15 y ss RD 364/1995, de 10 de marzo.	Convocatoria y órgano convocante. Datos en la solicitud de los interesados.
Art. 4.2.b)	Lugar de trabajo y sede	Art. 62 TREBEP	Oferta de destinos con indicación de la unidad de la plaza, elección del destino que corresponde al aspirante y susiguiente toma de posesión.
		Art. 39 RD 364/1995	Convocatoria del concurso o libre designación con indicación, entre otros, de la localización del puesto de trabajo ofrecido.
Art. 4.2.c) i)	Cargo, grado y naturaleza del trabajo	Art. 74 TREBEP	Publicidad de las RPT. Acceso al empleo público a través de cuerpos o escalas de personal funcionario.
Art. 4.2.c) ii)	Descripción del trabajo	Art. 39 RD 364/1995	Convocatoria del concurso o libre designación con indicación de la denominación, nivel y

			descripción de los puestos de trabajo ofrecidos.
Art. 4.2.d)	Fecha de comienzo de la relación	Art 62 TREBEP	Regula el acto de acatamiento de la Constitución
		Art. 114.12 RD-Ley 6/2023	Regula el plazo de toma de posesión, de 15 días/1 mes, en función del cambio o no de residencia. Dentro de ese plazo, la fecha de toma de posesión es decisión de la persona aspirante.
		Art. 25 RD 364/1995	Regula el nombramiento.
		Art. 48 RD 364/1995	Plazos toma posesión para concurso y libre designación
Art. 4.2.e)	Fecha de finalización de la relación	Art. 14.a) TREBEP	Inamovilidad del personal funcionario.
		Art. 10 TREBEP	Limitación máxima nombramiento personal funcionario interino
Art. 4.2.f)	Identidad de las empresas usuarias (trabajadores cedidos)	N/A	No existe tal figura para el personal funcionario de carrera.
Art. 4.2.g)	Duración y condiciones del periodo de prueba	N/A	No existe el periodo de prueba para el personal funcionario de carrera.
Art. 4.2.h)	Derecho a la formación	Art. 14.g) TREBEP	Se prevé el derecho a la formación. Publicidad periódica de las ofertas de formación tanto departamental como

			la ofrecida por el INAP.
Art. 4.2.i)	Vacaciones remuneradas	Art. 50 y D.A. 14ª TREBEP. Instrucciones de jornada y horarios.	Se prevé que los funcionarios tendrán 22 días hábiles de vacaciones anuales, así como un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos.
Art. 4.2.j)	Cuestiones relativas a la terminación de la relación	Art. 14.a) TREBEP	Inamovilidad de los funcionarios
		Art. 63 TREBEP	Causas tasadas de extinción de la relación de servicios.
		Art. 10 TREBEP	Causas de cese del personal funcionario interino
Art. 4.2.k)	Remuneración: base + componentes	LPGE	Publicación de las retribuciones básicas y complemento de destino de funcionarios.
		Art. 74 TREBEP	Publicidad de los complementos en la RPT (complemento específico)
		Art. 23.2 c) Ley 30/1984	Publicidad del complemento de productividad
Art. 4.2.l)	Patrón de trabajo, duración y horas extra	DA 144 Ley 6/2018	La jornada será de 37.5 horas semanales.
		Art. 47 TREBEP Instrucciones de Jornada y Horarios o instrumentos similares de cada Administración.	Se prevé la duración de la jornada de los empleados públicos. La normativa no prevé la posibilidad de que el personal funcionario

			realice horas extraordinarias.
Art. 4.2.m)	Cuestiones si el patrón de trabajo es imprevisible	N/A	
Art. 4.2.n)	Publicidad del Convenio Colectivo	Art. 38.6 TREBEP	Obligación de publicación de Pactos y Acuerdos de las Mesas de Negociación.
Art. 4.2.o)	Identidad de instituciones de Seguridad Social	Art. 10 del RDL 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.	Se regula la afiliación y cotización de los funcionarios.
		LGSS y RDLeg 670/1987	Cotizaciones a la SS o al régimen de clases pasivas del Estado.
Art. 6	Modificación de la relación laboral	N/A	La relación estatutaria del personal funcionario de carrera no puede ser objeto de modificación a voluntad de ninguna de las partes. Al venir regulado por norma jurídica y no por contrato individual, las condiciones esenciales de la relación de servicios, cualquier modificación será objeto de general conocimiento.
Art. 8	Duración de los periodos de prueba.	N/A	No existe la figura para el personal funcionario.

Art. 9	Empleo paralelo.	Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.	Regula las condiciones y limitaciones existentes, basados en el principio fundamental, de la dedicación del personal al servicio de las Administraciones Públicas a un sólo puesto de trabajo, respetando el ejercicio de las actividades privadas que no puedan impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.
Art. 10 y 11	Previsibilidad mínima del trabajo	N/A	La relación estatutaria de servicios no la existencia de patrones atípicos de servicios, como los que se prevén en la regulación laboral.
Art. 12	Transición a otra forma de empleo.	Art. 16 y ss TREBEP, Art. 55 y ss TREBEP	La transición a formas de empleo más estables en la Administración viene enmarcado dentro de los cauces ordinarios, reglados, y periódicos de carrera profesional, bien a través de la promoción interna, la carrera vertical (provisión de puestos de trabajo), así como

			el acceso al empleo público.
--	--	--	------------------------------

3. DEROGACIÓN NORMATIVA Y ENTRADA EN VIGOR

Respecto de la entrada en vigor de la norma, su disposición final sexta ordena su entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1 del Código Civil.

IV. ADECUACIÓN AL ORDEN CONSTITUCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS

El título competencial prevalente de este anteproyecto de ley es aquel en el que se amparan las normas que son modificadas por este. En concreto, la norma se dicta al amparo del artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en la materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Respecto al concepto legislación en esta materia, el Tribunal Constitucional ha señalado que el término «legislación» ha de ser entendido en sentido amplio o material, comprendiendo tanto las leyes formales como los reglamentos que las desarrollan (SSTC 33/1981, 18/1982, de 4 de mayo; 39/1982, de 30 de junio; 57/1982, de 27 de julio; 7/1985, de 25 de enero; 249/1988, de 20 de diciembre; 190/2002, de 17 de octubre; 30/2003, de 18 de diciembre). Sobre la «materia laboral» reservada a la legislación estatal, ha indicado que no es la que se refiere genéricamente al mundo del trabajo, sino en un sentido concreto y restringido, la que regula directamente la relación laboral, es decir, [...] la relación que media entre los trabajadores que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y los empresarios en favor de los que y bajo la dirección de quienes se prestan estos servicios (SSTC 35/1992, 360/1993). Por tanto, para el Tribunal Constitucional es legislación laboral la que regula el trabajo asalariado, cuyo estatuto jurídico propio surge de la existencia de un contrato de trabajo.

En cuanto a la competencia de «ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas», estas gozan, de acuerdo con esta doctrina del Tribunal Constitucional, de potestad para promulgar disposiciones administrativas ad intra, que afecten a la «organización de los servicios correspondientes en materia de su competencia» (SSTC 57/1982 y 360/1993). En consecuencia, tan solo pueden dictar las normas necesarias para la ejecución regular de los servicios estatales que les sean transferidos, siempre que no alteren su régimen jurídico general, que es competencia del Estado.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

El proyecto ha sido objeto de los trámites de consulta, audiencia e información pública ya que se había iniciado su tramitación como anteproyecto de ley en el que, en primera instancia, también se transponía la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019. Se sintetizan a continuación los trámites realizados respecto de la referida transposición:

- Se realizó el trámite de consulta pública previa a la redacción del texto de la iniciativa en el portal del Ministerio de Trabajo y Economía Social del 14 al 28 de junio de 2022. Se recibieron un total de 15 aportaciones, si bien solo cinco de ellas se referían a la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, correspondientes a un particular, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), la Fundación CERMI Mujeres, la Plataforma del Tercer Sector y la Confederación Española de Familias de Personas Sordas (FIAPAS).
- El Consejo de Ministros acordó la tramitación urgente del anteproyecto en su reunión de 1 de agosto de 2022, de conformidad con el artículo 27 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. Ello se justificó en atención a la necesidad de cumplir con el mandato de transposición y a que el plazo para ello se agotaría el 1 de agosto.
- El anteproyecto se sometió al trámite de información pública en el portal del Ministerio de Trabajo y Economía Social del 14 al 23 de septiembre de 2022, durante un plazo reducido de 7 días hábiles de acuerdo con el artículo 27.2 Ley 50/1997, de 27 de noviembre. Simultáneamente se sustanció el trámite de audiencia, remitiéndose el texto a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Se recibieron un total de 11 aportaciones, refiriéndose a esta directiva la correspondientes a la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica (CONFVICEX), CERMI, UGT, la Plataforma del Tercer Sector, CCOO y CEOE-CEPYME. En el Anexo I, se resume el contenido de las aportaciones realizadas y su valoración.
- El anteproyecto se ha sometido a informe, de conformidad con el artículo 26, apartados 5 y 9, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, de los siguientes órganos y Departamentos:

- ✓ Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- ✓ Ministerio de Igualdad
- ✓ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- ✓ Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, perteneciente al Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática.
- ✓ Ministerio de Hacienda y Función Pública
- ✓ Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030
- ✓ Ministerio de Justicia
- ✓ Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital

Se ha emitido el informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, conforme al artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, con fecha de 3 de octubre de 2022.

Se emitió el dictamen del Consejo Económico y Social, con fecha de 26 de octubre de 2022, al amparo de lo establecido en el artículo 7.1.1.a) de la Ley 21/1991, de creación del Consejo Económico y Social.

Las aportaciones recibidas de los Ministerios, de los agentes sociales, las recibidas por el Consejo Económico y Social, así como su valoración y las modificaciones-introducidas en el texto, se recogen en el Anexo II.

Se ha emitido el preceptivo dictamen del Consejo de Estado, conforme a lo dispuesto en el artículo 21.2 de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, habiéndose incorporado sus observaciones, tanto las de carácter esencial como las de carácter “ordinario”.

Por último, de conformidad con lo previsto en el artículo 26.4 párrafo segundo de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, habida cuenta de su objeto- transposición de una directiva- y de que se han cumplimentado todos los trámites de carácter preceptivo una vez se haya aprobado por el Consejo de Ministros, se habrá de remitir al Congreso de los Diputados.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. IMPACTO ECONÓMICO

Ya en el resumen ejecutivo del análisis de impacto sobre condiciones laborales transparentes y previsibles de la Comisión europea se señalaba una mejora sustancial de las condiciones de trabajo y vida:

«Al menos 2-3 millones de trabajadores atípicos entrarán en el ámbito de aplicación de la Directiva. Entre 8 y 16 millones comenzarán un nuevo trabajo con información clara sobre derechos y obligaciones. Una mejor previsibilidad para unos 4-7 millones de trabajadores debería mejorar su equilibrio entre la vida laboral y personal y su salud. Unos 14 millones de trabajadores podrían solicitar una nueva forma de trabajo. Sin cláusulas de exclusividad, entre 91.000 y 364.000 trabajadores a petición pueden buscar trabajo adicional y ganar entre 355 y 1.424 millones de euros al año extra. Se confirmaría el derecho de los trabajadores a recibir formación obligatoria gratuita y tendrían un acceso más fácil a los medios de reparación. Los empleadores se beneficiarían gracias a una competencia más sostenible, una mayor seguridad jurídica y una mejora general de la transparencia en los mercados de trabajo. Sin cláusulas de exclusividad, los trabajadores estarán disponibles para trabajar para otros empleadores, lo que podría generar unos ingresos anuales de entre 42 y 167 millones de euros para esos empleadores. Los beneficios no cuantificados para los empleadores incluyen una mayor retención y lealtad de los empleados, relaciones laborales más saludables, menos quejas y casos judiciales y una mejor planificación de los recursos, todo lo cual contribuirá a un aumento general de la productividad.

Sin costos significativos para los trabajadores. Para los empleadores: se espera que el coste de emitir una declaración escrita nueva o revisada sea de 18-153 EUR para las PYME y de 10-45 EUR para las empresas más grandes. Las empresas también tendrían costes únicos relacionados con la familiarización con la nueva Directiva: una media de 53 EUR para una PYME y 39 EUR para una empresa más grande. Se espera que los costos de responder a las solicitudes de una nueva forma de empleo sean similares a los derivados de la emisión de una nueva declaración escrita. Los empleadores anticipan algunos costos indirectos modestos (asesoramiento legal, sistemas de programación revisados, tiempo de gestión de recursos humanos, información para el personal, etc.). La flexibilidad sólo se perderá en el margen (es decir, para la pequeña proporción de empleadores que hacen un uso extensivo de las formas más flexibles de empleo). No se esperan impactos agregados significativos en los salarios, aunque las personas obtendrían la capacidad de ganar más a través de la reducción del subempleo y condiciones de trabajo más predecibles»

En suma, el impacto será positivo y no solo por proporcionar mayores ingredientes de certeza para las personas trabajadoras sino también mayor seguridad y transparencia para las empresas.

2. IMPACTO PRESUPUESTARIO

La iniciativa carece de impacto presupuestario.

3. ANÁLISIS DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS

El anteproyecto extiende el deber de información de las empresas a las personas

trabajadoras respecto de los elementos esenciales de la relación laboral en dos aspectos. De un lado, se establece esta obligación para toda relación laboral, no únicamente aquellas cuya duración supere las cuatro semanas y, de otro lado, se incrementan los extremos sobre los que la empresa ha de proporcionar dicha información. Respecto del aumento de las relaciones laborales de las que se deriva esta obligación de información, tomando como referencia el número de contratos de duración inferior a un mes firmados en enero de 2022 (550.000) y el coste unitario de la “obligación de comunicar o publicar”, 100 €, entendida aquella como los requisitos que debe cumplir el interesado para informar a los ciudadanos, clientes, trabajadores, etc. de algún hecho, actividad o característica, pueden estimarse unas cargas administrativas de 5,5 millones de euros. Considerando que este coste unitario se cifra por documento, con independencia de su contenido, no se considera que se produzca un incremento de las cargas administrativas derivado de este aspecto.

El resto de las disposiciones del anteproyecto no generan nuevas cargas administrativas ni modifican cargas existentes.

4. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

Esta norma tendrá un impacto positivo por razón de género, ya que el refuerzo de los derechos de información y la garantía de la previsibilidad de las relaciones laborales contribuyen a equilibrar el uso del tiempo personal y profesional, lo cual es necesario para remover las desigualdades de género vinculadas a dicho uso.

En este sentido, la norma plantea diversos cambios que pueden redundar en una mejora de la igualdad de género en el ámbito laboral.

En primer lugar, en la medida en que los sectores con mayor índice de informalidad, trabajos atípicos y precariedad son sectores fuertemente feminizados, el establecimiento de las exigencias tanto de previsibilidad como de transparencia informativa suponen sin duda una mejora de las condiciones laborales de las mujeres¹

Téngase en cuenta que un importante objetivo de la Directiva en torno al que se construye todo el capítulo III es la lucha contra los trabajos ocasionales y atípicos que suponen la consolidación de la nueva cultura de la precariedad que, como se ha dicho, “puede ser descrita en su sentido más amplio como la inseguridad y vulnerabilidad, la desestabilización y la puesta en peligro que constituye un factor existencial que se añade a la incertidumbre de la propia vida”.

Lo anterior se pone en relación con el ámbito de aplicación de los cambios recogidos: De un lado, los colectivos vulnerables; la trasposición de la Directiva ha optado por no excluir de ninguna manera a los trabajadores con periodos predeterminados de trabajo

1

[https://www.europarl.europa.eu//etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU\(2020\)662491_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu//etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU(2020)662491_EN.pdf)

de muy corta duración, trabajadores con una parcialidad involuntaria extrema, con el objetivo de luchar contra la precariedad haciendo más gravoso-y no al contrario- la suscripción de este tipo de contratos.

De otro lado, empleadas de hogar, haciendo una mención expresa a la aplicación de estos derechos al ámbito del Real Decreto 1620/2011.

Ambas opciones de política legislativa supondrán una reducción de la brecha profesional existente entre mujeres y hombres desde el momento en que muchos de estos contratos son ocupados por mujeres.

Asimismo, las mejoras en el plano de la claridad y previsibilidad de los contratos a jornada parcial también afectan positivamente a las mujeres trabajadoras, en la medida en que son estas quienes más recurren a las jornadas parciales para poder compatibilizar la vida laboral con las cargas de cuidados.

Y no solo el derecho de las personas trabajadoras a disponer de marcos de referencia que les permitan tener el control de su propio tiempo, el reconocimiento del derecho a desempeñar otras actividades en paralelo, tiene su efecto en el ámbito de las expectativas profesionales estableciendo también el derecho de las personas trabajadoras a la solicitud de otra forma de empleo más estable, lo que permite asegurar mecanismos más transparentes de promoción y mejora.²

5. IMPACTO EN LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA

La presente ley contribuye a la promoción de la igualdad, por lo que tiene un impacto positivo desde el punto de vista de la prevención y sensibilización en la infancia y la adolescencia, y de la promoción del interés superior del menor.

6. IMPACTO SOBRE LA FAMILIA

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, introducida por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, debe señalarse que el proyecto normativo tendrá un impacto positivo en la familia, al aumentar la renta disponible de las familias al mejorar la previsibilidad y luchar contra la precariedad laboral en sus diversas formas atípicas.

7. IMPACTO POR RAZÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO

No se estima que la norma conlleve impacto alguno por razón de cambio climático, en términos de mitigación y adaptación al mismo, de conformidad con la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética.

² <https://www.inmujeres.gob.es//Conciliacion/UsosdelTiempo.htm>

VII.- EVALUACIÓN EX POST.

En el Plan Anual Normativo 2023, en el que está prevista la norma proyectada, se considera que está sujeta a evaluación, teniendo en cuenta el criterio previsto en el artículo 3.1.b) del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, habida cuenta de su posible impacto en las “cargas administrativas para los destinatarios de la norma que resulte significativo por el volumen de población afectada o por incidir en sectores económicos o sociales prioritarios”, lo que debe tenerse en cuenta respecto de la futura ley, en tanto que se ampliarán las obligaciones informativas y la exigencia de la forma escrita, lo que supondrá un incremento de las cargas administrativas.

No obstante, se prevé la compensación de dicho incremento mediante la puesta en disposición por el Servicio Público de Empleo Estatal de un modelo de documento informativo sobre las condiciones de trabajo, accesible a través de su sitio web oficial y por otros medios adecuados. Ello se prevé en la modificación que se está tramitando, necesaria para la correcta incorporación al ordenamiento nacional de la citada Directiva, del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio. En cuanto a los demás aspectos a tener en cuenta, nos remitimos a lo expuesto en el apartado VI.3 de esta Memoria, sobre el análisis de las cargas administrativas.

ANEXO I. APORTACIONES EN TRÁMITE DE AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICAS 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.

APORTACIÓN	ORGANIZACIÓN	VALORACIÓN
<p>Se refiere a cambios necesarios respecto de los EEPP, incluidos funcionarios, así como en el caso de las relaciones laborales de carácter especial y a la gente del mar</p>	<p>CCOO</p>	<p>En el ámbito subjetivo del ET no se establecen excepciones, relativas al alcance de las obligaciones de información y previsibilidad.</p> <p>De hecho, se mantiene el artículo 1 del RD 1658/1998, que extiende las obligaciones informativas de forma expresa a todas las relaciones laborales de carácter especial.</p> <p>En relación con otros colectivos:</p> <p>A nuestros efectos no hay ninguna otra modificación que sea necesaria ya que, al personal laboral al servicio de las AAPP, así como a las relaciones laborales de carácter especial se le aplican los cambios en el ET a resultas de los capítulos ii-obligaciones de información- y iii-derechos mínimos- de la Directiva.</p> <p>En relación con otras relaciones laborales en el ámbito de la Ley 40/2015 y el EBEP (universidades, Sanidad o personal investigador) habrán de preverse los cambios necesarios tanto en</p>

		<p>la parte de transparencia (información) como en la parte de previsibilidad.</p> <p>En cuanto a la gente del mar hay que tener en cuenta las recientes modificaciones en relación con la forma escrita y el contenido informativo ya incluidos en el RD 1659/1998.</p> <p>En cualquier caso y en la medida necesaria la gente del mar no está excluida del ámbito de aplicación de los artículos estatutarios modificados.</p> <p>En el caso de las empleadas de hogar tampoco se ha excluido a estas de los derechos recogidos en los artículos 12,13 y 15.1a) de la directiva.</p>
<p>Del mismo modo, el Anteproyecto no incorpora ni reconoce ninguno de los derechos expresamente contemplados y regulados por el artículo 10 de la Directiva a las personas trabajadoras en los supuestos en los que éstas puedan prestar servicios conforme a un patrón de trabajo imprevisible.</p> <p>De conformidad con lo dispuesto por el artículo 10.3 de la Directiva, el Anteproyecto debería reconocer de forma expresa a las personas trabajadoras que prestan servicios conforme a un patrón de trabajo imprevisible los siguientes derechos:</p> <p>- El derecho a que la realización de los servicios asignados conforme a un patrón de trabajo total o mayoritariamente</p>	CCOO	<p>El APL reconoce de manera exhaustiva, allá donde existe, todos los derechos y mecanismos previstos en el artículo 10 para los supuestos de pautas total o mayormente imprevisibles, de conformidad con el propio concepto que se introduce en el artículo 4.2.h) a efectos de seguridad jurídica.</p> <p>Estos derechos son, artículos 4 y 10 de la Directiva:</p> <p>a) Información bastante sobre horas y días predeterminados.</p> <p>b) Pautas de ordenación o criterios objetivos para despejar la imprevisibilidad, horas y días en los que la empresa puede requerir el trabajo</p> <p>c) Plazo de preaviso</p> <p>d) Derecho de indemnización en caso de cancelación.</p>

<p>imprevisible sólo pueda entenderse obligatoria cuando dichos trabajos sean asignados dentro de unos días y de unas horas de trabajo de referencia previamente determinados (este derecho reviste especial trascendencia con relación al tiempo mínimo de actividad y los períodos de llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas).</p> <ul style="list-style-type: none"> - El derecho a que dicha asignación les sea comunicada con un determinado período mínimo de preaviso. - El derecho a rechazar la realización de servicios asignados conforme a un patrón de trabajo total o mayoritariamente imprevisible en aquellos supuestos en los que el trabajo les sea asignado fuera de esos días y de esas horas de trabajo previamente determinados, y/o sin respetar ese período mínimo de preaviso. - El derecho a no sufrir ninguna consecuencia desfavorable en el caso de que decidieran rechazar el trabajo asignado sin cumplimiento de uno o ninguno de los requisitos definidos por los apartados a) y b) del artículo 10.1 de la Directiva. 	<p>Así, se han corregido aquellos supuestos en lo que la existencia de ese grado de incertidumbre es incompatible con las exigencias de la Directiva.</p> <p>1º) Artículo 12. Contrato a tiempo parcial:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cambios cuantitativos en la jornada tienen que hacerse por mutuo acuerdo, estableciendo la misma paridad de certeza que en los contratos a jornada completa. - Pacto de horas complementarias, debe incluirse de manera necesaria la referencia a los días y horas en los que puede exigirse. - plazo de preaviso, nunca inferior a 3 días. - Caso de que al final no se hiciesen las HC el trabajador conserva el derecho íntegro a la retribución las mismas. <p>2º) Distribución irregular de jornada, artículo 34.2</p> <p>En la medida en que hay una pauta de imprevisibilidad son exigibles los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una condición objetiva bastante para determinar su exigencia, la justificación de su adopción unilateral por parte de la empresa. - plazo de preaviso -derechos a indemnización -Compensación
---	--

<p>- Reconocimiento de los derechos de indemnización en caso de cancelación</p>		<p>3º) Es importante que se subraye que el contrato de fijos discontinuos no es un contrato de pauta imprevisible y que por tanto debe incorporar de antemano todos aquellos elementos relativos a duración, número de horas, ordenación, distribución y circunstancias que determinan su objeto durante todo el periodo de su vigencia.</p> <p>Por lo tanto, de lo que se trata es de que los convenios colectivos, que en ningún caso puede establecer condiciones inferiores de protección general, cumplan de manera rigurosa las exigencias del artículo 4.2.h).</p>
<p>Señala expresamente que los convenios colectivos deberán respetar en todo caso los límites máximos previstos a este respecto por el ET (previsión de la que carece el artículo 14 del ET en vigor).</p> <p>Limita a un máximo de seis meses el periodo de prueba máximo previsto con carácter general por la Directiva (ignorando las posibles excepciones a este periodo máximo contempladas por el artículo 8.3 de la Directiva), plazo máximo que además se reserva únicamente para técnicos/as titulados/as</p> <p>Limita a dos meses el periodo máximo de prueba para el resto de las personas trabajadoras (mejorando a este respecto la regulación del artículo 14 actualmente vigente).</p>	<p>CCOO</p>	<p>No se entiende necesaria ninguna modificación dado que se respeta la letra y el espíritu de la directiva que en este punto es un trasunto literal de la lista de derechos del Pilar Social Europeo.</p> <p>En cuanto a si el periodo de un mes se considera o no proporcional se trata de un criterio suficiente que aúna duración y posible naturaleza de los contratos en un término cuantitativo único y equilibrado.</p> <p>La proporción es meridiana (6:1) siempre con el límite de los contratos de 1 semana que en ningún caso pueden tener periodo de prueba.</p> <p>No obstante, se acepta parcialmente y se procede a dar nueva redacción al artículo 14 por razones de certeza y seguridad jurídica.</p>

<p>El artículo 8.2 de la Directiva establece una regla específica para los contratos de duración determinada, señalando que en tales supuestos la duración del periodo de prueba será “proporcional a la duración prevista del contrato y a la naturaleza del trabajo” (pero sin hacer referencia tampoco a criterio alguno que permita definir en qué consiste esa proporcionalidad o que puedan servir de pauta para contrastar la misma).</p> <p>temporales “concertados por tiempo no superior a seis meses”.</p> <p>A este respecto, la transposición de la Directiva obligaría a plantear si ese período máximo de un mes previsto para los contratos temporales de hasta seis meses de duración responde o no al requisito de proporcionalidad exigido por la Directiva, que además vincula la posible duración máxima de los contratos temporales a un segundo requisito (“la naturaleza del trabajo”), contemplado como requisito acumulativo y adicional (no alternativo), al de la proporcionalidad, y al que el Anteproyecto, sin embargo, no hace mención alguna en ningún supuesto.</p> <p>Por lo que se refiere a los contratos de naturaleza temporal de duración inferior a seis meses el Anteproyecto señala que en tales supuestos “la extensión del periodo de prueba</p>	<p>Además, hay que prever en este punto que no solo es que no puedan suscribirse cuando el contrato sea inferior a 7 días, es que para que el periodo de prueba pueda desplegar sus efectos el contrato tiene que tener una duración superior.</p> <p>De manera que se propone la siguiente redacción:</p> <p>En párrafo aparte y cualquiera que sea la modalidad del contrato. No podrá concertarse periodo de prueba para contratos, cuya duración real o prevista sea, inferior a 7 días.</p> <p>Por último y puesto que es una opción no se entiende necesario prever la ampliación de la duración del periodo de prueba con carácter excepcional.</p> <p>En cuanto a la limitación del periodo de prueba en otras relaciones laborales de carácter especial, puede tenerse en cuenta de cara a posibles cambios exigidos por la transposición de la directiva.</p>
---	--

<p>se reducirá en la misma proporción”, pero no termina de concretar en qué pueda consistir esa proporcionalidad (¿cinco días de prueba por cada 30 días de contrato?).</p> <p>El Anteproyecto carece de cualquier norma que contemple la necesaria modificación de los períodos máximos de prueba estipulados actualmente por nuestro Ordenamiento Laboral para determinadas relaciones laborales especiales.</p>		
<p>Frente a la regulación de la Directiva, que limita el derecho al empleo paralelo a la concurrencia de “causa objetiva”, podría parecer que el Anteproyecto ofrece en principio una regulación más garantista al exigir que dicha limitación obedezca a “causa objetiva”, que, además, esté “justificada” y “vinculada a la adecuada prestación de servicios en aquella.</p> <p>Sin embargo, la nueva redacción propuesta para el artículo 21.1 empeora la regulación actualmente vigente, que limitaba el poder empresarial de limitar el pluriempleo a dos únicos supuestos (que sigue manteniendo a regulación actual) “cuando se estime concurrencia desleal” o “cuando se pacte la plena dedicación con compensación económica expresa”.</p>	<p>CCOO</p>	<p>Se acepta parcialmente y se procede a dar al artículo nueva redacción.</p> <p>El objetivo del precepto, que es transposición del artículo 9 de la directiva denominado empleo en paralelo, es justo que el trabajador pueda hacer un uso real y efectivo de su derecho al pluriempleo sin que el empresario pueda ni prohibirlo, ni limitarlo ni causarle perjuicio por esa razón, salvo por las razones expresadas en la norma y que resultan ser transposición literal de la directiva. En definitiva, se trata de un artículo cuya transposición exige un cambio de importancia en el artículo 21.</p> <p>Por esta razón se incluirá como nueva redacción la que sigue: <i>“La empresa no podrá prohibir la prestación de servicios para otras empresas por parte de las personas trabajadoras, sin que en</i></p>

<p>Razones de Seguridad Jurídica obligarían a definir que debe entenderse por “concurrencia desleal”, definición que debería contemplar que el mero hecho de prestar servicios dos o más empresas del mismo sector actividad no tiene por qué constituir necesariamente un supuesto de “concurrencia desleal”.</p> <p>Por tanto, cabe concluir que el Anteproyecto ha añadido a los das únicas limitaciones al pluriempleo contempladas a día de hoy por nuestro Ordenamiento Laboral, un tercer conjunto de posibles limitaciones (“causa objetiva y justificada vinculada a la adecuada prestación de servicios en aquella”) que además ni se definen ni se concretan (el artículo 9.2 de la Directiva, por el contrario, sí enuncia - a título de ejemplo, y son ánimo exhaustivo toda una serie de supuestos que podrían merecer la consideración de “causas objetivas” a estos efectos.</p>	<p><i>ningún caso puedan sufrir un trato desfavorable por dicha situación.</i></p> <p><i>Solo cabrán restricciones por incompatibilidad basadas en causas objetivas, como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público y la prevención de conflictos de intereses.”</i></p>
<p>Se refiere a que es necesario que no se apliquen en el ámbito de las empleadas de hogar las excepciones recogidas en los artículos 12, 13 y 15.1.a) de la directiva</p>	<p>Se está de acuerdo y se valorará</p>
<p>En relación con las causas con arreglo a las cuales puede hacerse una distribución irregular se solicita aclaración de cuáles son las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifican su adopción. El texto legal</p>	<p>Puesto que la introducción de estos términos cumple las exigencias del artículo 10 de la Directiva sobre previsibilidad mínima, así como los considerandos 29 y 30, su uso debe estar directamente vinculado con exigencias objetivas del trabajo o las</p>

<p>debe aclarar y definir cuáles son las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción para distribuir irregularmente la jornada o si se aplica la misma definición de esas causas que se contemplan para el despido colectivo regulado en el Art 51 del ET.</p>		<p>tareas asignadas. Se trata de un concepto recogido en diferentes preceptos estatutarios con alcance, en cada caso, distinto. De manera que no son las causas descritas en el artículo 51 para el despido colectivo.</p>
<p>Puesto que muchas de las observaciones aun repartidas en diferentes artículos se refieren a las mismas cosas, se hace un resumen de las mismas, artículos 4.2.h), 12 y 34.2 ET</p> <p>Sobre la previsibilidad y un ejercicio de transposición ajeno a los intereses de la directiva:</p> <p>Así y sobre el artículo 4.2.h), la Directiva no recoge en modo alguno un derecho de las personas trabajadoras a que sus condiciones de trabajo sean previsibles</p> <p>Sobre la modificación del artículo 12, se señala excede el cumplimiento de la directiva 1152/2019, tanto en lo que se refiere al carácter voluntario, sin que pueda operar el artículo 41, y blindando a la persona trabajadora frente a otras que no hayan rechazado o recibido dicha oferta</p> <p>Sobre la modificación del régimen de las horas complementarias al señalar que se desprecia de este modo la proporcionalidad de persigue la directiva</p>	<p>CEOE</p>	<p>Las observaciones recogidas en este apartado demuestran que se desconoce el objeto de la directiva que no es solo ensanchar o expandir el contenido informativo, acompañado de reducciones de plazos y una actualización de los medios instrumentales de información, sino también y fundamentalmente luchar contra las nuevas formas de precariedad en el trabajo que perpetúan una situación de desequilibrio y enorme vulnerabilidad social, económica y personal.</p> <p>Así de los considerados y del desarrollo específico de los derechos recogidos en el capítulo III, se sigue algo tan obvio y meridiano como que las personas trabajadoras tienen derecho a la previsibilidad, tanto es así que sin ese derecho material no se entendería el artículo sobre la limitación del período de prueba o el empleo en paralelo. Ninguna persona trabajadora puede vivir en una situación de incertidumbre y de concurrir una condición de trabajo flexible- absolutamente legítima-deben procurarse elementos bastantes de previsibilidad.</p>

En definitiva se viene a decir que el principio de transparencia nada tiene que ver con el tratamiento de los contratos a tiempo parcial.

Sobre el artículo 34.2 y la distribución irregular se señala que la propuesta es pueril y no hace sino evidenciar el profundo desconocimiento que poseen los proponentes

Ya señalaba la Comisión en la propuesta de directiva la importancia de los derechos materiales complementarios justificados a nivel de la UE para dar una respuesta eficaz y garantizar el suficiente grado de protección en términos de transparencia y previsibilidad.

En suma, tal y como se dice en el apartado correspondiente a las aportaciones de la organización CCOO, la transposición se limita a incluir las cautelas y exigencias que recoge el citado artículo 10-en relación con el 4-donde es estrictamente necesario, sin que deba confundirse flexibilidad con incertidumbre, circunstancia que resulta además imprescindible en un contexto de contratos indefinidos a los que por razones adaptativas hay que aplicar medidas de flexibilidad interna.

Así el artículo 10 de la directiva viene a señalar la necesidad de que los Estados miembros cubran una serie de derechos que resultan obligados en la medida en que se dan pautas total o mayormente imprevisibles.

Estos derechos son:

- a) Información bastante sobre horas y días predeterminados.**
- b) Pautas de ordenación o criterios objetivos para despejar la imprevisibilidad**

		<p>c) Plazo de preaviso</p> <p>d) Derecho de indemnización, en caso de cancelación.</p> <p>De ahí los cambios en los artículos 12 y 34.2 ET a los que se añade la introducción de los derechos de conciliación y corresponsabilidad en la distribución irregular, y el carácter voluntario de los aumentos o reducciones de jornada en los contratos a tiempo parcial, dado que en este caso la flexibilidad, que se mantiene, debe recoger los intereses de una y otra parte, las necesidades productivas y de organización de la empresa y las necesidades de la persona trabajadora.</p> <p>Por tanto, los cambios introducidos en los citados artículos responden a las exigencias de la Directiva y a las cautelas que deben acompañar determinadas pautas y tiempo de trabajo para hacer efectiva la previsibilidad en las condiciones de trabajo, y todo ello sin perjuicio de la necesaria innovación que no tiene por qué ir acompañada de un aumento de la precariedad y de falta de certeza.</p> <p>Con el vínculo necesario de la conciliación la actual regulación de la distribución irregular tiene un impacto muy negativo en la situación de las personas trabajadoras y afecta al derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, especialmente en el caso</p>
--	--	---

		<p>de las trabajadoras (así como en tiempo de ocio y descanso, tal y como se ha mencionado en el apartado anterior.</p> <p>La directiva supone una limitación clara y expresa de ciertas formas de flexibilidad que conllevan una carga de incertidumbre e inseguridad absolutamente incompatibles con las exigencias de un trabajo decente</p>
<p>El segundo grupo de observaciones se refieren al período de prueba, artículo 14, señalando que se impide a los convenios que dispongan la duración prevista.</p> <p>Se obvia la posibilidad establecida en el artículo 8.3 de que los EEMM puedan contemplar con carácter excepcional períodos de prueba de duración superior.</p> <p>Y luego se viene a decir que, de conformidad con lo previsto en el artículo 14 de la Directiva, el artículo 14 ET no requiere de ninguna modificación</p>	<p>CEOE</p>	<p>La limitación de la duración del período de prueba es una medida que no solo se recoge como requisito mínimo relacionado con las condiciones de trabajo, sino que además es una medida social recogida en el Pilar Social Europeo y que se refleja en el considerando 27: Ni la entrada en el mercado laboral ni la transición a una nueva posición deben estar sujetos a una inseguridad prolongada”.</p> <p>De esta manera se recoge de manera literal las exigencias de la directiva en su artículo 8 en dos aspectos fundamentales, perdiendo por exigencias de la transposición su carácter dispositivo:</p> <p>a) La duración del periodo de prueba no puede ser superior a 6 meses</p> <p>b) La duración debe ser proporcional.</p> <p>Los convenios colectivos respetando tales pautas que constituyen desde el punto de vista del proponente la protección general de</p>

		los trabajadores, no puede derogar in peius como hasta la fecha la duración del periodo de prueba
<p>Artículo 21, se señala que en el primer párrafo debieran mencionarse como causas objetivas para la limitación o prohibición del desempleo las literales recogidas en la directiva.</p> <p>Por otra parte, en el párrafo segundo debería hablarse de competencia desleal y no de concurrencia desleal</p>	CEOE	Se acepta parcialmente y se propondrá una nueva redacción más literal del artículo 21 ET
<p>Artículo 21 bis sobre la transición, se señala que no existe razón para en el caso de pymes y micropymes se reduzca de tres a un mes.</p>	CEOE	Se acepta y se modifica la redacción
<p>La definición de lo que debe entenderse por “condiciones previsibles” propuesta para transponer la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 supera ampliamente las previsiones del artículo 4 de la citada norma comunitaria</p>	CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DEL VIDRIO Y LA CERAMICA	Como se viene diciendo de manera reiterada la directiva opera en dos planos-interconectados-pero distintos: la información sobre las condiciones de trabajo-transparencia- y un conjunto de derechos mínimos para garantizar que exista una convergencia básica de previsibilidad en las condiciones de trabajo
<p>Además, podría quedar igualmente afectada la regulación de los contratos fijos discontinuos prevista en el artículo 16 del vigente Estatuto de los Trabajadores, que incluye expresamente en su apartado 2 la posibilidad de concretar en el momento del llamamiento aspectos como la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, ya que la previsión del anteproyecto de ley relativa a que “Cuando los elementos recogidos en el párrafo anterior no</p>	CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DEL VIDRIO Y LA CERAMICA	El contrato de fijos discontinuos incorpora los necesarios elementos de certeza, resultando el artículo 4 un instrumento necesario para garantizar que los convenios hacen una interpretación recta y garantizando el nivel de protección general, de las condiciones estatutarias de la modalidad contractual

<p>puedan ser concretados en todos sus términos, se habrán de conocer los criterios en virtud de los cuales se objetivan en cada caso” introduce un alto grado de inseguridad jurídica al desconocer las previsiones del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y las derivadas de la autonomía colectiva, permitiendo incluso una interpretación restrictiva de los convenios colectivos que empobrece la negociación de los mismos</p>		
<p>Con respecto al artículo 12, en sus apartados 4 y 5, relativos al registro de las horas y a las horas complementarias se señala lo innecesario de su modificación por estar recogido en el artículo 34.9 y en los convenios colectivos, de manera respectiva</p>	<p>CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DEL VIDRIO Y LA CERAMICA</p>	<p>Ambas modificaciones son estrictamente necesarias por exigencias de la directiva y en el primer caso porque resulta coherente con las exigencias del 34.9, dado que son regímenes diferenciados</p>
<p>En relación con el artículo 8 y 8bis se señala un incremento injustificado de cargas burocráticas</p>	<p>CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DEL VIDRIO Y LA CERAMICA</p>	<p>Exigencias de transposición Ya existen las citadas cargas</p>
<p>Respecto del artículo 21 y su modificación se opone a los procesos sensibles de las empresas que deben garantizar la no concurrencia y la dificultad de hacer un seguimiento del número de horas a los efectos de la salud y seguridad de los trabajadores</p>	<p>CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DEL VIDRIO Y LA CERAMICA</p>	<p>El empleo en paralelo es una de las piezas básicas que protege al trabajador de prohibiciones o limitaciones injustificadas</p>

En general y respecto del traslado de información a personas con discapacidad se requiere se incluya de forma expresa el uso de formatos accesibles	CERMI	Pese a que es innecesario puesto que se sigue del Real Decreto legislativo 1/2013, se valorará la inclusión expresa de dicho tipo de formato
Se incluya como derecho específico el derecho a los ajustes razonables	CERMI	Es innecesario
APORTACIONES SOBRE LA MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO 1659/1998, DE 24 DE JULIO		
Artículo 1.1, párrafo segundo. Parece poco coherente con la modificación de este Real Decreto, más bien parece un error tipográfico.	UGT	Se acepta
Artículo 1.2. Se valora positivamente la no exclusión de la aplicación a trabajadores del mar o a empleadas y empleados del hogar. Falta por dilucidar la elección sobre los funcionarios públicos.	UGT	El Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, desarrolla el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores, quedando los funcionarios públicos excluidos del ámbito de aplicación de dicha ley por su artículo 1.3.a). La información sobre los elementos esenciales de la relación estatutaria del personal funcionario al servicio de las Administraciones públicas debe regularse en las normas que rijan a este personal.
Artículo 2.2. Conviene mejorar la redacción de algunos apartados para mejorar y ampliar de forma considerable la lista de elementos esenciales de la relación laboral sobre los que la empresa debe informar a las personas trabajadoras. En concreto: Letra d). La información sobre la categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo debería venir completada con una caracterización o la descripción resumida del	UGT	La posibilidad de optar entre facilitar información sobre la categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo o una caracterización o descripción resumida del mismo se contiene de forma expresa en el artículo 4.2.c) de la Directiva (UE) 2019/1152.

<p>mismo. Es decir, debería eliminarse la posibilidad de elegir entre una u otra.</p>		
<p>Letra l). Se utiliza el término empleador cuando en todas las modificaciones operadas se viene utilizando el término empresa, circunstancia que a nuestro juicio debería corregirse.</p>	<p>UGT</p>	<p>Se acepta</p>
<p>Letra m). Se considera más adecuado el uso de patrón de trabajo, en sustitución de pauta de trabajo. Se define de forma deficiente el concepto de patrón de trabajo total o mayoritariamente imprevisible, no ajustándose al concepto utilizado por la directiva y dejando dudas sobre cuándo se entiende que la pauta de trabajo no admite una determinación del tiempo de prestación de servicios.</p>	<p>UGT</p>	<p>Se emplea el término pauta de trabajo, puesto que el significado de pauta en español se define como modelo o norma, o aquel instrumento que sirve para gobernarse en la ejecución de algo; mientras que el término patrón se refiere al modelo que sirve de muestra para sacar otra cosa igual. Resulta por ello más adecuado el uso del término pauta.</p>
<p>Respecto de la información que se debe proporcionar conforme a esta letra. El apartado 1º se aparta del tenor y sentido de la directiva, pues la información sobre por qué el calendario de trabajo es variable puede ser evitada. La redacción del apartado 3º es confusa, remite extrañamente a una regulación del plazo de cancelación legal (no vía real decreto) o convencional, considerándose más acertada la de la propia directiva.</p>	<p>UGT</p>	<p>Respecto del apartado 1º, la información sobre el principio de que el calendario de trabajo es variable procederá siempre que se dé esta circunstancia y, por tanto, no puede ser evitada. Se corrige la redacción del apartado 3º.</p>
<p>Letra o). No se entiende su inclusión en dentro de la lista de elementos esenciales del contrato de trabajo. No parece adecuada su inclusión en esta disposición.</p>	<p>UGT</p>	<p>Se incluye esta letra o) para garantizar a las personas trabajadoras una información suficiente sobre las diferencias en los derechos y obligaciones derivados del contrato a tiempo parcial, cuando la</p>

		parcialidad se define en relación con la jornada anual, y el contrato fijo-discontinuo.
Nuevas letras p) y q). Debe añadirse información sobre: instrucciones sobre seguridad de la información y protección de datos, de existir en la empresa, y representación de las personas trabajadoras en la empresa.	UGT	Excede el ámbito y el propósito de la transposición de esta directiva
Artículo 2.3. Deben eliminarse las letras f) y k) del listado de apartados cuya información puede derivarse de una referencia a disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación	UGT	Las letras f) y k) se corresponden con las letras g) y l) del artículo 4.2 de la Directiva (UE) 2019/1152, contemplándose en el artículo 4.3 que la información contemplada en dichas letras puede ofrecerse en forma de referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulen dichas materias. Esta referencia solo será válida cuando sea precisa y concreta para permitir a la persona trabajadora el acceso a la información correspondiente, por lo que, de no corresponderse las condiciones concretas con lo regulado de forma genérica en la ley, no resultará válida, lo cual se entiende como una garantía suficiente.
Artículo 6.1. Debe corregirse la referencia al primer día de trabajo, expresión que se utiliza en la Directiva (UE) 2019/1152, no es la expresión comúnmente utilizada por nuestro ordenamiento jurídico laboral, empleando comienzo de la actividad laboral. Ello proporciona una mayor seguridad, en especial, en ocasiones en que el primer día de trabajo puede no coincidir con el día de comienzo de la actividad laboral.	UGT	No se entiende cuál es el sentido del cambio ni por qué proporciona mayores dosis de certeza el término propuesto

<p>Artículo 1.2. Se excluye del ámbito de aplicación del reglamento a la relación laboral especial de los penados en las instituciones penitenciarias y de la de los menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero. Esta exclusión resulta contraria a la directiva, pues, de conformidad con la misma, sólo podrían ser excluidos del derecho a ser informados a la información los penados y menores internados cuya jornada de trabajo resultara igual o inferior a una media de tres horas semanales en un período de referencia de cuatro semanas.</p>	<p>CCOO</p>	<p>El anteproyecto define el concepto de condiciones de trabajo previsibles en el artículo 4.2.h) ET</p>
<p>Artículo. 2.2. El reglamento carece de una definición de lo que debe entenderse por prestación de servicios conforme a un patrón de trabajo previsible o por patrón de trabajo imprevisible, que debe ser necesariamente incluida en el texto.</p> <p>Se ha ignorado la posibilidad de ampliar el contenido del derecho a la información reconocido con carácter de mínimo por al directiva, incluyendo el derecho a ser informados de otros elementos esenciales del contrato de trabajo que deben consignarse necesariamente en el clausulado de determinados contratos para los que se exige la forma escrita —por ejemplo, los exigidos por los artículos 11.4.c), 12.4.a), 12.5.c) y d), 15.3 y 16.2 ET, o por los reales decretos que regulan relaciones laborales especiales.</p>	<p>CCOO</p>	<p>En la medida en que las disposiciones citadas ya obligan a la incorporación de determinados contenidos en el contrato de trabajo escrito, resulta innecesaria su reiteración en este real decreto que, por otra parte, se refiere a la información a entregar por escrito a la persona trabajadora</p> <p>La limitación del derecho al pluriempleo cuando se estime concurrentia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, se produce en los términos que al efecto se convengan, por lo que el contenido de esta limitación queda reflejado en el contrato de trabajo y, por tanto, resulta innecesaria su reiteración en este real decreto.</p>

<p>Artículo 8 bis ET. Ambos preceptos, el 8 bis del ET y el artículo 2 bis del RD 1659/1998, deben suprimirse pues no encuentran anclaje en ningún artículo de las dos directivas cuya transposición se pretende con este Anteproyecto. Además, su contenido vendría a vulnerar el equilibrio alcanzado en el Acuerdo de 10 de marzo de 2021, que tanto tiempo y esfuerzo exigió para cerrarse, devaluando el papel del diálogo social y los resultados del mismo.</p> <p>En cuanto al contenido de la información a facilitar a las y los trabajadores debemos señalar la concreción de las obligaciones que se contemplan</p>	<p>CEOE</p>	<p>El hecho de que un contenido no venga exigido literalmente por parte de la directiva no implica que no resulte necesario para garantizar los efectos que prescribe, y mucho menos conlleva que sea contrario a la misma. Así, se indica que la directiva «no afectará a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores» (artículo 20.2).</p> <p>Por otra parte, el objeto de la directiva es expresamente el de garantizar la previsibilidad en ámbitos en los que la forma de organizar la actividad productiva más lo dificulta, especialmente a la luz de las modificaciones «inducidas por los cambios demográficos y la digitalización, que han conducido a la creación de nuevas formas de empleo» (considerando 4). Así, este considerando afirma lo siguiente:</p> <p>«Algunas formas nuevas de empleo pueden divergir significativamente, por lo que respecta a su previsibilidad, de las relaciones laborales tradicionales, lo que genera incertidumbre respecto de los derechos y la protección social aplicables para los trabajadores afectados. En este entorno laboral cambiante, existe por tanto una creciente necesidad de que los trabajadores dispongan de información completa respecto de sus condiciones de trabajo esenciales, información que debe facilitarse a su debido tiempo y por escrito de una forma fácil acceso».</p> <p>En España, como bien recuerda la organización interesada, los interlocutores sociales han considerado que, a la luz de esas</p>
---	-------------	---

		nuevas realidades productivas, la información relativa a los «algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles», es de la máxima relevancia, razón por la que se estableció, en cumplimiento del acuerdo entre dichos interlocutores, la obligación de entregar esa información a la representación legal de las personas trabajadoras (artículo 64.4 ET).
--	--	--

ANEXO II. APORTACIONES REALIZADAS A LA NORMA DE 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

ARTÍCULOS Y EXIGENCIAS DE TRANSPOSICIÓN. VALORACIÓN DE OBSERVACIONES	POSICIONES MINISTERIOS	UGT- CCOO	CEOE-CEPYME	CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL
<p><u>Artículo 4.2.h) TRLEI</u></p> <p>Regula el derecho a la previsibilidad y el concepto de condición de trabajo previsible</p> <p>Incorpora el artículo no solo el derecho sino que objetiva, de conformidad con el artículo 3 de la Directiva, aquellos elementos cuya determinación es necesaria para que pueda entenderse que cumple la medida de previsibilidad</p>	<p>ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL:</p> <p>Este artículo establece el derecho a conocer por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsible. Sin embargo, la directiva diferencia cuando se trata de trabajos con carácter previsible e imprevisible, imponiendo menores</p>	<p>Con las organizaciones sindicales se ha cerrado un texto del citado artículo que incorpora en el párrafo segundo el siguiente cambio:</p> <p>Se entenderá que las condiciones son previsible cuando se puedan conocer con carácter efectivo y por escrito, respecto de la totalidad del periodo de prestación de servicios,</p>	<p>Sobre la previsibilidad es un ejercicio de transposición ajeno a los intereses de la directiva:</p> <p>Así y sobre el artículo 4.2.h), se indica que la Directiva no recoge en modo alguno un derecho de las personas trabajadoras a que sus condiciones de trabajo sean previsible</p>	<p>DE CARÁCTER GENERAL:</p> <p>La redacción del anteproyecto podría suscitar dudas sobre la interpretación a dar a determinadas previsiones que el mismo contiene de modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, y su relación con figuras contractuales como el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo. En este sentido, en relación con las</p>

<p>exigible en cualquier modalidad contractual, incluido el contrato de fijos discontinuos, de manera que ningún convenio colectivo puede desconocer o violentar los mentados criterios (en la letra de la directiva la previsibilidad implica conocer de antemano el calendario, los días y horas de referencia y el patrón de trabajo).</p> <p>El derecho a la previsibilidad de las condiciones de trabajo es un elemento esencial de lucha contra las nuevas formas de precariedad laboral.</p> <p>Ni existe en España contrato de cero horas (no hay por qué garantizar una prestación mínima de horas) ni el contrato de fijos discontinuos es un contrato de pauta imprevisible (sin perjuicio de que pueda ser</p>	<p>obligaciones de información en el segundo caso.</p> <p>Se recomienda introducir esta diferencia también en la nueva redacción del artículo 4.2.h).</p> <p>HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA</p> <p>Señala que el nuevo artículo 4.2.h) carece de precisión, incluye apartados innecesarios y podría ser contrario a lo establecido en el artículo 20 TRLET.</p>	<p>sin que en ningún caso pueda procederse de manera unilateral a un cambio de modalidad contractual.</p>	<p>obligaciones de información a estas personas trabajadoras, el CES considera que el Anteproyecto debería contener una remisión expresa a lo estipulado al respecto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores</p> <p>De manera que quede claro que no se trata de relaciones laborales con pautas de trabajo total o mayoritariamente imprevisibles, con independencia de que los periodos de trabajo puedan ser indeterminados.</p>
--	--	---	--

<p>irregular y determinable de antemano).</p> <p>Todo contrato debe incorporar de antemano todos los elementos relativos a duración, número de horas, días y horas de referencia, ordenación, distribución -incluidos los periodos de inactividad, en su caso- durante todo el período de su vigencia.</p> <p>Resulta esencial este artículo para evitar situaciones de fraude en cualquier tipo de contrato, en especial en los contratos a tiempo parcial y el de fijos discontinuos.</p>					<p>Sería necesario, a juicio del CES, reconocer también el derecho de las personas trabajadoras con relación</p>
<p><u>Artículo 8 TRLET.</u> Forma del contrato.</p>	<p>No se plantean objeciones</p>	<p>Texto cerrado con las modificaciones solicitadas en el artículo 8.2 TRLET</p>			

<p>Se introducen modificaciones en el artículo 8.5 y desarrollo reglamentario de ley, se especifica la obligación de la empresa de informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales de su relación laboral no solo en el momento de inicio de la relación laboral, sino también cuando se produzcan modificaciones de los elementos fundamentales.</p> <p>Se introducen modificaciones en el citado artículo a solicitud de los sindicatos, en concreto en el apartado segundo sobre la exigencia de la forma escrita en los contratos de duración determinada al margen de su duración efectiva.</p>			<p>funcionarial y estatutaria (a las que la Directiva les reconoce también tal derecho) a ser informadas sobre los elementos esenciales de su relación profesional en términos equiparables a los establecidos por el anteproyecto en relación con las personas trabajadoras con relación laboral, mediante las modificaciones pertinentes de la normativa específica.</p>
<p><u>Nuevo artículo 8 bis TRLET.</u> Información adicional en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de</p>	<p>OFICINA DE COORDINACIÓN Y CALIDAD NORMATIVA</p>	<p>Texto cerrado con las organizaciones sindicales</p>	<p>Ambos preceptos, el 8 bis del ET y el artículo 2 bis del RD 1659/1998, deben</p>

<p>toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia.</p> <p>Si bien esta regulación no figura literalmente en la directiva, ello no implica que no resulte necesaria para garantizar los efectos que aquella prescribe. En tal sentido, incluye una cláusula sobre disposiciones más favorables, del modo siguiente: «La presente Directiva no afectará a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores, o de fomentar o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores» (artículo 20.2).</p>	<p>Se incluye el nuevo art. 8 bis, cuyo contenido, según se indica, no guarda relación con esta operación de transposición. A su vez, se desarrolla mediante la inclusión de un nuevo artículo 2 bis, en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio.</p> <p>Por otra parte, sugiere un cambio de ubicación del precepto (Título I, capítulo II, Sección 2.ª, sobre Derechos y deberes derivados del contrato), así como un cambio en el título.</p> <p>ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL</p> <p>Se estima que, el contenido del artículo 8 bis propuesto no viene exigido por la directiva. Por tanto, al igual que el resto del contenido del anteproyecto de ley que no</p>	<p>suprimirse pues no encuentran anclaje en ningún artículo de las dos directivas cuya transposición se pretende con este Anteproyecto. Además, su contenido vendría a vulnerar el equilibrio alcanzado en el Acuerdo de 10 de marzo de 2021, que tanto tiempo y esfuerzo exigió para cerrarse, devaluando el papel del diálogo social y los resultados del mismo. En cuanto al contenido de la información a facilitar a las y los trabajadores debemos señalar la inconcreción de las</p>	
--	---	---	--

	<p>viene impuesto por la directiva, debería plantearse y, en su caso, acordarse, en el marco del diálogo social.</p> <p>HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA:</p> <p>Se estima debería dotarse de mayor precisión y hablar de control de la actividad laboral.</p>		obligaciones que se contemplan	
<p><u>Artículo 12.4.e) TRLET</u></p> <p>Se incluye el carácter voluntario de los incrementos o disminuciones de jornada en el contrato a tiempo parcial.</p> <p>Inicialmente se suprimía la parte final: “de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”,</p>	<p>ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL:</p> <p>Estima que resulta necesario aclarar por qué se elimina que el carácter voluntario de la modificación del contrato a tiempo parcial se realiza “sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”.</p> <p>En este sentido, el texto aclara</p>	<p>Texto cerrado con las organizaciones sindicales.</p>	<p>Sobre la modificación del artículo 12, se señala excede el cumplimiento de la directiva 1152/2019, tanto en lo que se refiere al carácter voluntario, sin que pueda operar el artículo 41, y blindando a la persona trabajadora frente a otras que no hayan</p>	

<p>que se recupera a resultas de las observaciones del MAETD</p> <p>Este cambio obedece a la necesidad de introducir el mismo grado de certeza que en los contratos a jornada completa.</p>	<p>que la motivación del despido no podrá basarse en el rechazo por parte del trabajador y, en consecuencia, las empresas podrían, en principio, seguir recurriendo a los despidos por causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción (ETOP). No obstante, la eliminación podría ser interpretada como un intento por parte del legislador de desvincular el despido por causas ETOP para el caso de cambios en los contratos que han sido rechazados por el trabajador, conforme al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA.</p> <p>Sin observaciones.</p>		<p>rechazado o recibido dicha oferta.</p>	
---	--	--	---	--

<p>Las medidas de acción positiva ya se recogen con el alcance y régimen jurídico oportuno para esta o cualquiera otra situación en el artículo 17 TRLET en su párrafo cuarto.</p> <p>Además, no es este el objeto ni el contenido del mandato de transposición</p>	<p>IGUALDAD</p> <p>En el artículo 12.4.e) TRLET, se señala que se debe incluir lo siguiente:</p> <p>“A fin de garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y corregir la sobrerrepresentación de mujeres en los contratos a tiempo parcial, la empresa, mediante negociación colectiva o por acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, podrá establecer medidas de acción positiva para priorizar a las mujeres en la ocupación de las vacantes a tiempo completo”.</p> <p>Se propone la introducción, en el artículo 12.4, de un nuevo</p>		
---	--	--	--

	<p>apartado g), en el que se incluye una referencia expresa a las medidas de acción positiva, así como la obligación de tener en cuenta los contratos a tiempo parcial en el diagnóstico de los planes de igualdad.</p>		
<p><u>Artículo 12.5.c) y d) TRLET.</u> Debe incluir el pacto de horas complementarias, además del número, una indicación de los días y las horas de referencia en los que la empresa puede solicitar los servicios de la persona trabajadora. Asimismo, se incluye la conservación del derecho a retribución en caso de cancelación extemporánea. Son transposiciones literales de las exigencias establecidas en el artículo 10</p>	<p>No se muestran objeciones por parte de los ministerios informantes.</p>	<p>Texto pactado con las organizaciones sindicales</p>	<p>Sobre la modificación del régimen de las horas complementarias, se señala que desprecia la proporcionalidad que persigue la directiva. En definitiva, se viene a decir que el principio de transparencia nada tiene que ver con el tratamiento de los contratos a tiempo parcial.</p>

<p>Artículo 14. Periodo de prueba</p> <p>Se recoge que los convenios colectivos deben respetar en todo caso los límites establecidos en el artículo.</p> <p>Se establece de manera objetiva el rango de duración proporcional en los contratos de duración determinada.</p> <p>No podrá concertarse y se entenderá nulo el periodo de prueba en los contratos cuya duración real o prevista sea inferior a 7 días.</p> <p>De esta manera se recoge de manera literal las exigencias de la directiva en su artículo 8 perdiendo, por razón de tales exigencias, su carácter dispositivo.</p>	<p>ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL</p> <p>La redacción es coherente con la directiva, a excepción de la prohibición del periodo de prueba para contratos de duración inferior a 7 días, dado que la directiva no contempla dicha prohibición.</p> <p>HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA</p> <p>Sin observaciones</p>	<p>Texto pactado (se incluye la nulidad del pacto a solicitud de los sindicatos)</p>	<p>Señala que se impide a los convenios colectivos que dispongan la duración prevista.</p> <p>Se obvia la posibilidad establecida en el artículo 8.3 de la Directiva de que los EEMM puedan contemplar con carácter excepcional periodos de prueba de duración superior.</p> <p>Se indica que, de conformidad con lo previsto en el artículo 14 de la Directiva, el artículo 14 ET no requiere de ninguna modificación</p>	
<p>Artículo 21.1</p> <p>Se establece que la empresa no podrá prohibir ni limitar la</p>	<p>ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL:</p>	<p>Texto acordado con los sindicatos que incluyen el párrafo relativo a la</p>	<p>En relación con las observaciones ya se</p>	

<p>prestación de servicios para otras empresas por parte de las personas trabajadoras, de manera que las restricciones solo pueden responder a causas objetivas.</p> <p>Se trata de un derecho mínimo y de una cautela esencial para evitar situaciones de abuso y precariedad (jornadas imprevisibles y plena disponibilidad)</p>	<p>La redacción dada a este artículo es acorde con el contenido de la directiva, dado que esta modificación daría cumplimiento al artículo 9.1 (empleo paralelo) de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio.</p> <p>HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA:³</p> <p>Se señala la imposibilidad de aplicar este artículo en el ámbito del sector público, dado que el personal laboral también está incluido en el ámbito de la normativa sobre compatibilidades.</p> <p>Sugiere el citado Ministerio que el personal laboral quede excluido del ámbito de aplicación del artículo 21.</p>	<p>compensación económica del pacto de exclusividad</p>	<p>incorporaron al texto actual.</p>	
--	---	---	--------------------------------------	--

³ Tanto este artículo como el siguiente podrían dejar de aplicarse al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas mediante una disposición adicional. Con respecto a otros derechos, objetivas para la exclusión.

<p>Artículo 21 bis, sobre derecho a solicitar puestos de trabajo con mayor grado de previsibilidad</p>	<p>OFICINA DE COORDINACIÓN Y CALIDAD NORMATIVA</p> <p>Se sugiere un cambio en su ubicación: en el Título I, capítulo II, Sección 3.ª, sobre Clasificación profesional y promoción en el trabajo. Asimismo, se sugiere un cambio en el título.</p> <p>ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL:</p> <p>Este nuevo artículo daría cumplimiento al artículo 12 (transición a otra forma de empleo) de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio.</p> <p>HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA:</p> <p>Se señala que el citado artículo es contrario a la normativa reguladora de la Función Pública.</p>	<p>Texto cerrado con las organizaciones sindicales</p>	<p>Se recoge en la nueva redacción del 21 bis las aportaciones efectuadas al respecto.</p>	
--	--	--	--	--

	<p>Igual que en el caso anterior se solicita la exclusión del personal laboral al servicio de las AAPP del ámbito de aplicación del citado artículo</p>			
<p>Artículo 34.2, se introducen cambios que incorporan las exigencias de previsibilidad y certeza exigidos por el artículo 10 en la distribución irregular de jornada.</p> <p>No debe confundirse flexibilidad con incertidumbre, circunstancia que resulta además imprescindible en un contexto de contratos indefinidos a los que por razones adaptativas hay que aplicar medidas de flexibilidad interna.</p> <p>Finalmente se suprime esta modificación aceptando las observaciones del MAETD y de CEOE</p>	<p>ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL</p> <p>La limitación de la modificación unilateral por parte de la empresa de la distribución irregular de la jornada conlleva una reducción de la flexibilidad interna de las empresas. En concreto, la regulación vigente permitía a la empresa distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada, mientras que la propuesta limita esta flexibilidad cuando concurren causas ETOP. Además, este cambio puede tener efectos negativos y desincentivar el posible pacto por convenio colectivo de la</p>	<p>Texto cerrado con las organizaciones sindicales.</p>	<p>Sobre el artículo 34.2 y la distribución irregular se señala que la propuesta es pueril y no hace sino evidenciar el profundo desconocimiento que poseen los proponentes</p>	

	<p>distribución irregular de la jornada, como es la tendencia desde reforma 2010.</p> <p>IGUALDAD</p> <p>Se propone incluir una mención de la conciliación personal.</p> <p>HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA</p> <p>Sin observaciones</p>			
<p>Disposición adicional única. Personal laboral al servicio de las Administraciones públicas.</p> <p>Se incluye en el anteproyecto dicha disposición, en la que se establece que las previsiones contenidas en los artículos 21 y 21 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y relativas al</p>	<p>HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA</p> <p>Se sugiere exceptuar de la aplicación de los artículos 21.1 y 21 bis del TRLET al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, en tanto que podría colisionar con la regulación en materia de incompatibilidades y de</p>			

<p>empleo en paralelo y a la transición a otras formas de empleo no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas rigiéndose por su normativa específica.</p>	<p>procesos selectivos del referido personal.</p>			
--	---	--	--	--



CONSEJO DE ESTADO

Núm.: 1.292/2023

Tengo el honor de remitir a V. E. el dictamen emitido por el Consejo de Estado en Pleno, en el expediente de referencia, recordándole al propio tiempo lo dispuesto en el artículo 7.4 del Real Decreto 1674/1980, de 18 de julio, sobre comunicación a este Consejo de la resolución que se adopte en definitiva.

Madrid, 1 de febrero de 2024

LA PRESIDENTA,

EXCMA. SRA. VICEPRESIDENTA SEGUNDA DEL GOBIERNO Y MINISTRA DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL.



CONSEJO DE ESTADO

Nº: 1.292/2023

SEÑORAS y SEÑORES :

Valerio Cordero, Presidenta
Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer
Andrés Sáenz de Santa María
Ledesma Bartret
Aza Arias
Manzanares Samaniego
Alonso García
Carcedo Roces
Pendás García
Pizarro Moreno
Costas Comesaña
Ortega Benito
Pau Pedrón
Castro Rey
Rodríguez Ibarra
Guillot i Miravet
Casas Baamonde
Pérez Vera
Sáenz de Santamaría Antón
Valenciano Martínez-Orozco
Losada de Azpiazu
Sanz Alonso
Aparicio Pérez
Hernández-Gil Álvarez-Cienfuegos,
Secretaria General

El Consejo de Estado en Pleno, en sesión celebrada el día 1 de febrero de 2024, con asistencia de las señoras y señores que al margen se expresan, emitió, por unanimidad, el siguiente dictamen:

"En cumplimiento de una Orden comunicada de V. E., de 8 de noviembre de 2023 (registro de entrada el día 13 siguiente), el Consejo de Estado en Pleno ha examinado el expediente relativo a un anteproyecto de Ley por la que se modifica 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.



ANTECEDENTES

Primero. Contenido del anteproyecto de Ley

El anteproyecto de Ley objeto del expediente que ahora se dictamina (al que, en adelante, se aludirá también, de modo abreviado, como el "Anteproyecto") está datado en una fecha indeterminada del mes de octubre de 2023 y se compone de una exposición de motivos, un único artículo, una disposición adicional, dos disposiciones transitorias y seis disposiciones finales.

La exposición de motivos empieza por recordar que el Anteproyecto se dirige a transponer al derecho español 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 (citada también en adelante, de modo abreviado, como la "Directiva 2019/1152"), a la que atribuye introducir una nueva visión de los derechos y garantías laborales.

Partiendo de esa calificación, la exposición de motivos añade que la citada directiva tiene dos objetivos. El primero es actualizar la lista de elementos esenciales del contrato de trabajo respecto de los que los trabajadores deben recibir información por escrito, al que se añade un segundo objetivo, cual es el de ofrecer a los trabajadores un marco previsible acerca de sus condiciones laborales. Precisamente por ello, la parte expositiva de la norma proyectada destaca que la rúbrica de la Directiva 2019/1152 no se centra ya en el derecho de información de los trabajadores, como hacía su predecesora (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 -a la que se aludirá también en lo sucesivo, de modo abreviado, como la "Directiva 91/533/CEE"-), sino que enfatiza el derecho de transparencia de los trabajadores, teniendo especialmente en cuenta al respecto la aparición y consolidación de nuevas formas de empleo, bien distintas de las relaciones laborales tradicionales. En ese sentido, la exposición de motivos destaca que la Directiva 2019/1152 presta especial atención al derecho de los trabajadores a la

9



CONSEJO DE ESTADO

previsibilidad de sus condiciones de trabajo, a fin de disponer de un claro marco de referencia para poder controlar su propio tiempo.

Hecha esa presentación de la Directiva 2019/1152 y del Anteproyecto, su exposición de motivos pasa a dar cuenta de las concretas modificaciones que incorpora a nuestro ordenamiento jurídico laboral, señalando que el único artículo de la norma proyectada modifica los actuales artículos 4, 8, 12, 14 y 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y le incorpora dos nuevos artículos (8 *bis*, y 21 *bis*), abordándose el derecho de los trabajadores a conocer los aspectos esenciales de su relación laboral y a la previsibilidad de sus condiciones de trabajo; el carácter escrito de los contratos de trabajo y la información por escrito de sus elementos esenciales; la información adicional en los casos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, seguimiento y vigilancia; el registro horario de las jornadas de trabajo; la distribución y fijación del tiempo de trabajo; el período de prueba; la prohibición de obstaculizar o impedir a los trabajadores la prestación de servicios a otras empresas, y el derecho de los trabajadores a solicitar una forma de empleo más previsible y segura y a recibir una respuesta motivada al respecto.

9

En su análisis de las disposiciones complementarias del Anteproyecto, su exposición de motivos indica que la disposición adicional tiene por objeto no aplicar al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas las previsiones relativas al empleo en paralelo y al derecho de los trabajadores a solicitar otra forma de empleo, aspectos que se regirán por su regulación específica, mientras que las disposiciones transitorias mantienen la vigencia de los períodos de prueba preexistentes y recogen los plazos en que los nuevos derechos en materia de información se ejercerán en las relaciones laborales ya iniciadas.

Por lo que hace a las disposiciones finales, la parte expositiva señala que la primera modifica diversos preceptos del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, e introduce en él una disposición



CONSEJO DE ESTADO

adicional segunda, mientras que las restantes salvaguardan el carácter reglamentario de ese real decreto, recogen el título competencial en que se fundamenta la proyectada nueva Ley, precisan que la proyectada nueva Ley transpone la Directiva 2019/1152, habilitan al Gobierno para el desarrollo normativo de la proyectada Ley y fijan su entrada en vigor.

Por último, la exposición de motivos sostiene que la proyectada legislación cumple los principios de buena regulación recogidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y recuerda que se acoge al título competencial del artículo 149, número 1, 7.ª de la Constitución, que atribuye competencia exclusiva al Estado en relación con la legislación laboral.

Por lo que se refiere a la parte dispositiva del Anteproyecto su único artículo recoge las modificaciones que se proponen introducir en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y está formado por ocho apartados, con el siguiente alcance:

- El apartado uno modifica el artículo 4 de ese texto refundido, relativo a los "*derechos laborales*" y, más en concreto a su apartado número 2, convirtiendo su actual inciso h) en nuevo inciso i) e introduciendo un nuevo inciso h), referido al derecho de los trabajadores a conocer por escrito los aspectos esenciales de la relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles.

- El apartado dos da nueva redacción al artículo 8 del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la "*forma del contrato*".

- El apartado tres introduce un nuevo artículo, 8 *bis*, en el aludido texto refundido, referido a la información adicional en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigencia.



CONSEJO DE ESTADO

- El apartado cuatro modifica la actual redacción de los apartados números 4 y 5 del artículo 12 del citado texto refundido, relativo al contrato a tiempo parcial y a las horas complementarias de ese tipo de contrato de trabajo.

- El apartado cinco da nueva redacción al apartado número 1 del artículo 14 del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que se ocupa del período de prueba.

- El apartado seis modifica la redacción del actual artículo 21, número 1, de ese texto refundido, referido al régimen de no concurrencia.

- El apartado siete incorpora al mencionado texto refundido un nuevo artículo, 21 *bis*, que aborda la transición a otra forma de empleo.

- Por último, el apartado ocho añade una nueva disposición adicional vigesimooctava, al tantas veces citado texto refundido, que precisa que las referencias que otras disposiciones legales contienen a sus artículos 8 y 21 se entenderán hechas, cuando proceda, a sus artículos 8 *bis* y 21 *bis*.

Por lo que se refiere a las disposiciones complementarias del Anteproyecto, se ocupan de las siguientes cuestiones:

- La única disposición adicional prevé que las previsiones de los artículos 21 y 21 *bis* del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no serán aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, que se regirá al respecto por su normativa específica.

- La disposición transitoria primera establece que los períodos de prueba en curso en la fecha en que entre en vigor la proyectada nueva legislación seguirán rigiéndose por la redacción del artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que esté vigente en esa fecha

- La disposición transitoria segunda sienta, respecto de las relaciones laborales incluidas en el ámbito de aplicación del Real

9



CONSEJO DE ESTADO

Decreto 1659/1998, que, siempre que no obre ya en poder del correspondiente trabajador, su empresa deberá facilitarle, a petición del mismo y en el plazo de quince días a partir de esa solicitud, la información prevista en los artículos 6, números 1 y 2, del mencionado real decreto.

- La disposición final primera modifica los artículos 1 a 6 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, afectando, respectivamente, al objeto y ámbito de aplicación; información general; información adicional en los supuestos de prestación de servicios en el extranjero; información sobre la modificación de las condiciones de la relación laboral; medios de información y plazos de información.

Además, esa disposición final introduce en el mencionado real decreto, en primer lugar, un nuevo artículo, 2 *bis*, que regula la información adicional en supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia, así como una nueva disposición adicional, segunda, referida al modelo de documento sobre las condiciones de trabajo, convirtiendo la actual única disposición adicional de tal real decreto en su disposición adicional primera.

De modo complementario a esa disposición adicional primera, la disposición final segunda del Anteproyecto puntualiza que los preceptos incluidos en el Real Decreto 1659/1998 tendrán rango reglamentario y podrán ser modificados por normas de tal rango.

La disposición final tercera señala que la proyectada nueva Ley se dicta al amparo de la competencia exclusiva que el artículo 149, número 1, 7.ª, de la Constitución atribuye al Estado en materia de legislación laboral y la disposición final cuarta recoge que la proyectada Ley incorpora al derecho español la Directiva 2019/1152.

Por último, la disposición final quinta habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de la proyectada nueva Ley y su disposición final sexta fija su entrada en vigor el



CONSEJO DE ESTADO

día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*, salvo su disposición final primera, que entrará en vigor a los dos meses de esa publicación.

Segundo. La memoria del análisis de impacto normativo del Anteproyecto

Acompaña al Anteproyecto una memoria del análisis de su impacto normativo, también datada en una fecha indeterminada del mes de octubre de 2023, de carácter normal y que se inicia con un resumen ejecutivo.

La memoria analiza la oportunidad de la proyectada nueva legislación, sintetizando su motivación, objetivos y adecuación a los principios de buena regulación en unos términos similares a los recogidos en su exposición de motivos.

Tras sostener que no existían soluciones alternativas a la proyectada modificación legislativa, la memoria destaca que esta última estaba incluida en el Plan Anual Normativo 2022 y ha vuelto a incluirse en el Plan Anual Normativo 2023, en el que se prevé que la nueva ley sea objeto de evaluación *ex post*, especialmente en lo que se refiere a las nuevas cargas administrativas que comporta.

Seguidamente, la memoria da cuenta del contenido del Anteproyecto, también en términos similares a los que figuran en su exposición de motivos, indica que con la nueva ley se transpone la Directiva 2019/1152 y destaca que la opción de modificar diversos preceptos reglamentarios (Real Decreto 1659/1998) puede ser técnicamente discutible, si bien existen precedentes de esa misma opción tanto en casos en los que, como el presente, se trataba de transponer una directiva de la Unión Europea, como en casos en que se trataba de garantizar el carácter completo de una reforma normativa, citando, en ese sentido, la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. En relación con esa misma cuestión, la memoria apunta que las modificaciones de rango reglamentario resultan de la reforma legal, de manera que acometerlas en el mismo texto



CONSEJO DE ESTADO

responde a razones de integridad y seguridad jurídica y, por último, entiende que una transposición desdoblada en dos instrumentos normativos impediría cumplir en plazo el mandato de transposición.

Todavía en relación con el contenido del Anteproyecto, la memoria contiene una tabla de correspondencias de sus preceptos con los de la mencionada directiva, sostiene que la proyectada legislación se adecua al orden constitucional de competencias en relación con la legislación laboral y describe la tramitación que se ha seguido para preparar el Anteproyecto.

Por último, la memoria analiza los impactos de la proyectada nueva legislación, empezando por el económico, remitiéndose y transcribiendo el resumen ejecutivo del análisis de impacto de la Comisión Europea sobre las condiciones laborales y previsibles, que sostienen impactos favorables en el número de trabajadores atípicos que entrarían en el ámbito de aplicación de la Directiva 2019/1152; trabajadores que empezarían un nuevo trabajo con información sobre derechos y obligaciones; mejor previsibilidad de las condiciones laborales con mejoras en el equilibrio entre la vida laboral y personal y su salud; solicitudes de nuevas formas de trabajo; reducción de las cláusulas de exclusividad con ingresos adicionales para los trabajadores afectados; derecho de los trabajadores a recibir una formación obligatoria gratuita y mejor acceso a los medios de reparación.

La memoria también cita y reseña la aludida memoria de análisis de la Comisión Europea en relación con los beneficios para los empleadores, entre los que alude a una competencia más sostenible, mayor seguridad jurídica y mejoría general de la transparencia en los mercados de trabajo. El documento europeo también examina los costes empresariales de emisión de las declaraciones nuevas y revisadas, de familiarización con las novedades de la Directiva 2019/1152 y de respuesta a las solicitudes de nuevas formas de empleo, así como los costes indirectos y la pérdida de flexibilidad en el uso extensivo de las formas flexibles de empleo.

Valorando esas consideraciones de la memoria de la Unión Europea, la memoria del Anteproyecto sostiene que el impacto será positivo, no



CONSEJO DE ESTADO

solo para proporcionar mayores ingredientes de certeza para los trabajadores, sino también mayor seguridad y transparencia para las empresas.

Tras añadir que la nueva legislación carece de impacto presupuestario, la memoria aborda las cargas administrativas y centra la atención al respecto en la extensión a todos los contratos de trabajo del deber de información empresarial sobre los elementos esenciales de las relaciones laborales y en el incremento de los extremos a informar. Respecto del aumento de relaciones laborales a las que se aplicará ese deber de información, la memoria atiende al número de contratos de duración inferior a un mes concertados en el mes de enero de 2022 (550.000) y, por lo que hace al incremento de extremos objeto de información, sostiene que el coste se refiere al de cada documento a preparar (2 euros), con independencia de su contenido, todo lo cual le lleva a estimar en 1,1 millones de euros las nuevas cargas administrativas derivadas de la proyectada nueva Ley.

En todo caso, la memoria enfatiza que, a la hora de evaluar esas cargas, ha de tenerse en cuenta que la proyectada nueva disposición adicional segunda del Real Decreto 1659/1998 prevé que el Servicio Público de Empleo Estatal pondrá a disposición de empresarios y trabajadores, a través de su sitio *web* y por otros medios adecuados, un modelo de documento informativo sobre las condiciones de trabajo.

Por último, la memoria aborda los impactos por razón de género, sobre la infancia, adolescencia y familia y por razón de cambio climático.

Respecto del primero de ello, entiende que la proyectada nueva legislación tendrá un impacto positivo, ya que, al reforzar los derechos de información y la garantía de la previsibilidad de las condiciones laborales, contribuirá a equilibrar el uso del tiempo personal y profesional. También aprecia la memoria un signo positivo en el impacto sobre la infancia, adolescencia y familia, al promover la igualdad y el interés superior del menor, con mayor prevención y sensibilización en la infancia y adolescencia, así como a aumentar la renta disponible de las familias, mejorar la previsibilidad de las condiciones laborales y hacer frente a la precariedad laboral en las formas



CONSEJO DE ESTADO

atípicas de actividad laboral. Finalmente, la memoria no estima impacto de la proyectada nueva Ley por razones de cambio climático.

La memoria incluye dos anexos, el primero de los cuales recoge las aportaciones efectuada en el trámite de audiencia e información públicas por parte de Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DEL VIDRIO Y LA CERAMICA y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI); mientras que el segundo recoge las aportaciones que los ministerios de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Hacienda y Función Pública e Igualdad, la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, el Consejo Económico y Social, Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y CEOE-CEPYME realizaron a propósito de la concreta norma preparada.

En ambos anexos se sintetizan las aportaciones de los intervinientes y se incluye la valoración que han recibido por parte de los órganos instructores del expediente.

Tercero. Contenido del expediente

Además del Anteproyecto y de la memoria que acaba de reseñarse, el expediente remitido a dictamen de este Consejo incluye las siguientes actuaciones:

a) Documentación relativa a la consulta pública previa a la elaboración de la proyectada nueva Ley, que recoge que esa consulta se celebró entre el 14 y el 28 de junio de 2022, indicando que se refería a la transposición de las Directivas 2019/1152 y 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, esta última relativa a la conciliación de la vida personal y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y recogiendo los antecedentes de esas regulaciones europeas, los problemas que se pretenden solucionar con la norma proyectada y la necesidad y oportunidad de su aprobación, los objetivos de la norma proyectada y la inexistencia de otras posibles soluciones alternativas.



CONSEJO DE ESTADO

El expediente incluye igualmente las aportaciones presentadas durante esa consulta, que comprenden:

- Un escrito de un particular, sin identificar, que recoge consideraciones sobre la transparencia y previsibilidad laboral.

- Las aportaciones que CERMI, la Fundación CERMI Mujeres, de la Plataforma del Tercer Sector y la Confederación Española de Familias con Personas Sordas (FIAPAS) hicieron a la transposición de las dos directivas indicadas.

b) El Acuerdo del Consejo de Ministros, de 1 de agosto de 2022, que autoriza la tramitación administrativa urgente de un anteproyecto de Ley dirigido a transponer las Directivas 2019/1152 y 2019/1158.

c) Un anteproyecto de Ley de modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de las Directivas 2019/1152 y 2019/1158, sin fecha, acompañado de una memoria del análisis de su impacto normativo, fechada el 13 de septiembre de 2022, e integrado por una exposición de motivos, dos artículos, cuatro disposiciones transitorias y seis disposiciones finales.

El artículo primero modifica los artículos 108 y 122 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, mientras que el artículo segundo modifica los artículos 4, 8, 12, 14, 21, 34, 37, 45, 46, 48, 53, 55 y la disposición adicional decimonovena del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y le añaden tres nuevos artículos (8 *bis*, 21 *bis* y 48 *bis*) y una nueva disposición adicional, vigesimooctava.

Las disposiciones complementarias coinciden en su alcance con las que figuran en el Anteproyecto.

d) Las aportaciones efectuadas durante el trámite de audiencia que se abrió entre el 14 y el 23 de septiembre de 2022 en relación con el anteproyecto reseñado en el anterior inciso de este punto tercero de



CONSEJO DE ESTADO

consideraciones, que incluyen las formuladas por la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica; CERMI; Plataforma del Tercer Sector; Comisiones Obreras; Unión General de Trabajadores y CEOE-CEPYME.

e) Un informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de 23 de septiembre de 2022, que se centra en las modificaciones que el anteproyecto de Ley reseñado en el inciso c) de este punto tercero de antecedentes contiene en relación con el artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

f) Un informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad, de 29 de septiembre de 2022, también referido al anteproyecto reseñado en el inciso c) de este punto tercero de antecedentes.

El informe recuerda que, de acuerdo con el Plan Anual Normativo para el año 2022, el ministerio informante es coproponente del anteproyecto de Ley de transposición de la Directiva 2019/1158, por lo que el informe se emite de conformidad con el artículo 26, número 5, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y así debiera figurar en la memoria del análisis de su impacto normativo.

Seguidamente, el informe avanza observaciones a los cambios propuestos en los artículos 4, 12, 34, 37, 46 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, propone introducir otras modificaciones en los artículos 39, 40 y 41 de ese mismo texto refundido y en el propuesto artículo 21 *bis* de esa misma ley e incorporar un nuevo artículo, 237 *bis*, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

El informe también avanza observaciones a la memoria del análisis de impacto normativo.

g) Un informe de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, de 29 de septiembre de 2022, que, además de postular la necesidad de coordinar las propuestas normativas de los ministerios de Derechos Sociales y Agenda 2030 y de



CONSEJO DE ESTADO

Trabajo y Economía Social, avanza observaciones a la citada memoria y a los cambios propuestos a los artículos 4 y 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y al propuesto nuevo artículo 48 *bis* de esa misma ley.

h) Un informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, de 3 de octubre de 2022, también referido al anteproyecto reseñado en el inciso c) de este punto tercero de antecedentes.

El informe examina el fundamento jurídico y rango del Anteproyecto, entiende que sería más adecuado que las modificaciones del Real Decreto 1659/1998 se llevasen a cabo mediante una norma de ese mismo rango y recomienda revisar la tabla de correspondencias entre el Anteproyecto y las directivas de la Unión Europea que trata de transponer y las referencias que se hacen a los principios de buena regulación.

El informe también avanza observaciones a la parte dispositiva del anteproyecto y a la memoria del análisis de su impacto normativo.

i) Un informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Justicia, de 5 de octubre de 2022, que sugiere correcciones de redacción y técnica jurídica.

j) Una nueva versión de la proyectada nueva Ley, sin fechar, y de su memoria del análisis de impacto normativo, datada el 3 de octubre de 2022, que, al igual que el texto finalmente remitido a dictamen de este Consejo, se ciñen a la transposición de la Directiva 2019/1152.

Esa versión responde a la misma estructura y tiene un contenido similar al del Anteproyecto.

k) Un informe del Consejo Económico y Social, de 26 de octubre de 2022, que, tras resumir los antecedentes y contenido de la proyectada nueva Ley, avanza unos comentarios al respecto, destacando, en primer lugar, la trascendencia y relevancia de la Directiva 2019/1152, vinculada, al igual que



CONSEJO DE ESTADO

otras recientes directivas de la Unión Europea, con el Pilar Europeo de Derechos Sociales, proclamado hace cinco años con la finalidad de fortalecer la vertiente social de la Unión Europea.

Precisamente por ello, el Consejo informante entiende que la transposición de esa directiva debería haberse abordado en el marco del diálogo entre el Gobierno y los interlocutores sociales, haciendo uso del plazo de que se dispuso para esa transposición.

Entrando en su contenido, y tras lamentar el escaso plazo de que ha dispuesto para emitir su informe, el Consejo Económico y Social manifiesta sus dudas sobre la relación entre la modificación del Real Decreto 1659/1998 y figuras contractuales tales como el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo y postula que la nueva ley contenga una remisión expresa al recientemente reformado artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, de manera que quedase claro que no se trata de relaciones laborales con pautas de trabajo total o mayoritariamente imprevisibles, con independencia de que los períodos de trabajo pueden estar indeterminados.

El informe echa en falta una definición de qué deba entenderse por prestaciones de servicios sujeta a un patrón de trabajo total o mayoritariamente imprevisible y postula que la proyectada legislación aclare esa cuestión.

El Consejo Económico y Social plantea reconocer a las personas con relación funcional o estatutaria, incluidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 2019/1152, el derecho a ser informadas sobre los elementos de su relación profesional en términos equiparables a las personas con relación laboral.

Por último, el informe llama la atención sobre el importante papel que la negociación colectiva ha venido teniendo en la adaptación de las condiciones de trabajo y entiende que debe seguir desarrollando esa labor en relación con la proyectada nueva Ley, reputando insuficiente el escaso plazo con que las organizaciones empresariales y sindicales han sido consultadas.



CONSEJO DE ESTADO

l) Un informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, de 12 de diciembre de 2022, que avanza observaciones a los cambios propuestos a los artículos 4, 8, 12, 14 y 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y al propuesto nuevo artículo 21 bis de ese texto legal, si bien formula objeciones a algunos de las modificaciones propuestas para esos artículos 4 y 12 y para el propuesto nuevo artículo 8 *bis* de ese mismo texto refundido y cuestiona los cambios en los artículos 32 y 34 del mismo.

Por último, el informe entiende que la memoria del análisis de impacto normativo de la nueva legislación debe desarrollar el análisis económico que contiene, aportando los datos estadísticos que le sirven de partida y las previsiones asumidas para sustentar las estimaciones que formula.

m) Un informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Hacienda y Función Pública, de 30 de diciembre de 2022, que, tras describir el contenido de la proyectada nueva legislación, formula una serie de observaciones, referidas a las siguientes cuestiones:

- El régimen del personal funcionario. El informe sostiene que la proyectada transposición no requiere modificar la normativa aplicable al personal funcionario (especialmente, el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), si bien la incorporación de mayor transparencia de las condiciones laborales de esos funcionarios podría recomendar estudiar alternativas no normativas, o, al menos, sin rango legal, de carácter organizativo.

Todavía en relación con el personal funcionario, el informe considera que debería ser excluido del ámbito de aplicación de la proyectada Ley, haciendo uso de la habilitación que la Directiva 2019/1152 concede a los Estados miembros (artículo 1, número 6), lo que debería reflejarse en la exposición de motivos.

- El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, que sí está incluido en el ámbito de aplicación de la mencionada directiva,



CONSEJO DE ESTADO

proponiendo la secretaría general técnica informante que, a fin de no mermar la calidad y las garantías en la prestación de los servicios públicos, se excluya al personal laboral adscrito a los servicios públicos de urgencia, defensa e investigación al amparo del artículo 1, número 6, de la Directiva 2019/1152.

También en relación con ese personal laboral, y con carácter más concreto, el informe apunta que la reforma del artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la posibilidad de que los trabajadores presten servicios a otras entidades puede entrar en conflicto con el régimen de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas (básicamente, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas), por lo que postula que, al amparo del artículo 1, número 6, de la Directiva 2019/1152, se exceptúe al mencionado personal laboral público del ámbito de aplicación del reformado artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Para concluir el examen de esta cuestión, la Secretaría General Técnica del Ministerio de Hacienda y Función Pública entiende que el proyectado nuevo artículo 21 *bis* del Estatuto de los Trabajadores, referido al derecho de los trabajadores de solicitar puestos de trabajo a tiempo completo, de mayor jornada, de carácter indefinido o de mayor previsibilidad o estabilidad en el empleo, parece estar en contradicción con la normas reguladoras de la función pública y, en concreto, con el artículo 103 de la Constitución y los artículos 1.3.b); 10.2; 11.3; 14.c, 16.2; 18.1; 78.1; 79.1, y la disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público, por lo que sugiere que se excluya la aplicación de ese nuevo artículo al mencionado personal público.

- El proyectado nuevo inciso h), del artículo 4, número 2, del Estatuto de los Trabajadores, en el que se advierten declaraciones innecesarias (como las relativas al derecho a conocer los períodos de inactividad), que pueden quedar vacías de contenido (como es el caso de la definición de las condiciones previsibles de trabajo) y que pueden estar en contradicción con el artículo 20 del aludido estatuto, referido a la dirección y control de la actividad laboral.



CONSEJO DE ESTADO

- La información al trabajador (proyectado nuevo artículo 8 *bis* del Estatuto de los Trabajadores), para la que el informe requiere mayor precisión y aclaración de que el seguimiento y vigilancia empresarial al servicio de las facultades de dirección, gestión y control se constriñe a la actividad laboral, a fin de dejar a salvo el derecho constitucional a la intimidad.

- La modificación del Real Decreto 1659/1998, respecto de la que la Secretaría General Técnica del Ministerio de Hacienda y Función Pública comparte la observación avanzada por el Consejo Económico y Social.

n) Un informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, de 31 de octubre de 2023, que, tras reseñar la finalidad, antecedentes y contenido del Anteproyecto, destaca que procede de una iniciativa legislativa que, además de transponer la Directiva 2019/1152, también se proponía ese mismo objetivo en relación con la Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, si bien ese segundo objetivo ha quedado ya cumplido, salvo en algunas cuestiones, por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, de manera que el texto final de la iniciativa ha quedado constreñido a la transposición de la primera de esas dos directivas de la Unión Europea.

Seguidamente, el informe da cuenta de la tramitación seguida y entra, por último, a valorar el fondo de la regulación preparada, entendiéndose que transpone adecuadamente la Directiva 2019/1152, se circunscribe a las materias reservadas al Estado en aplicación de la competencia que le atribuye el artículo 149, número 1, 7.ª, de la Constitución y se ajusta a las Directrices de técnica normativa, por todo lo cual avanza un juicio favorable al Anteproyecto.



CONSEJO DE ESTADO

CONSIDERACIONES

A la vista de los anteriores antecedentes, el Consejo de Estado formula las siguientes consideraciones:

Primera. Naturaleza de la presente consulta

El expediente remitido a dictamen de este Consejo se refiere a un anteproyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales de contrato de trabajo, teniendo ese anteproyecto de Ley la finalidad de transponer a nuestro derecho 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.

En consecuencia, se trata de una iniciativa legislativa que se dirige a cumplir una de las obligaciones que a España corresponde en cuanto Estado miembro de la Unión Europea, de donde se sigue que el expediente ha de ser dictaminado preceptivamente por el Pleno del Consejo de Estado en aplicación del artículo 21, número 2, de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado, que requiere que sean consultados a su Pleno los anteproyectos de leyes que hayan de aprobarse en ejecución, cumplimiento o desarrollo de normas del derecho de la Unión Europea.

Segunda. Tramitación

Por lo que se refiere a la tramitación dada al expediente, obran en él:

- El trámite de consulta pública previa en relación con esa iniciativa legislativa (apartado tercero, a), de antecedentes).



CONSEJO DE ESTADO

- El Acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de agosto de 2022, que autorizó la tramitación administrativa urgente del anteproyecto de Ley dirigido a transponer las Directivas 2019/1152 y 2019/1158.

- Las dos previas versiones del anteproyecto de Ley (apartados tercero, b) e i), de antecedentes). Es de notar que la primera versión tenía un objeto más amplio que el del texto finalmente remitido a dictamen de este Consejo, ya que, además de la mencionada transposición de la Directiva 2019/1152, también se dirigía a transponer la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Por el contrario, la segunda versión tenía ya el mismo objeto del Anteproyecto, es decir, la transposición, únicamente, de la Directiva 2019/1152.

El informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social da cuenta de que la transposición de la Directiva 2019/1158 se ha efectuado ya, sustancialmente, por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, lo que justifica que el objeto del texto al que se refiere el presente dictamen haya quedado limitado a la transposición de la Directiva 2019/1152.

- El trámite de audiencia practicado entre el 14 y el 23 de septiembre de 2022 en relación con la primera versión de la proyectada nueva Ley (apartado tercero, d), de antecedentes). Aunque el objeto de esa primera versión era más amplio que el del texto finalmente remitido a consulta de este Consejo, incluía las previsiones centradas en la transposición de la Directiva 2019/1152, de modo que puede considerarse satisfactoriamente practicado el referido trámite.

Las organizaciones sindicales y empresariales intervinientes y el Consejo Económico y Social han lamentado el escaso plazo con que se practicó la audiencia a esas organizaciones y han destacado la importante contribución que el diálogo social y los acuerdos que pueden alcanzarse entre tales organizaciones podrían brindar a las materias que aborda la mencionada directiva. A la vista de la importancia de esa directiva y de las relevantes novedades que contiene dentro del derecho de la Unión Europea, resulta, en

9



CONSEJO DE ESTADO

efecto, anómalo el tan reducido plazo en que se les ha abierto su consulta, lo que ha de ponerse en relación con los tiempos seguidos para preparar el Anteproyecto, cuestión sobre la que habrá posteriormente ocasión de volver.

- Los informes de diversos órganos administrativos, como son las secretarías generales técnicas de los ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; Igualdad; Justicia; Asuntos Económicos y Transformación Digital, y Hacienda y Función Pública (apartados tercero, e), f), i), l) y m), de antecedentes), y la Secretaría de Estado de Derechos Sociales y la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática (apartados tercero, g) y h), de antecedentes).

- El dictamen del Consejo Económico y Social (apartado tercero, k), de antecedentes).

- El informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social (apartado tercero, n), de antecedentes), preceptivo en cuanto departamento ministerial proponente (artículo 26, número 5, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno).

- La memoria del análisis de impacto normativo del Anteproyecto (punto segundo de antecedentes), que cumplimenta el requisito recogido en el artículo 26, número 3, de la Ley del Gobierno.

Interesa también indicar que las dos versiones iniciales de la proyectada nueva Ley también vinieron acompañadas de sus respectivas memorias.

La memoria del análisis de impacto normativo del Anteproyecto recoge el criterio que los órganos instructores sostienen en relación con las observaciones y sugerencias que se efectuaron durante el trámite de audiencia a que se sometió la proyectada nueva legislación, lo que merece una opinión favorable a este Consejo, ya que contribuye a que los expedientes de esta naturaleza respondan adecuadamente a la necesidad de valorar las diversas



CONSEJO DE ESTADO

opiniones que se formulen en relación con los términos de una nueva regulación en preparación.

Mención aparte merece el análisis que esa memoria realiza del impacto económico del Anteproyecto.

Es de reseñar que la memoria opta por dar cuenta de la evaluación que la Comisión Europea hizo del impacto económico de la Directiva 2019/1152, lo que no es una forma adecuada de examinar el impacto económico del Anteproyecto. En efecto, tratándose de evaluar el impacto económico de una legislación nacional vinculada con una de la Unión Europea, lo que la memoria debe hacer es examinar el concreto impacto de la legislación nacional en preparación, sin que deba contentarse o limitarse a hacerse eco del favorable impacto económico que la Comisión Europea sostiene que la directiva que trata de transponerse ha tenido en el ámbito general de la Unión Europea. Es claro, en ese sentido, que ese impacto económico global europeo puede tener muchas modulaciones y diversidades entre los distintos Estados miembros de la Unión Europea, sin que pueda presumirse que un signo positivo de impacto a escala europea se reflejará linealmente en el ámbito de cada Estado miembro y, más en concreto, en España, ya que el impacto nacional dependerá, obviamente, de las circunstancias que se den en cada Estado miembro, que pueden presentar acusadas diferencias con las situaciones consolidadas o globales a escala europea.

9

En consecuencia, entiende este Consejo que la memoria que figura en el expediente que ahora se dictamina debe completarse con datos específicamente referidos al impacto que la proyectada nueva legislación tendrá en la actual realidad social y económica española.

Profundizando aún más en esta línea y en la importancia que ha de reconocerse a las memorias del tipo de la que ahora se comenta, estima el Consejo de Estado que el análisis y estudio del impacto que una regulación de la Unión Europea tendrá para España no debe llevarse solo a cabo cuando se aborde la preparación de la específica legislación nacional vinculada con la regulación europea de que se trate. Por el contrario, es más que recomendable que ese impacto nacional quede ya individualizado cuando se esté preparando



CONSEJO DE ESTADO

la citada regulación europea, ya que ello contribuirá a preparar y elaborar con más conocimiento de causa la posición que España tenga que exponer y defender al respecto.

En definitiva, la evaluación de los impactos que nuevas regulaciones tengan para la realidad española debe ser una directriz fundamental, cuyas consecuencias dependerán de la naturaleza y alcance de la regulación de que se trate. Estando ante normas propias de la Unión Europea, su evaluación ha de ser, al menos bifronte: en el momento en que la regulación europea esté elaborándose y en el ulterior momento en que se aborde su transposición o reflejo en nuestro ordenamiento jurídico.

La notoria laguna anteriormente detectada en la memoria del Anteproyecto ha de ponerse en relación con las consideraciones que se avanzaron anteriormente a propósito del trámite de audiencia de que fue objeto y, más en concreto, en relación con los tiempos excesivamente reducidos que se abrieron a las organizaciones sindicales y empresariales para pronunciarse acerca de la nueva legislación.

En todo caso, debe reseñarse que la memoria del Anteproyecto sí utiliza esa óptica nacional para examinar el coste económico de las cargas administrativas que la nueva legislación impondrá en lo que se refiere al deber empresarial de información sobre los elementos esenciales de las relaciones laborales que se concierten. Ese examen se concreta en estimaciones acerca del número de contratos de duración limitada y del coste de la información de que deberán ser objeto, valorando, en relación con tal coste, las reducciones que pueden derivar de que el Servicio Público de Empleo Estatal ponga modelos de documento informativos a disposición de empresarios y trabajadores. De acuerdo con lo que acaba de indicarse, se valora positivamente ese examen de escala nacional, si bien el ritmo aplicado a la preparación del Anteproyecto ha dejado un tanto desactualizadas esas estimaciones, que se refieren al mes de enero de 2022.

Con las salvedades que se han efectuado, entiende este Consejo que la tramitación y preparación de la proyectada nueva Ley ha respetado las exigencias procedimentales que le eran aplicables.



CONSEJO DE ESTADO

Sin embargo, existe un comentario de índole general que efectuar en relación con el ritmo temporal seguido en la preparación del Anteproyecto.

Así, ha de recordarse que se trató inicialmente de preparar una nueva Ley que transpusiese a nuestro derecho dos directivas de la Unión Europea aprobadas el 20 de junio de 2019 (las Directivas 2019/1152 y 2019/1158), publicadas prácticamente de forma simultánea (11 y 12 de julio de 2019, respectivamente) y cuyas previsiones debían ser transpuestas a los derechos nacionales prácticamente en la misma fecha (1 y 2 de agosto de 2022, respectivamente).

Por ello, llama poderosamente la atención que la consulta pública previa de esa nueva legislación no se abriese hasta casi tres años después de aprobarse y publicarse esas dos directivas (14 de junio de 2022), ya que ello hacía prácticamente inviable poder cumplir con su plazo de transposición. Ello fue especialmente claro a la vista de las fechas en que se elaboraron las primeras versiones de la proyectada Ley (14 de septiembre y 3 de octubre de 2022).

También ha de llamarse la atención sobre el hecho de que, concluida la tramitación administrativa del Anteproyecto con el informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Hacienda y Función Pública de 30 de diciembre de 2022, el texto final del Anteproyecto no se cierra hasta diez meses después (octubre de 2023).

Por todo ello, y como ya ha sostenido en previas ocasiones, este Consejo de Estado vuelve a insistir en que los trabajos requeridos para llevar a cabo la transposición de directivas de la Unión Europea han de ser objeto de una cuidadosa programación y han de tener especialmente en cuenta las fechas fijadas en esas directivas para que queden transpuestas a los derechos internos de los Estados miembros. Solo así será posible que España cumpla con tales fechas y que, con ello, no desatienda una de las obligaciones generales más claras que le corresponde en cuanto Estado miembro de la Unión Europea.

9



CONSEJO DE ESTADO

Además, esa adecuada programación evitará una indeseable reducción de los tiempos que requieren actuaciones especialmente relevantes a la hora de preparar esas regulaciones, como ha sido el caso, en el expediente que ahora se dictamina, de la participación de organizaciones empresariales y sindicales. Y lo mismo ha de decirse en relación con trámites legalmente previstos y que tienen una especial significación, como es el caso del informe del Consejo Económico y Social, cuya preceptividad requiere que se respeten y tengan en cuenta los tiempos necesarios para que pueda elaborarse en adecuadas condiciones.

Tercera. Planteamiento del presente dictamen

Concluido el examen procedimental del expediente, la atención puede centrarse ya en el contenido de la proyectada nueva legislación.

De acuerdo con su naturaleza de norma de transposición de una directiva de la Unión Europea, procede recordar, en primer lugar, cuál es el concreto significado y alcance de la directiva en cuestión (la Directiva 2019/1152) para abordar, seguidamente, las cuestiones generales que suscita su transposición y, finalmente, entrar en un examen particularizado de las cuestiones más relevantes que el Anteproyecto plantea. La mayor parte de tales cuestiones se refieren a la concreta transposición de la aludida directiva, si bien el Anteproyecto hace en varias ocasiones uso de la habitual posibilidad de que los Estados miembros introduzcan previsiones más favorables que las recogidas en la directiva que han de transponer (artículo 20, número 2, de la Directiva 2019/1152), lo que suscitará que la presente consulta contenga también algunos comentarios al respecto.

Cuarta. El alcance de la Directiva 2019/1152

Por lo que hace al significado y alcance de la Directiva 2019/1152, quedó ya reseñado en antecedentes que la misma es continuadora de la Directiva 91/533/CEE, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral. Sin embargo, al elaborarse la Directiva de 2019 se descartó la



CONSEJO DE ESTADO

posibilidad de una reforma parcial de la Directiva de 1991 en razón de los cambios sustanciales que debían introducirse (considerando número 51).

Tales cambios se cifran, en primer lugar, en los compromisos que la Unión Europea ha adquirido en el artículo 31 de su Carta de Derechos Fundamentales (derecho de todo trabajador a desenvolverse en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad y a la limitación de la duración máxima del trabajo) y en los principios números 5 y 7 del Pilar Europeo de Derechos Sociales proclamado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, que se condensan en los derechos del trabajador a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo y a ser informado por escrito, al comienzo del empleo, sobre los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral y en el fomento de la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido.

Junto a ello, la Directiva 2019/1152 se hace también eco de las profundas modificaciones que han experimentado los mercados laborales como consecuencia de los cambios demográficos y la digitalización, que han dado lugar a la creación de nuevas formas de empleo, a lo que se une, por último, que la Directiva 91/533/CEE no se aplica a todos los trabajadores de la Unión Europea, tal y como deriva de las numerosas excepciones introducidas por los Estados miembros, de lo que se hace eco el considerando número 11 de la Directiva de 2019.



Así justificada y enmarcada, la Directiva 2019/1152 tiene el doble alcance que proclama su artículo 1:

- De un lado, regular la información que los trabajadores deben recibir acerca de las condiciones esenciales de su trabajo.

- De otro, contribuir a la previsibilidad de las condiciones laborales, para lo cual *"las condiciones de trabajo aplicables a cada trabajador deben establecerse a escala de la Unión"* (considerando número 6).

En consecuencia, y en línea con lo que proclama ese mismo considerando, podría decirse que la Directiva 2019/1152 es la directiva de transparencia y previsibilidad de las condiciones esenciales del trabajo o, dicho



CONSEJO DE ESTADO

en términos gráficos y sintéticos, que, centradas las Directiva 91/533/CEE y 2019/1152 en las condiciones de trabajo, su evolución consiste en revisar el régimen de transparencia de la primera y añadirle un régimen de previsibilidad.

A esa doble naturaleza u objeto responde la estructura sistemática de la Directiva 2019/1152, en la que pueden apreciarse dos grandes grupos de previsiones: las relativas a la información a proporcionar (básicamente, su capítulo II, artículos 4 a 7, junto a alguna norma del capítulo I, dedicado a las "disposiciones generales", como es el artículo 3) y las que se refieren a los "*requisitos mínimos relacionados con las condiciones de trabajo*" (capítulo III). Con carácter común a esos dos grandes grupos de previsiones están las que la Directiva 2019/1152 califica de "*disposiciones horizontales*", que tratan de proteger y salvaguardar tales previsiones y se contienen en sus artículos 15 a 19, recogidos en lo que la versión en lengua española de la Directiva 2019/1152 numera erróneamente como capítulo V, ya que prácticamente todas las restantes versiones lingüísticas de esa directiva identifican ese capítulo como IV.

9

Quinta. Las cuestiones generales planteadas por la transposición de la Directiva 2019/1152

Como tales pueden identificarse y merecen comentarios particularizados:

- El ámbito de aplicación del Anteproyecto
- Los instrumentos normativos empleados para esa transposición

A) El ámbito de aplicación del Anteproyecto

Ese ámbito debe tomar en consideración que el artículo 1 número 2, de la Directiva 2019/1152 proclama que tiene por objeto establecer "*los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido por la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en cada Estado miembro, tomando en consideración la jurisprudencia del Tribunal de Justicia*".



CONSEJO DE ESTADO

La literalidad de ese enunciado podría llevar a sostener que la Directiva 2019/1152 afecta, únicamente, a las personas sujetas a una relación típicamente laboral.

Sin embargo, ha de notarse que el apartado número 6 de ese mismo artículo 1 de la directiva recoge que *"los Estados miembros podrán decidir, por razones objetivas, que las disposiciones establecidas en el capítulo III no sean aplicables a los funcionarios públicos, los servicios públicos de urgencia, las fuerzas armadas, las autoridades policiales, los jueces, fiscales, investigadores u otras fuerzas y cuerpos de seguridad"*. Así se recoge igualmente en el considerando número 9 de la directiva (*"Los Estados miembros deben poder decidir, cuando esté justificado por razones objetivas, que ciertas disposiciones de la presente Directiva no se apliquen a determinadas categorías de funcionarios públicos, los servicios públicos de emergencias, las fuerzas armadas, las autoridades policiales, los jueces, los fiscales, los investigadores u otras fuerzas o cuerpos de seguridad, dado el carácter específico de las funciones que están llamados a desempeñar o de sus condiciones de trabajo"*). En consecuencia, sensu contrario los Estados miembros tienen reconocida la posibilidad de aplicar el capítulo III (el referido a la armonización europea de los requisitos mínimos relacionados a las condiciones de trabajo) a un personal que, entre nosotros, no tiene una relación típicamente laboral sino funcional o estatutaria.

Adicionalmente, esa habilitación a los Estados miembros no se extiende al capítulo II de la Directiva 2019/1152 (el relativo a la obligación de información de las condiciones de trabajo), lo que plantea la cuestión de si es aplicable a esos grupos funcionariales a los que la directiva limita la posibilidad de que no se les aplique su capítulo III. En ese sentido, el Consejo Económico y Social ha postulado que esa regulación de la obligación de información sobre las condiciones de trabajo sea aplicada a las personas ligadas por una relación funcional o estatutaria, considerándolas incluidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 2019/1152.

La situación de los funcionarios públicos en relación con esa directiva está vinculada, por otra parte, con una cuestión mucho más general del derecho de la Unión Europea en materia social, cual es determinar el exacto



CONSEJO DE ESTADO

alcance con que ese derecho excluye de aplicar a los funcionarios públicos las previsiones que dedica a los trabajadores. Esa cuestión se planteó, con un alcance general paradigmático, en relación con la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión, proclamada por el artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, cuyo apartado número 4 precisa que *"las disposiciones del presente artículo no serán aplicables a los empleos en la administración pública"*.

En relación con esta cuestión general, y dado que el artículo 1, número 2, de la Directiva 2019/1152 ciñe su ámbito de aplicación con una expresa llamada a considerar la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, ha de recordarse que ese tribunal ha venido acotando las restricciones a la libre circulación de los trabajadores en relación con las Administraciones públicas y sus funcionarios. Con carácter general, fue el caso de la sentencia del asunto Comisión contra Bélgica, de 17 de diciembre de 1980 (asunto 149/79 -ECLI:EU:C:1980:297), que acotó tales restricciones a los empleos que tienen relación con actividades específicas de la Administración pública en tanto investida del ejercicio de las potestades públicas y de la responsabilidad de salvaguardar los intereses generales del Estado. Con carácter más específico, también puede citarse la sentencia de ese Tribunal en el asunto *VB y Glavna Direktsia*, de 24 de febrero de 2022 (asunto C-262/20-ECLI:EU:C:2022.117), que, en relación con los artículos 20 y 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, ha entendido que las normativas nacionales sobre la duración del trabajo nocturno de los trabajadores del sector privado pueden no aplicarse a los trabajadores del sector público, siempre que tal diferencia de trato se base en un criterio objetivo y razonable, es decir, que guarde relación con un fin legalmente admisible perseguido por dicha normativa y sea proporcionada a ese fin.

La Directiva 2019/1152 se hace eco de esa aproximación funcional y casuística de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ya que, como ha quedado reseñado, su considerando 9 fundamenta la habilitación estatal para excluir de la aplicación de su capítulo III a determinado personal público en razones objetivas, respecto de las que invoca *"el carácter específico de las funciones que están llamados a desempeñar o de sus condiciones de trabajo"*.



CONSEJO DE ESTADO

Todavía en relación con los términos en que el derecho de la Unión Europea aborda el tratamiento especial de los empleados públicos en lo que se refiere a las normas que ese derecho contiene en relación con los trabajadores, ha de notarse que la Directiva 2019/1152 no se aproxima a la categoría de los funcionarios públicos con el mismo enfoque detallado de la legislación española, que distingue entre personal funcional, estatutario y laboral. En esa línea puede mencionarse que el referido considerando 9 y artículo 1, número 6, de esa directiva se refieren a "*funzionari pubblici*" en su versión lingüística italiana, pero a "*fonctionnaires*" y "*civil servants*" en sus versiones lingüísticas francesa e inglesa.

De hecho, y tal y como habrá ulterior ocasión de comprobar, el Anteproyecto excluye que dos previsiones de la Directiva 2019/1152 se apliquen al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas fundamentando esa decisión en la habilitación del artículo 1, número 6, de esa directiva, lo que presupone, obviamente, que ese personal está incluido en tal precepto.

9

En todo caso, a lo largo de la preparación del Anteproyecto, la Secretaría General Técnica del Ministerio de Hacienda y Función Pública postuló que el personal funcional debía quedar excluido del ámbito de aplicación de la nueva legislación haciendo uso de la habilitación contenida en el artículo 1, número 6, de la Directiva 2019/1152 y que el personal laboral público, sí incluido en ese ámbito de aplicación, debía quedar excluido, sin embargo, de las novedades que el Anteproyecto introduce en relación con el desempeño de otras actividades laborales y con la promoción a otros puestos de trabajo dentro de las Administraciones públicas (reforma de artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores y propuesto nuevo artículo 21 *bis* de ese texto legal). El Anteproyecto nada dice en relación con la primera de esas observaciones y acoge la segunda (disposición adicional).

Como ya ha quedado indicado, el referido artículo 1, número 6, de la Directiva 2019/1152 no habilita a los Estados miembros para que excluyan de su ámbito de aplicación, con carácter general, a los funcionarios públicos, sino que ciñe tal posible exclusión a las previsiones de su capítulo III, de modo que



CONSEJO DE ESTADO

este Consejo no comparte la primera tesis sustentada por el Ministerio de Hacienda y Función Pública.

En todo caso, el Anteproyecto no se pronuncia sobre una exclusión del personal funcional español sobre la base del tantas veces citado artículo 1, número 6, lo que debería efectuarse para entender correctamente transpuesta la Directiva 2019/1152.

En línea con los reseñados criterios del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, pudiera sostenerse que los objetivos a los que sirven las previsiones de la Directiva 2019/1152 de las que no están excluidos los funcionarios públicos se encuentran adecuada y razonablemente atendidos a través de la específica legislación aplicable a esos empleados públicos. Se trata de una perspectiva que no ha sido examinada a lo largo de la preparación del Anteproyecto y que, en el criterio de este Consejo, debe ser abordada y plasmada en el texto final del Anteproyecto.

9

Como acaba de indicarse, ese examen puede desembocar en diversas soluciones y decisiones acerca del tratamiento aplicable al personal funcional y estatutario en relación con la Directiva 2019/1152, por lo que el presente dictamen no prejuzga el resultado de ese examen, pero sí considera ineludible que se lleve a cabo, y que su resultado se recoja expresamente en el texto final de propuesta de la nueva Ley, teniendo esta observación carácter esencial, en el concreto sentido previsto por el artículo 130, número 3, del Reglamento Orgánico del Consejo de Estado, aprobado por el Real Decreto 1674/1980, de 18 de julio.

Tal examen debe también extenderse al apartado número 7 del artículo 1 de la Directiva, que habilita a los Estados miembros para que no apliquen a los empleadores de hogar sus artículos 12, 13 y 15, número 1, a) (transiciones a otras formas de empleo, formación obligatoria y presunciones legales aplicables en caso de que no se haya facilitado determinada información a los trabajadores), sin que el expediente recoja que tal cuestión haya sido considerada y valorada a lo largo de la preparación del Anteproyecto.



CONSEJO DE ESTADO

Debe también destacarse que el apartado número 8 del artículo 1 de la Directiva 2019/1152 acota los términos en que varias de sus previsiones se aplicarán a la gente del mar y a los pescadores, precisando que su capítulo II se les aplicará sin perjuicio de las Directivas 2009/13/CE y (UE) 2017/159, respectivamente, y que no se les aplicarán los artículos 4, número 2, m) y o); 7, 9, 10 y 12, sin que tales precisiones tengan reflejo en la legislación preparada.

Se trata, pues, de otros extremos que deberán quedar recogidos en la reconsideración que este Consejo entiende que ha de llevarse a cabo en relación con el ámbito de aplicación de esa nueva legislación. Sin embargo, y dado su alcance y carácter mucho más concretos, esos extremos no están incluidos en la observación esencial que acaba de avanzarse en relación con el tratamiento del personal público.

B) Los instrumentos normativos empleados para transponer la Directiva 2019/1152

A los efectos de llevar a cabo esa transposición, el Anteproyecto incluye modificaciones en una norma de rango legal (el vigente Estatuto de los Trabajadores) y en una norma reglamentaria (el Real Decreto 1659/1998), salvaguardando, sin embargo, el rango reglamentario de este segundo grupo de modificaciones, todo lo cual se justifica por la exposición de motivos del Anteproyecto y por su memoria del análisis de impacto normativo invocando precedentes de ese modo de operar, la conexión entre las modificaciones de rango legal y reglamentario, con las consiguientes razones de integridad y seguridad jurídica, y la necesidad de cumplir el plazo de transposición.

Esta cuestión ha sido también abordada por alguno de los órganos informantes, como es el caso de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática (apartado tercero, h), de antecedentes).

Por lo que se refiere al último motivo que la exposición de motivos y la memoria del análisis de impacto normativo del Anteproyecto invocan en favor de esa acumulación de reformas de rango legal y reglamentario, carece hoy de virtualidad dado que los tiempos consumidos en la preparación del



CONSEJO DE ESTADO

Anteproyecto han hecho inviable cumplir el plazo en que debería haberse transpuesto la Directiva 2019/1152.

En lo que hace al precedente que se invoca de incluir en un texto legal modificaciones de ese rango y otras de rango reglamentario (Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero), se trata de un caso que no fue objeto de dictamen por parte de este Consejo, quien sí ha tenido una reciente ocasión de valorar esa técnica jurídica.

En concreto, un dictamen del Pleno del Consejo de Estado, de 29 de septiembre de 2022 (expediente número 1.394/2022), relativo a un anteproyecto de Ley por la que se transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1151, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, abordó un anteproyecto que incluía también modificaciones en un texto reglamentario (en ese caso, el Reglamento del Registro Mercantil, aprobado por el Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio) y sostuvo que *"debe ser una norma del mismo rango -reglamentario- la que opere la modificación del citado cuerpo normativo, por exigencias mínimas de coherencia interna del sistema de fuentes. No parece necesario insistir en las múltiples disfunciones de todo tipo que podría generar la apariencia derivada de la modificación de algunos preceptos reglamentarios -o la introducción de otros- mediante una norma de rango legal. De este modo, la modificación del Reglamento del Registro Mercantil debe quedar fuera de la regulación contenida en el Anteproyecto, que debe ceñirse a la modificación de normas de rango legal (como las que regulan el Registro Mercantil en el libro primero, título II, del Código de Comercio -artículos 16 a 24-, también afectado por el Anteproyecto). La modificación del Reglamento del Registro Mercantil habrá de hacerse, en cambio, mediante Real Decreto aprobado en Consejo de Ministros, como ha venido haciéndose con normalidad en ocasiones anteriores (y sin perjuicio de que, si hubiera alguna previsión que se considera necesario -o conveniente- incorporar a una norma de rango legal, pueda hacerse a través de la modificación del cuerpo normativo correspondiente)"*.

Esa observación, de carácter esencial, fue atendida por el Ministerio de Justicia y el Gobierno, que procedieron a desgajar esa modificación reglamentaria del aludido anteproyecto de ley y a tramitarla por



CONSEJO DE ESTADO

separado (expediente número 286/2023, referido a un proyecto de Real Decreto por el que se modificaba el aludido Reglamento del Registro Mercantil, que fue objeto de dictamen por la Comisión Permanente de este Consejo el 27 de abril de 2023).

En relación con los fundamentos invocados en apoyo del criterio seguido por el Anteproyecto, es también relevante recordar que, según se decía en el citado dictamen de 29 de septiembre de 2022, la tramitación por separado de las modificaciones necesarias de rango legal y reglamentario *"no tiene por qué suponer un retraso en la aprobación de la reforma del Reglamento del Registro Mercantil proyectada, puesto que esta se puede articular a través de un proyecto de Real Decreto orientado a modificar el citado Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio, cuya entrada en vigor podría coordinarse con la entrada en vigor del Anteproyecto sometido a consulta, que se producirá una vez que concluya su tramitación parlamentaria. Y ello, como se ha dicho, sin perjuicio de que, si hubiera alguna previsión que se considere necesario incorporar a una norma de rango legal, pueda hacerse a través de la modificación del cuerpo normativo correspondiente"*.

En relación con ese mismo objetivo de no retrasar las modificaciones de rango reglamentario exigidas para la completa transposición de la Directiva 2019/1152, debe tenerse en cuenta que buena parte del trabajo ya desarrollado para preparar el Anteproyecto -la relativa a la concreta modificación del Real Decreto 1659/1998- puede aprovecharse para la futura iniciativa normativa que se elabore en relación con esa revisión reglamentaria.

En consecuencia, este Consejo entiende que el Anteproyecto no debe abordar la modificación del Real Decreto 1659/1998, lo que obliga a suprimir sus actuales disposiciones finales primera y segunda y a revisar su disposición final sexta, teniendo esta observación carácter esencial en el concreto sentido previsto por el artículo 130, número 3, del Reglamento Orgánico del Consejo de Estado, aprobado por el Real Decreto 1674/1980, de 18 de julio.

Por esas mismas razones deberá revisarse la actual redacción de la disposición final cuarta del Anteproyecto, dejando claro que la proyectada Ley



CONSEJO DE ESTADO

se dirige a transponer a nuestro derecho la Directiva 2019/1152, pero no culmina esa transposición, lo que solo se producirá cuando se aprueben las necesarias normas reglamentarias.

Concluido, con ello, el análisis de los criterios generales con los que el Anteproyecto plantea la transposición de la mencionada directiva, y siguiendo el orden de trabajo que se enunció en la tercera consideración de la presente consulta, puede pasarse ya a examinar las cuestiones concretas más relevantes que el Anteproyecto contiene. En ese examen, se abordarán por separado los tres grandes bloques de previsiones de la Directiva 2019/1152 que quedaron presentados en la cuarta consideración de este dictamen.

Sexta. La transposición del régimen de transparencia de la Directiva 2019/1152

Una vez que el significado general de esa directiva quedó ya sintetizado en la cuarta consideración de la presente consulta, procede recordar el concreto alcance de las previsiones que dedica a la transparencia de las condiciones de trabajo para poder estar así en las mejores condiciones de valorar los términos en que el Anteproyecto propugna transponer ese primer bloque de previsiones de la Directiva 2019/1152.

Recoge ese bloque el capítulo II de la mencionada directiva, que incluye:

- Un listado de las aludidas condiciones esenciales (artículo 4)
- La precisión del tiempo y medios que han de observarse para proporcionar esa información (artículo 5)
- La concreta información relativa a las modificaciones de las relaciones laborales (artículo 6)
- La información específica en el caso de los trabajadores enviados a otro Estado miembro o a un tercer Estado (artículo 7)



CONSEJO DE ESTADO

Algunas de esas previsiones son tratadas por el Anteproyecto dentro de la reforma que propugna del Real Decreto 1659/1998. Son los casos de partes del artículo 4, 5 y 6 y del artículo 7 de la Directiva 2019/1152. Consecuentemente, el Anteproyecto remite a esa reforma reglamentaria el detalle de los tiempos y formas de remisión de la mencionada información y el régimen específico aplicable a los trabajadores que presten sus servicios en el extranjero. Como ya ha quedado indicado que la reforma de ese texto reglamentario no debería formar parte de la proyectada nueva Ley, se prescindirá ahora de analizarla y se centrará la atención en las reformas de rango legal que el Anteproyecto contiene en relación con el referido capítulo II de la aludida directiva, así como en los contenidos adicionales que incluye en la citada obligación empresarial de información.

A) La ampliación de los derechos laborales básicos

En relación con la obligación empresarial de suministrar esa información, una primera reforma de rango legal afecta al actual artículo 4, número 2, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, que es abordado por el apartado uno del artículo único del Anteproyecto para incluir, dentro de los derechos laborales básicos referidos a la relación de trabajo, el "*derecho a conocer por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral*", que formará el inciso h) de ese artículo y apartado, de modo que su actual inciso h) pasaría a ser el inciso i).

El Anteproyecto opta por no recoger, con rango legal, cuáles sean esas condiciones esenciales, que figuran, como ha quedado indicado, en el artículo 4 de la Directiva 2019/1152, de modo que la concreción de tales condiciones se recogerá con rango reglamentario. En concreto, el Anteproyecto prevé que tal especificación forme parte de la revisión del aludido Real Decreto 1659/1998.

Podría quizá suscitar cierta extrañeza que un listado armonizado a nivel europeo de condiciones esenciales laborales (artículo 4 de la citada directiva) no pase a formar parte de nuestras disposiciones de rango legal y solo sea objeto de una norma española de rango reglamentario. Sin embargo, entiende este Consejo que, contándose ya con ese elenco armonizado



CONSEJO DE ESTADO

europeo, cada ordenamiento jurídico nacional dispone de un cierto margen de apreciación para decidir cuál es el escalón de su jerarquía normativa en el que es preferible ubicar esa lista de condiciones laborales esenciales. Se trata, en última instancia, de aplicar al presente caso la autonomía de que disponen los Estados miembros para decidir cómo poner en funcionamiento su sistema de fuentes cuando se trata de recoger previsiones procedentes del derecho de la Unión Europea.

Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que el Anteproyecto está en línea de continuidad con la opción técnica que se siguió para transponer al derecho español la Directiva 91/533/CEE. En ese momento, se optó por no incluir en la norma de rango legal (el Estatuto de los Trabajadores) las condiciones laborales de las que los empresarios debían informar a los trabajadores, remitiéndose ese listado a una norma reglamentaria (el ya citado Real Decreto 1659/1998.

9

No existe una objeción esencial que oponer a esa opción técnica del Anteproyecto. Sin embargo, dado que la Directiva 2019/1152 representa una consolidación y mejora del régimen europeo de transparencia acerca de las aludidas condiciones laborales esenciales, puede también entenderse que ha llegado el momento en que tales condiciones deban incorporarse a la más relevante norma de rango legal en esa materia, cual es el Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, entiende el Consejo de Estado que debiera valorarse si procede modificar la opción técnica que ha presidido la elaboración del Anteproyecto en este punto.

En todo caso, y sin entrar ahora a considerar los concretos términos en que el Anteproyecto propugna revisar el Real Decreto 1659/1998, este Consejo considera acertada la opción de enunciar , con rango legal, el nuevo derecho laboral básico a ser informado de las condiciones laborales esenciales.

B) La cobertura legal de los términos que se fijan reglamentariamente acerca de la obligación empresarial de información



CONSEJO DE ESTADO

Como ya ha quedado indicado, el Anteproyecto remite a un ulterior desarrollo reglamentario el detalle de los términos en que deberá cumplirse la citada obligación empresarial de información y para dar adecuada cobertura legal al mismo, reformula el apartado número 5 del actual artículo 8 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, autorizando expresamente esa fijación reglamentaria de los términos y plazos aplicables.

Se trata de la habitual forma de articular las relaciones entre ley y reglamento ejecutivo, por lo que no se formula observación alguna al respecto.

C) Los sistemas automatizados de toma de decisiones, seguimiento o vigilancia

El apartado tres del único artículo del Anteproyecto introduce un nuevo artículo, 8 *bis*, en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores para extender la obligación de información empresarial que se vienen comentando, incluyendo en ella *"la utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones o de seguimiento o vigilancia destinados a proporcionar información relevante a efectos del ejercicio de sus facultades de decisión, gestión y control"*.

Tal y como recoge la memoria del análisis de impacto normativo del Anteproyecto, se trata de un contenido no incluido en el listado del artículo 4 de la Directiva 2019/1152, de modo que la obligación de información al respecto debe calificarse de norma más beneficiosa decidida unilateralmente por España al amparo del artículo 20 de esa directiva.

Nada hay, por tanto, que objetar a esa previsión del Anteproyecto, cuya formulación debiera, sin embargo, ser mejorada.

Así, después de que el primer párrafo de ese nuevo artículo 8 *bis* instaure esa obligación empresarial, su segundo párrafo añade que *"la empresa deberá proporcionar a la persona trabajadora, cuando proceda, la información adicional acerca de dichos sistemas que se disponga reglamentariamente"*. Como se trata de una obligación de alcance general, no parece procedente matizarla con la fórmula "cuando proceda". Si lo que quiere con ella decirse es



CONSEJO DE ESTADO

que la información deberá facilitarse cuando se disponga de tales sistemas, se trata de una precisión claramente innecesaria, ya que es obvio que la obligación solo será exigible cuando se dé el supuesto a que se refiere. Si, por el contrario, lo que trata de precisarse es que la obligación solo procederá en algunos casos, entonces la norma legal que la introduce debería, al menos, enunciar los elementos y circunstancias que definen tales casos.

Por otra parte, el tercer párrafo de ese propuesto artículo 8 bis del Estatuto de los Trabajadores sienta que *"esta información deberá trasladarse de forma transparente, en un formato estructurado y de uso común"*. La precisión acerca de la "forma transparente" resulta claramente innecesaria, especialmente cuando se está tratando de una legislación vinculada con una directiva de transparencia, que presupone esa cualidad. La siguiente alusión al "formato estructurado" resulta críptica y debería sustituirse por una mención a que la información deberá contener todos los datos o elementos relevantes acerca de los sistemas a que se refiera. Por último, tampoco parece acertada la referencia al "uso común" de la información que se brinde al trabajador, ya que alude al uso que de ella se haga, cuando la atención ha de centrarse, en realidad, en el receptor de la información, por lo que tal referencia podría suprimirse sin que ello perjudicase la calidad de la nueva legislación.

Séptima. La transposición del régimen de previsibilidad de la Directiva 2019/1152

Pasando ahora a valorar los términos en que el Anteproyecto propugna transponer el régimen de previsibilidad que la Directiva 2019/1152 diseña en relación con las condiciones laborales, conviene empezar por recordar el alcance del capítulo III de esa directiva.

Recoge este lo que califica de "requisitos mínimos relacionados con las condiciones de trabajo", que comprenden:

- La duración de los períodos de prueba (artículo 8)
- El llamado empleo paralelo (artículo 9), es decir, la posibilidad de simultanear varias relaciones laborales



- La previsibilidad mínima del trabajo (artículo 10)
- Las medidas complementarias para los contratos a demanda (artículo 11)
- La transición a otras formas de empleo (artículo 12)
- La formación obligatoria (artículo 13)
- Los convenios colectivos (artículo 14)

Antes de entrar en el examen de cada uno de esos requisitos, merece destacarse que el Anteproyecto intenta entrar a precisar qué deba entenderse por previsibilidad de las condiciones de trabajo. Así, el segundo párrafo del nuevo inciso h) que propugna introducir en el artículo 4, número 2, del actual texto refundido del Estatuto de los Trabajadores afirma que *"se entenderá que las condiciones son previsibles cuando se puedan conocer con carácter efectivo y por escrito, respecto de la totalidad del periodo de prestación de servicios, sin que en ningún caso pueda procederse de manera unilateral a un cambio de modalidad contractual"*.

El hecho de que unas condiciones laborales puedan ser conocidas por escrito pertenece a los requisitos formales aplicables a tales condiciones, pero no, estrictamente considerado, a su previsibilidad. En los casos de constancia por escrito, será el contenido de esas condiciones lo que aporte o no previsibilidad a las mismas. Además, la previsibilidad de tales condiciones puede derivar de circunstancias por completo ajenas a que consten por escrito, como es, por ejemplo, la práctica inveterada que se siga en una determinada empresa. Y lo mismo ha de decirse de la mención a que esas condiciones puedan conocerse con carácter efectivo.

Por ello, de mantenerse el intento de recoger en el Estatuto de los Trabajadores una definición de previsibilidad de las condiciones laborales, parece preferible situarla en el terreno del Diccionario de la Lengua Española,



en el que se define el término "prever" como "ver con anticipación" o "conocer, conjeturar por algunas señales o indicios lo que ha de suceder".

A) Las condiciones no contempladas por el Anteproyecto

Es de notar que la proyectada nueva legislación no incluye previsiones acerca de algunas de esas condiciones de trabajo, como son los casos de:

- En primer lugar, los contratos a demanda contemplados en el artículo 11 de la Directiva 2019/1152 y a los que se refieren sus considerandos (por ejemplo, directamente el número 12 y, de manera menos específica, también los números 31 y 33).

Se trata de una de las nuevas modalidades o formas de empleo, que, en términos generales, se caracterizan porque el trabajador no tiene preestablecidas las horas y tareas que le corresponde desempeñar, sino que tales elementos esenciales serán objeto de fijación o demanda a lo largo de la relación laboral.

Para tales casos, el referido artículo 11 sienta que *"si los Estados miembros autorizan el uso de contratos de trabajo a demanda o similares, adoptarán una o varias de las siguientes medidas para evitar prácticas abusivas:*

"a) limitaciones en el uso y la duración de los contratos a demanda o contratos laborales similares; b) 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 período determinado; 11.7.2019 Diario Oficial de la Unión Europea L 186/117 ES; c) otras medidas equivalentes que garanticen una prevención eficaz de las prácticas abusivas. Los Estados miembros informarán a la Comisión acerca de dichas medidas".

9



CONSEJO DE ESTADO

Nada dice el Anteproyecto, ni el expediente, acerca de esa nueva forma o modalidad de empleo, lo que, unido a los términos del artículo 11 de la directiva, parece basarse en que España no autoriza el uso de la misma. Si ese fuese el fundamento del silencio del Anteproyecto al respecto, debería haber sido explicitado a lo largo del expediente.

Esa explicación era especialmente necesaria si se tiene en cuenta que varias de las previsiones que el Anteproyecto sí recoge en materia de tiempo de trabajo parecen estar claramente relacionadas con modalidades muy próximas a esos contratos a demanda o con algunos de los rasgos que les caracterizan.

Dado que el presente dictamen tiene por objeto fundamental contribuir a que el derecho español transponga y responda adecuadamente a las exigencias y previsiones de la Directiva 2019/1152, entiende este Consejo que el examen de esos contratos a demanda y la explicación de la posición de España al respecto debe formar parte de los trabajos finales con que ha de culminar la preparación del Anteproyecto. Y, en atención a la importancia y especial problemática de tales contratos, es claro que la inclusión de los mismos no puede ser una decisión que se defiera a las normas reglamentarias vinculadas con la transposición de la mencionada directiva. Es la reforma legal que ahora se prepara el momento y sede procedentes para que se fije la posición de España al respecto, sin perjuicio de que, adoptada tal decisión, algunos extremos concretos puedan remitirse al desarrollo reglamentario.

- En segundo lugar, la formación obligatoria a que se refiere el artículo 13 de la Directiva 2019/1152, que señala que *"en caso de que la legislación nacional o de la Unión, o los convenios colectivos, requieran que el empleador proporcione formación a un trabajador para que este lleve a cabo el trabajo para el cual ha sido contratado, los Estados miembros velarán por que dicha formación se proporcione gratuitamente al trabajador, se compute como tiempo de trabajo y, a ser posible, tenga lugar durante el horario de trabajo"*.

El expediente no recoge explicaciones al respecto y, por su parte, el Anteproyecto tampoco aborda esa cuestión. Dado que el mencionado artículo 13 de la Directiva 2019/1152 se remite a lo que dispongan el derecho



CONSEJO DE ESTADO

de la Unión Europea, las legislaciones nacionales de los Estados miembros o los convenios colectivos, cabe entender que el silencio del Anteproyecto responde a que se remite a lo que puedan ir disponiendo esas disposiciones legales y convencionales, lo que este Consejo entiende que representa una solución aceptable en la transposición de la Directiva 2019/1152.

- Por último, los convenios colectivos contemplados por el artículo 14 de la Directiva 2019/1152, según cuyo tenor *"los Estados miembros podrán permitir a los interlocutores sociales mantener, negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos, de conformidad con la legislación o la práctica nacional, que, siempre que respeten la protección general de los trabajadores, establezcan disposiciones relativas a las condiciones laborales de los trabajadores distintas de las contempladas en los artículos 8 a 13"*.

Dentro del sistema de fuentes de nuestro ordenamiento jurídico laboral, así como en su desenvolvimiento, los convenios colectivos ocupan una posición especialmente cualificada, de manera que no es preciso recurrir a la transposición de la Directiva 2019/1152 o de cualquier otra norma del derecho de la Unión Europea para abrir y reconocer a los interlocutores sociales la posibilidad de "mantener, negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos". Por otra parte, el citado artículo 14 se remite para ello a la legislación de los Estados miembros, todo lo cual justifica el silencio que el Anteproyecto guarda respecto de ese precepto de la Directiva 2019/1152.

El único punto que requiere de un comentario adicional es el hecho de que ese artículo 14 recoge el mencionado reconocimiento de los convenios colectivos para que *"establezcan disposiciones relativas a las condiciones laborales de los trabajadores distintas de las contempladas en los artículos 8 a 13."*

En su literalidad, esa formulación podría leerse como una puesta en cuestión de la armonización de los requisitos mínimos de las condiciones laborales perseguida por la Directiva 2019/1152. Sin embargo, ha de notarse que esa posibilidad de que introduzcan disposiciones distintas de los artículos 8 a 13 de la directiva solo se abre a los convenios colectivos *"siempre que respeten la protección general de los trabajadores"*. En consecuencia, el



CONSEJO DE ESTADO

mencionado artículo 14 de la Directiva 2019/1152 ha de contemplarse como un reconocimiento de la posición especialmente relevante que ocupa la negociación colectiva, a la que se abre la posibilidad de introducir normas adaptadas a las circunstancias específicas de determinados sectores y, por ello, más aptas para alcanzar los objetivos buscados por esa directiva que los requisitos mínimos en ella previstos. Así lo expresa el considerando número 38 de la directiva al proclamar que *“debe respetarse la autonomía de los interlocutores sociales y su capacidad como representantes de los trabajadores y los empleadores. Por consiguiente, debe permitirse que los interlocutores sociales consideren que, a efectos de la consecución del objetivo de la presente Directiva, en sectores o situaciones específicos son más adecuadas otras disposiciones distintas de algunas normas mínimas establecidas en la presente Directiva. Por tanto, los Estados miembros han de poder permitir a los interlocutores sociales mantener, negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos que difieran de determinadas disposiciones incluidas en la presente Directiva, siempre que estas no conlleven una reducción del nivel general de protección del trabajador”*.



Así entendido ese artículo 14, este Consejo considera que se inserta sin problemas dentro del régimen aplicable entre nosotros a la negociación colectiva.

En todo caso, ha de notarse que la Directiva 2019/1152 presta esa especial atención a la negociación colectiva y que el Anteproyecto también toma decisiones sobre el ámbito que queda abierto a los convenios colectivos. Por ello, y con independencia de las previsiones concretas que ya contiene la nueva legislación propuesta, debería valorarse incluir en el Anteproyecto una norma general al respecto, que se hiciera eco de lo proclamado por el artículo 14 de la Directiva 2019/1152.

B) La duración de los períodos de prueba

El artículo 8, número 1, de la Directiva 2019/1152 recoge que, con carácter general, *“en caso de que una relación laboral esté sujeta a un período de prueba, tal como se defina en el Derecho o las prácticas nacionales, los Estados miembros velarán por que dicho período no exceda de seis meses”*.



A los efectos de transponer ese precepto, el Anteproyecto modifica el actual artículo 14, número 1, del Estatuto de los Trabajadores, que contempla, en relación con los contratos de duración indefinida, la posibilidad de pactarse un período de prueba, con los límites que puedan estar establecidos en los convenios colectivos, disponiendo que, en defecto de pacto en convenio, la duración máxima del período de pruebas será de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para los restantes trabajadores.

La nueva redacción que se propugna para ese precepto mantiene ese régimen de pacto en relación con la existencia de los períodos de prueba y las dos duraciones de seis y dos meses, con la importante novedad de que tales duraciones se convierten en límites imperativos, de modo que desaparece la posibilidad de que los convenios cláusulas puedan establecer duraciones superiores. Se trata, pues, de previsiones que, dentro del máximo contemplado en la Directiva 2019/1152, introducen particularizaciones más beneficiosas para determinados trabajadores y no contempla un margen especial de decisión a los convenios colectivos.

Todo ello se desenvuelve dentro de la naturaleza de requisitos mínimos fijados en la Directiva 2019/1152 y de la posibilidad de los Estados miembros de introducir regímenes más beneficiosos. Lo mismo cabe decir del mantenimiento de la actual regla especial para empresas de menos de veinticinco trabajadores, en las que la duración de los períodos de prueba de trabajadores que no sean técnicos titulados será de tres meses.

Las modificaciones también alcanzan a los períodos de prueba de los contratos temporales. Semejante modificación afecta al régimen que el vigente artículo 14 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores dedica a los contratos temporales. Frente a la duración de un mes para los contratos temporales de duración no superior a seis meses, el Anteproyecto mantiene esa duración máxima para los contratos concertados para un período igual o superior a seis meses y propone que esa duración del período de prueba se reduzca en contratos de duración inferior a seis meses en la misma proporción en que disminuya la vigencia del contrato, excluyendo y entendiendo nulo que



CONSEJO DE ESTADO

pueda concertarse un período de prueba en los contratos de duración real o prevista inferior a siete días.

Esas novedades en el caso de los contratos de duración determinada se desenvuelven dentro de los márgenes contemplados en la Directiva 2019/1152, que recoge la misma reducción proporcional de los períodos de prueba de los contratos de duración determinada, ya que el apartado número 2 de su artículo 8 dispone que *"en el caso de las relaciones laborales de duración determinada, los Estados miembros velarán por que la duración del período de prueba sea proporcional a la duración prevista del contrato y a la naturaleza del trabajo"*.

Aunque el expediente no contiene explicaciones al respecto, el Anteproyecto no recoge la posibilidad de períodos de prueba superiores a los que han quedado indicados con carácter general, eventualidad que está contemplada por el artículo 8, número 3, de la Directiva 2019/1152 (*"Los Estados miembros podrán contemplar, con carácter excepcional, unos períodos de prueba de mayor duración en los casos en que ello esté justificado por la naturaleza del empleo o sea en interés del trabajador"*). A la vista de la consolidada situación en que se encuentra nuestra regulación de los períodos de prueba, este Consejo no estima necesario que se ofrezcan explicaciones de las razones por las que no se ha hecho uso de esa habilitación.

C) El empleo paralelo

Bajo tal rúbrica contempla el artículo 9 de la Directiva 2019/1152 la garantía que los Estados miembros han de brindar a los trabajadores para que, fuera del calendario establecido con un empleador, este no pueda prohibirles aceptar empleos con otros empleadores ni pueda someterlos a un trato desfavorable por ese motivo.

El Anteproyecto transpone esa norma europea reformulando el actual artículo 21, número 1, del Estatuto de los Trabajadores, cuyo párrafo primero recoge fielmente el contenido del apartado número 1 del mencionado artículo 9 de la Directiva 2019/1152.



CONSEJO DE ESTADO

Por su parte, el segundo párrafo del revisado artículo 21 se ocupa de las restricciones recogidas en el apartado número 2 del artículo 9 de la Directiva 2019/1152, en razón de *"incompatibilidad por parte de los empleadores 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"*.

La reforma de ese artículo 21 no se hace expresamente eco de que el mencionado empleo paralelo ha de desarrollarse fuera del calendario establecido entre un trabajador y su empleador, lo que debería recogerse ya sea en el párrafo primero de ese precepto o dentro de las causas objetivas contempladas en su párrafo segundo.

El último párrafo de la propugnada versión revisada del artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores incluye la posibilidad de que ese empleo paralelo no proceda en los casos en que se haya pactado la plena dedicación del trabajador, mediante compensación económica. Se está ante una previsión no contemplada en el artículo 9 de la Directiva 2019/1152. Pese a ello, entiende este Consejo que no existe problema en mantenerla, toda vez que pertenece al ámbito de la libre decisión y pactos entre trabajadores y empresarios y que, a través de la contraprestación económica pactada, se compensa la pérdida de las retribuciones que el trabajador podría percibir en otra relación laboral que simultanease.

Para concluir el examen de esa novedad del Anteproyecto, su disposición adicional única excluye su aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, lo que procede de una observación de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Hacienda y Función Pública, que, invocando las posibles excepciones contempladas en el artículo 1, número 6, de la Directiva 2019/1152, se dirige a salvaguardar la aplicación de la legislación de incompatibilidades.

Es claro, desde luego, que el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas está comprendido en el ámbito de aplicación de la Ley de incompatibilidades de los empleados públicos. Sin embargo, entiende este Consejo que la aplicación de esa legislación no es razón que, por sí sola,



CONSEJO DE ESTADO

justifique privar a ese personal laboral del empleo paralelo contemplado por el artículo 9 de la Directiva 2019/1152. En consecuencia, estima el Consejo de Estado que el proyectado nuevo artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional única del Anteproyecto deben revisarse para dejar claro que el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas puede hacer uso de las previsiones de ese artículo 21, con la precisión de que se le aplicará al respecto la legislación de incompatibilidades de los empleados públicos.

D) La previsibilidad mínima del trabajo

Las previsiones de la Directiva 2019/1152 al respecto adolecen de una falta de sistemática, en la medida en que se entrecruzan con las que dedica a la transparencia de las condiciones esenciales de trabajo y dependen del "patrón de trabajo", definido como *"la forma de organización del tiempo de trabajo y su distribución con arreglo a un determinado patrón determinado por el empleador"* (artículo 2, c), de la directiva).

9

Así, por lo que hace a la información acerca de las condiciones laborales, el listado de tales condiciones incluye, para las relaciones laborales con un patrón de trabajo total o mayoritariamente previsible, *"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"* (artículo 4, número 2, l). Por el contrario, para las relaciones laborales con un patrón de trabajo total o mayoritariamente imprevisible, la información deberá incluir *"i) el principio de que el calendario de trabajo es variable, la cantidad de horas pagadas garantizadas y la remuneración del trabajo realizado fuera de las horas garantizadas, ii) las horas y los días de referencia en los cuales se puede exigir al trabajador que trabaje, iii) el periodo mínimo de preaviso a que tiene derecho el trabajador antes del comienzo de la tarea y, en su caso, el plazo para la cancelación"* (artículo 4, número 2, m).

Y, ya dentro de las previsiones específicamente referidas a la previsibilidad de las condiciones de trabajo, el artículo 10 de la directiva se ocupa de las relaciones laborales con un patrón total o mayoritariamente



CONSEJO DE ESTADO

imprevisible, disponiendo su apartado número 1 que la obligación de trabajar queda condicionada a que se cumplan dos condiciones:

"a) el trabajo tiene lugar en unas horas y unos días de referencia predeterminados, según lo mencionado en el artículo 4, apartado 2, letra m), inciso ii), y

b) el empleador informa al trabajador de una tarea asignada con un preaviso razonable establecido de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales, según lo mencionado en el artículo 4, apartado 2, letra m), inciso iii)", especificándose que "si no se cumple uno o ninguno de los requisitos establecidos en el apartado 1, el trabajador tendrá derecho a rechazar una tarea asignada sin que ello tenga consecuencias desfavorables" (apartado número 2 de ese mismo artículo 10).

El Anteproyecto recoge las transcritas previsiones de los artículos 4 y 10 de la Directiva 2019/1152 en las reformas del Real Decreto 1659/1998, que, como ha venido ya indicándose, no deben formar parte de la proyectada nueva Ley.



Centrando, por tanto, la atención en las reformas que el Anteproyecto plantea introducir en normas de rango legal en relación con la materia ahora analizada, afectan a los artículos 4 y 12 del Estatuto de los Trabajadores.

1. La reforma del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores en materia de tiempo de trabajo. Como ya se indicó, la reforma de ese artículo 4 se dirige, fundamentalmente, a enunciar un nuevo derecho laboral básico de los trabajadores, referido a conocer por escrito las condiciones esenciales de su relación laboral y es objeto del primer párrafo del apartado número 2 de ese precepto.

También ha quedado indicado que el Anteproyecto opta por remitir el listado de esas condiciones esenciales a la comentada reforma del Real Decreto 1659/1998, habiendo habido también ocasión de destacar que esa opción de técnica jurídica es la misma que se siguió para transponer la



CONSEJO DE ESTADO

Directiva 91/533/CEE, precursora de la concreta directiva de la Unión Europea con la que está vínculo el Anteproyecto, pese a lo que debe valorar la opción alternativa de situar ahora el listado de tales condiciones laborales en la más relevante norma de rango legal en la materia, cual es el Estatuto de los Trabajadores.

Apartándose, sin embargo, de la opción general que sigue en esta materia, el Anteproyecto propugna introducir un tercer párrafo en el citado nuevo artículo 4, número 2, h), que dispondría que *“en materia de tiempo de trabajo, la garantía de previsibilidad conlleva que deben conocerse, al menos, el número de horas de trabajo, la duración y distribución de la jornada, los periodos de prestación efectiva de servicios y, en su caso, los periodos de inactividad. Cuando los elementos anteriores no puedan ser concretados en todos sus términos, esta garantía exige que se conozcan los criterios en virtud de los cuales se objetivan en cada caso”*.

Con independencia de las observaciones que ya se han avanzado en relación con la definición de la previsibilidad de las condiciones esenciales de trabajo, entiende este Consejo que la reforma normativa que ahora se considera debe ser sistemáticamente depurada y coherente en el tratamiento de tales condiciones. Habiéndose remitido su concreción al escalón reglamentario de esta iniciativa normativa, convendría suprimir ese tercer párrafo del revisado artículo 4, número 2, h), del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo las precisiones que contiene dentro de las reformas que deban introducirse en el Real Decreto 1659/1998.

2. La reforma del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores en materia de tiempo de trabajo. A la hora de recoger las previsiones que la Directiva 2019/1152 dedica a la previsibilidad mínima del trabajo, resulta que el Estatuto de los Trabajadores contiene previsiones sobre el tiempo de trabajo dentro de la regulación que su actual artículo 12 dedica a los contratos a tiempo parcial.

Por ello, el Anteproyecto aborda la modificación de diversos extremos de ese artículo, como son los que dedica al registro de la jornada de esos trabajadores, a fin de que detalle el horario concreto de inicio y finalización



CONSEJO DE ESTADO

de la jornada de trabajo (número 4, c), cuarto párrafo), el incremento o disminución de las horas de trabajo (apartado número 4, e), primer párrafo) o la expresión de los días y horas de referencia en los que la empresa pueda solicitar horas complementarias al trabajador (número 5, c), primer párrafo). Tales precisiones vienen exigidas por el contenido y sistemática del actual texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y están en línea con la Directiva 2019/1152.

Mayor importancia tienen dos reformas que el Anteproyecto propugna también introducir en el actual artículo 12, números 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores, como son las relativas a:

- De un lado, el tratamiento general de los trabajadores a tiempo parcial. Como consecuencia del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el actual artículo 12, número 4, d), del Estatuto de los Trabajadores sienta que *"las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres"*.

El Anteproyecto postula reformar ese precepto e incluir en él la mención *"y responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia"* inmediatamente a continuación de *"en atención a su naturaleza"*.

Este Consejo entiende que la formulación que de ello derivaría, unida a la actual redacción de ese precepto, no es afortunada por resultar un tanto oscura y poco adecuada a un precepto incluido en una norma de rango legal.

Nótese que, después de proclamar la igualdad de derechos entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa, ese artículo 12, número 4, d), añadiría que esa igualdad de derechos será reconocida en las disposiciones

9



CONSEJO DE ESTADO

legales, reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional. Mientras que una norma de rango legal sí puede delimitar el campo y posibilidades que deja abiertas al desarrollo reglamentario y a las normas convencionales, resulta, en cambio, extraño que señale lo que pueden hacer otras disposiciones del mismo rango y naturaleza, lo que parece más propio de un documento de política legislativa que de una norma jurídica. Además, la novedad propuesta (*"y responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia"*) es abstracta y puede suscitar dudas a la hora de ser interpretada y aplicada. Por de pronto, repite la alusión a la proporcionalidad, que ya figura en el precepto. La mención a "objetividad" es poco específica, porque va de suyo que esa debe ser una directriz en el reconocimiento de derechos y tampoco parece aportar nada significativo la alusión a la transparencia, máxime teniendo en cuenta los objetivos de la reforma legislativa que se está considerando.

Por ello, entiende este Consejo que la nueva redacción que se propugna para el artículo 12, número 4, d), del Estatuto de los Trabajadores debería revisarse en la línea de dejar claro que los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a jornada completa, que les serán reconocidos por las normas reglamentarias y los convenios colectivos atendiendo a la naturaleza del contrato y de manera proporcional al tiempo trabajado y salvaguardando, en todo caso, que no se introduzcan discriminaciones de ningún tipo entre mujeres y hombres.

- De otro, la cancelación de las horas complementarias de los trabajadores a tiempo parcial (nuevo inciso final del artículo 12, número 5, d), del Estatuto de los Trabajadores) y, más en concreto, una cancelación que se produzca sin observar un mínimo preaviso. Esa novedad del Anteproyecto está conectada con el artículo 10, número 3, de la Directiva 2019/1152, que señala que *"si los Estados miembros permiten que el empleador cancele una tarea asignada sin indemnización, adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales, para garantizar que el trabajador tenga derecho a una indemnización si el empleador cancela, sin observar un plazo de preaviso razonable determinado, la tarea asignada acordada previamente con el trabajador"*.



El Anteproyecto descarta situar la cuestión en el terreno estricto de una "indemnización" y opta por reconocer directamente al trabajador afectado la retribución que se correspondería con el trabajo cancelado de forma temporalmente inadecuada. Esa opción técnica resulta de más fácil aplicación práctica que la que deriva, de modo literal, de los términos del aludido artículo 10, número 3, ya que parece, en efecto, más sencillo y directo determinar la retribución correspondiente a una determinada tarea que fijar la indemnización de los perjuicios resultantes de su indebida cancelación. En consecuencia, la opción del Anteproyecto protege de forma más sencilla y efectiva la posición del trabajador afectado, por todo lo cual, el Consejo de Estado entiende que esa opción forma parte del margen de apreciación de que disponen los legisladores de los Estados miembros para transponer ese artículo 10, número 3, de la Directiva 2019/1152.

E) La transición a otras formas de empleo

El nuevo artículo 21 *bis* que el Anteproyecto plantea introducir en el vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores se corresponde con el artículo 12 de la Directiva 2019/1152, que reconoce a los trabajadores el derecho a solicitar una forma de empleo que ofrezca una mayor previsibilidad y seguridad.

Los términos de ese nuevo precepto del Estatuto de los Trabajadores se corresponden fielmente con los del mencionado precepto europeo, ya que exigen que los trabajadores tengan una antigüedad mínima de seis meses y requieren una contestación escrita por parte de la empresa.

La directiva fija un plazo máximo de un mes para esa contestación y de tres meses para las empresas de reducidas dimensiones, parámetros que el Anteproyecto recoge, si bien introduce las matizaciones de remitir el plazo general de contestación a lo que establezcan los convenios colectivos, a los que marca el citado máximo de un mes, añadiendo que, de no existir fijación convencional, el plazo máximo será de quince días. Se trata de un nuevo caso de disposición que va más allá de los términos mínimos armonizados por la Directiva 2019/1152 y que forma parte de la habitual potestad que se reconoce



CONSEJO DE ESTADO

al efecto a los Estados miembros (artículo 20, número 2, de esa directiva), por lo que ninguna objeción suscita.

Es de observar que el Anteproyecto prescinde de la posibilidad que el artículo 12 de la Directiva 2019/1152 reconoce a los Estados miembros de permitir, para las empresas de reducidas dimensiones, respuestas empresariales orales en relación con solicitudes subsiguientes similares a las ya presentadas por un mismo trabajador en el caso de que su situación no hubiese cambiado. Aunque el expediente no ofrece explicación sobre esa opción, entiende este Consejo que resulta más que justificado no hacer uso de esa habilitación estatal dada la posible inseguridad e incertidumbre que esas respuestas orales podrían provocar en el desenvolvimiento de una de las novedades más significativas de la Directiva 2019/1152.

Por el contrario, se echa claramente en falta una explicación o justificación de por qué se ha descartado la posibilidad que el mencionado artículo 12 de la directiva abre a los Estados miembros de limitar la frecuencia de las solicitudes de los trabajadores, ya que tal posibilidad merece ser detenidamente valorada.

Por último, a instancia del Ministerio de Hacienda y Función Pública se ha excluido la aplicación de este nuevo artículo 21 bis del Estatuto de los Trabajadores al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, lo que, como se indicó en la consideración quinta, A), del presente dictamen, se fundamenta en el artículo 1, número 6, de la Directiva 2019/1152, respecto del que puede invocarse el específico régimen de provisión de puestos de trabajo en tales Administraciones. Dados los muy concretos y detallados términos en que está formulada la legislación aplicable a esa provisión de puestos de trabajo en las Administraciones públicas,, entiende este Consejo que deja sin posibilidades reales de que la "*transición a otra forma de empleo*" prevista por el artículo 12 de la Directiva 2019/1152 se aplique al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas. En consecuencia, resulta justificado que ese personal quede excluido del ámbito de aplicación del proyectado nuevo artículo 21 bis del Estatuto de los Trabajadores, que será la norma de rango legal que transponga el citado artículo 12.



CONSEJO DE ESTADO

Octava. La transposición de las “disposiciones horizontales” de la Directiva 2019/1152

Como quedó indicado en la cuarta consideración de la presente consulta, el capítulo IV de la Directiva 2019/1152 (erróneamente numerado como capítulo V en su versión en lengua española) recoge un conjunto de previsiones dirigidas a brindar la máxima efectividad a las previsiones de transparencia (capítulo II) y de previsibilidad (capítulo III) que esa directiva contiene a propósito de las condiciones laborales de los trabajadores en el ámbito de la Unión Europea.

Tales disposiciones horizontales comprenden:

- Presunciones legales y mecanismo de resolución anticipada de litigios (artículo 15)
- Derecho de reparación (artículo 16)
- Protección contra el trato o las consecuencias desfavorables (artículo 17)
- Protección contra el despido y carga de la prueba (artículo 18)
- Sanciones (artículo 19)

9

De modo similar a lo que ya se ha efectuado en relación con los capítulos II y III de la Directiva 2019/1152, procede ahora examinar y valorar el modo en que el Anteproyecto aborda las previsiones de su capítulo IV.

A) Las presunciones legales y el mecanismo de resolución anticipada de litigios



De acuerdo con el artículo 15 de la Directiva 2019/1152:

"1. Si un trabajador no ha recibido a su debido tiempo la totalidad o parte de los documentos a los que se hace referencia en el artículo 5, apartado 1, o en el artículo 6, los Estados miembros garantizarán que se apliquen uno o ambos de los sistemas siguientes:

a) el trabajador se beneficiará de las presunciones favorables definidas por el Estado miembro, que los empleadores tendrán la posibilidad de refutar, o

b) el trabajador podrá presentar una reclamación ante una autoridad u organismo competente y recibir una reparación adecuada de manera oportuna y efectiva.

2. Los Estados miembros podrán disponer que la aplicación de las presunciones y mecanismos a que se refiere el apartado 1 esté sujeta a la notificación previa al empleador y al incumplimiento por parte del empleador de la obligación de proporcionar la información que falte a su debido tiempo".

El enunciado de ese precepto deja claro que impone una obligación a los Estados miembros para introducir esas presunciones y reclamaciones, si bien les permite optar entre incluir ambas o solo una de ellas en sus derechos internos.

Siendo ese el alcance de la Directiva 2019/1152 en este punto, llama la atención que la cuestión no haya sido expresamente suscitada en el expediente ni tenga reflejo en la nueva legislación que propone. En efecto, la revisión del Estatuto de los Trabajadores a la luz de la mencionada directiva no ha incluido ni presunciones legales *iuris tantum* para los casos en que los empresarios no cumplan con su obligación de informar a los trabajadores acerca de sus condiciones laborales o de su modificación, ni mecanismos de reclamación de que los trabajadores puedan hacer uso en tales casos para obtener la consiguiente reparación.



CONSEJO DE ESTADO

Es claro que, además de esa libertad de los Estados miembros para introducir una o ambas novedades, los términos de la Directiva 2019/1152 brindan un considerable margen a los Estados miembros para diseñar las citadas presunciones y los mecanismos de reclamación. En efecto, en el caso de las presunciones, esa directiva solo enuncia el caso en que se aplicarán y su carácter *iuris tantum*, pero no delimita en qué deban consistir tales presunciones y qué efectos deben anudárseles. Y, por lo que se refiere a los mecanismos de reclamación que los Estados pueden instaurar, alternativa o acumuladamente a las citadas presunciones, parece evidente que, tanto el concepto de "*autoridad y organismo competente*", como el de "*reparación adecuada*" permiten muy diversas soluciones y configuraciones.

Por lo tanto, sin prejuzgar los términos en que España puede decidir contar con esas dos novedades o con una de ellas en relación con la obligación empresarial de informar a los trabajadores acerca de sus condiciones laborales, lo que sí requiere la adecuada transposición de la Directiva 2019/1152 es que el derecho español se pronuncie al respecto.

No habiéndose sido el caso del Anteproyecto, resulta necesario colmar esa laguna, teniendo esta observación carácter esencial, en el concreto sentido previsto por el artículo 130, número 3, del Reglamento Orgánico del Consejo de Estado, aprobado por el Real Decreto 1674/1980, de 18 de julio.

B) Derecho de reparación

Dispone el artículo 16 de la Directiva 2019/1152 que "*los Estados miembros velarán por que los trabajadores, incluidos aquellos cuya relación laboral haya concluido, tengan acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial, y derecho a reparación en caso de incumplimiento de los derechos que se derivan de la presente Directiva*".

Como en otros casos ya examinados (por ejemplo, los relativos a la formación obligatoria o al ámbito reconocido a los convenios colectivos), se trata de una previsión general de esa directiva, que, en el criterio de este Consejo, puede entenderse plenamente servida por la regulación de nuestro



CONSEJO DE ESTADO

orden jurisdiccional social, por lo que no resulta necesario que la proyectada nueva legislación introduzca pronunciamientos al respecto.

C) Protección contra el trato o las consecuencias desfavorables

El artículo 17 de la Directiva 2019/1152 sienta al respecto que *“los Estados miembros introducirán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos aquellos trabajadores que representan a los trabajadores, contra cualquier trato desfavorable por parte del empleador o contra cualesquiera consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una reclamación contra el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva”*.

De modo similar a lo que acaba de decirse a propósito del artículo 16 de esa misma directiva, entiende el Consejo de Estado que ese precepto europeo, dirigido a garantizar que los trabajadores y sus representantes puedan interponer reclamaciones contra un empleador o promover cualquier otro procedimiento referido al cumplimiento de los derechos previstos en la Directiva 2019/1152, está suficientemente atendido por la legislación española aplicable a tales reclamaciones y procedimientos, por lo que no resulta necesario que la transposición de esa directiva incluya nuevas previsiones vinculadas con el mencionado precepto.

D) La protección contra el despido y la carga de la prueba

Se ocupa de tales cuestiones el artículo 18 de la Directiva 2019/1152, que establece:

“1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido o su equivalente, así como cualquier acto preparatorio para el despido de trabajadores, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva.

2. Los trabajadores que consideren que han sido despedidos, o que han sido objeto de medidas con un efecto equivalente, por haber ejercido



CONSEJO DE ESTADO

los derechos contemplados en la presente Directiva, podrán pedir al empleador que proporcione, las causas debidamente fundamentadas del despido o de las medidas equivalentes. El empleador proporcionará dichos motivos por escrito.

3. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando los trabajadores a los que se hace referencia en el apartado 2 prueben ante un tribunal u otra autoridad u organismo competente unos hechos que permitan presuponer que ha tenido lugar ese despido o esas medidas equivalentes, corresponda al empleador demostrar que el despido se ha basado en causas distintas de las previstas en el apartado 1.

4. El apartado 3 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a los trabajadores.

5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar el apartado 3 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otra autoridad u organismo competente.

6. Salvo disposición en contrario de los Estados miembros, el apartado 3 no se aplicará a los procesos penales".

Una vez que los derechos establecidos en la Directiva 2019/1152 queden consagrados y recogidos en nuestra legislación laboral, no puede haber duda que los despidos o medidas equivalentes no podrán legítimamente basarse en haber ejercido ese derecho.

Tampoco hay duda de que los despidos requieren en nuestro derecho una expresa fundamentación, que ha de figurar en la correspondiente carta de despido o en los documentos legalmente previstos para algunas modalidades específicas de despido, de modo que los trabajadores que consideren que han sido despedidos por haber ejercido los derechos derivados de la mencionada directiva tendrá a su disposición la expresión escrita de los motivos en que el empresario haya fundamentado el despido.



CONSEJO DE ESTADO

En consecuencia, la regulación española existente permite entender ya atendidas las previsiones de los apartados números 1 y 2 del artículo 18 de la citada directiva.

A ello ha de añadirse que la discusión acerca de los motivos de los despidos debe producirse a través de los cauces administrativos y jurisdiccionales previstos en nuestra legislación social, que están presididos por el principio de que cada parte debe acreditar los fundamentos de sus posiciones y pretensiones, de todo lo cual resulta que pueden considerarse suficientemente salvadas las previsiones de los apartados números 3 y 5 del artículo 18 de la Directiva 2019/1152. Por otra parte, tratándose del diseño general de esos procedimientos administrativos y jurisdiccionales, queda claro que España no ha hecho uso de la posibilidad que el apartado 4 de ese precepto reconoce a los Estados miembros para imponer un régimen probatorio más favorable a los trabajadores.

Por último, y en relación con el apartado número 5 de ese artículo 18, es también claro que España no ha introducido un régimen especial aplicable a los procesos penales que pudieran estar vinculados con la mencionada directiva, de modo que los mismos quedan sujetos a los requisitos probatorios que rigen, con carácter general, en nuestro proceso penal, que exigen que las partes acrediten debidamente los fundamentos de sus pretensiones y posiciones.

En definitiva, el Consejo de Estado estima que la protección contra el despido y las previsiones en relación con la carga de la prueba que recoge el artículo 18 de la Directiva 2019/1152 están adecuadamente servidas por la actual legislación española, de modo que no es necesario que el Anteproyecto incluya previsiones específicas en orden a tener por bien transpuesta esa directiva.

E) Las sanciones

Concluye el capítulo IV de la directiva que se viene considerando con el artículo 19, que señala que *"los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables a cualquier infracción de las disposiciones*



CONSEJO DE ESTADO

nacionales adoptadas al amparo de la presente Directiva o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Las sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias".

Se trata, en suma, de la obligación de los Estados miembros de adoptar y contar con un régimen sancionador que coadyuve a la efectividad de esa directiva.

Siendo ello así, ha de notarse que nuestro ordenamiento jurídico social cuenta ya con infracciones específicamente referidas a esa materia, como son las infracciones leves del artículo 6, números 1, 4 y 5, del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto ("*no exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente*", "*no informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente*" y "*no informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, y a los trabajadores fijos-discontinuos sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3, 15.7 y 16.7 del Estatuto de los Trabajadores*") y las infracciones graves del artículo 7, números 1, 2, 5, 6 y 10, de ese mismo texto refundido ("*no formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos*"; "*la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas*"; "*la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en*



CONSEJO DE ESTADO

general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores”; “la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, sin acudir a los procedimientos establecidos en el artículo 41 o en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores” y “establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente”.

Por otra parte, a esos tipos específicos, podrían sumarse otros tipos que fuesen también relevantes y aplicables en función del concreto tipo de conducta que afectase a los derechos derivados de la Directiva 2019/1152.

En todo caso, llama poderosamente la atención que, pese al claro mandato contenido en el artículo 19 de la Directiva 2019/1152, los trabajos desarrollados para transponerla a nuestro derecho y, en concreto, la preparación del Anteproyecto, no hayan examinado esa cuestión y no se hayan pronunciado sobre la suficiencia del mencionado cuadro de infracciones y sanciones.

A lo largo de la presente consulta, se han destacado otras cuestiones relevantes que deben ser abordadas para que las proyectadas disposiciones de rango legal transpongan, adecuada e íntegramente, las previsiones de la Directiva 2019/1152 y sobre las que el Gobierno deberá necesariamente pronunciarse y tomar las oportunas decisiones al aprobar tales disposiciones. Este Consejo entiende que tales trabajos finales deben también incluir una revisión del cuadro de infracciones y sanciones actualmente contenido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Dentro del margen de que se dispone para atenderla, esta observación tiene carácter esencial, en el concreto sentido previsto por el artículo 130, número 3, del Reglamento Orgánico del Consejo de Estado, aprobado por el Real Decreto 1674/1980, de 18 de julio.



CONSEJO DE ESTADO

Novena. Recapitulación

Dado que, a lo largo de la presente consulta se han avanzado observaciones de muy distinto calado en relación con el Anteproyecto, parece necesario efectuar ahora una recapitulación de su alcance.

Entiende el Consejo de Estado que el Anteproyecto es el resultado de un meritorio esfuerzo por recoger en nuestro derecho una regulación de la Unión Europea que supone un importante paso adelante en lo que se ha denominado la Europa social, es decir, en los aspectos estrictamente sociales del proyecto común que la Unión Europea representa.

A la importancia de la Directiva 2019/1152 se une la complejidad que tiene una armonización europea de las relaciones laborales, todo lo cual desemboca en constatar la dificultad de la tarea que tenía por delante la preparación del Anteproyecto.

Como ha venido reiteradamente indicándose a lo largo del mismo, el presente dictamen es un trámite que nuestro ordenamiento jurídico contempla para contribuir a una fiel y adecuada transposición de las directivas de la Unión Europea, representadas en esta ocasión por la Directiva 2019/1152. En consecuencia, este dictamen debe destacar todas las previsiones de esa directiva que deben considerarse a la hora de incorporarla a nuestro derecho interno.

En esa línea, ha de recordarse que este Consejo de Estado tiene establecido, con carácter general (tal y como destacó, por ejemplo, un dictamen de 14 de diciembre de 2021, referido al expediente número 1.119/2021, que tuvo por objeto un anteproyecto de Ley dirigida a transponer la Directiva (UE) 2019/1023, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, en materia concursal) que las observaciones que formula para contribuir a esa íntegra y fiel transposición del derecho de la Unión Europea tienen carácter esencial, en el concreto sentido previsto por el artículo 130, número 3, del Reglamento Orgánico del Consejo de Estado, aprobado por el Real Decreto 1674/1980, de 18 de julio.



CONSEJO DE ESTADO

Ese criterio se ha aplicado en muchas ocasiones concretas, echando, por ejemplo, en falta previsiones exigidas para transponer adecuadamente una determinada regulación de la Unión Europea (como fueron los casos de los dictámenes de 21 de junio de 2018 y de 20 de octubre de 2022, referidos a los expedientes números 319/2018 y 1.303/2022, respectivamente, que tuvieron por objeto un anteproyecto de Ley de modificación parcial de la Ley General Tributaria y un anteproyecto de Ley del Mercado de Valores y de los Instrumentos Financieros) o considerando que las normas estatales propuestas no eran operativas para transponer una determinada norma de la Unión Europea (como fue el caso de un dictamen de 5 de marzo de 2020, referido al expediente número 1.072/2019, que tuvo por objeto un anteproyecto de Ley de modificación parcial de la Ley General Tributaria dirigida a transponer la Directiva (UE) 2018/822, del Consejo, de 25 de mayo de 2018).

Por otra parte, y de acuerdo con los estándares que se les aplica, la transposición de las directivas de la Unión Europea al derecho interno de sus Estados miembros debe efectuarse teniendo en cuenta los sistemas de fuentes y las técnicas propias de cada uno de esos derechos internos.

La combinación de las anteriores directrices se ha saldado en seis grandes apreciaciones:

- En primer lugar, se ha comprobado que el expediente y la propuesta nueva Ley no han considerado los exactos términos con que la Directiva 2019/1152 trata al personal funcional y estatutario, resultando necesario que la legislación que se apruebe se pronuncie expresamente sobre esta cuestión, tras valorar las indicaciones avanzadas en la observación esencial formulada en la consideración quinta, A), del presente dictamen.

- En segundo lugar, se echa en falta que el expediente y la proyectada nueva legislación se pronuncien sobre varias cuestiones más concretas, que son relevantes en la transposición de la Directiva 2019/1152, que están recogidas en esa misma consideración quinta, A), y en la consideración séptima, E), de la presente consulta y que comprenden la posibilidad de que determinadas previsiones de esa directiva no se apliquen a



CONSEJO DE ESTADO

la relación laboral de los empleados de hogar, los términos en que se aplicarán a la gente del mar y a los pescadores y la posibilidad de introducir excepciones en la transición a otras formas de empleo.

- En tercer lugar, resulta necesario que la transposición de la Directiva 2019/1152 diferencie entre los diversos escalones afectados de nuestro sistema de fuentes, recogiendo en el Anteproyecto las modificaciones necesarias en normas de rango legal, que, en el presente caso, son el vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y dejando para otro instrumento normativo, aunque adecuadamente coordinado con el Anteproyecto, las modificaciones reglamentarias necesarias, que, en esta ocasión, afectarán al Real Decreto 1659/1998. Esta apreciación desemboca en la observación de carácter esencial enunciada en la consideración quinta, B), de la presente consulta en relación con las disposiciones finales primera, segunda y sexta del Anteproyecto.

- En cuarto lugar, es también necesario que la reforma de rango legal que ha de aprobarse para transponer adecuadamente la Directiva 2019/1152 no deje pendiente ninguna de las previsiones de esta última que han de ser incorporadas, con ese rango, a nuestro derecho interno, lo que explica la observación de carácter esencial avanzada en la consideración octava, A), a propósito del artículo 15 de esa directiva.

- En quinto lugar, existen determinadas previsiones de la Directiva 2019/1152 que no requieren introducir nuevas previsiones en nuestro ordenamiento jurídico, ya que o están adecuada y suficientemente servidas y recogidas por normas ya existentes en nuestro derecho o quedan referidas a otras disposiciones distintas de la proyectada nueva ley. Son los casos de las previsiones que esa directiva dedica a la formación profesional y convenios colectivos (consideración séptima, A), al derecho de recurso (consideración octava, B), a la protección contra el trato y las consecuencias desfavorables (consideración octava, C) y a la protección contra el despido y la carga de la prueba (consideración octava, D).



CONSEJO DE ESTADO

- Finalmente, ha de revisarse el cuadro de infracciones y sanciones contenido en el vigente texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social para determinar si las novedades introducidas por el Anteproyecto requieren introducir cambios o añadidos a ese cuadro de infracciones y sanciones, tal y como detalla la observación de carácter esencial formulada en la consideración octava, E), en relación con el artículo 19 de la Directiva 2019/1152.

En cuanto primer apunte final, ha de destacarse que la completa transposición de la aludida directiva exigirá aprobar normas de rango legal y reglamentario, de modo que, al centrarse el Anteproyecto en las reformas necesarias de rango legal y haber ya expirado el plazo previsto para la completa transposición de la Directiva 2019/1152, debe agilizarse al máximo posible la preparación de las aludidas normas de rango reglamentario, coordinándolas adecuadamente con el contenido y la tramitación de la nueva ley.

Un segundo y último apunte final se centra en la información y documentación que habrá de presentarse ante los correspondientes órganos de la Unión Europea para darles cuenta de la transposición de la Directiva 2019/1152. De acuerdo con lo que se ha venido indicando, esa transposición exigirá nuevas normas de rango legal y reglamentario, pero, también, el recordatorio de que algunas previsiones de esa directiva no requieren de nuevas regulaciones ya que están adecuadamente reflejadas en normas preexistentes dentro de nuestro ordenamiento jurídico. Por ello, estima el Consejo de Estado que es muy recomendable preparar la documentación que recoja, de un lado, la correspondencia entre las nuevas normas que van a aprobarse y los contenidos de la Directiva 2019/1152 y, de otro, las previsiones ya existentes en nuestro ordenamiento jurídico que atienden suficientemente determinadas previsiones de esa directiva y que justifican que no se aprueben nuevas normas vinculadas con tales previsiones.



CONSEJO DE ESTADO

- 66 -

CONCLUSIÓN

En mérito de lo expuesto, el Consejo de Estado en Pleno, es de dictamen:

Que, una vez tenidas en cuenta las observaciones esenciales formuladas en las consideraciones quinta, A) y B) (en relación con el ámbito de aplicación y con las disposiciones finales primera, segunda y sexta del Anteproyecto) y octava, A) y E) (en relación con los artículos 15 y 19 de la Directiva 2019/1152) y consideradas las restantes, puede V. E. elevar a la aprobación del Consejo de Ministros el anteproyecto de Ley de transposición de la Directiva 2019/1152".

V. E., no obstante, resolverá lo que estime más acertado.

Madrid, 1 de febrero de 2024
LA SECRETARIA GENERAL,

LA PRESIDENTA,

EXCMA. SRA. VICEPRESIDENTA SEGUNDA DEL GOBIERNO Y MINISTRA
DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL.



Consejo Económico y Social
Presidente

De conformidad con la solicitud recibida, adjunto le remito el *Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley por la que se modifica 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*, que ha sido aprobado en la sesión ordinaria del Pleno celebrado el día 26 de octubre de 2022.

Asimismo, le comunico que de acuerdo con lo establecido en el artículo 43 del Reglamento de Organización y Funcionamiento Interno del CES, los Consejeros disponen de cuarenta y ocho horas, a contar desde el final de la sesión plenaria, para formular votos particulares que, en el caso de presentarse, deberán quedar incorporados al texto del referido Dictamen.

Madrid, 26 de octubre de 2022

Antón Costas Comesaña

SRA. VICEPRESIDENTA SEGUNDA DEL GOBIERNO Y MINISTRA DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

FIRMADO

ANTONIO COSTAS COMESAÑA - 2022-10-26 17:49:23 CEST

Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_OEVRSKESKTLQIB3ND9EW4OAHJQN9 en <https://www.pap.hacienda.gob.es>

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22e00048269371

CSV

GEISER-6910-7a9d-42cf-47e3-8334-c957-6ca6-fa5a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

27/10/2022 10:39:52 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



09 FEB. 2024 11:10:07 Entrada: 11021

GEISER-6910-7a9d-42cf-47e3-8334-c957-6ca6-fa5a



CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA

DICTAMEN SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICA 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

Sesión ordinaria del Pleno de 26 de octubre de 2022

FIRMADO

ANTONIO COSTAS COMESAÑA - 2022-10-26 17:56:06 CEST
MARIA SOLEDAD SERRANO PONZ - 2022-10-26 17:42:05 CEST

Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_TDFXIQCFHAHCHRWO79EW4ONB5GD9 en <https://www.pap.hacienda.gob.es>

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22e00048269371

CSV

GEISER-6910-7a9d-42cf-47e3-8334-c957-6ca6-fa5a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

27/10/2022 10:39:52 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



09 FEB. 2024 11:10:07 Entrada: 11021

GEISER-6910-7a9d-42cf-47e3-8334-c957-6ca6-fa5a

I. ANTECEDENTES

El 4 de octubre de 2022 tuvo entrada en el Consejo Económico y Social escrito en el que el Ministerio de Trabajo y Economía Social solicitaba a esta institución, al amparo de lo establecido en el artículo 7.1.1.a) de la Ley 21/1991, de creación del Consejo Económico y Social, la emisión de Dictamen en un plazo de 15 días sobre el Anteproyecto de Ley por la que se modifica 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. La petición fue trasladada a la Comisión de Trabajo de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social del CES para que elaborara una propuesta de Dictamen.

La solicitud de Dictamen vino acompañada de la correspondiente Memoria de análisis de impacto normativo del Anteproyecto que, además de los contenidos habituales, contenía una tabla de correspondencias entre las modificaciones propuestas y las disposiciones de la Directiva objeto de transposición, así como la relación de observaciones recibidas de los Ministerios en la fase de Informe y de distintas organizaciones, entre ellas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de ámbito estatal, en el trámite de audiencia e información pública.

La finalidad de la Directiva 2019/1152 es 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 (artículo 1). Para ello establece los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión relacionados con la obligación de los empleadores de proporcionar información sobre los elementos esenciales de la relación laboral, así como con las condiciones de trabajo, superando con ello ampliamente la finalidad, el ámbito y el contenido de la Directiva 91/533/CEE, que queda derogada.

La Directiva 2019/1152 se enmarca dentro de las políticas de desarrollo del Pilar Europeo de Derechos Sociales, proclamado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017 y, más concretamente, de los principios 5 y 7 del mismo. El principio 5 dispone que los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo, así como al acceso a la protección social y a la formación, y que debe fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido. Indica también que, de conformidad con la legislación y los convenios colectivos, deberá garantizarse la flexibilidad necesaria para que los empresarios puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico. Asimismo, establece que deben promoverse formas

FIRMADO

ANTONIO COSTAS COMESAÑA - 2022-10-26 17:56:06 CEST
MARIA SOLEDAD SERRANO PONZ - 2022-10-26 17:42:05 CEST
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_TDFXIQCFHAHCHRWO79EW4ONB5GD9 en https://www.pap.hacienda.gob.es

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22e00048269371

CSV

GEISER-6910-7a9d-42cf-47e3-8334-c957-6ca6-fa5a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

27/10/2022 10:39:52 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad, que debe fomentarse el espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia y que debe facilitarse la movilidad profesional. Por último, indica que deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos, y que los períodos de prueba deben tener una duración razonable. Por su parte, el principio 7 establece que los trabajadores tienen derecho a ser informados por escrito al comienzo del empleo sobre sus derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, incluso en período de prueba. Asimismo, prevé que, antes de proceder a un despido, los trabajadores tienen derecho a ser informados de las causas de este y a que se les conceda un plazo razonable de preaviso, que tienen derecho a acceder a una resolución de litigios efectiva e imparcial y que, en caso de despido injustificado, tienen derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada.

El objetivo del Anteproyecto de Ley sometido a Dictamen es transponer la Directiva 2019/1152 al ordenamiento jurídico español, cuyo plazo venció el 1 de agosto de 2022, para lo que se proponen modificaciones sustanciales en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

El CES ha tenido ocasión de pronunciarse en numerosas ocasiones sobre proyectos normativos de transposición de directivas en materia laboral, entre los que destaca como más reciente el Dictamen 02/2021 sobre el Anteproyecto de Ley por la que se modifica la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, así como otras leyes en materia laboral, para la transposición de la directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores.

FIRMADO

ANTONIO COSTAS COMESAÑA - 2022-10-26 17:56:06 CEST
MARIA SOLEDAD SERRANO PONZ - 2022-10-26 17:42:05 CEST
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_TDFXIQCFHAHCHRWO79EW4ONB5GD9 en <https://www.pap.hacienda.gob.es>

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22e00048269371

CSV

GEISER-6910-7a9d-42cf-47e3-8334-c957-6ca6-fa5a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

27/10/2022 10:39:52 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



II. CONTENIDO

El Anteproyecto está integrado por un artículo único, dos disposiciones transitorias y seis disposiciones finales.

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Uno. Se modifica la letra h) del artículo 4.2, que pasa a establecer el derecho de la persona trabajadora a conocer por escrito los aspectos esenciales de la relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles, incorporando cuándo ha de entenderse que las condiciones son previsibles. Asimismo, la redacción de la letra h) vigente pasa a ser la letra i).

Dos. Se modifica el artículo 8.5, en relación con la obligación de la empresa de informar por escrito a la persona trabajadora, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales de su relación laboral durante todo el tiempo de la relación laboral, no solo en el momento de la contratación inicial, incluyendo cuando se produzca cualquier modificación de dichos elementos (lo que procede de los arts. 4 y 6 de la Directiva (UE) 2019/1152).

Tres. Se introduce un nuevo artículo 8 bis, en relación a la obligación de la empresa de entregar información adicional en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia.

Cuatro. Se modifica el artículo 12, apartados 4 y 5. Por lo que respecta al apartado 4 sobre las reglas del contrato a tiempo parcial, se modifica la letra c) con el objeto de especificar que el registro de la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial deba incluir el horario concreto de inicio y finalización. Así mismo, se modifica la letra d) introduciendo la referencia a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia para el reconocimiento proporcional de los derechos de las personas trabajadoras a tiempo parcial. Igualmente, se modifica la letra e) para especificar que el incremento o disminución de las horas de trabajo en el contrato a tiempo parcial tendrá carácter voluntario.

Con respecto al apartado 5, relativo a las horas complementarias, en su letra c) se añade la obligación de indicar los días y las horas de referencia en los que podrá exigirse la prestación de las horas complementarias. Para ello, la MAIN apela a los artículos 10 y 4.2.m).ii) de la Directiva.

Por otra parte, y aludiendo también a lo dispuesto en el artículo 10.3 de la Directiva, se modifica el apartado d) para asegurar que, si no se observa el preaviso establecido para la cancelación total o parcial, por parte de la empresa de la realización de dichas horas, la

FIRMADO

ANTONIO COSTAS COMESAÑA - 2022-10-26 17:56:06 CEST
MARIA SOLEDAD SERRANO PONZ - 2022-10-26 17:42:05 CEST
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_TDFXIQCFHAHCHRWO79EW4ONB5GD9 en https://www.pap.hacienda.gob.es

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22e00048269371

CSV

GEISER-6910-7a9d-42cf-47e3-8334-c957-6ca6-fa5a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

27/10/2022 10:39:52 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



persona trabajadora mantendrá el derecho a la retribución correspondiente. Además, desaparece la habilitación al convenio colectivo para establecer un plazo de preaviso inferior a tres días.

Cinco. Se modifica el artículo 14.1, en el sentido de que el periodo de prueba no pueda ser, en ningún caso, superior a seis meses (se alude para ello a lo establecido en el artículo 8 de la Directiva 2019/1152). En el caso de contratos temporales, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes si el contrato tiene una duración igual a seis meses, periodo que se reducirá en la misma proporción para contratos de duración inferior. En el caso de contratos temporales de duración superior a seis meses el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

Asimismo, no podrá concertarse periodo de prueba para contratos de duración, real o prevista, inferior a 7 días.

Seis. Se modifica el artículo 21.1, para lo que se alude al art.9 de la Directiva, quedando la redacción de dicho artículo como sigue:

“La empresa no podrá prohibir ni limitar la prestación de servicios para otras empresas por parte de las personas trabajadoras, sin que en ningún caso puedan sufrir un trato desfavorable por dicha situación.

Solo cabrán restricciones por incompatibilidad basadas en causas objetivas, como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público y la prevención de conflictos de intereses”.

Siete. Se añade un nuevo artículo 21 bis, sobre transición a otra forma de empleo, en relación al derecho de las personas trabajadoras a solicitar otra forma de empleo que ofrezca una previsibilidad y una seguridad mayores y a recibir una respuesta motivada por escrito de la empresa que tenga en cuenta las necesidades tanto de esta como de la persona trabajadora. (Se transpone así el artículo 12 de la Directiva (UE) 2019/1152).

Ocho. Se modifica el artículo 34.2, disponiendo que, en defecto de pacto, la distribución irregular del 10 por 100 de la jornada solo podrá establecerse unilateralmente por parte de la empresa cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La distribución irregular debe cumplir toda la normativa laboral sobre jornada y horario, así como la normativa sobre conciliación, y no solo la normativa sobre descansos. Finalmente, se establece que la compensación de la distribución irregular se realizará según lo dispuesto en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o bien, en defecto de pacto colectivo, según la concreción que proponga la persona trabajadora.

FIRMADO

ANTONIO COSTAS COMESAÑA - 2022-10-26 17:56:06 CEST
MARIA SOLEDAD SERRANO PONZ - 2022-10-26 17:42:05 CEST
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_TDFXIQCFHAHCHRWO79EW4ONB5GD9 en <https://www.pap.hacienda.gob.es>

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22e00048269371

CSV

GEISER-6910-7a9d-42cf-47e3-8334-c957-6ca6-fa5a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

27/10/2022 10:39:52 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



Nueve. Se añade una nueva disposición adicional vigesimooctava, señalando que las referencias correspondientes a los arts. 8 y 21, se entenderán hechas, cuando proceda, al 8 bis y 21 bis respectivamente.

Disposición transitoria primera. Periodos de prueba. Se refiere al mantenimiento de la vigencia de aquellos periodos de prueba en curso en la fecha de entrada en vigor de la modificación del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria segunda. Información sobre las relaciones laborales en vigor. Establece el régimen de los plazos de ejercicio de los nuevos derechos en materia de información, en el caso de relaciones laborales ya iniciadas.

Disposición final primera. Modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Se modifica el artículo 1 añadiendo la remisión al nuevo artículo 8 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y se incorpora el artículo 2 bis, en desarrollo del mismo.

Así mismo, la empresa deberá informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales de su relación laboral, tanto en el momento en que esta se inicie como cuando se produzca cualquier modificación de dichos elementos. Y desaparece la mención a que las relaciones laborales reguladas por el ET a las que les es de aplicación el Real Decreto sean superiores a cuatro semanas.

Modificación del artículo 2, añadiendo varios aspectos a la información a proporcionar a la persona trabajadora, entre otros, determinados extremos para los supuestos en los que la pauta de trabajo no admita una determinación concreta del tiempo de prestación de servicios. Según la MAIN que acompaña al anteproyecto, con estas adiciones se pretende ajustar la información que se debe entregar a las personas trabajadoras a las exigencias del artículo 4 de la Directiva.

Se modifica el artículo 3, con lo que se busca adaptarse a las exigencias del artículo 7 de la Directiva en cuanto a la información adicional que es obligatorio entregar a las personas trabajadoras enviadas a otro Estado miembro o a un tercer país.

Se modifica el artículo 4 para incluir la obligación de información por escrito sobre las modificaciones referidas en los arts. 2.2, 2 bis y 3.1.

Los artículos 5 y 6 se modifican, según la MAIN que acompaña al anteproyecto, para garantizar su coherencia con los artículos 5.1 y 3 y 6 de la Directiva, en cuanto a plazos y medios de información.

FIRMADO

ANTONIO COSTAS COMESAÑA - 2022-10-26 17:56:06 CEST
MARIA SOLEDAD SERRANO PONZ - 2022-10-26 17:42:05 CEST
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_TDFXIQCFHAHCHRWO79EW4ONB5GD9 en <https://www.pap.hacienda.gob.es>

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22e00048269371

CSV

GEISER-6910-7a9d-42cf-47e3-8334-c957-6ca6-fa5a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

27/10/2022 10:39:52 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



Por último, se establece que la disposición adicional única pasa a ser la disposición adicional primera y se añade una disposición adicional segunda, que establece la obligación del Servicio Público de Empleo Estatal de publicar un modelo de documento informativo, en línea con el artículo 5.2 de la directiva.

Disposición final segunda. Salvaguardia del rango del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, relativo al mantenimiento del rango reglamentario.

Disposición final tercera. Sobre el Título competencial en virtud del que se dicta la norma.

Disposición final cuarta. Sobre la Incorporación de derecho de la Unión Europea.

Disposición final quinta. Habilitación normativa para dictar las normas de desarrollo.

Disposición final sexta. Entrada en vigor, al día siguiente de su publicación en el BOE, salvo para lo dispuesto en la disposición final primera, que será a los dos meses de dicha publicación.

FIRMADO

ANTONIO COSTAS COMESAÑA - 2022-10-26 17:56:06 CEST
MARIA SOLEDAD SERRANO PONZ - 2022-10-26 17:42:05 CEST
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_TDFXIQCFHAHCHRWO79EW4ONB5GD9 en <https://www.pap.hacienda.gob.es>

<u>ÁMBITO- PREFIJO</u>	<u>CSV</u>	<u>FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO</u>
GEISER	GEISER-6910-7a9d-42cf-47e3-8334-c957-6ca6-fa5a	27/10/2022 10:39:52 Horario peninsular
<u>Nº registro</u>	<u>DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN</u>	<u>Validez del documento</u>
REGAGE22e00048269371	https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida	Copia Electrónica Auténtica



III. OBSERVACIONES

Las materias laborales implicadas en la Directiva 2019/1152 objeto de transposición revisten una enorme relevancia para el correcto desenvolvimiento de las relaciones de trabajo, pues son la base que permite o facilita, entre otras cosas, el ejercicio de un conjunto de derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes de la relación laboral, con toda una serie de implicaciones individuales y profesionales para las personas trabajadoras, y de carácter organizativo para las empresas.

La Directiva 2019/1152 sustituye y deroga a la que venía rigiendo las obligaciones de información acerca de las condiciones aplicables a la relación laboral hace ya más de tres décadas (Directiva 91/533), asumiendo el legislador comunitario la necesidad de adaptarse, también en este terreno, a los cambios sociales, económicos y tecnológicos que han tenido lugar desde entonces. Entre esos cambios, es cada vez más conocido el impacto que está teniendo la digitalización en la transformación de los entornos productivos y en el surgimiento de nuevos empleos, así como para las relaciones laborales.

La Directiva objeto de transposición forma parte de una serie de iniciativas, entre ellas varias directivas laborales aprobadas o en fase de propuesta, que se han impulsado en el ámbito comunitario para dar cumplimiento y aplicación al Pilar Europeo de Derechos Sociales proclamado hace cinco años, con el que las instituciones comunitarias buscan fortalecer la vertiente social de la Unión.

La Directiva plantea así, como objetivos, 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 (artículo 1 y considerando 46), unos objetivos que este Consejo comparte. En el mencionado contexto de cambios, la doble finalidad que se plantea traduce la preocupación del legislador comunitario por la búsqueda de equilibrio entre los derechos de las personas trabajadoras y los poderes de organización empresarial.

Por lo anterior, el anteproyecto de ley sometido a dictamen, que pretende alinearse con los objetivos antes citados, no puede considerarse, a juicio de este Consejo, una transposición más de directivas comunitarias, con ser importantes desde luego todas las materias sociolaborales que han venido siendo objeto de armonización en el ámbito de la UE. De ahí que, por la mencionada trascendencia de estas materias, en opinión del CES habría sido aconsejable abordar la elaboración normativa para la transposición de la Directiva 2019/1152 en el marco del diálogo entre el Gobierno y los interlocutores sociales. El margen temporal otorgado a los Estados miembros para dar cumplimiento al mandato del legislador comunitario, de tres años, habría hecho posible en términos puramente materiales acudir a este cauce.

FIRMADO

ANTONIO COSTAS COMESAÑA - 2022-10-26 17:56:06 CEST
MARIA SOLEDAD SERRANO PONZ - 2022-10-26 17:42:05 CEST
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_TDFXIQCFHAHCHRWO79EW4ONB5GD9 en <https://www.pap.hacienda.gob.es>

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22e00048269371

CSV

GEISER-6910-7a9d-42cf-47e3-8334-c957-6ca6-fa5a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

27/10/2022 10:39:52 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



Abordar la transposición normativa objeto de este Dictamen en el marco del diálogo social habría permitido la consideración y el debate con el tiempo necesario, entre el Gobierno y los interlocutores sociales, de sus objetivos, sus implicaciones y sus conexiones con el conjunto del ordenamiento jurídico laboral, así como la coherencia con las líneas seguidas en acuerdos anteriores.

Probablemente, este debate previo habría evitado la divergencia de opiniones en el CES en relación al alcance de la transposición, sobre si el anteproyecto carece de alguna referencia que pudiera resultar obligada o si incorpora otras que pudieran no serlo. Máxime cuando el plazo concedido al CES para emitir su dictamen ha sido de quince días, insuficiente para buscar un consenso al abordar esta materia.

Por otra parte, la redacción del anteproyecto podría suscitar dudas sobre la interpretación a dar a determinadas previsiones que el mismo contiene de modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, y su relación con figuras contractuales como el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo. En este sentido, en relación con las obligaciones de información a estas personas trabajadoras, el CES considera que el Anteproyecto debería contener una remisión expresa a lo estipulado al respecto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, recientemente reformado mediante acuerdo de los agentes sociales, de manera que quede claro que no se trata de relaciones laborales con pautas de trabajo total o mayoritariamente imprevisibles, con independencia de que los periodos de trabajo puedan ser indeterminados.

Algunas dificultades en la comprensión del anteproyecto parten, a juicio de este Consejo, de la carencia de una definición, lo más precisa posible, de qué se entiende por una prestación de servicios sujeta a un patrón de trabajo total o mayoritariamente imprevisible. Si el pre-legislador considera que la no inclusión de esta definición se sustenta en que en nuestro ordenamiento laboral no existen patrones de trabajo total o mayoritariamente imprevisibles sería aconsejable que el anteproyecto sometido a dictamen lo aclarase a fin de evitar dudas interpretativas que pueden dar lugar a un margen para la inseguridad jurídica en la futura aplicación de la norma.

Sería necesario, a juicio del CES, reconocer también el derecho de las personas trabajadoras con relación funcionarial y estatutaria (a las que la Directiva les reconoce también tal derecho) a ser informadas sobre los elementos esenciales de su relación profesional en términos equiparables a los establecidos por el anteproyecto en relación con las personas trabajadoras con relación laboral, mediante las modificaciones pertinentes de la normativa específica.

Así mismo, el CES quiere llamar la atención sobre el importante papel que viene desempeñando la negociación colectiva en la adaptación de condiciones de trabajo en

FIRMADO

ANTONIO COSTAS COMESAÑA - 2022-10-26 17:56:06 CEST
MARIA SOLEDAD SERRANO PONZ - 2022-10-26 17:42:05 CEST
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_TDFXIQCFHAHCHRWO79EW4ONB5GD9 en <https://www.pap.hacienda.gob.es>

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22e00048269371

CSV

GEISER-6910-7a9d-42cf-47e3-8334-c957-6ca6-fa5a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

27/10/2022 10:39:52 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



concretos sectores y empresas, y la necesidad de que ésta continúe desarrollando esa labor en relación con el contenido de la norma que resulte de la transposición, norma que deberá ser respetuosa con los equilibrios ya alcanzados en la negociación colectiva.

Por todo lo anterior, la consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas llevada a cabo en el plazo de urgencia de siete días aprobado para la tramitación de la propuesta normativa, no puede considerarse, a juicio de este Consejo, un cauce suficiente para abordar una materia de estas características y relevancia.

En este sentido, cabe recordar las recientes normas laborales que han sido el fruto de importantes acuerdos sociales. Se pueden así citar, entre otras, la reforma laboral socialmente acordada y recogida en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, así como las modificaciones puntuales introducidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores mediante la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

Se trata de procesos de diálogo social que han desembocado en los mencionados acuerdos y que han generado efectos positivos en los empleos y sus características, situando de nuevo a esta experiencia concertadora como un importante activo para el país.

FIRMADO

ANTONIO COSTAS COMESAÑA - 2022-10-26 17:56:06 CEST
MARIA SOLEDAD SERRANO PONZ - 2022-10-26 17:42:05 CEST
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_TDFXIQCFHAHCHRWO79EW4ONB5GD9 en <https://www.pap.hacienda.gob.es>

<u>ÁMBITO- PREFIJO</u>	<u>CSV</u>	<u>FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO</u>
GEISER	GEISER-6910-7a9d-42cf-47e3-8334-c957-6ca6-fa5a	27/10/2022 10:39:52 Horario peninsular
<u>Nº registro</u>	<u>DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN</u>	<u>Validez del documento</u>
REGAGE22e00048269371	https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida	Copia Electrónica Auténtica



IV. CONCLUSIONES

El CES remite las conclusiones de este Dictamen a las que se desprenden de las observaciones formuladas.

26 de octubre de 2022

Vº. Bº El Presidente

Antón Costas Comesaña

La Secretaria General

María Soledad Serrano Ponz

FIRMADO

ANTONIO COSTAS COMESAÑA - 2022-10-26 17:56:06 CEST
MARIA SOLEDAD SERRANO PONZ - 2022-10-26 17:42:05 CEST
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_TDFXIQCFHAHCHRWO79EW4ONB5GD9 en <https://www.pap.hacienda.gob.es>

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22e00048269371

CSV

GEISER-6910-7a9d-42cf-47e3-8334-c957-6ca6-fa5a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

27/10/2022 10:39:52 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



09 FEB. 2024 11:10:07 Entrada: 11021



S/Ref.: APL-22.01

N/Ref.: 244/2022

Informe 26.9 LG

OCCN/MCM

INFORME SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICA 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, Y LA DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 20 DE JUNIO DE 2019, RELATIVA A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES, Y POR LA QUE SE DEROGA LA DIRECTIVA 2010/18/UE DEL CONSEJO

Remitido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el 14 de septiembre de 2022 se ha recibido para informe el *"Anteproyecto de Ley por la que se modifica 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, y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo"* (en adelante, el Anteproyecto).

Dicho Anteproyecto se ha acompañado de la preceptiva Memoria del análisis de impacto normativo (en adelante, la Memoria), tal como exige el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, desarrollado por el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la elaboración de dicha memoria.

Avda. Puerta de Hierro, s/n
28071 MADRID





Examinado el Anteproyecto y su Memoria, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 26.9 de la referida Ley del Gobierno y en el artículo 2 del Real Decreto 1081/2017, de 29 de diciembre, por el que se establece el régimen de funcionamiento de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, se informa lo siguiente:

1. OBJETO

El Anteproyecto tiene por objeto la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, a efectos de incorporar al ordenamiento jurídico nacional las siguientes directivas europeas:

- 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.
- La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Asimismo, con el objetivo de completar la transposición de la referida Directiva (UE) 2019/1152, el Anteproyecto lleva a cabo la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Por último, el Anteproyecto modifica la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, para adecuarla a su vez a los cambios que se introducen en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET).

2. ESTRUCTURA Y CONTENIDO

El Anteproyecto consta de una parte expositiva y una parte dispositiva, la cual comprende dos artículos, cuatro disposiciones transitorias y seis disposiciones finales.

La **parte expositiva**, que se divide en tres apartados, refiere el marco normativo europeo, describe el objeto y finalidad del Anteproyecto y resume su contenido principal. Asimismo, se justifica la adecuación de la norma a los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; y se indica el título competencial en que se ampara la propuesta.

El contenido de la **parte dispositiva** es el siguiente:





El artículo primero, titulado “*Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*”, se divide en dos apartados que disponen la modificación de la citada ley en los siguientes términos:

Uno. Modifica el apartado 2 del artículo 108, relativo a la calificación del despido por la sentencia.

Dos. Modifica el apartado 2 del artículo 122, que regula la calificación de la extinción del contrato.

El artículo segundo, titulado “*Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*”, se divide en diecisiete apartados que disponen la modificación del citado texto refundido en los siguientes términos:

Uno. Modifica el apartado 2 del artículo 4, relativo a los derechos de los trabajadores en la relación laboral.

Dos. Modifica el apartado 5 del artículo 8, referido a la obligación del empresario a informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales de la relación laboral.

Tres. Introduce un nuevo artículo 8 bis, que regula la información adicional que ha de suministrarse a los trabajadores en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia.

Cuatro. Modifica los apartados 4 y 5 del artículo 12, relativo al contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

Cinco. Modifica el apartado 1 del artículo 14, sobre el periodo de prueba.

Seis. Modifica el apartado 1 del artículo 21, que regula los pactos de no concurrencia.

Siete. Introduce un nuevo artículo 21 bis, que lleva por título “*Transición a otra forma de empleo*”.

Ocho. Modifica los apartados 2 y 8 del artículo 34, relativo a la jornada.

Nueve. Modifica los apartados 3, 4, y 6, e introduce un nuevo apartado 9, en el artículo 37, relativo al descanso semanal, fiestas y permisos.

Diez. Introduce una nueva letra o) en el artículo 45.1, que regula los supuestos de suspensión del contrato de trabajo.

Once. Modifica el apartado 3 del artículo 46, sobre excedencias.





Doce. Modifica el apartado 6 del artículo 48 relativo a la suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Trece. Introduce un nuevo artículo 48 bis que regula el "*Permiso parental*".

Catorce. Modifica el apartado 4 del artículo 53, sobre forma y efectos de la extinción del contrato por causas objetivas.

Quince (por error se califica como "Catorce"). Modifica el apartado 5 del artículo 55 que establece la forma y efectos del despido disciplinario.

Dieciséis. Modifica la disposición adicional decimonovena, sobre cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

Diecisiete. Añade una nueva disposición adicional vigesimooctava titulada "*Referencias normativas*".

La **disposición transitoria primera**, se refiere a los periodos de prueba que se encuentren en transcurso a la entrada en vigor de la ley.

La **disposición transitoria segunda**, regula las adaptaciones de jornada que se estuviesen aplicando a la entrada en vigor de la ley.

La **disposición transitoria tercera**., sobre los permisos modificados por la ley, que se estuviesen disfrutando.

La **disposición transitoria cuarta**, se refiere a la información sobre las relaciones laborales en vigor.

La **disposición final primera**, modifica el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

La **disposición final segunda** establece que la ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

La **disposición final tercera** establece la salvaguardia del rango del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio.

La **disposición final cuarta** señala que mediante la ley se incorporan al derecho español 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, y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.





La **disposición final quinta** habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de esta norma.

La **disposición final sexta** determina que la ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo lo establecido en la disposición final primera, sobre modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, que entrará en vigor transcurridos dos meses desde dicha publicación.

3. ANÁLISIS DEL ANTEPROYECTO

Se analiza la propuesta mediante las consideraciones que se expresan a continuación:

3.1. Fundamento jurídico y rango normativo

Por lo que se refiere al **fundamento jurídico**, como se indicaba en el apartado 1 de este informe, el Anteproyecto es consecuencia de la obligación de incorporar al ordenamiento jurídico interno las previsiones contenidas en la Directiva (UE) 2019/1152 y en la Directiva (UE) 2019/1158.

Lo anterior se realiza en cumplimiento del artículo 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) que dispone que *“la directiva obligará al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios”*.

Igualmente, la propuesta normativa se fundamenta en el mandato contenido en el párrafo segundo del artículo 4.3 del Tratado de la Unión Europea (TUE), por el que *“los Estados miembros adoptarán todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los Tratados o resultantes de los actos de las instituciones de la Unión.”*

En cuanto al **rango**, desde una perspectiva formal la propuesta requiere su adopción mediante una norma con rango de ley dado que modifica dos normas que tienen este mismo rango: la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, y el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; modificaciones que se recogen en los artículos primero y segundo del Anteproyecto, respectivamente.

Por excepción a lo anterior, la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, incluida en la disposición final primera del Anteproyecto, se trata de una modificación reglamentaria que no requiere que se lleve a cabo mediante norma de rango legal, entendiéndose esta Oficina que sería más adecuado que esta modificación se llevase a efecto mediante una norma del mismo rango que la que se modifica, esto es, un real decreto. Sobre ello volveremos de nuevo, en el apartado 3.6.A)1 del presente informe.





3.2. Congruencia con el Derecho de la Unión Europea

Desde la perspectiva del encaje de la propuesta con el Derecho de la Unión Europea, en los apartados I y II de la exposición de motivos se pone de manifiesto que mediante el Anteproyecto se procede a la incorporación de dos directivas de la Unión Europea; en concreto, 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; y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

La transposición de ambas directivas se realiza principalmente a través de la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; completándose dicha transposición para el caso de la Directiva (UE) 2019/1152, con la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

El apartado 3.2 de la Memoria (“Congruencia con el derecho de la Unión Europea y el ordenamiento jurídico nacional”) explica la vinculación del Anteproyecto con las directivas que transpone mediante la incorporación de una tabla donde se indica la correspondencia entre los preceptos que se transponen de las dos directivas y aquellos del Anteproyecto mediante los que se realiza su transposición.

Sin perjuicio de la valoración positiva que ha de merecer la explicación que se ofrece y la concreta incorporación a la Memoria de la citada tabla de correspondencias, se formulan a continuación algunas consideraciones que se sugiere sean tenidas en cuenta por el órgano proponente a fin de una mejorar la explicación de adecuación del Anteproyecto a las directivas que se transponen:

En primer lugar, habría de tenerse en cuenta que aunque el Anteproyecto complete la transposición de las citadas directivas, su contenido supone la transposición solo de una parte de los contenidos de estas, posiblemente porque se entienda que el resto ya tienen reflejo en nuestro ordenamiento vigente, sin que sea preciso una labor adicional de transposición.

En aras de la mejor explicación del completo cumplimiento de la obligación de transposición de las citadas directivas, sería conveniente que se constatare expresamente este hecho. Complementariamente, sería muy ilustrativo a estos efectos que se completara la tabla, de forma que se indique la correspondencia con las normas españolas vigentes del resto de contenidos de las Directivas que se consideren ya transpuestos. Esta nueva información podría incorporarse directamente y según su disposición en la tabla actual, o, en su caso, mediante una columna adicional, de forma que sea más fácil distinguir las previsiones ya transpuestas por la normativa vigente (nueva columna), de aquellas que se transponen por el anteproyecto (actual columna 2).

En segundo lugar, se recomienda repasar la tabla, pues se observan algunos desajustes puntuales. Por ejemplo, se indica en ella que el artículo 21.1 TRET se corresponde con el





artículo 12 de la Directiva (UE) 2019/1152, cuando en realidad ha de vincularse al artículo 9 de esa misma directiva.

Por otra parte, no parece justificado que se incorpore a la tabla una referencia a la modificación los artículos 108.2 y 122.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Se trata en este caso de una modificación accesorio de mero ajuste a los cambios que se introducen en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y su contenido no supone propiamente incorporación de las directivas europeas (la incorporación se realiza a través de los artículos 55.5 y 53.4 TRET a los que aquellos se vinculan).

Por ello, a efectos de evitar una posible confusión en torno a la transposición, sería recomendable no incluir en la tabla de correspondencias las referencias a los preceptos de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, que se modifican. Por el contrario, el análisis sobre las mismas tendría su sede más adecuada en el apartado de la Memoria relativo a la congruencia del Anteproyecto con el ordenamiento jurídico nacional.

En tercer lugar, se observa que la tabla de correspondencias podría no ilustrar de modo suficiente sobre algunos aspectos de la transposición, siendo recomendable que la tabla se complemente con una oportuna explicación, que justifique con mayor evidencia la transposición efectuada.

Por ejemplo, el artículo 5 de la Directiva (UE) 2019/1158 caracteriza el permiso parental por una duración de cuatro meses, de los cuales al menos dos de ellos deben ser remunerados o subsidiados mediante una prestación económica (artículo 8.3 en relación con el artículo 5.2 de la citada Directiva). El anteproyecto sin embargo configura dicho permiso parental con una duración de ocho semanas, siendo además su disfrute causa de suspensión del contrato laboral (lo que supone la exención de la empresa de su obligación de remuneración, conforme a lo previsto en el artículo 45.2 TRET).

Ciertamente la normativa española en materia de permisos de paternidad y maternidad resulta en conjunto más garantista que el mínimo que prevé la citada Directiva tanto para el permiso parental citado, como para el permiso de paternidad (10 días [artículo 4], frente a las 16 semanas que reconoce la legislación española). Ello no obstante, dada la correlación que se plantea en la propuesta entre el permiso parental que establece el artículo 5 de la Directiva y el que reconocerá el nuevo artículo 48 bis TRET una vez se apruebe el Anteproyecto, sería muy conveniente que se justificase que las diferencias en su régimen formal son compatibles con el cumplimiento de las exigencias de la citada Directiva.

Por último, se advierte que, aparte de la incorporación de las Directivas precitadas, el Anteproyecto dispone una nueva regulación que no guarda relación con esta operación de transposición: el nuevo artículo 8 bis que se incluye en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y que recoge la obligación de entregar información adicional en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia; precepto que a su vez se desarrolla mediante la inclusión de un nuevo artículo 2 bis y otras referencias concordantes a este en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio.





En tanto que estos contenidos no supondrían incorporación de preceptos de las mencionadas directivas, convendría aclararlo expresamente en la Memoria, que asimismo podría explicar sucintamente su vinculación con otras normas actualmente vigentes, incluida en su caso la normativa en materia de protección de datos.

3.3. Congruencia con el ordenamiento jurídico nacional

Según se viene señalando en este informe, el presente Anteproyecto tiene por objeto la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 y la Directiva (UE) 2019/1158, normas europeas referidas, respectivamente, al establecimiento de condiciones laborales transparentes y previsibles; y a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

La incorporación de las citadas directivas a nuestro ordenamiento jurídico se aborda principalmente a través de la modificación del **texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, lo que se considera una decisión acertada, en tanto que esta constituye la norma de cabecera del grupo normativo que tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales por cuenta ajena, al que pertenece la nueva regulación que se transpone. Sin perjuicio de las consideraciones técnicas que se exponen en el apartado 3.6 del presente informe, se entiende además que las previsiones del Anteproyecto tienen también un encaje adecuado en el citado texto refundido.

Desde la misma perspectiva de mantenimiento de la coherencia y sistematicidad del ordenamiento jurídico interno, resulta igualmente pertinente la incorporación al Anteproyecto de la modificación de los artículos 108.2 y 122.2 de la **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social**, referidos, respectivamente, a los supuestos de nulidad del despido y de la decisión extintiva del contrato, a efectos de adaptar ambos preceptos a los nuevos supuestos de nulidad que se establecen en la modificación de los artículos 55.5 y 53.4 del TRET. Sobre este extremo de la norma, se además estima muy acertada la técnica empleada en la nueva redacción de ajuste, que en vez de duplicar el contenido material de la regulación -como sucede actualmente-, incorpora una remisión de los artículos 108.2 y 122.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, a los artículos 55.5 y 53.4 del TRET. La técnica de la remisión, que normalmente ha de ser empleada con cautela, se justifica en este caso porque está establecida en términos claros, que facilitan la aplicación de la norma, y además evita que la misma regulación esté duplicada en dos leyes distintas, circunstancia que se daba en la anterior regulación y que no es técnicamente recomendable por los problemas que puede ocasionar.

Desde esta misma perspectiva del engarce de la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con el resto del ordenamiento jurídico, a la vista del nuevo permiso parental que se dispone como causa de suspensión del contrato de trabajo, se plantea la cuestión acerca de si este cambio normativo debiera conllevar o no algún ajuste específico de acomodación de la redacción de la **normativa en materia de Seguridad Social**, pues el actual régimen de cotizaciones y de prestaciones tiene en cuenta en ocasiones aquellas situaciones de suspensión, en algunos casos dándoles un tratamiento específico. Se trataría sobre todo de constatar si la creación de esta nueva causa de





suspensión ha de dar lugar o no a algún ajuste de redacción en los preceptos actualmente aplicables.

A consideración de esta Oficina, sería muy conveniente que en el apartado 3.2 de la Memoria, dedicado a explicar la congruencia de la norma con el Derecho de la Unión Europea y el ordenamiento jurídico nacional, se explicase la vinculación de la propuesta con la normativa en materia de Seguridad Social, constatando la necesidad o no de realizar ajustes en ella.

Junto con lo anterior, la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 se completa mediante la modificación de una norma reglamentaria, el **Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio**, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Sin perjuicio de la consideración sobre el rango normativo realizada en el apartado 3.1 de este informe y sobre la que se volverá más adelante, desde la perspectiva de su engarce con el resto del ordenamiento jurídico, cabe en primer lugar constatar que mediante esta modificación reglamentaria se persigue adaptar el citado real decreto a las novedades que se incorporan en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la información sobre los elementos esenciales de la relación laboral que el empresario debe facilitar a los trabajadores; asegurando así la coherencia del grupo normativo.

En segundo lugar, se advierte que se incorpora también a este real decreto, a través de un nuevo artículo 2 bis y de otras referencias a este que se hacen desde otros preceptos que se modifican, el desarrollo reglamentario del nuevo artículo 8 bis TRET, sobre *Información adicional en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia*.

Aunque la regulación conjunta de ambas cuestiones tiene cierta lógica, no debe verse como una opción necesaria pues la información a la que se refiere el artículo 8 bis TRET no guarda relación intrínseca con la que establece su artículo 8.5, y en todo caso la incorporación del artículo 2 bis a este real decreto da lugar a una incoherencia con el título del real decreto (que es *Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo [subrayado en este informe]*), que habría de resolverse.

3.4. Entrada en vigor

La disposición final sexta establece que la ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo lo establecido en la disposición final primera, sobre modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, que entrará en vigor transcurridos dos meses desde dicha publicación.

A propósito de la entrada en vigor de las leyes, el artículo 23 de la Ley del Gobierno establece que, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2.1 del Código Civil, las disposiciones de entrada en vigor de las leyes o reglamentos, cuya aprobación o propuesta





corresponda al Gobierno o a sus miembros, y que impongan nuevas obligaciones a las personas físicas o jurídicas que desempeñen una actividad económica o profesional como consecuencia del ejercicio de ésta, preverán el comienzo de su vigencia el 2 de enero o el 1 de julio siguientes a su aprobación. Continúa señalando que lo previsto en el artículo no será de aplicación a los reales decretos-leyes, ni cuando el cumplimiento del plazo de transposición de directivas europeas u otras razones justificadas así lo aconsejen, debiendo quedar este hecho debidamente acreditado en la respectiva Memoria.

En este supuesto, pese a que la norma impone obligaciones a las personas físicas o jurídicas en los términos señalados, dado que transpone dos directivas europeas encontraría amparo en una de las excepciones que contempla el artículo 23, considerándose así justificados los términos de la entrada en vigor previstos en la disposición final tercera. En este sentido se pronuncia la Memoria en su apartado 3.3.2 (“Entrada en vigor”).

Sin perjuicio de lo anterior, sería conveniente completar este apartado de la Memoria con una justificación sobre la *vacatio legis* que se establece respecto de la disposición final primera; ello teniendo en cuenta que mediante la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, se completaría la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, cuyo plazo finalizó el 1 de agosto de 2022 (artículo 21).

3.5. Adecuación a los principios de buena regulación

De acuerdo con el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en la exposición de motivos o en el preámbulo, según se trate, respectivamente, de anteproyectos de ley o de proyectos de reglamento, quedará suficientemente justificada su adecuación a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia

La exposición de motivos del Anteproyecto, en su apartado III, justifica la adecuación de la propuesta a los citados principios de buena regulación en los siguientes términos:

“Esta ley cumple con los principios de buena regulación exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Se trata de una norma necesaria para incorporar al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, y la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, dando cumplimiento a sus respectivos mandatos de transposición. Ello se hace en términos de eficacia y proporcionalidad, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento de dicho objetivo.

Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido en las diferentes fases de su tramitación, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 26.11 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Por otra parte, el contenido ha sido objeto de consulta pública, audiencia e información pública. Durante el trámite de audiencia, se ha consultado a las organizaciones sindicales y patronales más representativas.





Durante la tramitación de la norma se ha recabado, asimismo, el dictamen del Consejo Económico y Social.

De igual manera, es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y con el ordenamiento comunitario y cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias sino únicamente las estrictamente necesarias para garantizar la adecuada implementación de la reforma. Por último, durante su tramitación de (sic) ha recabado el correspondiente dictamen del Consejo de Estado.”

El apartado I.4 de la Memoria (“Adecuación a los principios de buena regulación”), recoge una justificación en términos muy similares.

Aun cuando la justificación transcrita permite hacerse una idea de la adecuación de la norma a los principios de buena regulación, se recomienda revisar algunos aspectos de la explicación. Por ejemplo:

Por relación al **principio de proporcionalidad** sería matizable la consideración que se realiza en el sentido de que la propuesta *regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento* de las Directivas que transpone, pues incorpora nuevas obligaciones a cargo de las empresas que no resultan propiamente de la transposición de aquellas, como es el caso de las obligaciones de Información adicional en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia que establece el nuevo artículo 8 bis TRET.

Entendiendo esta Oficina que dichas obligaciones resultan proporcionadas en su definición, sería recomendable que la justificación de la adecuación de la propuesta al principio de proporcionalidad hiciera alusión a las mismas (o al menos no las obviara por completo), y que asimismo la Memoria incorporara un razonamiento explícito sobre su necesidad y proporcionalidad.

Es preciso revisar la justificación específica de la adecuación de la propuesta al **principio de transparencia**, pues si bien se comparte la valoración de que se ofrece una explicación completa de su contenido, genera algo de confusión el inciso *“en las diferentes fases de su tramitación”*, ya que la explicación de dicha evolución no consta en la parte expositiva de la norma y tampoco en la Memoria, pues en el estado de tramitación que esta refleja se corresponde con un momento muy inicial, en el que prácticamente todos los trámites están pendientes de cumplirse, y por tanto no hay en aquella constancia alguna de su resultado en la propuesta.

Por otra parte, se debería suprimir el inciso *“, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 26.11 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno”*, precepto que se refiere a la tramitación de los decretos-leyes y que por tanto no guarda relación con el presente caso. Tampoco sería recomendable una mención general del artículo 26 de dicha ley, puesto que parecería algo superflua en el conjunto de la explicación que se ofrece.

Por último, se recomienda desvincular de la justificación de la adecuación al **principio de eficiencia** la referencia a la consulta efectuada al Consejo de Estado. Se trata de un aspecto que no guarda relación con la adecuación al citado principio, de forma que su mención tendría más sentido como parte de la explicación de la tramitación seguida.





3.6. Calidad técnica

La calidad técnica de la propuesta y su adecuación a las Directrices de Técnica Normativa, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005, (en adelante, DTN), se analiza a través de las consideraciones que se formulan a continuación:

A) Consideraciones de carácter general

1. Sobre la incorporación en el anteproyecto de modificaciones expresas de normas reglamentarias

La disposición final primera incorpora diversas modificaciones del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Como ya se ha indicado en el apartado 3.1 del presente informe, entiende esta Oficina que no sería una técnica normativa adecuada incluir dentro de un anteproyecto de ley modificaciones de normas reglamentarias, como la que se incluye en la disposición final primera, y ello aun a pesar de que en la disposición final tercera se establezca una previsión de salvaguarda dirigida a mantener el rango reglamentario de tales modificaciones.

La inclusión en una norma de determinado rango de modificaciones expresas de otras disposiciones de rango inferior es una técnica anómala, como así lo ha señalado de manera constante el Consejo de Estado, pues aunque ello no suponga una vulneración del principio de jerarquía normativa -entendido en un sentido meramente formal- afirma el supremo órgano consultivo del Gobierno que *"Esta forma de operar, ni es acorde con una adecuada técnica jurídica, ni se compadece bien con el principio de seguridad jurídica. Este no es simplemente una idea inspiradora del ordenamiento, sino uno de los principios básicos que lo conforman constitucionalmente. Se concreta en múltiples exigencias, entre las que se cuenta la claridad de las normas, su estabilidad y su adecuada inserción en el sistema normativo, de tal modo que la forma del instrumento jurídico de aprobación permita colegir, sin distinciones, su valor, rango y jerarquía, y el lugar de su inserción en el ordenamiento"* (así, por ejemplo, en su dictamen nº 765/2020, de 11 de marzo de 2020¹).

¹ Dictamen nº 765/2020, de 11 de marzo de 2021, emitido por la Comisión Permanente del Consejo de Estado en relación con el Proyecto de Real Decreto por el que se regula la cualificación inicial y la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte por carretera y por el que se modifica el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres, aprobado por el Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre, y la Orden FOM/2607/2010, de 1 de octubre, por la que se establecen los requisitos que deben cumplir los formadores que impartan los cursos de cualificación inicial y formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte por carretera.





Tratándose la propuesta de un anteproyecto de ley, la incorporación de modificaciones expresas de un real decreto tendría incluso una menor justificación que la modificación en una norma reglamentaria (o en un decreto-ley) de otras normas de rango inferior.

Como ha explicado esta Oficina en informes precedentes², aquella incorporación tendría una connotación adicional en función del distinto sentido institucional que corresponde al Parlamento y al Gobierno en nuestro sistema de poderes y que tiene también su traslación al sistema de fuentes del derecho. La predeterminación expresa y directa del contenido de una norma reglamentaria por una Ley aprobada por el Parlamento (ya provenga de un proyecto de ley o de una proposición de ley) parece hacer omisión de ese diferente sentido institucional y tiende a diluir la diferencia entre la Ley y el Reglamento no solo como fuentes del derecho, sino también y sobre todo como expresión de distintos poderes del Estado.

En este sentido, parecería inadecuado que el Gobierno pretendiera determinar el contenido de las normas reglamentarias cuya aprobación le corresponde, no directamente, sino con la mediación de una Ley del Parlamento; pero quizá puedan percibirse más claramente las consecuencias de lo que se expone si, con la misma lógica en que se basa este punto la propuesta, se admitiera con carácter general la modificación directa de normas reglamentarias mediante proposiciones de ley (supuesto que podría encajar en un sistema político basado en una forma de gobierno de tipo asambleario, pero más difícilmente en un sistema parlamentario).

Expuestas las anteriores consideraciones generales, es de significar no obstante que el órgano proponente ha valorado la dificultad que desde una perspectiva técnica plantea este extremo de la propuesta, si bien entiende que en este caso existen razones que justificarían este modo de proceder.

Concretamente, en el apartado 3.1 de la Memoria (“Fundamento jurídico y rango normativo”) se expresa que si bien *“desde un punto de vista técnico podría ser discutible utilizar un anteproyecto de ley como instrumento para modificar otra disposición de rango reglamentario, existen razones que justifican dicha utilización”*.

Así, en primer lugar, la Memoria aduce el criterio del precedente indicando que *“existen precedentes de su uso cuando se trata de efectuar la transposición de una directiva comunitaria que implica de manera transversal y para su íntegro cumplimiento la modificación de normas de diferente rango.”*

En segundo lugar, se esgrimen en la Memoria motivos de sistematicidad y coherencia del ordenamiento jurídico señalando que *“la modificación de la norma reglamentaria y su alcance concreto resulta de la modificación de la norma legal de la que trae su causa, hasta tal punto que si en la tramitación parlamentaria esta se modificara la norma reglamentaria habría de modificarse igualmente”*.

En tercer lugar, la Memoria pone de manifiesto la urgencia en realizar la transposición, advirtiendo que *“desdoblarse la transposición en dos normas diferentes impediría cumplir el*

² Por ejemplo, Informe 2021-287, de 2 de junio de 2022, sobre el Anteproyecto de ley por la que se modifican diversas normas para consolidar la equidad, universalidad y cohesión del Sistema Nacional de Salud; y el Informe nº 97/2022, de 17 de junio de 2022, sobre el Anteproyecto de Ley de Empleo.





mandato en plazo, dado que una parte importante de la transposición requiere ese desarrollo reglamentario”.

Concluye este apartado de la Memoria afirmando que “debería descartarse una transposición desdoblada y utilizar por las razones de coherencia apuntadas un único texto. La inclusión de los contenidos reglamentarios se hace necesaria por las citadas exigencias de sistematicidad y por la necesidad urgente de modificación que alcanza a los referidos contenidos para garantizar su cumplimiento pleno y efectivo.”

Entendiendo que la cuestión más crítica que ha de resolverse es la relativa al cumplimiento urgente de la obligación de transposición de las Directivas señaladas, a consideración de esta Oficina, la segregación del Anteproyecto de la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, no solo sería la solución técnicamente más adecuada, sino que ofrecería la posibilidad de atender a dicho cumplimiento, al menos, en los mismos plazos que se pretende, o incluso antes, conforme a las dos siguientes consideraciones:

- a) En primer lugar, se atiende al hecho de que a pesar de que el plazo de transposición de las Directivas se encuentra ya vencido [concretamente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la Directiva (UE) 2019/1152, este vencía el 1 de agosto de 2022; según el artículo 20 de la Directiva (UE) 2019/1158, su plazo venció el 2 de agosto de 2022, salvo para la remuneración o la prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental previsto en el artículo 8.3, cuyo plazo de transposición vencerá el 2 de agosto de 2024], el Anteproyecto prevé la entrada en vigor de la Ley el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», *salvo lo establecido en la disposición final primera, sobre modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, que entrará en vigor transcurridos dos meses desde dicha publicación.*

Pues bien, sería compatible con la previsión de dicho plazo de dos meses para su entrada en vigor que la aprobación de la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, tuviera lugar una vez se apruebe la Ley proyectada.

En este sentido, cabe tener en cuenta que la tramitación seguida hasta la fecha podría conservarse para el correspondiente proyecto de real decreto, y la subsiguiente realizarse de modo *pari passu*, con la única excepción del Dictamen del Consejo de Estado, que habría de solicitarse una vez se apruebe la ley. Aunque el plazo ordinario del Dictamen es de dos meses, podría justificarse la solicitud de su despacho de urgencia por un plazo de quince días (cfr. artículo 128 ROCE), lo que ofrecería margen para la aprobación del real decreto con suficiente antelación a la fecha de entrada en vigor actualmente prevista.

- b) En segundo lugar, podría considerarse un planteamiento alternativo en el que la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, tuviera lugar incluso antes de la aprobación del Anteproyecto de ley, lo que además supondría una anticipación del cumplimiento de la obligación de transposición de parte de la Directiva (UE) 2019/1152, respecto del plazo actualmente previsto.





En este sentido, merecería la pena valorar si la actual redacción del artículo 8.5 TRET ofrece base jurídica suficiente para disponer directamente mediante un real decreto las modificaciones del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, que se establecen en transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, lo que posiblemente sea así, con dos matices:

El primero es el relativo a los contratos a los que sería aplicable, pues la actual redacción del artículo 8.5 TRET se refiere expresamente a las relaciones laborales cuya duración sea *superior a cuatro semanas*, mientras que la nueva redacción de los textos de regulación tanto del artículo 8.5 como del real decreto precitado no hacen esta salvedad, aplicándose también a los contratos de duración inferior.

Ello implica que, en tanto no se modifique el artículo 8.5 TRET, difícilmente podría disponerse reglamentariamente la aplicación de aquel régimen a los contratos de duración inferior a cuatro semanas.

Sin embargo, ello no sería óbice para que pudiera aprobarse la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, antes de la aprobación de la Ley proyectada: aquella dificultad podría ser salvada técnicamente de forma relativamente sencilla, pues sería suficiente con que la nueva redacción del artículo 1 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, al establecer el ámbito de aplicación, se articulara mediante una remisión a estos efectos al artículo 8.5 TRET, de forma que en tanto no se apruebe el Anteproyecto, el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, se aplicaría a las relaciones de duración superior a cuatro semanas, pero una vez se apruebe el nuevo texto de regulación del artículo 8.5 TRET, automáticamente, por efecto del reenvío realizado a este precepto, el real decreto precitado, sin necesidad de una nueva modificación, pasaría a aplicarse a todas las relaciones que refiere con independencia de su duración.

El segundo es el relativo al nuevo artículo 2 bis del real decreto, sobre *Información adicional en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia*, que no trae causa de las Directivas que se transponen ni se vincula al artículo 8.5 TRET, sino a su nuevo artículo 8 bis.

Desde esta perspectiva, su adopción reglamentaria habría de esperar a la aprobación del nuevo artículo 8 bis TRET, salvo que pudiera encontrarse base jurídica suficiente para el mismo en algún otro precepto legal actualmente vigente (lo cual pudiere ser analizado por el ministerio proponente).

En todo caso, también a este respecto cabría un planteamiento alternativo al de la propuesta, pues en realidad el encaje del artículo 2 bis en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, no debe verse como una opción necesaria: como ya se ha dicho, la información a la que se refiere el artículo 8 bis TRET no guarda relación intrínseca con la que establece su artículo 8.5, que es la que actualmente y de modo específico desarrolla el citado real decreto, siendo así que la incorporación del artículo 2 bis a este real decreto incluso da lugar a una incoherencia con el título del real decreto (que es *Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al*





trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo [subrayado en este informe]).

En función de lo anterior, pudiera plantearse su disposición en otra norma, de forma que además no condicione la aprobación previa a la Ley de la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio.

En este sentido, además de su aprobación mediante un real decreto específico, pudiere valorarse como opción incluso la incorporación del contenido de este artículo 2 bis al propio artículo 8 bis TRET.

En todo caso, el hecho de que esta normativa no esté vinculada a la perentoriedad que impone la transposición de la directiva es una circunstancia que ofrecería algo más de margen al órgano proponente en la consideración de estas cuestiones.

2. Sobre la estructura de la norma

Esta Oficina ha puesto ya de manifiesto en varias ocasiones la importancia de que las normas cuenten con una sistemática adecuada, lo que supone fundamentalmente que su estructura haya de responder a una lógica de ordenación sencilla, fácilmente perceptible por los destinatarios de la norma, que se mantenga de modo coherente en toda la norma, pues de esta forma se facilita la identificación del derecho aplicable, la interrelación de sus contenidos y su localización en el seno de la norma.

Aun cuando la estructura del Anteproyecto es en general adecuada, se detectan algunos aspectos en que pudiera ser objeto de mejora. Por ejemplo:

- a) Se recomienda que la **modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social**, incluida actualmente en el artículo primero, se traslade a una disposición final (que sería la primera, salvo que se mantenga como disposición final primera la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio).

Aparte de que, de esta forma, la sistemática del Anteproyecto contribuiría a realzar la importancia de la modificación del TRET -actualmente en el artículo segundo- como núcleo principal de la propuesta -pues esta es la norma a través de la cual se materializa principalmente su objeto, que es incorporar al ordenamiento jurídico nacional la Directiva (UE) 2019/1152 y la Directiva (UE) 2019/1158-, debe tenerse en cuenta que la modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, tiene un sentido más bien accesorio a dicho objeto, pues se trata de ajustar la redacción de aquella Ley a las modificaciones que se realizan en el TRET, a fin de mantener su correspondencia, y con ello preservar la coherencia del ordenamiento jurídico laboral.

En este sentido, la propuesta de trasladar este contenido a una disposición final resultaría más ajustada a lo previsto en la DTN núm.42 sobre el contenido de las disposiciones finales, en cuyo párrafo a) señala que este tipo de disposiciones incluirán, en primer lugar, *“los preceptos que modifiquen el derecho vigente, cuando la modificación no sea objeto principal de la disposición”*.





b) Por lo que se refiere al artículo segundo, relativo a la **modificación del TRET**, se sugiere considerar un cambio de ubicación en algunos de los preceptos que se adicionan a esta norma. Por ejemplo:

- El contenido del nuevo **artículo 8 bis** sobre *Información adicional en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia*, no guarda conexión con el contenido propio de la sección 3ª (del capítulo I del título I) en la que se inserta.

Dicha sección 3ª define los “*Elementos y eficacia del contrato de trabajo*” y contiene los artículos 6 a 9 (relativos al trabajo de menores, a la capacidad para contratar y a la forma y validez del contrato de trabajo).

El nuevo artículo 8 bis establece un deber de información a cargo de la empresa que, en la sistemática actual del TRET, tendría un encaje más adecuado en la sección 2ª del capítulo II del título I, que establece los “*Derechos y deberes derivados del contrato*”. Concretamente, podría ubicarse como nuevo artículo 20 ter³, con un título similar al siguiente, más adecuado al contenido propio de la sección en la que se insertaría:

“*Deber de información en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia.*”

- El nuevo **artículo 21 bis**, sobre *Transición a otra forma de empleo*, se ubica en la citada sección 2ª del capítulo II del título I, que establece los “*Derechos y deberes derivados del contrato*”.

Dado su contenido, otra alternativa posible sería considerar su inserción al final de la sección 3ª “*Clasificación profesional y promoción en el trabajo*”, como nuevo artículo 25 bis, pues el derecho a la solicitud de vacantes que incorpora el citado artículo 21 bis, parece guardar una conexión más específica con la promoción en la empresa.

c) En caso de que se mantenga incorporada a la propuesta la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, debería invertirse el **orden de las actuales disposiciones finales segunda** (Título competencial) y **tercera** (Salvaguardia del rango del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio), pues conforme a la ordenación de contenidos de las disposiciones finales que establece la DTN 42.b), las cláusulas de salvaguarda de rango deben figurar tras las disposiciones finales modificativas de otras normas, e inmediatamente antes de la disposición final que cite el título competencial habilitante.

³ A consideración de esta Oficina, su disposición como artículo 20 ter se justificaría en la medida en que, de los preceptos de esta sección 2ª, su contenido guardaría una cierta conexión con el artículo 20 bis (“*Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión*”), lo que justificaría su inserción a continuación de este.





B) Consideraciones particulares

1. Título

El Anteproyecto se presenta con el siguiente título:

“Anteproyecto de ley por la que se modifica 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, y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.”

De acuerdo con la DTN núm. 53 el título de una disposición modificativa debe indicar que se trata de una disposición de esta naturaleza, así como el título de las disposiciones modificadas. En este caso, la aplicación literal de la citada regla 53 de técnica normativa daría lugar a un título de la noma todavía más extenso y farragoso; dificultando su lectura y, por ende, comprensión del contenido esencial de la norma, lo que de acuerdo con la DTN núm. 7 constituye su finalidad.

Por ello, se considera adecuada la redacción actual en la que el título únicamente hace referencia expresa a la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de *“otras disposiciones en materia laboral”*, si bien podría considerarse como opción sustituir la cita expresa y completa de los títulos de ambas directivas por otra referencia solo conceptual. Por ejemplo, *“...para la transposición de directivas de la Unión Europea en materia de condiciones laborales transparentes y previsibles y de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores”*.

2. Exposición de motivos

En el supuesto de aceptarse la sugerencia sobre la estructura de la norma, indicada en la consideración general nº2, sería necesario adaptar la descripción del contenido de la norma que se realiza en el apartado II de la exposición de motivos.

Por otro lado, convendría revisar la justificación de la adecuación a los principios de buena regulación que se recoge en el apartado III, de acuerdo con lo señalado en el apartado 3.5 de este informe.

3. Artículo segundo

El artículo segundo lleva a cabo la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se formula alguna consideración sobre los contenidos particulares que se indican:





a) Apartado siete (nuevo artículo 21 bis)

El apartado siete adiciona al TRET un nuevo artículo 21 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 21 bis. Transición a otra forma de empleo.

1. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 12.4.e) y 15.7, la persona trabajadora con al menos seis meses de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar puestos de trabajo vacantes en la empresa que sean a tiempo de trabajo completo, tengan una jornada mayor, sean de carácter indefinido o reúnan condiciones de mayor previsibilidad o estabilidad en el empleo.

2. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud prevista en el apartado anterior de manera motivada y por escrito en el plazo de quince días o en el que se estableciera por convenio colectivo, que no podrá superar el plazo de un mes».

Como cuestión de técnica normativa, se advierte que la rúbrica del precepto no resulta suficientemente ilustrativa sobre su contenido. No se desconoce que se trata de la misma rúbrica del precepto que transpone -el artículo 12 de la Directiva (UE) 2019/1152-, pero ello no sería una circunstancia que deba impedir la mejora de la propuesta en este extremo.

En aras de la mayor claridad de la norma, se recomienda su modificación por otra que refleje el objeto o contenido propio del precepto con mayor nitidez.

Entre otras posibilidades, se sugiere por ejemplo una redacción similar a la siguiente:

“Solicitud de puestos de trabajo vacantes en la empresa con características de mayor estabilidad en el empleo”.

b) Apartados diez y trece [nuevo párrafo o) del artículo 45.1 y nuevo artículo 48 bis]

El apartado diez añade un nuevo párrafo o) al artículo 45.1 del TRET para definir como nueva causa de suspensión del contrato laboral el “o) *Disfrute del permiso parental*”, cuya regulación material se dispone en el nuevo artículo 48 bis, cuyo apartado 1 dispone:

“1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 6 años.

Este permiso, de duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.”

Se plantean algunas cuestiones acerca de esta regulación:

- a) Frente a la posibilidad alternativa de concebir este permiso parental como un permiso o licencia en sentido estricto, la propuesta opta por su configuración como una causa de suspensión del contrato de trabajo.





Esta opción legal no plantea objeción en el supuesto en que el permiso se disfrute a tiempo completo. Sin embargo, no se entiende cómo podría concebirse este permiso como causa de suspensión del contrato de trabajo cuando se opte por su disfrute en régimen de jornada a tiempo parcial, pues en este caso habría continuidad en el cumplimiento de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, cuya exoneración es el efecto típico de la suspensión (cfr. 45.2 TRET).

Parecería en consecuencia que solo podría concebirse como causa de suspensión el disfrute del permiso parental a tiempo completo.

- b) Se explica en la parte expositiva (párrafo vigesimoquinto del apartado II) que la previsión de este nuevo permiso parental de ocho semanas como causa de suspensión se establece *“Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 8 de la Directiva 2019/1158, que requiere que al menos dos meses del permiso parental sean retribuidos”*.

No acaba de entenderse el sentido de lo expuesto, pues, por una parte, la duración del permiso no coincide con el previsto en el artículo 8 de la Directiva (ocho semanas, frente a dos meses) y por otra, la característica propia de la suspensión de la relación de trabajo es la exoneración a la empresa de su obligación de remuneración. Se entiende que sería necesario, al menos, que la parte expositiva y la Memoria explicaran de manera más clara cómo se coherente este aspecto del Anteproyecto con la directiva que transpone.

c) Apartado dieciséis (nueva disposición adicional vigesimoctava)

El apartado dieciséis añade al TRET una nueva disposición adicional vigesimoctava, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional vigesimoctava. Referencias normativas.

Las referencias hechas a los artículos 8, 21, 37 y 48 en otras disposiciones se entenderán hechas, cuando proceda, a los artículos 8 bis, 21 bis y 48 bis».

Se suscita la duda sobre la utilidad real de esta cláusula en su pretensión de aclarar el alcance de las referencias normativas que expresa. Se advierte además que la correlación entre una serie y otra de preceptos no es clara, e incluso en algún caso podría cuestionarse.

Por ejemplo:

- El artículo 8 bis no guarda relación con el conjunto del artículo 8, sino únicamente, a lo sumo, con su apartado 5, en el sentido de que este precepto y aquel refieren ciertas obligaciones de información al trabajador, a cargo del empresario.

Sin embargo, esta conexión genérica posiblemente no sea suficiente para sostener de un modo general la extensión al supuesto del artículo 8 bis de las previsiones que se contengan en el ordenamiento jurídico al artículo 8.5.





- Dicha conexión sería todavía más difusa, por no decir prácticamente inexistente en cuanto a su objeto conceptual, entre los artículos 21 (sobre Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa) y el artículo 21 bis (sobre Transición a otra forma de empleo), de forma que no se entiende el sentido de la extensión normativa que se pretende.
- En fin, en el caso del permiso parental que establece el artículo 48 bis, su actual previsión en la propuesta como causa de suspensión del contrato de trabajo [nuevo artículo 45.1.o)], lo aleja conceptualmente del sistema de permisos que establece el artículo 37 (en los que no se produce suspensión del contrato de trabajo).

Por otra parte, sería innecesaria esta cláusula en cuanto a la vinculación que supone de los artículos 48 y 48 bis, pues el artículo 48 hace referencia a la suspensión con reserva de puesto de trabajo, y su apartado 1 ya incluye implícitamente el permiso parental entre los supuestos de aplicación de este precepto.

Por lo expuesto, se recomienda la supresión de esta nueva disposición adicional o, alternativamente, su modificación, de forma que resulten más claros los supuestos y efectos de las correlaciones que deban subsistir en ella.

4. Disposición transitoria tercera

Esta disposición transitoria, que lleva por título “*Permisos*”, establece lo siguiente:

“Los permisos modificados por esta norma de los que se estuviese haciendo uso se podrán seguir disfrutando hasta la duración máxima que se hubiese concretado.

El disfrute de los mismos no limitará, en ningún caso, el del permiso parental, que podrá disfrutarse en su integridad cuando finalice el de aquellos.”

La redacción de esta disposición resulta poco clara; por lo que se sugiere especificar a qué “*permisos modificados*” se está haciendo referencia; así como concretar que se refiere a aquellos permisos que se estén disfrutando en el momento de entrada en vigor de la ley.

En relación con esto último no parece adecuada la expresión “*de los que se estuviese haciendo uso*”, recomendándose en su lugar utilizar “*que se estuviesen disfrutando*”.

5. Disposición transitoria cuarta

La disposición transitoria cuarta es del siguiente tenor (subrayado en el presente informe):

“Disposición transitoria cuarta. Información sobre las relaciones laborales en vigor.

En el marco de las relaciones laborales incluidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, vigentes en la fecha de la entrada en vigor del artículo 1, la empresa deberá facilitar a la persona trabajadora que lo solicite, en el plazo de quince días a partir de la recepción de la solicitud, la información a que se





refiere el artículo 6.1 de dicho real decreto, siempre que la misma no obrara ya en poder de la persona trabajadora.

Este plazo también será de aplicación respecto de la información a la que se refiere el artículo 6.2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, cuando la persona trabajadora hubiese ya partido al extranjero en la fecha de la entrada en vigor del artículo 1, y siempre que, igualmente, la información no obrara ya en su poder.”

Por motivos de claridad sería conveniente aclarar a que fecha se está haciendo referencia en el inciso subrayado, ya que no se entiende bien a que “*artículo 1*” se quiere aludir (que en ningún caso sería el artículo 1 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, sino en su caso, la disposición final primera del Anteproyecto, que modifica dicho precepto).

En el supuesto de que se pretenda indicar la fecha de entrada en vigor de la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio (que de acuerdo con la disposición final sexta sería a los dos meses de la publicación de la ley en el BOE), sería más adecuado establecer “*vigentes en la fecha de la entrada en vigor de la disposición final primera de esta ley*”.

6. Disposición final primera

Mediante la disposición final primera se realiza la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

En apartados precedentes de este informe ya nos hemos referido a ciertas cuestiones que presenta esta regulación, principalmente: la dificultad de su encaje en un anteproyecto de ley; y los problemas que plantea la incorporación a dicho real decreto del desarrollo reglamentario del nuevo artículo 8 bis TRET -contenido en su nuevo artículo 2 bis y en otros preceptos concordantes-, tanto por la inconsistencia que genera dicha incorporación respecto del título del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio (que alude solo a la información prevista en el artículo 8.5 TRET), como por las consecuencias que dicha incorporación supone respecto de la posibilidad de anticipar la aprobación de este real decreto respecto de la propia ley proyectada.

Se trata de cuestiones ya explicadas en los apartados 3.3 y 3.6.A)1, por lo que se hace remisión a ellos en este punto a fin de evitar reiteraciones innecesarias.

Se formulan a continuación otras consideraciones sobre la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, que se dispone:

- a) Con carácter general, tratándose de una modificación que afecta a más de la mitad del contenido del real decreto, sería preferible, conforme a la DTN 50, la **aprobación de una nueva norma**, en vez de una modificación parcial de la vigente.

Este planteamiento no procedería en caso de que se mantenga esta reforma como parte del Anteproyecto de Ley. Sin embargo, sería viable si se aceptara la recomendación previamente expuesta en el sentido de segregar su contenido de la





propuesta que se examina y aprobarlo mediante un real decreto. Ello permitiría además integrar el desarrollo reglamentario del artículo 8 bis TRET de forma más coherente (solucionando el inconveniente que supone el título actual del real decreto modificado).

Conviene además tener en cuenta a estos efectos que, en tanto que con ello no se altere el contenido sustancial de la reforma de este real decreto actualmente proyectada, su disposición como nuevo real decreto en vez de como modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, no afectaría a la tramitación efectuada hasta el momento, que podría ser conservada.

- b) **Apartado uno (artículo 1):** el artículo 1, titulado “Objeto y ámbito de aplicación”, tiene un apartado 1, relativo al objeto, con el siguiente contenido:

“1. La información sobre los elementos esenciales de la relación laboral que el empresario debe facilitar a las personas trabajadoras de conformidad con lo previsto en los artículos 8.5 y 8 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se ajustará a los términos y plazos establecidos en el presente real decreto.

La empresa debe informar por escrito a la persona trabajadora, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales de su relación laboral, tanto en el momento en que esta se inicie como cuando se produzca cualquier modificación de dichos elementos”

Se observa en primer lugar que el **párrafo primero** no distingue adecuadamente entre los dos tipos de información a que se refieren los artículos 8.5 (Información sobre los elementos esenciales del contrato) y 8 bis (Información adicional en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia) del TRET, generalizando la referencia a ambas como *información sobre los elementos esenciales de la relación laboral*.

Se considera que sería preferible una redacción que denotase más claramente los distintos tipos de información que son objeto de regulación en el real decreto y ello además según una técnica de redacción más propia a un precepto que define el objeto de la norma (por ejemplo: *“1. El presente real decreto tiene por objeto establecer los términos y plazos en que debe cumplirse por la empresa la obligación de informar a las personas trabajadoras sobre...”*).

En segundo lugar, se observa que el **párrafo segundo** debería ser suprimido, pues su contenido, aparte de no hacer referencia al objeto de la norma (que es de lo que trata este artículo), es redundante de lo que ya se dispone en otros artículos del real decreto).

En caso de no seguirse la recomendación anterior, su redacción debería ser al menos revisada, pues, por ejemplo, no se justifica la expresión *“, en los términos y plazos que*





se establezcan reglamentariamente,” que debería ser omitida (pues los términos y plazos son los que se establecen en la propia norma).

- c) **Apartado seis (artículo 5):** en el apartado seis se modifica el artículo 5 sobre “Medios de información”, dándole la siguiente redacción:

“La información sobre los extremos a que se refieren los artículos 2, 3 y 4 deberá facilitarse por la empresa a la persona trabajadora, cuando no conste en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en poder de esta, a través de uno o más documentos escritos que incluyan al menos el conjunto de los extremos a que se refieren dichos artículos.

Toda la información debe trasladarse de forma transparente, en un formato estructurado y de uso común”.

En relación con este artículo, en primer lugar, en tanto se mantenga la incorporación al real decreto del nuevo artículo 2 bis, parecería lógico incluir en el **párrafo primero** de este artículo 5 la mención al nuevo artículo 2 bis, relativo a la información adicional que debe proporcionarse al trabajador en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia.

En segundo lugar, por relación al **párrafo segundo**, se observa que el precepto indica que la información debe facilitarse por escrito, y “de forma transparente, en un formato estructurado y de uso común”; pero sin embargo no se especifica si la información deberá trasladarse en papel o en formato electrónico, tal y como establece la Directiva (UE) 2019/1152 en su artículo 3, que contempla ambos formatos:

“El empleador proporcionará por escrito a cada trabajador la información exigida en virtud de la presente Directiva. La información se proporcionará y transmitirá en papel o, siempre que sea accesible para el trabajador, que se pueda almacenar e imprimir y que el empleador conserve la prueba de la transmisión o recepción, en formato electrónico.”

A estos efectos, se sugiere revisar la redacción del segundo párrafo del artículo 5, de forma que recoja específicamente ambos formatos, papel y electrónico, este último siempre que se cumplan los requisitos de accesibilidad y conservación que señala la Directiva.

C) Otras consideraciones de carácter formal

Aun cuando la propuesta es en general adecuada a las DTN y emplea un lenguaje correcto, cabría atender a las siguientes recomendaciones:

- **Sangrado de los textos de regulación:** a fin de que pueda identificarse más claramente el contenido de los textos de regulación, estos deberán figurar con un sangrado mayor que el texto marco, conforme prevé la DTN 56.





- **“Persona trabajadora”**: se advierte el uso generalizado en la propuesta de la expresión “*persona trabajadora*” (así o en plural), por referencia a los trabajadores.

Con carácter general, el esfuerzo por dar a las normas una redacción basada en un uso no discriminatorio del lenguaje ha de valorarse de positivamente.

Ahora bien, por lo que se refiere en particular al empleo de la expresión “*persona trabajadora*” por referencia a los trabajadores no parece aconsejable su generalización en este contexto legal. En este sentido, debe tenerse en cuenta que la expresión “*persona trabajadora*” tiene en su principal acepción en el lenguaje común una connotación distinta a la de “trabajador” (pues se califica así a la persona que se esfuerza en su trabajo frente a quien no lo hace), pareciendo preferible la expresión “*trabajador*”, por ser la más clara y extendida en el uso común, y también la utilizada de forma más general en nuestra legislación laboral, incluidas las normas concretamente modificadas.

De forma más particular, se advierten algunos defectos puntuales de redacción, que aconsejan una revisión pormenorizada de la norma. A título de mero ejemplo y sin ánimo de exhaustividad, se indican los siguientes:

- En el **penúltimo párrafo de la parte expositiva**, se debería expresar “*durante su tramitación se ha recabado...*”.
- En el **artículo segundo**:
 - Debe revisarse la **numeración de los apartados del artículo segundo**, pues se duplican los enumerados como “Catorce” (el segundo de los cuales debe indicarse como quince, pasando los actuales apartados quince y dieciséis a indicarse como dieciséis y diecisiete).
 - En el **apartado Tres**, se recomienda modificar la redacción del **segundo párrafo del nuevo artículo 8 bis**, de forma que esta sea: “*A tal efecto, la empresa deberá proporcionar a la persona trabajadora, cuando proceda, la información adicional acerca de dichos sistemas de acuerdo con lo que se disponga reglamentariamente*” (subrayado en el presente informe).
 - En el **apartado nueve**, debe incluirse un punto al final del **artículo 37.4**.
 - También en el **apartado nueve**, por relación al **último párrafo del artículo 37.6**, no resulta apropiado el verbo “generar”, en la expresión “*si dos o más personas*”.





trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante...".

En su lugar, sería más correcto expresar: *"si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa tuviesen este derecho por el mismo sujeto causante..."*.

Esta misma observación es extensible a la redacción de los **artículos 46.3 (apartado once) y 48 bis.2 (apartado trece)**, donde se emplea la misma expresión.

- En la **disposición final primera**:
 - En el **apartado dos** en el nuevo texto de regulación del **artículo 2.2.n)**, parece que sería más adecuado expresar: *"En el caso de personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos, ~~cuando preceda~~, la indicación de que los periodos de actividad están indeterminados, cuando ese sea el caso".*
 - Convendría revisar el **texto marco del apartado ocho**, de forma que se exprese: *"La disposición adicional única pasa a ser la disposición adicional primera y se añade una disposición adicional segunda con la siguiente redacción:*
 - También en el **apartado ocho**, en la **nueva disposición adicional segunda** convendría completar la denominación del Servicio Público de Empleo Estatal añadiendo la referencia a su condición de organismo autónomo mediante las siglas O.A.

En todo caso, dicha referencia habría de modificarse en caso de que con anterioridad a la aprobación de la norma tenga lugar la transformación del Servicio Público de Empleo Estatal, O.A en la Agencia Española de Empleo, que está prevista en el Proyecto de Ley de Empleo, actualmente en tramitación parlamentaria.

En esta misma disposición adicional segunda, como cuestión independiente de la anterior, se recomienda suprimir el término "*sitio*" en la expresión "*sitio página web oficial*".
- En la **disposición transitoria segunda** debe expresarse *"Las adaptaciones de jornada que se estuviesen..."*.





4. ANÁLISIS DE LA MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno y en el artículo 2 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, el Anteproyecto se acompaña de la preceptiva Memoria del análisis de impacto normativo.

La Memoria recibida se trata de un documento incompleto, en el que algunos análisis previstos figuran todavía pendientes de desarrollo. Sin perjuicio de que la Memoria haya de considerarse como un documento vivo, cuyo contenido es natural que evolucione conforme avanza la tramitación de la norma y en función de las modificaciones que esta experimente, conviene recordar la importancia de que la Memoria contenga desde su primera versión los análisis que constituyen su contenido esencial, pues solo de esta forma puede cumplir adecuadamente la función informativa y como documento de análisis para la toma de decisiones que justifica su existencia.

Sin perjuicio de que en ulteriores versiones deba completarse su contenido previsto, se formulan a continuación algunas consideraciones con el fin de contribuir a la mejora de algunos aspectos actualmente tratados. Estas consideraciones se añaden a las que se han expuesto en los apartados precedentes de este informe y afectan también a la Memoria, según se haya indicado expresamente.

4.1. Resumen ejecutivo

En relación con el resumen ejecutivo de la Memoria se formulan las siguientes recomendaciones:

- Convendría precisar el día de la fecha de la Memoria, de forma que pueda establecerse una correspondencia con la de la versión del Anteproyecto a la que se refiere.
- Se recomienda revisar el contenido de los correspondientes apartados del resumen ejecutivo de acuerdo con las consideraciones que a continuación se formulan a propósito de los apartados del cuerpo de la Memoria con los que se corresponden.

4.2. Oportunidad de la propuesta

Por relación a las cuestiones que son propias de la explicación de la “Oportunidad de la propuesta”, que figura en el apartado 1 de la Memoria, se formulan las siguientes consideraciones:

a) **Motivación:**

El apartado 1.1 de la Memoria, sobre la “Motivación”, se limita a señalar que la finalidad de la propuesta es transponer al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1152 y la Directiva (UE) 2019/1158; normas ambas de la Unión Europea que introducen una nueva





visión de los derechos y garantías laborales en nuestro sistema productivo y de relaciones laborales.

En relación con ello hay que recordar que la explicación sobre la motivación de la propuesta consiste en ofrecer la información necesaria sobre la situación de hecho que requiere de la intervención normativa. Es decir, se trata de describir la situación sobre la que se pretende incidir y las razones que justifican la intervención, estimando la magnitud del problema, indicando el interés público afectado, y razonando porqué es el momento adecuado para intervenir.

No debe identificarse como motivación lo que realmente constituyen los objetivos o fines de la propuesta -como así se hace en la presente Memoria-, ni tampoco la mera descripción de las medidas que ésta contiene para alcanzarlos, es decir, lo que sería el contenido de la norma.

De acuerdo con lo anterior, sería necesario revisar el apartado 1.1 de la Memoria de forma que se describa la situación actual de las relaciones laborales en los aspectos concretos de transparencia y previsibilidad de las condiciones de trabajo, así como de conciliación de la vida familiar y profesional; materias que son objeto de las directivas europeas que se persigue transponer. Para ello se puede partir de la situación descrita por la Comisión Europea en el análisis que haya efectuado en sus propuestas de Directiva, adecuándolo por referencia a la situación específica de nuestro país a este respecto.

b) Objetivos:

El apartado de la Memoria relativo a los objetivos de la norma debe orientarse eminentemente a explicitar los resultados que se espera conseguir con su aplicación.

El planteamiento contenido en el apartado 1.2 resulta excesivamente discursivo, lo que dificulta la concreta identificación de los objetivos de la norma, los cuales, tal y como establece la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, deben definirse en términos precisos y concretos, deben ser mensurables, realistas y estar delimitados temporalmente, y presentarse en su caso priorizados.

Sin perjuicio de que el objeto del Anteproyecto sea la incorporación a nuestro ordenamiento de las citadas directivas europeas, y por ende, como norma nacional de transposición, sus objetivos o fines en el ámbito de las relaciones laborales sean esencialmente coincidentes con los de las normas europeas, la Memoria en este apartado debe centrarse en identificar y señalar los objetivos que se pretenden alcanzar con el Anteproyecto en el ámbito de la transparencia de las relaciones laborales y de la conciliación en nuestro país.

Más concretamente, estos objetivos han de responder a los problemas o deficiencias detectados en estos aspectos de las relaciones laborales, una vez descrita la situación de hecho existente y justificada la necesidad de intervención normativa (cuestiones estas últimas que como indicábamos *ut supra*, han de tratarse en el apartado 1.1 de "Motivación").

Se recomienda por ello reformular este apartado 1.2, de manera que los objetivos se identifiquen mediante una definición sintética de cada uno de ellos, que cumpla en lo posible con las premisas anteriores.





c) Análisis de alternativas:

El apartado 1.3 contiene el siguiente análisis de alternativas: *“No se han barajado otras alternativas puesto que la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, y de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, hace precisa la modificación de diversas normas, legales y reglamentaria, para adecuar sus contenidos a lo dispuesto en la normativa comunitaria”.*

Con carácter general, esta Oficina ha venido destacando la importancia de que la Memoria cuente con un análisis de alternativas adecuado, puesto que ofrece información valiosa sobre el proceso de toma de decisiones, refuerza la justificación de la opción normativa escogida y deja constancia de posibles soluciones alternativas para el futuro si fuera necesario.

Así, el análisis de alternativas ha de versar principalmente sobre el contenido material de la propuesta (antes que sobre el instrumento formal de su aprobación o su articulación jurídica, cuestión más propia de otro apartado de la Memoria: el Análisis Jurídico), pues su objetivo es constatar que la medida que se adopta es la más idónea entre otras posibles opciones de actuación. En otras palabras, se trataría de explicar si es posible afrontar la situación que motiva la norma mediante otro tipo de medidas que puedan también ser efectivas en el cumplimiento de los objetivos que previamente se hayan definido.

A tal efecto, entre tales alternativas, ha de considerarse necesariamente y como mínimo (cfr. artículo 26.3 Ley del Gobierno) la llamada “alternativa cero”, explicando si sería o no una opción “no hacer nada” (alternativa que en este caso habría de descartarse, por tratarse de la transposición de directivas europeas). Adicionalmente, la Memoria debe explicar otras alternativas que eventualmente se hayan valorado, en cuanto al contenido concreto de la regulación o de carácter no regulatorio, y que puedan considerarse relevantes para la comprensión de la oportunidad de la norma. A estos efectos, pueden tenerse en cuenta tanto aquellas consideradas internamente por el órgano proponente como otras que se hubiesen planteado por los demás sujetos intervinientes en su tramitación.

Ha de tenerse en cuenta que no se trataría de hacer un análisis completo de todas las alternativas que se hubieran planteado, sino simplemente de exponer brevemente las principales opciones que se hayan considerado en aspectos relevantes de la norma.

En aplicación de las consideraciones anteriores a este caso, en el apartado 1.3 de la Memoria además de valorarse la alternativa “cero” (descartándola por los motivos antes expuestos); adicionalmente puede hacerse alusión a otras alternativas materiales que eventualmente se hubiesen planteado, especialmente en aquellos aspectos en que las directivas europeas dejen a los Estados miembros un cierto margen de decisión (como sucedería en este caso, por ejemplo, con aspectos del permiso parental previsto en el artículo 5 de la Directiva 2019/1158, tales como, la edad máxima del hijo que deba tomarse como referencia en su disfrute o la posibilidad de supeditar el disfrute del derecho a una antigüedad mínima en la empresa, no superior a un año; entre otros supuestos que pueden plantearse).





d) Adecuación a los principios de buena regulación:

En el apartado 1.4 de la Memoria se recomienda revisar la justificación específica de la adecuación de la propuesta a los principios de proporcionalidad, transparencia y eficiencia, de acuerdo con lo señalado en el apartado 3.5 de este informe.

e) Plan Anual Normativo:

En relación con el apartado 1.5, como consideración meramente formal, sería conveniente completar la referencia del Plan Anual Normativo correspondiente al año 2022, indicando que fue aprobado por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de enero de 2022.

Por otro lado, y como cuestión más sustantiva, debería explicarse la concreta vinculación de la propuesta con las previsiones contenidas en el Plan Anual Normativo de 2022, pues en este la transposición de las Directivas (UE) 2019/1152 y (UE) 2019/1158 se articula mediante dos Anteproyectos de ley diferenciados⁴, que en la actualidad se habrían unificado en el que constituye el objeto del presente informe.

Finalmente, y por los motivos que más adelante se expondrá, el tratamiento de la evaluación ex post debería hacerse en un apartado independiente de primer nivel, al final del cuerpo de la Memoria.

4.3. Análisis jurídico

En relación con las cuestiones propias del "Análisis jurídico" tratadas en el apartado 3 de la Memoria:

- a) **Fundamento jurídico y rango normativo:** se recomienda revisar las exigencias de rango de la norma conforme a lo señalado en los apartados 3.1 y 3.6.A)1 de este informe.
- b) **Congruencia con el Derecho de la Unión Europea y el ordenamiento jurídico nacional:** se recomienda revisar este punto de la memoria conforme a lo expresado en los apartados 3.2 y 3.3 de este informe.
- c) **Entrada en vigor:** se sugiere completar este aspecto con una justificación sobre la *vacatio legis* establecida en la disposición final sexta, en los términos señalados en el apartado 3.4 de este informe.

⁴ LEY POR LA QUE SE TRANSPONE AL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL LA DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 20 DE JUNIO DE 2019, RELATIVA A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES, Y POR LA QUE SE DEROGA LA DIRECTIVA 2010/18/UE DEL CONSEJO.

LEY POR LA QUE SE TRANSPONE AL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL 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.





4.4. Descripción de la tramitación

El objetivo principal del apartado dedicado a la tramitación es describir los trámites realizados, indicando si son preceptivos o convenientes para la aprobación del proyecto normativo, reflejando las circunstancias de su realización y su resultado, lo que implica precisar las fechas de inicio y finalización, así como las principales aportaciones recibidas y el modo en que éstas han sido valoradas por el órgano proponente, de acuerdo con lo previsto con el artículo 2.1.i.2º del Real Decreto 931/2017, de 27 de julio.

En este caso, el apartado 5 de la Memoria sobre “Descripción de la tramitación” podría completarse con un resumen de las principales aportaciones recibidas en los trámites de participación pública, y del modo en que éstas han sido consideradas y en su caso tenidas en cuenta por el órgano proponente. Asimismo, una descripción más detallada de tales aportaciones podría ser incorporada como anexo de la Memoria, mediante tablas que faciliten su presentación y lectura.

Por otro lado, respecto al Acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de agosto de 2022 por el que se declara la tramitación de urgencia de la propuesta, se recomienda resumir la descripción de su contenido, bastando a estos efectos un breve resumen de los motivos de su adopción.

4.5. Análisis de impactos

En lo que respecta al contenido de alguno de los análisis de impactos incluidos en el apartado 6 de la Memoria, se formulan las siguientes consideraciones:

a) Impacto económico:

Se advierte que en la Memoria recibida carece de contenido su apartado 6.1 relativo al “Impacto económico”. Por otro lado, nada se indica sobre esta cuestión en el correspondiente apartado del resumen ejecutivo.

Sería necesario subsanar esta deficiencia de la Memoria, realizando el correspondiente análisis sobre el impacto económico de la propuesta, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.1.d). 1º del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

Según establece el citado artículo, el contenido del análisis del impacto económico deberá consistir en evaluar las consecuencias de la aplicación de la norma sobre la economía en general, prestando especial atención a los sectores, colectivos o agentes afectados por la propuesta, así como a los efectos sobre la competencia, la unidad de mercado, la competitividad y las pequeñas y medianas empresas.

Como consideración que se realiza a propósito del análisis del impacto económico -pero que sería extensible a cualquier otro impacto- se recuerda la importancia que ha de darse a la evaluación del impacto que hubiera hecho previamente la propia Comisión Europea de





las directivas a transponer; en este caso, la valoración realizada por la Comisión del impacto de las Directivas (UE) 2019/1152 y (UE) 2019/1158⁵.

Lo anterior no implica necesariamente un completo mimetismo entre el análisis de impacto que debe hacerse respecto de la norma nacional y el que haya realizado respecto de las directivas la Comisión Europea, pues este último tiene normalmente como referencia la identificación de los efectos de las Directivas sobre el territorio de la Unión Europea en su conjunto, mientras que el análisis que debe hacerse en la Memoria que acompañe a la norma de transposición española debe centrar su ámbito en nuestro país y en sus agentes, siendo posible desde esta perspectiva que se presenten efectos específicos, no coincidentes con los que resultarían de una valoración sobre el conjunto de la Unión Europea.

b) Impacto presupuestario:

El apartado 6.2 de la Memoria sobre “Impacto presupuestario” no tiene contenido alguno y tampoco el resumen ejecutivo se pronuncia al respecto.

Sería necesario subsanar la falta de este análisis en la Memoria, a efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 2.1.d).2º del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre. A tenor del citado artículo, el impacto presupuestario habrá de comprender, al menos, una referencia a los efectos de la propuesta en los ingresos y gastos públicos e incluirá la incidencia en los gastos de personal, dotaciones o retribuciones, gastos en medios o servicios de la Administración digital o cualesquiera otros gastos al servicio del sector público.

En este aspecto es interesante destacar que en el Plan Anual Normativo del año 2022 se establece que el Anteproyecto de ley por la que se transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1158, está sujeta a evaluación; justificándolo en el artículo 3.1.a) del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, relativo al impacto presupuestario, “*dado que se amplía la parte retribuida del permiso de cuidado de hijos e hijas*”.

c) Análisis de las cargas administrativas:

De nuevo el apartado 6.3 de la Memoria carece de contenido respecto al análisis de las cargas administrativas; no obstante, en este caso la cuestión sí aparece recogida en el resumen ejecutivo, donde se indica que la propuesta incorpora nuevas cargas administrativas, aunque no se señala su cuantificación estimada.

A efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.1.e) del citado real decreto, la presente Memoria debería completarse identificando las cargas administrativas que conlleva el Anteproyecto y a las que se hace referencia, y cuantificando el coste estimado

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD%3A2017%3A0202%3AFIN>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD%3A2017%3A0478%3AFIN>





de su cumplimiento para los obligados a soportarlas, con especial referencia a las pequeñas y medianas empresas.

Asimismo, en aplicación del principio de eficiencia, debe justificarse en la Memoria que la norma no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias, y que las que se imponen, previamente identificadas, son las estrictamente necesarias para garantizar la adecuada implementación de la norma.

A mayor abundamiento se podrá señalar si hay un aumento o reducción de las cargas respecto a la situación anterior. En este sentido ha de tenerse en cuenta que la incidencia en las cargas administrativas se presenta no solo cuando se establecen nuevas cargas o se suprimen las existentes, sino también cuando se modifica (aumentando o reduciendo) la población o la frecuencia con la que deben aplicarse estas últimas.

En este punto, de nuevo conviene destacar que en el Plan Anual Normativo del año 2022 se establece que el Anteproyecto de ley por la que se transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1152, está sujeta a evaluación, de acuerdo con el artículo 3.1.b) del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, relativo las cargas administrativas (“b) *Incremento o reducción de cargas administrativas para los destinatarios de la norma que resulte significativo por el volumen de población afectada o por incidir en sectores económicos o sociales prioritarios*”). En concreto se justifica la evaluación “*dado que se amplían las obligaciones informativas y la exigencia de la forma escrita, lo que supondrá un incremento de las cargas. No obstante, lo anterior se verá reducido por la previsión de que se podrán elaborar las plantillas y los modelos para los documentos y se pondrán a disposición de trabajadores y empleadores, incluido mediante su puesta a disposición en un sitio web oficial único*”.

d) Impacto por razón de género:

El análisis que se ofrece en el apartado 6.4 de la Memoria sobre el impacto por razón de género es el siguiente:

“Esta norma tendrá un impacto positivo por razón de género, ya que prevé de manera equilibrada y corresponsable el trabajo a distancia como forma de hacer efectivo el derecho a la conciliación, evitando perpetuar roles de género. Asimismo, el refuerzo de los derechos de información y la garantía de la previsibilidad de las relaciones laborales contribuyen a equilibrar el uso del tiempo personal y profesional, lo cual es necesario para remover las desigualdades de género vinculadas a dicho uso.”

Se recomienda completar este análisis, introduciendo un mayor grado de precisión sobre los efectos de la propuesta en materia de igualdad género; más allá de la referencia al trabajo a distancia y a los derechos de información y la garantía de la previsibilidad de las relaciones laborales, como medidas que favorecen la igualdad de género.

En este sentido, se recuerda que la valoración de este impacto exige, en esencia: (i) identificar si existen objetivos en materia de igualdad de trato y oportunidades de aplicación en este ámbito; (ii) describir la situación existente de igualdad o desigualdad entre mujeres y hombres referida al ámbito de la norma; (iii) formular una previsión de resultados de la





norma desde una perspectiva de eliminación de desigualdades y contribución al desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y (iv) valorar el impacto, que se calificará como negativo cuando no se prevea una eliminación o disminución de las desigualdades detectadas y no contribuya a las políticas de igualdad; positivo cuando se prevea una disminución o eliminación de las desigualdades detectadas y contribuya a los objetivos de las políticas de igualdad; o nulo cuando no existiendo desigualdades de partida en relación con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, no se prevea modificación alguna de esta situación.

Teniendo en cuenta que en la Memoria se significa este impacto como positivo, un análisis adecuado del mismo requeriría primeramente identificar los objetivos de igualdad existentes en los aspectos de las relaciones laborales sobre los que versa la propuesta (transparencia y previsibilidad de las condiciones de trabajo, y conciliación de la vida profesional y familiar).

A continuación, habría que describir la situación actual de desigualdad entre mujeres y hombres en estos ámbitos de las relaciones laborales.

Tras ello, se expondrían las medidas de la propuesta que implican una disminución o eliminación de las desigualdades detectadas y que contribuyen a los objetivos de las políticas de igualdad.

Finalmente, lo anterior llevaría a la conclusión de que el impacto de la propuesta por razón de género es positivo.

e) Impacto en la familia:

Se indica lo siguiente en el apartado 6.6 de la Memoria, sobre “Impacto sobre la familia” (subrayado en el presente informe):

“De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, introducida por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, debe señalarse que el proyecto normativo tendrá un impacto positivo en la familia, al aumentar la renta disponible de las familias de los trabajadores referidos en el apartado anterior.”

Como primera cuestión, se entiende que el posible incremento de la renta disponible de las familias sería un efecto económico de la norma, que, como tal, tendría un mejor encaje en el apartado relativo al Impacto económico de la norma. En el apartado relativo al impacto sobre la familia cabría hacer mención a otros efectos de la norma que tienen una conexión más intrínseca con este análisis, como sería, por ejemplo, las mayores posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar que ofrece la propuesta.

En segundo lugar, a fin de hacer más evidente los fundamentos de la conclusión que se alcanza, convendría explicar las medidas de la propuesta que contribuirían a “*aumentar la renta disponible de las familias*” y en qué sentido lo harían.





Finalmente, se advierte que el último inciso “*trabajadores referidos en el apartado anterior*” parece ser un error, ya que en el apartado anterior de la Memoria, 6.5, lo que únicamente se indica es que la propuesta (por error se alude al “*presente real decreto*”) “*contribuye a la promoción de la igualdad, por lo que tiene un impacto positivo desde el punto de vista de la prevención y sensibilización en la infancia y la adolescencia, y de la promoción del interés superior del menor*”. Convendría revisar aquella expresión.

f) Otros impactos:

En el apartado 6.8 de la Memoria se indica escuetamente: “*Impactos de carácter social y en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*”.

Se entiende que lo que se pretende trasladar es que la propuesta tiene un impacto social positivo, así como en el terreno de la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal. De ser así, sería conveniente señalarlo expresamente, así como explicar los motivos.

4.6. Evaluación ex post

La presente Memoria se limita a constatar, en el apartado 1.5 relativo al Plan Anual Normativo, que este prevé la evaluación de las propuestas incluidas en el mismo de las que trae causa el Anteproyecto de referencia.

Como primera cuestión, de orden sistemático, se observa que el tratamiento de la evaluación ex post del Anteproyecto debe recogerse en un apartado independiente de primer nivel, que sería el último a incluir en el cuerpo de la Memoria debería, y ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.1.j) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre.

En el presente caso, según se ha indicado *ut supra* en este informe, los Anteproyectos de transposición de las Directivas (UE) 2019/1152 y (UE) 2019/1158 se encuentran incluidos en el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para 2022, donde se indica expresamente que estas normas quedan sujetas a evaluación de resultados, sobre la base de los criterios establecidos en el artículo 3.1.a) y b) del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo. Estos criterios son, en concreto, el coste o ahorro presupuestario significativo para la Administración General del Estado; y el incremento o reducción de cargas administrativas para los destinatarios de la norma que resulte significativo por el volumen de población afectada o por incidir en sectores económicos o sociales prioritarios.

A la vista de lo anterior, sería necesario incorporar la cuestión de la evaluación ex post de la propuesta en un nuevo apartado de la Memoria (que sería el 7), indicando la procedencia de llevar a cabo la evaluación de sus resultados.

La Memoria debería además indicar los criterios en función de los cuales se realizaría la evaluación; los objetivos y fines de la norma a estos efectos; los términos y plazos para analizar sus resultados; la sistemática que se utilizaría y la entidad u órgano que se





considera idóneo para llevarla a cabo. Todo ello conforme a lo previsto en el artículo 2.1.j) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre.

EL DIRECTOR DE LA OFICINA DE COORDINACIÓN Y CALIDAD NORMATIVA

Francisco Javier Anta Saavedra

SRA. SECRETARIA GENERAL TÉCNICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL





INFORME DE LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICA 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.

I.- FINALIDAD, ANTECEDENTES Y CONTENIDO.

El anteproyecto de ley de referencia tiene por finalidad incorporar al ordenamiento jurídico interno 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, cuyo plazo de transposición venció el 1 de agosto de 2022.

La citada directiva responde a la necesidad de establecer nuevos derechos laborales mínimos, de transparencia y de previsibilidad, como elemento de protección ante las profundas modificaciones de los mercados laborales producidas desde la adopción 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.

Dicha Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, fue incorporada en su momento al Derecho español mediante la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Así, se introdujo en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores la obligación del empresario de informar por escrito al trabajador, cuando la relación laboral fuese de duración superior a cuatro semanas y en los términos y plazos que se estableciesen reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

En el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, dicho precepto pasó a figurar como apartado 5 del artículo 8 y se ha mantenido inalterado en la redacción vigente recogida en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, que vino a completar la

CORREO ELECTRONICO

vgt@mitramiss.es

Paseo de la Castellana, 63
28071 MADRID
Código DIR3: EA0021869

CSV : PTF-8218-167a-9255-1d60-5e73-e8fe-606c-a3c8

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : CONSOLACION RODRIGUEZ ALBA | FECHA : 31/10/2023 12:21 | Sin accion específica

09 FEB. 2024 11:10:07 Entrada: 11021



incorporación al derecho español de la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, hace efectivo el desarrollo reglamentario previsto en el propio texto legal.

El Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, ha sufrido hasta ahora dos modificaciones. En primer lugar, a través de la disposición final segunda del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, en lo respecta a la fijación de su ámbito de aplicación, del que dicha relación laboral especial dejó de estar excluida; lo que, en coherencia, quedó reflejado, en el artículo 5.4 del referido Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, aunque, inicialmente, para el supuesto en que la duración de la relación laboral fuese superior a cuatro semanas, condición que ha quedado eliminada, en su redacción vigente, dada por el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, con la que se garantiza que la persona trabajadora de dicha relación laboral especial reciba información acerca de las condiciones de trabajo esenciales de su contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, sea cual sea la duración del mismo, de acuerdo con la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, cuya transposición ahora nos ocupa.

Por otro lado, mediante la disposición final segunda del Real Decreto 618/2020, de 30 de junio, por el que se establecen mejoras en las condiciones de trabajo en el sector pesquero, se incorporó en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, un nuevo capítulo II sobre "Disposiciones aplicables al trabajo en la pesca", como parte de la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva (UE) 2017/159 del Consejo, de 19 de diciembre de 2016.

Ahora corresponde la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, que deroga la anterior Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, y se dirige a una finalidad que nítidamente queda definida en su artículo 1.1: *«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»*.

Asimismo, posee un ámbito de aplicación general ya que, según refiere su artículo 1.2, *«establece los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido por la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en cada Estado miembro, tomando en consideración la jurisprudencia del Tribunal de Justicia»*.

Los motivos de la adopción de la nueva directiva se justifican a lo largo de sus 52 considerandos. Así, según expone en su considerando 4, *«En este entorno laboral cambiante, existe por tanto una creciente necesidad de que los trabajadores dispongan de información completa respecto de sus condiciones de trabajo esenciales, información que debe facilitarse a su debido tiempo y por escrito de una forma fácil acceso. A fin de enmarcar adecuadamente el desarrollo de nuevas formas de empleo,*



también deben otorgarse a los trabajadores de la Unión ciertos derechos mínimos nuevos destinados a promover la seguridad y la previsibilidad de las relaciones laborales, a la vez que a lograr una convergencia creciente entre los distintos Estados miembros y a preservar la flexibilidad del mercado laboral».

Por tanto, las principales medidas introducidas por la citada directiva se enmarcan en dos objetivos prioritarios. Por un lado, su finalidad inmediata es actualizar la lista de elementos esenciales del contrato de trabajo en relación con los cuales las personas trabajadoras deben recibir información por escrito, en consonancia con lo establecido por el principio número 7 del pilar europeo de derechos sociales.

El segundo contenido de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, es el derecho a la previsibilidad de las condiciones de trabajo, dirigido a garantizar un conocimiento efectivo del contenido de la relación laboral por parte de las personas trabajadoras, como base sobre la cual asentar la defensa del resto de sus derechos.

De conformidad con el artículo 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la directiva obliga al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios. En este caso, la incorporación al ordenamiento español de la reseñada directiva, considerando que la legislación española ya anticipa en parte lo establecido en ella, exige la modificación de dos normas españolas -una con rango legal y otra reglamentario-, y que son las siguientes:

- Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

En cuanto a su contenido, el anteproyecto de ley se estructura en un artículo único, una disposición adicional, dos disposiciones transitorias y seis disposiciones finales. Los aspectos esenciales de la reforma proyectada son los siguientes:

✓ **Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.**

- Se establece el derecho de las personas trabajadoras a conocer por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles. Además, se incorpora una definición de lo que debe entenderse por condiciones previsibles.

A tal efecto, se modifica la letra h) del artículo 4.2, con tal de garantizar la integración de los principios básicos de transparencia y previsibilidad de las condiciones laborales



que inspiran la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019. El contenido actual de la letra h) pasa a ser la nueva letra i).

- Se extiende la obligación de que figuren por escrito los contratos de trabajo de duración inferior a cuatro semanas, a tal efecto se modifica el apartado 2 del artículo 8.

Se añade, a la obligación de la empresa de informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales de su relación laboral, la obligación de informar cuando se produzca cualquier modificación sobre dichos elementos esenciales. Además, se extiende dicha obligación, hasta ahora limitada a las relaciones laborales superiores a cuatro semanas de duración, a todas las relaciones con independencia de su duración.

A tal efecto, se modifica el apartado 5 del artículo 8, para transponer los artículos 4 y 6 de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativos respectivamente a la extensión de la información, y al supuesto de modificación de la relación laboral.

- Se incorpora la obligación por la empresa de entregar información adicional en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, o de seguimiento o vigilancia destinados a proporcionar información relevante a efectos del ejercicio de sus facultades de dirección, gestión y control.

A tal efecto, se añade un nuevo artículo 8 bis, para garantizar, según la memoria que acompaña al texto, los efectos que prescribe la directiva, y con base en la prerrogativa de los Estados miembros de introducir disposiciones legales más favorables para los trabajadores, prevista en el artículo 20.2 de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019.

- Se establece la obligación de que el registro de la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial deba incluir el horario concreto de inicio y finalización de aquella. Además, se establece que el incremento o disminución de las horas de trabajo en el contrato a tiempo parcial tendrá carácter voluntario.

Asimismo, se asegura a las personas trabajadoras a tiempo parcial el nivel de previsibilidad y transparencia sobre la distribución del tiempo de trabajo y su prestación efectiva en los términos establecidos en la directiva, en particular, en el pacto de horas complementarias debe incluirse el marco temporal en el que puede exigirse la prestación de servicios; asimismo, se garantiza el plazo de preaviso mínimo de tres días, si bien en el caso de cancelación total o parcial por parte de la empresa de la realización de dichas horas sin observar el plazo de preaviso anterior, la persona trabajadora conservará en todo caso el derecho a la retribución correspondiente

A tal efecto, se modifica el artículo 12.4.c) y e) y 5.c) y d), para incorporar al ordenamiento interno las previsiones de los artículos 4.2.m).ii) y 10 de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019.



- Se establece el límite máximo de seis meses de duración del periodo de prueba, que deberá concertarse por escrito. Además, en el caso de los contratos temporales, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes si el contrato tiene una duración igual o superior a 6 meses, periodo que se reducirá para contratos de duración inferior en la proporción que corresponda. Asimismo, no podrán concertarse periodos de prueba para contratos de duración inferior a 7 días, cualquiera que sea la modalidad de los mismos.

A tal efecto, se modifica el artículo 14.1, para transponer el artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019. Por otro lado, la disposición transitoria primera del anteproyecto de ley establece la subsistencia del régimen anterior para los periodos de prueba en transcurso en la fecha de su entrada en vigor.

- Se recoge expresamente la prohibición de que la empresa obstaculice o impida a la persona trabajadora la prestación de servicios para otras empresas, así como de que esta sufra un trato desfavorable por su pluriempleo. Únicamente se podrán disponer restricciones por incompatibilidad basadas en causas objetivas.

A tal efecto, se modifica el artículo 21.1, para transponer el artículo 9 de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019.

- Se establece el derecho de las personas trabajadoras a solicitar otra forma de empleo que ofrezca mejores condiciones o una previsibilidad y una seguridad mayores y a recibir una respuesta motivada por escrito de la empresa, en un plazo no superior a un mes o tres meses en el caso de empresas, cuyas plantillas no superen las diez personas trabajadoras.

A tal efecto, se añade un nuevo artículo 21 bis, para transponer lo establecido en el artículo 12 de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019.

- Finalmente, se añade una nueva disposición adicional vigesimoctava, para establecer que las referencias hechas a los artículos 8 y 21 en otras disposiciones se entenderán hechas, cuando proceda, a los artículos 8 bis y 21 bis.

✓ **Modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.**

- En desarrollo del nuevo artículo 8 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la obligación de informar a las personas trabajadoras de la utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia, se establecen los extremos a incluir como información acerca de dichos sistemas. Además, se adapta el ámbito de aplicación del referido real decreto, que ya no circunscribirá su aplicabilidad a las relaciones laborales cuya duración sea superior a cuatro semanas.



A tal efecto, se modifica el artículo 1 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, para añadir, en su apartado 1, la remisión al nuevo artículo 8 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; y para adaptar la redacción de su apartado 2, relativo al ámbito de aplicación. Por otra parte, se incorpora un nuevo artículo 2 bis, en desarrollo del artículo 8 bis del precitado texto legal.

- Se incorporan nuevos elementos esenciales del contrato de trabajo sobre los que el empresario deberá informar al trabajador. Asimismo, se actualiza la información adicional que es obligatorio entregar a las personas trabajadoras enviadas a otro Estado miembro o a un tercer país.

A tal efecto, se modifican los artículos 2 y 3 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, para transponer respectivamente los artículos 4 y 7 de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019.

- Se incorporan nuevos ajustes en relación con la información sobre la modificación de las condiciones de la relación laboral, los medios de información y los plazos de información, para garantizar su coherencia con la directiva.

A tal efecto, se modifican los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, para transponer los artículos 3, 5.1 y 6 de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019. Por su lado, la disposición transitoria segunda establece especialidades respecto a los plazos de información en las relaciones laborales existentes a la entrada en vigor de la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, introducida mediante la disposición final primera del anteproyecto de ley.

- Se establece la obligación del Servicio Público de Empleo Estatal de publicar un modelo informativo sobre las condiciones de trabajo.

A tal efecto, se añade una nueva disposición adicional segunda al Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, de acuerdo con la facultad prevista en el artículo 5.2 de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019.

- ✓ Por lo que se refiere a las disposiciones de la parte final de la norma proyectada, la disposición adicional única se refiere al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, al que no será de aplicación la regulación sobre el empleo en paralelo y el derecho de las personas trabajadoras a solicitar otra forma de empleo, prevista en la redacción proyectada de los artículos 21.1 y 21 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a las disposiciones transitorias primera y segunda, mencionadas anteriormente, se refieren al periodo de prueba y a los plazos para facilitar la información sobre las relaciones laborales en vigor, respectivamente.

Por lo que respecta a las disposiciones finales, la primera, como ya se ha indicado, prevé la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio; la segunda incluye la



salvaguardia del rango de los preceptos incluidos en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, que son objeto de modificación; la tercera prevé el título competencial a cuyo amparo se dicta la norma; la cuarta se refiere a la incorporación al derecho español de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019; la quinta incluye la habilitación para el desarrollo reglamentario; y la sexta fija la entrada en vigor de la norma.

II.- CONSIDERACIONES.

1. Rango.

El rango de la norma proyectada es el adecuado, habida cuenta de que la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, requiere la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, amparado por la reserva de ley en virtud del artículo 35.2 de la Constitución Española, con lo que su reforma debe realizarse por una norma del mismo rango legal.

En este caso, corresponde al Gobierno de la Nación ejercer la iniciativa legislativa prevista en la Constitución, mediante la elaboración y aprobación del anteproyecto de ley y la ulterior remisión del proyecto de ley a las Cortes Generales, de conformidad con lo previsto por los artículos 87 y 88 de la Constitución Española; así como por los artículos 5.1.a), 22 y 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno y por el artículo 127 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Asimismo, el anteproyecto de ley abarca también la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, norma de carácter reglamentario, pero íntimamente ligada a los preceptos legales que se modifican. En este sentido, este anteproyecto, como iniciativa que instrumenta la elaboración de un proyecto de ley que será remitido a las Cortes Generales para su debate y eventual aprobación como ley, incluye la modificación de una norma con rango de real decreto y que, por tanto, no está afectada por la reserva de ley en nuestro Derecho. La inclusión de esta modificación reglamentaria en una iniciativa con rango legal queda justificada en la memoria que acompaña al anteproyecto con base en las siguientes razones:

- Existen precedentes de su uso cuando se trata de efectuar la transposición de una directiva comunitaria que implica de manera transversal y para su total cumplimiento la modificación de normas de diferente rango.
- Existen razones de sistematicidad, de integridad y de contenido entre ambas normas, legal y reglamentaria, hasta tal punto que si en la tramitación parlamentaria aquella se modificara la norma reglamentaria habría de modificarse igualmente.



- Desdoblar la transposición en dos normas diferentes impediría cumplir el mandato en plazo, dado que una parte importante de la transposición requiere ese desarrollo reglamentario.
- El anteproyecto incluye una previsión específica sobre el mantenimiento del rango reglamentario de las disposiciones modificadas, de manera que se respeta la coexistencia de preceptos con distinto rango y valor sin que se produzca la congelación del rango de aquellas modificaciones dispuestas por la ley proyectada.

2. Procedimiento.

Por lo que se refiere al procedimiento, ha de ajustarse a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, en lo que respecta, en este caso, a la elaboración de los anteproyectos de ley.

En este sentido, el anteproyecto de ley se acompaña de la correspondiente memoria del análisis de impacto normativo, de acuerdo con lo establecido en el apartado 3 de dicho precepto legal y en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre.

A modo de antecedente, ha de señalarse que el anteproyecto de ley que ahora se informa se desglosa de una versión inicial, en la que se abordaba no sólo 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, sino que también recogía la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

El anteproyecto de ley que ahora nos ocupa se circunscribe exclusivamente a la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

Por su parte, la trasposición parcial de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo; salvo su artículo 5 y su artículo 8, apartado 3, respecto de la remuneración o la prestación económica del permiso parental, se ha llevado a cabo mediante el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.



Sin embargo, lo anterior no obsta a que los trámites efectuados antes de este desdoblamiento o reorganización normativa sean aplicables al procedimiento de elaboración del anteproyecto de ley que se informa.

A continuación, se exponen los principales hitos seguidos a lo largo de la tramitación del anteproyecto de ley:

a) Trámites vinculados al principio de transparencia y participación:

- Se ha sustanciado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.2 de la citada Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y del artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, una consulta pública, a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, con carácter previo a la elaboración del texto, entre los días 14 y 28 de junio de 2022.
- Habida cuenta de que la futura norma afectará a los derechos e intereses legítimos de las personas, conforme a lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y en el artículo 133.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, se ha publicado en el portal web del Departamento, entre los días 14 y 23 de septiembre de 2022, el texto proyectado y la correspondiente memoria del análisis de impacto normativo, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

El plazo reducido del trámite de audiencia e información públicas resulta de la aplicación de la tramitación administrativa urgente autorizada por Acuerdo del Consejo de Ministros, de 1 de agosto de 2022, de conformidad con lo previsto en artículo 27.1. a) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

En el marco del trámite de audiencia, se ha recabado la opinión de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

En la memoria del análisis de impacto normativo se alude a las aportaciones realizadas en estos trámites y la valoración realizada sobre las mismas.

b) Trámites e informes preceptivos:

- En cuanto a las consultas e informes preceptivos, además del que corresponde emitir a esta Secretaría General Técnica, conforme a lo establecido en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, trámite que se sustancia con la emisión del presente informe, se han recabado los siguientes:
 - ✓ Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, previsto en el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre y en el Real Decreto 1081/2017, de 29 de diciembre, por el que se establece el régimen de



funcionamiento de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, y que fue emitido el 3 de octubre de 2022.

- ✓ Asimismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.1.1.a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio, el anteproyecto de ley se ha sometido a dictamen del Consejo Económico y Social, emitido el 26 de octubre de 2022.
- ✓ Debe solicitarse el dictamen del Pleno del Consejo de Estado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.2 de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril.

c) Trámites e informes facultativos:

- Por otra parte, para garantizar el acierto y la legalidad del texto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el proyecto normativo inicial, que también incluía las modificaciones derivadas de la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, se sometió a informe de los siguientes departamentos:
 - ✓ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que emitió su informe el 23.09.2022.
 - ✓ Ministerio de Igualdad, que emitió su informe el 29.09.2022.
 - ✓ Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, que emitió su informe el 30.09.2022.
 - ✓ Ministerio de Justicia, que emitió su informe el 6.10.2022
 - ✓ Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, que emitió su informe el 12.12.2022.
 - ✓ Ministerio de Hacienda y Función Pública, que emitió su informe el 30.12.2022.

Se constata que los informes emitidos por los Ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y de Derechos Sociales y Agenda 2030 circunscriben sus observaciones a aspectos relacionados con la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019; por su parte, el informe del Ministerio de Igualdad también se centra prioritariamente en los preceptos relacionados con la materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

3. Valoración.

Desde el punto de vista sustantivo, se constata que el anteproyecto completa de forma adecuada la transposición de los aspectos novedosos de la Directiva (UE) 2019/1152,



de 20 de junio de 2019; especialmente, en lo que se refiere a la consolidación del derecho a la previsibilidad de las condiciones de trabajo, así como a la actualización de la lista de elementos esenciales del contrato de trabajo sobre los cuales las personas trabajadoras deben recibir información por escrito.

Por otra parte, se constata que el anteproyecto de ley se circunscribe a materias reservadas exclusivamente al Estado, en la medida en que el título competencial prevalente de la norma es el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por parte de las Comunidades Autónomas.

Desde un punto de vista técnico-jurídico, el proyecto normativo se adecúa, en términos generales, a las Directrices de técnica normativa, aprobadas por Acuerdo de Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005.

En cuanto a su tramitación, se han sustanciado los trámites y se han solicitado los informes preceptivos señalados en el apartado anterior, con carácter previo a su sometimiento al dictamen preceptivo del Consejo de Estado. Tras la emisión del dictamen del supremo órgano consultivo del Gobierno, el anteproyecto de ley deberá ser sometido a la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios con carácter previo a su posterior elevación al Consejo de Ministros para su aprobación, en virtud del artículo 26.8 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

4. Conclusión.

Teniendo en cuenta lo expuesto, esta Secretaría General Técnica emite el informe previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, en sentido favorable.

Es cuanto cabe informar por parte de esta Secretaría General Técnica.

LA SECRETARIA GENERAL TÉCNICA

Consolación Rodríguez Alba

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

JUSTIFICANTE DE REGISTRO EN OFICINA DE REGISTRO

Oficina: Registro Auxiliar de la Secretaría General Técnica - O00002071
Fecha y hora de registro en: 30/12/2022 12:51:06 (Horario peninsular)
Fecha presentación: 30/12/2022 12:46:18 (Horario peninsular)
Número de registro: REGAGE22s00060345555
Tipo de documentación física: Documentación adjunta digitalizada
Enviado por SIR: Sí

Información del registro

Tipo Asiento: Salida
Resumen/Asunto: Anteproyecto de ley por la que se modifica 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...
Unidad de tramitación origen/Centro directivo: Subdirección General de Informes y Relaciones Internacionales - EA0044688 / Ministerio de Hacienda y Función Pública
Unidad de tramitación destino/Centro directivo: Ministerio de Trabajo y Economía Social - E05066501 / Ministerio de Trabajo y Economía Social
Ref. Externa:

Adjuntos

Nombre: Informe.pdf
Tamaño (Bytes): 667.440
Validez: Original
Tipo: Documento Adjunto
CSV: GEISER-05c6-4c77-baa2-4442-ab03-a613-6dce-da4a
Hash: 7040edb1c751d7a10b06150cc63cbf0f5d5b41ce985dbfb980b5b6a9fa7a0d91a1f6cda0733dfa5a89f4074df925b1cacb57986ca145993753ae9ed59dda66c7
Observaciones:

La Oficina de Registro Registro Auxiliar de la Secretaría General Técnica declara que las imágenes electrónicas anexadas son imagen fiel e íntegra de los documentos en soporte físico origen, en el marco de la normativa vigente.

El registro realizado está amparado en el Artículo 16 de la Ley 39/2015.

De acuerdo con el art. 31.2b de la Ley 39/15, a los efectos del cómputo de plazo fijado en días hábiles, y en lo que se refiere al cumplimiento de plazos por los interesados, la presentación en un día inhábil se entenderá realizada en la primera hora del primer día hábil siguiente salvo que una norma permita expresamente la recepción en día inhábil.

Podrán consultar el estado de su registro en Carpeta ciudadana. <https://sede.administracion.gob.es/carpeta/>

La documentación adjunta estará disponible para su consulta y descarga durante un período de un año.

<u>ÁMBITO-PREFIJO</u>	<u>CSV</u>	<u>FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO</u>
GEISER	GEISER-81b7-690f-845e-4ff4-ba2a-5649-9591-91b5	30/12/2022 12:51:06 (Horario peninsular)
<u>Nº REGISTRO</u>	<u>DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN</u>	<u>VALIDEZ DEL DOCUMENTO</u>
REGAGE22s00060345555	https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida	Original

09 FEB. 2024 11:10:07 Entrada: 11021



02AD2210273. E.22/ 47972904.F.

Se ha recibido en esta Secretaría General Técnica, procedente del Ministerio de Trabajo y Economía Social, para informe a efectos de lo previsto en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, un **“Anteproyecto de ley por la que se modifica 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”**.

1.- El objeto del presente anteproyecto tiene por finalidad transponer al ordenamiento español 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.

El objetivo de esta transposición, mediante la modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, Estatuto de los Trabajadores) y del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, es introducir los cambios necesarios en materia de relaciones laborales para garantizar que las personas trabajadoras reciban información y conozcan de manera efectiva sus condiciones de trabajo asegurando, asimismo, que éstas sean previsibles, de acuerdo con lo previsto en la citada Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

En particular, se introducen las siguientes modificaciones:

- Se modifica el artículo 4.2, referente a los derechos de las personas trabajadoras en la relación laboral y el derecho de la persona trabajadora a conocer por escrito los aspectos esenciales de la relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles en el marco de los derechos y las obligaciones de la empresa y de las personas trabajadoras.

- Se modifica el artículo 8.5, en relación con la obligación de la empresa de informar por escrito a la persona trabajadora, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales de su relación laboral.



- Se introduce un nuevo artículo 8 bis, que recoge la obligación de entregar información adicional en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia.

- Se modifica el artículo 12.4 con el objeto de especificar que el registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de aquella, garantizar a las personas trabajadoras a tiempo parcial la misma protección **en términos de previsibilidad de su jornada de trabajo**— que la establecida para los trabajadores a tiempo completo y para indicar que el incremento o disminución de las horas de trabajo en el contrato a tiempo parcial tendrá carácter voluntario.

- Se modifica el artículo 12.5 para asegurar a los trabajadores a tiempo parcial el nivel de previsibilidad y transparencia sobre la distribución del tiempo de trabajo y su prestación efectiva.

- Se modifica el artículo 14.1, donde se expone que, para los contratos temporales, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes si el contrato tiene una duración igual a seis meses, periodo que se reducirá para contratos de duración inferior en la proporción que corresponda, no pudiendo concertarse periodo de prueba para contratos de duración inferior a 7 días, cualquiera que sea la modalidad de los mismos.

- Se modifica el artículo 21.1, para recoger expresamente la prohibición de que la empresa obstaculice o impida a la persona trabajadora la prestación de servicios para otras empresas, así como de que esta sufra un trato desfavorable por su pluriempleo.

- Se añade un nuevo artículo 21 bis, relativo al derecho de las personas trabajadoras a solicitar otra forma de empleo que ofrezca una previsibilidad y una seguridad mayores, y a recibir una respuesta motivada por escrito de la empresa que tenga en cuenta las necesidades de esta última y de la persona trabajadora.

- Se modifica el artículo 34 en el apartado relativo a la distribución irregular prevista en el artículo 34.2.

- La disposición final primera prevé la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, para adaptar su contenido a lo dispuesto en la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019

- Por último, se introduce una disposición adicional segunda, que establece la obligación del Servicio Público de Empleo Estatal de publicar un modelo de documento informativo.



2.- El proyecto se acompaña de la preceptiva Memoria del análisis de impacto normativo (MAIN), en cuyo apartado de impacto presupuestario se señala que la iniciativa carece de impacto presupuestario.

3.- Examinado el proyecto, y una vez consultados los órganos competentes del departamento, se formulan las siguientes observaciones:

Primera. – En relación con la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, no sería necesaria una modificación de la normativa aplicable al personal funcionario, en particular del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP).

No obstante lo anterior, y de cara a la incorporación de aspectos de mayor transparencia de las condiciones laborales del personal funcionario, se podrían estudiar alternativas no normativas, o al menos sin rango legal, de carácter organizativo, o que al menos no impliquen una modificación del TRLEBEP, como podría ser los Planes de Acogida, para cuestiones en los que otros planteamientos pudieran ser más complejos (por ejemplo, en materia de retribuciones o cuestiones de productividad).

Segunda. – En relación con las cuestiones previstas en el capítulo III de la citada Directiva, relativas a la previsibilidad de la relación de trabajo, se considera que debería excluirse de su aplicación al personal funcionario (“civil servant”), de acuerdo con lo previsto en el artículo 1.6 de la misma, en el que se prevé que: *“Los Estados miembros podrán decidir, por razones objetivas, que las disposiciones establecidas en el capítulo III no sean aplicables a los funcionarios públicos, los servicios públicos de urgencia, las fuerzas armadas, las autoridades policiales, los jueces, fiscales, investigadores u otras fuerzas o cuerpos de seguridad”*. Asimismo, se sugiere valorar la posibilidad de introducir en la exposición de motivos del anteproyecto alguna referencia expresa a esta exclusión.

Por otra parte, y en relación con el personal laboral, se recuerda que el mismo se rige por distintos convenios colectivos que, tradicionalmente, se remiten a lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores (Derecho supletorio), en tanto que legislación “suelo”.

Así, teniendo en cuenta que la Directiva sí afectaría al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, y que algunas cuestiones que se plantean en el citado capítulo III podrían implicar una merma de la calidad y las garantías en la prestación de los servicios públicos, se propone la exclusión de su aplicación al personal laboral de los servicios públicos de urgencia, defensa o investigadores, sin perjuicio del criterio de los departamentos competentes por razón de materia, que podrán objetivar la conveniencia de esta exclusión en razón



de las particularidades de los servicios que pueda prestar ese personal, en virtud de lo previsto en citado artículo 6.1 de la Directiva, entendiéndose que tal exclusión no supondría un incumplimiento de la obligación de transposición ya que el artículo 21 bis transpone el artículo 12 de la Directiva, contenido en el capítulo III.

En particular, se sugiere lo siguiente:

a) En el artículo único, apartado sexto, se modifica el artículo 21.1 del Estatuto de los Trabajadores en el siguiente sentido: *“1. La empresa no podrá prohibir o limitar a la persona trabajadora la prestación de servicios para otras empresas, salvo causa objetiva y justificada vinculada a la adecuada prestación de servicios en aquella. En ningún caso la persona trabajadora podrá sufrir un trato desfavorable por su pluriempleo. No obstante, no podrá efectuarse la prestación laboral de una persona trabajadora para diversas empresas cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan”*.

A este respecto, se señala que el ámbito de aplicación de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, incluye en su ámbito de aplicación al personal laboral que trabaja al servicio de las Administraciones Públicas. Se considera que el espíritu de esta norma podría chocar con la afirmación que se introduce en el apartado 1 del artículo 21 (*“La empresa no podrá prohibir o limitar a la persona trabajadora la prestación de servicios para otras empresas, salvo causa objetiva y justificada vinculada a la adecuada prestación de servicios en aquella”*), pues la citada Ley de Incompatibilidades parte de la premisa de la no compatibilidad, y articula un sistema de autorizaciones y excepciones a tal premisa.

Si bien esta limitación está justificada por causa objetiva (garantizar el correcto funcionamiento de los servicios públicos), se entiende que la nueva regulación introducida en el Estatuto de los Trabajadores podría, de facto, romper la uniformidad en el sistema de incompatibilidades entre personal funcionario y laboral.

La modificación introducida en el citado artículo 21.1 supone la trasposición del artículo 9 (incluido en el capítulo III) de la Directiva, por lo que, en aplicación de lo previsto en su artículo 1.6 citado anteriormente, se sugiere exceptuar de la aplicación del artículo 21.1 al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, para evitar posibles conflictos de intereses, así como otras colisiones de la nueva normativa con la Ley de Incompatibilidades.

b) El apartado siete del anteproyecto añade un nuevo artículo 21 bis, relativo a la transición a otra forma de empleo, en el que se dispone lo siguiente:

“1. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 12.4.e) y 15.7, la persona trabajadora con al menos seis meses de antigüedad en la empresa tendrá derecho



a solicitar puestos de trabajo vacantes en la empresa que sean a tiempo de trabajo completo, tengan una jornada mayor, sean de carácter indefinido o reúnan condiciones de mayor previsibilidad o estabilidad en el empleo.

2. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud prevista en el apartado anterior de manera motivada y por escrito en el plazo de quince días o en el que se estableciera por convenio colectivo, que no podrá superar el plazo de un mes o de tres meses en el caso de empresas, cuyas plantillas no superen las diez personas trabajadoras”.

La redacción de este artículo parece entrar en contradicción con la normativa reguladora de la Función Pública y, concretamente, con el artículo 103 de la Constitución Española y los artículos 1.3.b, 10.2, 11.3, 14.c, 16.2, 18.1, 78.1, 79.1, y la disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por otra parte, en el caso concreto de la Agencia Tributaria, y de otros organismos públicos como el Instituto Nacional de Estadística, la existencia de este artículo generaría multitud de disfunciones, especialmente, por la existencia del personal fijo discontinuo que podría solicitar cualquier vacante de la relación o catálogo de puestos de trabajo del personal laboral.

El Estatuto Básico del Empleado Público señala, en su artículo 74, que: *“las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a qué estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos”.*

Dado que el acceso al empleo público está supeditado a los principios de igualdad, mérito y capacidad, acreditándose a través de procesos selectivos que se diseñan y articulan de forma distinta para la selección de personal temporal y fijo, se sugiere la exclusión de la aplicación de tal artículo al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, en virtud del ya mencionado artículo 1.6 de la Directiva.

Tercera. – Se aprecia que la redacción del nuevo apartado h) del artículo 4.2 del anteproyecto carece de precisión, tiene apartados innecesarios y podría entrar en contradicción con el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la dirección y control de la actividad laboral.

Así, se establece el derecho a conocer por escrito los periodos de inactividad, lo que llama la atención si se toma en consideración que el empresario siempre tenderá a que no se produzcan tales periodos, salvo en los que queden al margen de la producción periódica y estacional, que deberán atenderse mediante la figura de los trabajadores fijos discontinuos.



Además, el derecho a que las condiciones de trabajo sean previsibles puede quedarse vacío de contenido, sin efectividad alguna, toda vez que el texto señala, a continuación de la enunciación del derecho, que *“se entenderá que las condiciones son previsibles cuando se puedan conocer con carácter efectivo y por escrito, respecto de la totalidad del periodo de prestación de servicios”*. Todo ello a pesar de que, en la exposición de motivos, se indica que *“se incorpora también una definición de lo que debe entenderse por condiciones previsibles”*.

Cuarta. – En anteproyecto introduce un nuevo artículo 8 bis, relativo a la información que se ha de proporcionar al trabajador, pretendiéndose establecer una garantía para el mismo. Sin embargo, se considera que el citado artículo debería dotarse de mayor precisión, en particular cuando indica que dicha información *“deberá trasladarse de forma transparente, en un formato estructurado y de uso común”*.

Asimismo, al hacer referencia al seguimiento o vigilancia destinados a proporcionar información relevante a efectos del ejercicio de sus facultades de dirección, gestión y control, se encuentra una terminología de difícil cumplimiento, donde quizá sería más adecuado hablar de sistemas de *“control de la actividad laboral”*, pues hablar de vigilancia podría confrontar con el derecho constitucional a la intimidad.

Quinta. - La disposición final primera modifica el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, y deja claro que: *“Lo previsto en el presente real decreto será de aplicación a las relaciones laborales reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, con exclusión de la relación laboral especial de los penados en las instituciones penitenciarias y de la de los menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores”*.

Al respecto, se comparte la siguiente observación contenida en la página 10 del informe emitido por del Consejo Económico y Social: *“Por otra parte, la redacción del anteproyecto podría suscitar dudas sobre la interpretación a dar a determinadas previsiones que el mismo contiene de modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, y su relación con figuras contractuales como el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo. En este sentido, en relación con las obligaciones de información a estas personas trabajadoras, el CES considera que el Anteproyecto debería contener una remisión expresa a lo estipulado al respecto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, recientemente reformado mediante acuerdo de los agentes sociales, de manera que quede claro que no se trata de relaciones laborales con pautas de trabajo total o mayoritariamente*



imprevisibles, con independencia de que los periodos de trabajo puedan ser indeterminados”.

Madrid, 30 diciembre de 2022

LA SECRETARIA GENERAL TÉCNICA,


Marta de Andrés Novo



MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL - SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA - FUNCIÓN PÚBLICA

SRA. SECRETARIA GENERAL TÉCNICA DEL MINISTERIO TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. -

FIRMADO por : FRANCISCO JAVIER PEÑALVER HERNANDEZ. A fecha : 12/12/2022 11:35:30
El documento consta de un total de 16 folios. Folio 1 de 16 - Código Seguro de Verificación: 1537897-65255994. Verificable en https://serviciosedo.mineco.gob.es/csv/ según Orden Ministerial del 24/2/2011



MINISTERIO
DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y
TRANSFORMACIÓN DIGITAL

SUBSECRETARÍA

SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

119E-22

Se ha recibido en esta Secretaría General Técnica solicitud de informe, de acuerdo con el artículo 26.5, primer párrafo, de la Ley 50/1997, de 26 de noviembre, del Gobierno, sobre el **Anteproyecto de ley por la que se modifica 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.**

En relación con dicha solicitud se informa que, una vez consultados los órganos superiores y directivos, este departamento valora favorablemente la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, con el objetivo de adaptar el marco normativo nacional al europeo. No obstante, debido a que la norma presentada transpone de forma urgente, la directiva, dicha norma debería ceñirse fielmente al contenido de la misma. En consecuencia, se estima que las disposiciones que vayan más allá de la directiva deberían tratarse en la mesa de diálogo social y ser tramitadas bajo el procedimiento ordinario. Por ello, se realizan las siguientes observaciones:

1. Observaciones a la parte dispositiva:

A continuación, y conforme con lo señalado más arriba, se analizará el articulado del anteproyecto de ley, agrupándolo en tres supuestos:

Paseo de la Castellana, 162
28071 Madrid
Tel: 91 603 83 52
Fax: 91 603 70 89
sgt@economia.gob.es

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22s00056722149

CSV

GEISER-aa90-3795-f69a-4ec9-8936-85e6-8dc6-9970

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

12/12/2022 11:45:40 Horario peninsular

Validez del documento

Original



FIRMADO por : FRANCISCO JAVIER PEÑALVER HERNANDEZ. A fecha : 12/12/2022 11:35:30
El documento consta de un total de 16 folios. Folio 2 de 16 - Código Seguro de Verificación: 1537897-65255994. Verificable en https://serviciosedo.mineco.gob.es/csv/ según Orden Ministerial del 24/2/2011



1º) Disposiciones del artículo único del anteproyecto de ley que se estima se ajustan al contenido de la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019.

2º) Disposiciones del artículo único del anteproyecto de ley que se estima no amparadas en la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019.

3º) Disposiciones del artículo único del anteproyecto de ley que se extralimitan en la interpretación de la Directiva.

Se ha de precisar que, todas estas disposiciones, se contienen en un artículo único del anteproyecto de ley por el que se modifican diferentes preceptos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, **Estatuto de los Trabajadores o ET**)

1º. Disposiciones del artículo único del anteproyecto de ley que, se estima, se ajustan al contenido de la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019:

- En la redacción dada, por el anteproyecto de ley, al Artículo 4.2 h) del Estatuto de los Trabajadores, se añade el derecho a conocer por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles. También se incorpora una definición de lo que debe entenderse por condiciones previsibles¹: *“Se entenderá que las condiciones son previsibles cuando se puedan conocer con carácter efectivo y por escrito, respecto de la totalidad del periodo de prestación de servicios.”*

¹ En la exposición de motivos se señala que este concepto de condición de trabajo previsible cumple una función esencial a la hora de garantizar el efecto útil de las modificaciones introducidas y asegurar el efectivo cumplimiento del derecho de los trabajadores a un mínimo de previsibilidad que es requisito ineludible de un trabajo decente en los nuevos entornos productivos.



FIRMADO por : FRANCISCO JAVIER PEÑALVER HERNANDEZ. A fecha : 12/12/2022 11:35:30
El documento consta de un total de 16 folios. Folio 3 de 16 - Código Seguro de Verificación: 1537897-65255994. Verificable en https://serviciosede.mineco.gob.es/csv/ según Orden Ministerial del 24/2/2011

3



Esta modificación es de carácter novedoso, al introducir una letra h) al apartado 2 del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Se estima que existe coherencia con la directiva, dado que el nuevo derecho de información para los trabajadores, estaría en línea con los artículos 4 (obligación de proporcionar información) y 10 (previsibilidad mínima del trabajo) de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

No obstante, cabe señalar que la Directiva diferencia entre trabajo previsible y trabajo imprevisible y no proporciona una definición de “condiciones previsibles”. La Directiva, cuando se trata de un trabajo de carácter imprevisible no establece tantas obligaciones de información como para los trabajos de carácter previsible. En el informe del grupo de expertos para la trasposición de la Directiva 2019/1152, de 20 de junio, se indica que los Estados Miembros deben desarrollar esta definición en línea con la división del trabajo variable y no variable. Esta observación se desarrolla también en el siguiente apartado.

- En la redacción dada al [artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores](#), por el anteproyecto de ley, se especifica la obligación de la empresa de informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales de su relación laboral no solo en el momento de inicio de la relación laboral, sino también cuando se produzcan modificaciones de los elementos fundamentales.

Por tanto, respecto a la regulación vigente:

MINISTERIO
DE ASUNTOS ECONÓMICOS
Y TRANSFORMACIÓN
DIGITAL

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22s00056722149

CSV

GEISER-aa90-3795-f69a-4ec9-8936-85e6-8dc6-9970

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

12/12/2022 11:45:40 Horario peninsular

Validez del documento

Original



FIRMADO por : FRANCISCO JAVIER PEÑALVER HERNANDEZ. A fecha : 12/12/2022 11:35:30
El documento consta de un total de 16 folios. Folio 4 de 16 - Código Seguro de Verificación: 1537897-65255994. Verificable en https://serviciosedo.mineco.gob.es/csv/ según Orden Ministerial del 24/2/2011

FIRMADO



- a) Se amplía la obligatoriedad de la empresa de informar por escrito para cualquier contrato laboral frente a la regulación actual que aplicaba esta obligación únicamente a aquella relación laboral de duración superior a cuatro semanas.
- b) Esta obligación de información se amplía a momentos que produzcan modificaciones de los elementos fundamentales.
- c) Se elimina la excepción de no informar sobre aquellos elementos y condiciones que figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

La coherencia con la directiva estriba en que su contenido está en línea con el artículo 6 (modificación de la relación laboral) de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio, al establecer que: *“Los Estados miembros velarán por que el empleador proporcione al trabajador, en forma de documento, cualquier cambio en los aspectos de la relación laboral a que se hace referencia en el artículo 4, apartado 2 (relativo a los elementos esenciales de la relación laboral sobre los cuales los empleadores están obligados a informar), así como cualquier cambio en la información adicional para los trabajadores enviados a otro Estado miembro o a un tercer país contemplada en el artículo 7 (información adicional para los trabajadores enviados a otro Estado miembro o a un tercer país), lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.” Por tanto, la notificación debe ser por escrito (“en forma de documento”) y se ha de notificar de los cambios en las condiciones fundamentales a la mayor brevedad posible, y a más tardar el día en que surtan efecto”.*

- En la redacción dada al Artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, por el anteproyecto de ley, relativo al “Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo”, se indica que el pacto de horas complementarias deberá recoger no solo el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa, sino también una indicación de los días y las horas de referencia en los que ésta puede



FIRMADO por : FRANCISCO JAVIER PEÑALVER HERNANDEZ. A fecha : 12/12/2022 11:35:30
El documento consta de un total de 16 folios. Folio 5 de 16 - Código Seguro de Verificación: 1537897-65255994. Verificable en https://serviciosedo.mineco.gob.es/csv/ según Orden Ministerial del 24/2/2011

FIRMADO



solicitar los servicios del trabajador. La regulación vigente únicamente contempla que el pacto de horas complementarias recoja el número de horas complementarias, por lo que se añade una indicación de los días y las horas de referencia en los que ésta puede solicitar los servicios del trabajador.

Y, además, en dicho artículo, se introduce que, en el caso de cancelación total o parcial, por parte de la empresa, de la realización de las horas complementarias pactadas sin un preaviso mínimo de tres días, el trabajador conservará en todo caso el derecho a la retribución correspondiente. En la regulación vigente, únicamente se regula que el trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, pero no existe regulación sobre su cancelación por parte de la empresa.

Este apartado 5 del artículo 12 del anteproyecto es "fidel" a la directiva en el siguiente sentido:

- a) En cuanto a las modificaciones del pacto de horas complementarias, estas modificaciones dan cumplimiento al artículo 4.2.m) ii) de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio: *"si el patrón de trabajo es total o mayoritariamente imprevisible, el empleador informará al trabajador sobre: ii) las horas y los días de referencia en los cuales se puede exigir al trabajador que trabaje"*.
- b) En cuanto al derecho a la retribución por cancelación de horas complementarias sin preaviso, éste da cumplimiento al artículo 10.3 de la directiva (previsibilidad mínima del trabajo), al establecer que: *"3. Si los Estados miembros permiten que el empleador cancele una tarea asignada sin indemnización, adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con la*



FIRMADO por : FRANCISCO JAVIER PEÑALVER HERNANDEZ. A fecha : 12/12/2022 11:35:30
El documento consta de un total de 16 folios. Folio 6 de 16 - Código Seguro de Verificación: 1537897-65255994. Verificable en https://serviciosedo.mineco.gob.es/csv/ según Orden Ministerial del 24/2/2011



legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales, para garantizar que el trabajador tenga derecho a una indemnización si el empleador cancela, sin observar un plazo de preaviso razonable determinado, la tarea asignada acordada previamente con el trabajador.” Cabe señalar que la directiva no explicita el plazo de preaviso ni la compensación al trabajador, sino que señala que el plazo de preaviso deberá ser razonable de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales.

- El [artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores](#), modificado por anteproyecto de ley, relativo al periodo de prueba, tiene el siguiente contenido:
 - a) Se introduce que, en el caso de los contratos temporales, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes si el contrato tiene una duración igual o superior a 6 meses, periodo que se reducirá para contratos de duración inferior en la proporción que corresponda. Actualmente el periodo de prueba no podrá exceder de un mes para los contratos temporales concertados por tiempo no superior a 6 meses.
 - b) Adicionalmente, no podrá concertarse periodo de prueba para contratos de duración inferior a 7 días. Se trata de una especificación de carácter novedoso.

La redacción es coherente con la directiva, a excepción de la prohibición del periodo de prueba para contratos de duración inferior a 7 días, dado que la directiva no contempla la prohibición del periodo de prueba para contratos de duración inferior a 7 días (en todo caso comentaremos este supuesto más adelante). Esta observación se verá de nuevo más adelante.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22s00056722149

CSV

GEISER-aa90-3795-f69a-4ec9-8936-85e6-8dc6-9970

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

12/12/2022 11:45:40 Horario peninsular

Validez del documento

Original



FIRMADO por : FRANCISCO JAVIER PEÑALVER HERNANDEZ. A fecha : 12/12/2022 11:35:30
El documento consta de un total de 16 folios. Folio 7 de 16 - Código Seguro de Verificación: 1537897-65255994. Verificable en https://serviciosedo.mineco.gob.es/csv/ según Orden Ministerial del 24/2/2011



Salvo por esta cuestión, estas modificaciones están en línea con el artículo 8.2 (duración máxima de los periodos de prueba) de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio, según el cual “en el caso de las relaciones laborales de duración determinada, los Estados miembros velarán por que la duración del período de prueba sea proporcional a la duración prevista del contrato y a la naturaleza del trabajo”. Por tanto, cuanto más corta sea la relación laboral, más corto debe ser el período de prueba. Cabe señalar, no obstante, que la modificación introducida por el anteproyecto, hace caso omiso sobre el ajuste del periodo de prueba por la naturaleza del trabajo. En este sentido, por ejemplo, el informe del grupo de expertos para la trasposición de la Directiva 2019/1152, de 20 de junio, expone que los puestos de dirección o ejecutivos podrían justificar un período de prueba más largo.

- El [Artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores](#), en la redacción dada por el anteproyecto de ley, se refiere al “Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa” e introduce que la empresa no podrá prohibir ni limitar al trabajador la prestación de servicios para otras empresas. En ningún caso, el trabajador podrá sufrir un trato desfavorable por su pluriempleo. No obstante, se especifica que caben restricciones por incompatibilidad basadas en causas objetivas, como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público y la prevención de conflictos de intereses.

Actualmente no se recoge expresamente la prohibición de que la empresa obstaculice o impida a la persona trabajadora la prestación de servicios para otras empresas, así como de que esta sufra un trato desfavorable por su pluriempleo. Únicamente se recoge que no podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22s00056722149

CSV

GEISER-aa90-3795-f69a-4ec9-8936-85e6-8dc6-9970

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

12/12/2022 11:45:40 Horario peninsular

Validez del documento

Original



FIRMADO por : FRANCISCO JAVIER PEÑALVER HERNANDEZ. A fecha : 12/12/2022 11:35:30
El documento consta de un total de 16 folios. Folio 8 de 16 - Código Seguro de Verificación: 1537897-65255994. Verificable en https://serviciosede.mineco.gob.es/csv/ según Orden Ministerial del 24/2/2011



La redacción dada a este artículo, es acorde con el contenido de la directiva, dado que esta modificación daría cumplimiento al artículo 9.1 (empleo paralelo) de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio, según el cual *“los Estados miembros garantizarán que un empleador ni prohíba a un trabajador aceptar empleos con otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni lo someta a un trato desfavorable por ese motivo”*.

Asimismo, las posibles limitaciones al pluriempleo son aquellas expresamente recogidas en el artículo 9.2 de la directiva, al establecer que: *“Los Estados miembros podrán fijar las condiciones para la utilización de restricciones por incompatibilidad por parte de los empleadores 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”*.

- En el Artículo 21 bis del Estatuto de los Trabajadores, del artículo único del anteproyecto de ley, referente a transición a otra forma de empleo, se introduce como novedad que el trabajador con al menos 6 meses de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar puestos de trabajo vacantes en la empresa que sean a tiempo de trabajo completo, tengan una jornada mayor, sean de carácter indefinido o reúnan condiciones de mayor previsibilidad o estabilidad en el empleo. Por su parte, la empresa deberá dar respuesta a la solicitud de manera motivada y por escrito en el plazo de 15 días o en el que se estableciera por convenio colectivo, que no podrá superar el plazo de un mes o de 3 meses en el caso de empresas, cuyas plantillas no superen los 10 trabajadores (es un artículo de nueva creación).

Este nuevo artículo daría cumplimiento al artículo 12 (transición a otra forma de empleo) de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio: *“1. Los Estados miembros*

MINISTERIO
DE ASUNTOS ECONÓMICOS
Y TRANSFORMACIÓN
DIGITAL





garantizarán que un trabajador con una antigüedad mínima de seis meses con el mismo empleador, que haya completado su período de prueba, en caso de exigírsele, pueda solicitar una forma de empleo con unas condiciones laborales que ofrezcan una previsibilidad y una seguridad mayores, si la hay, y recibir una respuesta motivada por escrito. Los Estados miembros podrán limitar la frecuencia de las solicitudes que dan lugar a la obligación prevista en el presente artículo.

2. Los Estados miembros velarán por que el empleador remita la respuesta motivada a que se refiere el apartado 1 en el plazo de un mes a partir de la solicitud...”

Por tanto, la trasposición cumple fielmente el primer apartado y reduce los plazos de procedimiento de 1 mes a 15 días.

2º. Disposiciones del artículo único del anteproyecto de ley que se estima no se encuentran amparadas en la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019:

En segundo lugar, resulta necesario justificar las modificaciones no amparadas en la Directiva, que se señalan a continuación:

- El Artículo 4.2.h) del Estatuto de los trabajadores del artículo único del anteproyecto de ley, establece que: *“h) Derecho a conocer por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles.*

Se entenderá que las condiciones son previsibles cuando se puedan conocer con carácter efectivo y por escrito, respecto de la totalidad del periodo de prestación de servicios.....”





En resumen, este artículo establece el derecho a conocer por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles. Sin embargo, la directiva diferencia cuando se trata de trabajos con carácter previsible e imprevisible, imponiendo menores obligaciones de información en el segundo caso. Se recomienda introducir esta diferencia también en la nueva redacción del artículo 4.2.h).

- El Artículo 8 bis. Información adicional en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia.

Este artículo establece una nueva obligación que será objeto de desarrollo reglamentario. Concretamente, *“la empresa está obligada a informar a las personas trabajadoras de la utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, o de seguimiento o vigilancia destinados a proporcionar información relevante a efectos del ejercicio de sus facultades de dirección, gestión y control.*

A tal efecto, la empresa deberá proporcionar a la persona trabajadora, cuando proceda, la información adicional acerca de dichos sistemas que se disponga reglamentariamente.

Esta información deberá trasladarse de forma transparente, en un formato estructurado y de uso común”.

Se estima que, el contenido del artículo 8 bis propuesto no viene exigido por la directiva. Por tanto, al igual que el resto del contenido del anteproyecto de ley que no viene impuesto por la directiva, debería plantearse y, en su caso, acordarse, en el marco del diálogo social.



FIRMADO por : FRANCISCO JAVIER PEÑALVER HERNANDEZ. A fecha : 12/12/2022 11:35:30
El documento consta de un total de 16 folios. Folio 11 de 16 - Código Seguro de Verificación: 1537897-65255994. Verificable en https://serviciosedo.mineco.gob.es/csv/ según Orden Ministerial del 24/2/2011



Éste es, además, un tema que podría ser sensible para las partes, teniendo en cuenta los antecedentes de la Ley 12/2021 de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales², lo que refuerza la necesidad de acuerdo con los agentes sociales.

Cabe recordar que esta Ley introduce obligaciones de información al comité de empresa en materia de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial cuya redacción fue pactada en el marco del diálogo social, y cuyo contenido se solapa en cierta medida con la propuesta del artículo 8 bis del anteproyecto.

En la propia Exposición de motivos de la Ley se apuntan ciertos aspectos especialmente delicados asociados a esa disposición, cuando se señala que la obligación de información se introduce “siempre desde el mayor respeto a los secretos industrial y comercial de las empresas conforme a la normativa”.

- El Artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el anteproyecto de ley, establece que el incremento o disminución de las horas de trabajo en el contrato a tiempo parcial tendrá carácter voluntario, no pudiendo establecerse de forma unilateral. En la regulación vigente este carácter voluntario sólo se contempla respecto a la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa. Asimismo, con el nuevo texto se elimina la posibilidad de despedir al

² «d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.»



FIRMADO por : FRANCISCO JAVIER PEÑALVER HERNANDEZ. A fecha : 12/12/2022 11:35:30
El documento consta de un total de 16 folios. Folio 12 de 16 - Código Seguro de Verificación: 1537897-65255994. Verificable en https://serviciosedo.mineco.gob.es/csv/ según Orden Ministerial del 24/2/2011



trabajador por causas *“económicas, técnicas, organizativas o de producción” (en adelante ETOP)*, en caso de que el trabajador rechace la oferta de conversión.

En consecuencia, se estima que resulta necesario aclarar por qué se elimina que el carácter voluntario de la modificación del contrato a tiempo parcial se realiza *“sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”*. En este sentido, el texto aclara que la motivación del despido no podrá basarse en el rechazo por parte del trabajador y, en consecuencia, las empresas podrían, en principio, seguir recurriendo a los despidos por causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción (ETOP). No obstante, la eliminación podría ser interpretada como un intento por parte del legislador de desvincular el despido por causas ETOP para el caso de cambios en los contratos que han sido rechazados por el trabajador, conforme al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

- El Artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el anteproyecto de ley, introduce las siguientes modificaciones en el actual texto del Estatuto de los Trabajadores, que en ningún caso se encuentra amparado por la Directiva.
 - a) Se limita la modificación unilateral por parte de la empresa de la distribución irregular de la jornada únicamente si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Actualmente, en defecto de convenio colectivo o pacto entre la empresa y los trabajadores, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada sin que deban concurrir dichas causas.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22s00056722149

CSV

GEISER-aa90-3795-f69a-4ec9-8936-85e6-8dc6-9970

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

12/12/2022 11:45:40 Horario peninsular

Validez del documento

Original



FIRMADO por : FRANCISCO JAVIER PEÑALVER HERNANDEZ. A fecha : 12/12/2022 11:35:30
El documento consta de un total de 16 folios. Folio 13 de 16 - Código Seguro de Verificación: 1537897-65255994. Verificable en https://serviciosedo.mineco.gob.es/csv/ según Orden Ministerial del 24/2/2011



En este sentido, la limitación de la modificación unilateral por parte de la empresa de la distribución irregular de la jornada conlleva una reducción de la flexibilidad interna de las empresas. En concreto, la regulación vigente permitía a la empresa distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada, mientras que la propuesta limita esta flexibilidad cuando concurren causas ETOP. Además, este cambio puede tener efectos negativos y desincentivar el posible pacto por convenio colectivo de la distribución irregular de la jornada, como es la tendencia desde reforma 2010.

- b) Asimismo, en la nueva redacción del artículo 32.2 del Estatuto de los Trabajadores, dada por anteproyecto de ley, se señala que la distribución irregular debe cumplir toda la normativa laboral sobre jornada y horario, así como la normativa sobre conciliación, y no solo la normativa sobre descansos. La regulación vigente únicamente señala que la distribución irregular deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

El hecho de que la distribución irregular deba cumplir toda la normativa laboral sobre jornada y horario y sobre conciliación no encuentra justificación en la directiva

- c) Y, por último, la nueva redacción del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores dado por el anteproyecto, prevé que, en defecto de pacto colectivo, la compensación de los excesos y defectos de jornada, que se deriven de la distribución irregular, se realicen según la propuesta del trabajador. Cabría justificar por qué es necesario incluir una disposición en caso de defecto de pacto colectivo. El texto ya establece que, a falta de previsión en convenio colectivo, la compensación se regirá por acuerdo entre la empresa y la

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22s00056722149

CSV

GEISER-aa90-3795-f69a-4ec9-8936-85e6-8dc6-9970

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

12/12/2022 11:45:40 Horario peninsular

Validez del documento

Original



FIRMADO por : FRANCISCO JAVIER PEÑALVER HERNANDEZ. A fecha : 12/12/2022 11:35:30
El documento consta de un total de 16 folios. Folio 14 de 16 - Código Seguro de Verificación: 1537897-65255994. Verificable en https://serviciosedo.mineco.gob.es/csv/ según Orden Ministerial del 24/2/2011



representación de las personas trabajadoras. En caso de que el objetivo sea establecer la compensación en defecto de pacto colectivo o en defecto de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, sería conveniente establecer qué criterios deben regir la propuesta de compensación por parte del trabajador, con el objetivo de evitar una eleva litigiosidad.

3º. Disposiciones del artículo único del anteproyecto de ley que se extralimitan en la interpretación de la Directiva:

En tercer lugar, frente al contenido de la Directiva, se contemplan una serie de modificaciones que se extralimitan en la interpretación de la Directiva, pudiendo generar desequilibrios en la relación laboral entre empleador y trabajador, es lo que ocurre con ya citado artículo 14. Concretamente:

- El Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el anteproyecto de ley, determina que no podrán no podrán concertarse periodos de prueba para contratos de duración inferior a 7 días.

En este sentido, si bien el artículo 8.2 de la Directiva (UE) 2019/1152 prevé que cuanto más corta sea la relación laboral, más corto debe ser el período de prueba, en ningún momento se introduce la prohibición de establecer periodos de prueba en contratos de muy corta duración.

2. Observaciones a la Memoria del Análisis del Impacto Normativo

En la memoria del análisis de impacto normativo (MAIN), se incorpora el impacto económico de la propuesta con el siguiente contenido:



FIRMADO por : FRANCISCO JAVIER PEÑALVER HERNANDEZ. A fecha : 12/12/2022 11:35:30
El documento consta de un total de 16 folios. Folio 15 de 16 - Código Seguro de Verificación: 1537897-65255994. Verificable en https://serviciosedo.mineco.gob.es/csv/ según Orden Ministerial del 24/2/2011

15



En primer lugar, se prevé que al menos 2-3 millones de trabajadores atípicos entren en el ámbito de aplicación de la Directiva, de forma que entre 91.000 y 364.000 trabajadores podrían buscar trabajo adicional y ganar entre 355 y 1.424 millones de euros al año extra.

Asimismo, se espera que la propuesta produzca un aumento de productividad resultado de una mayor retención y lealtad de los empleados, relaciones laborales más saludables, menos quejas y casos judiciales y una mejor planificación de los recursos. En cuanto a las empresas, se beneficiarían gracias a una competencia más sostenible, una mayor seguridad jurídica y una mejora general de la transparencia en los mercados de trabajo.

No obstante, se prevé un aumento de costes laborales de forma que el coste de emitir una declaración escrita nueva o revisada sería de 18-153 euros para las PYMEs y de 10-45 euros para las empresas más grandes. Además, se podrían generar costes indirectos modestos (asesoramiento legal, sistemas de programación revisados, tiempo de gestión de recursos humanos, información para el personal, etc.). Por último, el refuerzo de la obligación de información puede generar unas cargas administrativas de 1,1 millones de euros tomando como referencia el número de contratos de duración inferior a un mes firmados en enero de 2022 (550.000) y el coste unitario de la aportación de documentos (2 euros).

Sin embargo, se estima que en relación a la **memoria de análisis de impacto normativo (MAIN)** se requiere el desarrollo de este análisis económico, en el sentido de aportar los datos estadísticos de partida, así como las previsiones asumidas para sustentar las estimaciones aportadas.

3. Observaciones de carácter formal

Respecto al preámbulo, se realizan las siguientes observaciones:

MINISTERIO
DE ASUNTOS ECONÓMICOS
Y TRANSFORMACIÓN
DIGITAL

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22s00056722149

CSV

GEISER-aa90-3795-f69a-4ec9-8936-85e6-8dc6-9970

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

12/12/2022 11:45:40 Horario peninsular

Validez del documento

Original



FIRMADO por : FRANCISCO JAVIER PEÑALVER HERNANDEZ. A fecha : 12/12/2022 11:35:30
El documento consta de un total de 16 folios. Folio 16 de 16 - Código Seguro de Verificación: 1537897-65255994. Verificable en <https://serviciosedemineco.gob.es/csv/> según Orden Ministerial del 24/2/2011



- Conforme con lo establecido en la DTN 13 se recomienda recoger en la parte expositiva los aspectos más relevantes de la tramitación: consultas efectuadas, principales informes evacuados, y, en particular, la audiencia o informe de las comunidades autónomas y entidades locales, dado el caso.
- Se recomienda en la referencia al “artículo único”, página 7, quitar la negrita, conforme con la DTN 29.

En relación a la Memoria del Análisis del Impacto Normativo (MAIN):

- En la ficha ejecutiva, página 3, no se menciona la petición de dictamen al Consejo de Estado que, sin embargo, sí se recoge, en el cuerpo del texto de la memoria, y ello conforme con lo establecido en el artículo 21.2 de la Ley Orgánica 3/1980, de 12 de abril del Consejo de Estado.

Firmado electrónicamente por el Secretario General Técnico

Fco. Javier Peñalver Hernández

SRA. SECRETARIA GENERAL TÉCNICA. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22s00056722149

CSV

GEISER-aa90-3795-f69a-4ec9-8936-85e6-8dc6-9970

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

12/12/2022 11:45:40 Horario peninsular

Validez del documento

Original





MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

SUBSECRETARÍA

SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

O F I C I O

N/REF: ID 72-22

ASUNTO: Anteproyecto de ley por la que se modifica 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, y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

DESTINATARIO: SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL.

Se ha recibido en esta Secretaría General Técnica, procedente del Ministerio de Trabajo y Economía Social, para informe a efectos de lo previsto en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, “ *Anteproyecto de ley por la que se modifica 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, y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo*”.

CORREO ELECTRÓNICO
sgt@inclusion.gob.es

CALLE MARIA DE GUZMAN 52
28003 MADRID
TEL: 91 363 37 06
Código DIR3: E05082601

CSV : GEN-ab42-25da-b9fc-4f29-a0f2-21bf-85f0-eb39

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : IRIA ALVAREZ BESTEIRO | FECHA : 23/09/2022 12:36 | Sin acción específica

09 FEB. 2024 11:10:07 Entrada: 11021



1º.- El objeto de este Anteproyecto de Ley es la transposición al ordenamiento español 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 y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Se trata de unas Directivas de gran alcance que aspiran a configurar nuevos ejes en los que se asienten las relaciones laborales, introduciendo a su vez cambios culturales en la forma de entender los derechos y obligaciones de ambas partes de la relación laboral.

En ambas directivas se abordan algunos aspectos que inciden en el ámbito de las competencias del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones:

En 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 dentro de la información que los empleadores deben aportar a los trabajadores sobre los elementos de su relación laboral, se recoge la relativa a la identidad de las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales, así como cualquier protección en materia de seguridad social ofrecida por el empleador (art. 4, 2 o) de la Directiva de referencia)

En la **Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019**, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores:

- Se establece la obligación de garantizar al padre o segundo progenitor equivalente, un **permiso de paternidad** definido en el **artículo 3.1. a)** de la Directiva de referencia como “ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres [...] con ocasión del nacimiento de un hijo a fin de facilitarle cuidados”, de diez días laborables, que deberá disfrutarse por la persona beneficiaria con ocasión del nacimiento del hijo (art. 4). Dicho permiso llevará aparejada una remuneración o prestación económica que garantizará unos ingresos al menos equivalentes a los que percibiría el trabajador de que se trate en caso de interrupción de sus actividades por motivos relacionados con



su estado de salud y podrá supeditarse a la acreditación de trabajos previos sin superar los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha prevista para el nacimiento del hijo (artículo 8.1 y 2 de la Directiva).

- Se recoge la obligación de garantizar la existencia de un **permiso parental**, definido en el artículo 3.1. b) como “ausencia del trabajo a la que podrán acogerse los trabajadores que sean progenitores por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo, para cuidar de este” al que tendrán acceso ambos, de manera individual, con una duración de cuatro meses y que podrá disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, que será de ocho años como máximo (art. 5.1)

Los Estados miembros han de asegurarse que dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos (art. 5.2)

Asimismo, estos podrán supeditar el derecho al disfrute del permiso parental a un período de trabajo o a una antigüedad que no podrá exceder de un año (art. 5.4)

Respecto del permiso parental contemplado en el artículo 5.2 de la Directiva -es decir, los dos meses que no pueden ser transferidos-, el Estado miembro o los interlocutores sociales definirán la remuneración o prestación económica que corresponda y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar del permiso parental (art. 8.3 de la Directiva).

- La Directiva 2019/1158 contempla también:

-Un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador (artículo 6).

-La ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente, que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador (art. 7)



En ambos casos no se configuran como permisos que generen derecho a una prestación de seguridad social y los mismos no tienen incidencia a efectos de las competencias del MISSM.

2.- Examinado el Anteproyecto de Ley, así como la Memoria del análisis de impacto normativo que acompaña el mismo, y una vez consultados los órganos competentes del departamento, se formulan las siguientes observaciones:

Primera. – El apartado nueve del artículo segundo del Anteproyecto da nueva redacción al artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante TRLET), que regula la reducción de la jornada de trabajo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para el cuidado del lactante. Conviene indicar que en la redacción que se recoge en el Anteproyecto se elimina el actual párrafo 4º del artículo 37.4 del TRLET, que literalmente establece que: *“Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses”*.

Esta regulación procede de la modificación llevada a cabo por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que introdujo, como novedad en la normativa laboral, que la reducción de jornada -en media hora o acumulada- pasara a contemplarse como un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, permitiendo, además, que cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan el derecho a la reducción de la jornada de trabajo en media hora con la misma duración (en semanas) y régimen (de jornada de trabajo), el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con una reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

|



Para proteger esta media hora de reducción de jornada y, con ello, la reducción proporcional de salario desde que el menor cumpla los nueve meses hasta los doce meses de edad se ha incorporado a la acción protectora del sistema de la Seguridad Social una nueva prestación económica para el cuidado del lactante, prevista en el capítulo VII del título II, artículos 183 a 185 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 8/2015, de 30 de octubre (en adelante, TRLGSS).

La nueva regulación de la reducción de jornada por cuidado del lactante y el reconocimiento de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se aplican a los nacimientos, adopciones, guardas con fines de adopción y acogimientos que se producen o constituyen a partir del 8 de marzo de 2019.

Esta modificación que contempla el Anteproyecto tiene asimismo su trascendencia en relación con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 237.3 TRLGSS, que refiere expresamente ese último párrafo del artículo 37.4 del TRLET para determinar que las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada por dicha causa se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

Por todo lo expuesto, se considera que no procede eliminar el indicado párrafo cuarto del artículo 37.4 del TRLET, toda vez que constituye la base normativa necesaria para el reconocimiento del derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante y a la prestación económica familiar en su modalidad contributiva (respecto a las cotizaciones efectuadas durante la reducción de jornada por cuidado de lactante), que se verían suprimidas del ámbito de la acción protectora que otorga el sistema de Seguridad Social.

Por otra parte, en el apartado nueve del artículo segundo del Anteproyecto se modifica el artículo 37.6 del TRLET (reducción de jornada por cuidado directo de algún menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, o de determinados familiares y por cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave).



La reforma que se pretende, por un lado, en el segundo párrafo del artículo 37.6 del TRLET, amplía el ámbito subjetivo del derecho a la reducción de jornada de trabajo prevista hasta ahora para quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida, extendiéndose el mismo derecho para el cuidado directo de la pareja de hecho. Ello tiene incidencia, en concreto, en la prestación familiar en su modalidad contributiva, ya que de conformidad con lo establecido en el primer párrafo del artículo 237.3 del TRLGSS las cotizaciones realizadas durante el primer año del período de reducción de jornada, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones de Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor.

Por ello, se quiere destacar que esta medida conlleva ampliar el ámbito subjetivo de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, con la correspondiente incidencia en el aumento del gasto, en el volumen de gestión y en las necesarias modificaciones de los procedimientos.

Segunda.- En el apartado trece del artículo segundo del Anteproyecto se introduce “ex novo” un nuevo permiso parental de duración no superior a ocho semanas, que podrán disfrutar los trabajadores hasta el momento en el que el menor cumpla la edad de 6 años, haciéndose constar que este se constituye como una nueva causa de suspensión del contrato [se incluye una nueva letra o) en el artículo 45.1 del TRLET), y respecto del que se han de realizar las siguientes consideraciones:

- a. El artículo 10.3 de la Directiva UE 2019/1158 del Parlamento de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, establece que los Estados miembros han de definir el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral



durante los referidos permisos, *“también por lo que respecta a la Seguridad Social, incluidas las cotizaciones al sistema de pensiones”*.

Más en concreto, el artículo 8.3 de la citada Directiva, señala que: *“En lo que respecta al permiso parental a que se refiere el artículo 5, apartado 2, el Estado miembro o los interlocutores sociales definirán dicha remuneración o prestación económica, y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental”*.

Se hace constar que no se contempla expresamente en el Anteproyecto si este permiso parental será objeto de remuneración o sería precisa una nueva prestación económica de Seguridad Social sustitutiva de rentas del trabajo para atender la suspensión del contrato.

Desde el punto de vista del MISSM se considera inviable la opción de una nueva prestación de la Seguridad Social ya que ello supondría un aumento de gasto considerable, así como un un aumento del volumen de gestión que el INSS no podría asumir teniendo en cuenta el actual volumen dentro de un marco de déficit de personal elevado.

- b. Por otro lado se observa, que el artículo 5 de la Directiva UE 2019/1158 del Parlamento de 20 de junio de 2019, señala que el referido permiso parental tendrá una duración de cuatro meses que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, si bien el periodo determinado en el presente anteproyecto es tan sólo de ocho semanas, lo que supone una discrepancia en su duración con lo dispuesto en la mencionada Directiva.

LA SECRETARIA GENERAL TÉCNICA
Iria Álvarez Besteiro





MINISTERIO DE JUSTICIA

SUBSECRETARÍA DE JUSTICIA

SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

VICESECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

O F I C I O

S/REF:
N/REF: 444/2022
FECHA: 5 de octubre de 2022
ASUNTO: Remisión de informe SGT

DESTINATARIO: Sra. Secretaria General Técnica
Ministerio de Trabajo y Economía Social

MINISTERIO DE JUSTICIA
SECRETARÍA GENERAL
TÉCNICA

05-10-2022

En relación con el **Anteproyecto de ley por la que se modifica 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, y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, esta Secretaría General Técnica formula las siguientes observaciones:**

1. En las disposiciones finales segunda y tercera se ha de tener en cuenta que, de conformidad con la DTN 37, el título de la disposición ha de constar en cursiva.
2. En el apartado 6 de la MAIN se han de completar los subapartados relativos al impacto económico, al impacto presupuestario y al análisis de las cargas administrativas, pues solo constan los respectivos títulos.
3. De conformidad con lo dispuesto en la DTN 102, se sugiere una nueva lectura del anteproyecto de ley y de la MAIN, a fin de eliminar erratas, entre otras las siguientes:

www.mjusticia.gob.es
vsjt@mjusticia.es

C/ SAN BERNARDO, 45
28071 – MADRID
TEL: 91 390 23 80

		Código Seguro de verificación:	PF:PT5Y-aU9v-qj65-Sqqx	Página	1/2
		FIRMADO POR	JACOBO FERNANDEZ ALVAREZ (SECRETARIO GENERAL TÉCNICO)	Fecha	05/10/2022
https://sede.mjusticia.gob.es/sedecsvbroker/FormularioVerificacion.action?CSV=PF:PT5Y-aU9v-qj65-Sqqx					

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22e00044119948

CSV

GEISER-985f-a9bc-184b-48eb-9ea9-7a0b-2453-63a2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

05/10/2022 11:29:51 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica



09 FEB. 2024 11:10:07 Entrada: 11021
GEISER-985f-a9bc-184b-48eb-9ea9-7a0b-2453-63a2



- En la exposición de motivos consta “*artículo 26.44 de la Ley 50/1997*”, cuando el apartado 11 del citado artículo 26 se refiere a la tramitación de los decretos leyes”, y en varios párrafos consta “*Directiva 2019/1158*” en vez de “*Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019*”.
- En la disposición transitoria segunda consta “*Las adaptaciones de jornada se estuviesen aplicando a la entrada en vigor ...*”.
- En el apartado 1.4 de la MAIN consta “*artículo 26.11 de la Ley 50/1997*” y “*se ha as organizaciones sindicales*”.
- En el apartado 3.3.2 de la MAIN consta “*el artículo 1 sobre modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio*” en vez de “*la disposición final primera sobre modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio*”.

Es cuanto cabe informar por esta Secretaría General Técnica.

Firmado electrónicamente en Madrid por el Secretario General Técnico,

Jacobo Fernández Álvarez.

	Código Seguro de verificación:	PF:PT5Y-aU9v-qj65-Sqqx	Página	2/2
	FIRMADO POR	JACOBO FERNANDEZ ALVAREZ (SECRETARIO GENERAL TÉCNICO)	Fecha	05/10/2022
https://sede.mjusticia.gob.es/sedecsvbroker/FormularioVerificacion.action?CSV=PF:PT5Y-aU9v-qj65-Sqqx				

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22e00044119948

CSV

GEISER-985f-a9bc-184b-48eb-9ea9-7a0b-2453-63a2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

05/10/2022 11:29:51 Horario peninsular

Validez del documento

Copia Electrónica Auténtica





MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES
Y AGENDA 2030

SUBSECRETARÍA

SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

O F I C I O

S/REF.

N/REF.

DG/DSA/57/22

DESTINATARIO

SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

De conformidad con lo establecido en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, en relación con el texto recibido relativo al anteproyecto de ley por la que se modifica 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, y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, se traslada el informe de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales de este Departamento.

LA SECRETARIA GENERAL TÉCNICA

Elisa Darias Valenciano

Pº DEL PRADO, 18-20
28014 MADRID

CSV : GEN-edcf-a30b-edc7-6382-5017-8a5d-6aaf-2d9b

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : ELISA MARIA DARIAS VALENCIANO | FECHA : 29/09/2022 12:31 | Resuelve



09 FEB. 2024 11:10:07 Entrada: 11021

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22e00042948149

CSV

GEISER-ec1f-ae2-27dc-4a30-b7a6-b8ec-686f-8343

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

29/09/2022 15:48:14 Horario peninsular

Validez del documento

Original





INFORME SOBRE EL APL POR LA QUE SE MODIFICA EL TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA LABORAL, PARA LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA (UE) 2019/1152 Y LA DIRECTIVA (UE) 2019/1158 (DSA 57-22)

Recibido en esta Secretaría de Estado el anteproyecto de ley de referencia y a efectos de lo dispuesto en el artículo 26.5, párrafo 1, de la Ley 50/1997, de 26 de noviembre, del Gobierno, se formulan las siguientes observaciones al texto del mencionado proyecto normativo:

1. Con carácter general:

Se resalta la necesidad de coordinar las propuestas normativas que están impulsando los Ministerios de Derechos Sociales y Agenda 2030 y el de Trabajo y Economía Social.

Justificación:

En el momento presente el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 se encuentra en proceso de elaboración de un anteproyecto de ley de familias, que tiene entre sus objetivos tanto el pleno reconocimiento de la diversidad de modelos familiares en nuestro ordenamiento jurídico como la mejora sustancial de la protección social, jurídica y económica de las familias en nuestro país y se trabaja intensamente en la configuración y alcance de las distintas medidas, que en parte regulan las mismas materias que el anteproyecto de ley de modificación del Estatuto de los Trabajadores ha regulado con distinto alcance. Al respecto, se ha detectado que ambas normas se solaparían materialmente al regular las mismas o semejantes cuestiones de forma diferente, por lo que sería deseable coordinar ambas propuestas para que, en lo esencial, coincidieran en cuanto a los objetivos de mejora de la regulación de conciliación y corresponsabilidad a alcanzar.

2. Sobre el artículo dos, apartado uno:

En el artículo segundo, apartado uno, que modifica el artículo 4.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se solicita eliminar la frase final del apartado c) *"Tampoco podrán ser discriminadas por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate"* e incorporar a las personas con discapacidad como otro grupo más de los que se señalan en dicho apartado que no han de ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados.

Justificación:

Se entiende que la condición final que se establece (*"siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate"*) resulta discriminatoria en sí misma, pues es un condición exigible a todo trabajador y, sin embargo, no se señala respecto de ninguno de los otros grupos poblacionales referidos en la letra c) de ese artículo 4.2; por lo que se está explícitamente mandando el mensaje de que son las personas con discapacidad las únicas que *"es posible/probable"* que se hallen en condiciones de ineptitud para desempeñar el trabajo o empleo que se trate.

gabseds@mdsocialesa2030.gob.es

Pº del Prado, 18-5ª planta
28071 Madrid

CSV : GEN-a0fb-ca3a-b7f1-1d6d-ab97-9695-a468-8dfc

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : RICARDO MOLERO SIMARRO | FECHA : 29/09/2022 10:20 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 29/09/2022 10:20



09 FEB. 2024 11:10:07 Entrada: 11021

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22e00042948149

CSV

GEISER-97b3-4517-819b-4646-b0c5-a861-dfa2-b5b1

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

29/09/2022 15:48:14 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-97b3-4517-819b-4646-b0c5-a861-dfa2-b5b1

3. Sobre el artículo dos, apartado nueve:

En relación con el tratamiento de las parejas de hecho de cara a su equiparación en los matrimonios en relación con los derechos laborales vinculados a razones familiares, se observa que no se extiende satisfactoriamente la duración de los distintos permisos retribuidos a este colectivo (art.37.3 a. ET), ni tampoco en cuanto al ejercicio del derecho a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art.40.3 ET) y del que no se hace mención en el APL).

Justificación:

Se considera que no se hace evolucionar en este sentido lo suficiente el Estatuto de los Trabajadores, máxime comparando con otra normativa de ámbito similar como, y a título de ejemplo, que a partir de la Ley 21/2021, también se incluyesen las parejas de hecho en la regulación de la prestación de la prestación temporal de viudedad del artículo 222 Ley General de la Seguridad Social (prevista para casos en que no se cumplan todos los demás requisitos) y se reconociera, la posibilidad de acceder a la pensión de viudedad en supuestos excepcionales, cuando uno de los miembros de la pareja de hecho haya fallecido con anterioridad al 1-1-2022 y concurren las circunstancias previstas en el Disp.adic.40ª de la Ley General de la Seguridad Social.

4. Sobre el artículo dos, apartado trece:

En el artículo segundo. Trece, que introduce un nuevo artículo 48 bis en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se insta a incorporar las condiciones de acceso y las modalidades detalladas de la aplicación del permiso parental a las necesidades de los progenitores con una discapacidad y los progenitores que tengan hijos con una discapacidad.

Asimismo, se señala en cuanto al nuevo permiso parental, que se configura como un derecho individual en la norma (pero no conlleva en la regulación propuesta una prestación económica asociada), que su duración no supera las 8 semanas y, a diferencia de los permisos de nacimiento y cuidado, no se equipara su duración en caso de familias monoparentales.

Justificación:

En el artículo 5.8 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, se regula el permiso parental reconociéndose que "Los Estados miembros evaluarán la necesidad de adaptar las condiciones de acceso y las modalidades detalladas de la aplicación del permiso parental a las necesidades de los progenitores adoptivos, los progenitores con una discapacidad y los progenitores que tengan hijos con una discapacidad o con una enfermedad de larga duración". Sin embargo, en el Anteproyecto de ley que se informa, y pese a que la citada Directiva es una de las que se está trasponiendo en el mismo para la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se hace ninguna referencia a dicha necesaria adaptación de las condiciones de acceso y las modalidades detalladas de la aplicación del permiso parental a las necesidades de los progenitores con una discapacidad y los progenitores que tengan hijos con una discapacidad.

Por consiguiente, se solicita incorporar en la Ley los supuestos establecidos en el artículo 5.8 de la Directiva (UE) 2019/1158.

En cuanto a la duración del permiso parental para familias monoparentales, su duración debe ser la misma que una familia biparental, es decir, con la posibilidad de acumular el total que les correspondería de permiso (y por ende, de prestación) si se tratara de una familia biparental, tal como sí se prevé para los permisos por nacimiento y cuidado de menor, atendiendo a la finalidad última del permiso, que es precisamente el cuidado de los menores a cargo, que no debe verse condicionado en cuanto a su intensidad protectora por la estructura o modelo familiar en que viva.

CSV : GEN-a0fb-ca3a-b7f1-1d6d-ab97-9695-a468-8dfc

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : RICARDO MOLERO SIMARRO | FECHA : 29/09/2022 10:20 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 29/09/2022 10:20



09 FEB. 2024 11:10:07 Entrada: 11021

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22e00042948149

CSV

GEISER-97b3-4517-819b-4646-b0c5-a861-dfa2-b5b1

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

29/09/2022 15:48:14 Horario peninsular

Validez del documento

Original



5. Sobre la MAIN del APL:

Se observan, en materia de impactos, las siguientes deficiencias:

- Ausencia de análisis impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ausencia de análisis del impacto en las familias.
- Análisis de impacto en la infancia y adolescencia erróneo.

Justificación:

- En cuanto a la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal: La disposición adicional quinta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con el Real Decreto Ley 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social establece que se incluirá el impacto de la norma en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad cuando dicho impacto sea relevante, así lo estableció la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, entre otras, en la Sentencia 350/2019 de 15 de marzo de 2019.
- En lo referido al análisis de impacto en las familias, se observa que apenas se incluye una referencia sucinta, sin desarrollar, y que no está relacionada con la materia que incluye la norma proyectada.
- Acerca del análisis de impacto en la infancia y adolescencia, el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, establece que las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia.

EL DIRECTOR DEL GABINETE

Ricardo Molero Simarro

CSV : GEN-a0fb-ca3a-b7f1-1d6d-ab97-9695-a468-8dfc

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : RICARDO MOLERO SIMARRO | FECHA : 29/09/2022 10:20 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 29/09/2022 10:20



09 FEB. 2024 11:10:07 Entrada: 11021

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE22e00042948149

CSV

GEISER-97b3-4517-819b-4646-b0c5-a861-dfa2-b5b1

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

29/09/2022 15:48:14 Horario peninsular

Validez del documento

Original





INFORME SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICA 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, Y LA DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 20 DE JUNIO DE 2019, RELATIVA A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES, Y POR LA QUE SE DEROGA LA DIRECTIVA 2010/18/UE DEL CONSEJO.

Con fecha 15 de septiembre de 2022 tuvo entrada en este departamento, proveniente del Ministerio de Trabajo y Economía Social, petición de informe en relación con el Anteproyecto de ley por la que se modifica 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, y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, a efectos de lo dispuesto en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Una vez examinado el texto del anteproyecto ley y la Memoria del Análisis de Impacto Normativo (MAIN) remitidos, y consultados los centros directivos competentes por razón de la materia, desde este departamento ministerial se informa lo siguiente:

I. Objeto y contenido.

El objeto del anteproyecto es transponer al ordenamiento jurídico español 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, así como la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

La Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, tiene como objetivo inmediato actualizar la lista de elementos esenciales del contrato de trabajo en relación con los cuales las personas trabajadoras deben recibir información por escrito. Asimismo, contempla el derecho a la previsibilidad de las condiciones de trabajo, que aglutina el derecho de las personas trabajadoras a tener marcos de referencia que les permitan tener control de su propio tiempo y aceptar, en su caso, ofertas de trabajo de otros empleadores; el derecho de las personas trabajadoras a la solicitud de otras formas de empleo más estables; el derecho a la prevención de riesgos laborales, tanto físicos como psicosociales; y los





derechos en materia de conciliación para que el trabajo se adapte a las necesidades de cuidado de las personas.

Más allá del establecimiento de permisos, la conciliación de responsabilidades pasa a un lugar central otorgando relevancia a la adaptación de condiciones de trabajo, al introducir la dimensión de corresponsabilidad, que requiere seguridad en el conocimiento y en el ejercicio de los derechos sobre el tiempo de trabajo relacionados con los derechos de cuidado de personas menores y personas en situación de dependencia.

Destacan como novedades la introducción en el artículo 4.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), relativo a los derechos de las personas trabajadoras en la relación laboral, la previsión del trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral como causa de discriminación por razón de sexo, y la modificación del artículo 38.4, por la que se amplía el derecho a la adaptación de la jornada a quienes acrediten deberes de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, y familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio. Además, se configura como un derecho autónomo y se establece también el derecho para la persona trabajadora de volver a la jornada anterior a la aceptación de la solicitud de adaptación por la empresa. La solicitud de adaptación de la jornada debe ser contestada en 15 días por la empresa justificando tanto su denegación como el ofrecimiento de alternativas a la adaptación de jornada solicitada.

Otras novedades relevantes que incorpora el anteproyecto son:

- La modificación del artículo 12.4.c) del ET, que busca garantizar a las personas trabajadoras a tiempo parcial la misma protección que la establecida para las personas trabajadoras a tiempo completo, y establece la obligación de incluir al menos un parámetro de referencia de las horas y días en las que se llevará a cabo la actividad laboral.
- Se modifica el artículo 12.5.d) del ET para establecer que, si se permite que la empresa cancele una tarea asignada, se le deberá garantizar a la persona trabajadora una indemnización si no se cumple el periodo de preaviso establecido.
- Se modifica el artículo 14.1 de ET, sobre el periodo de prueba, para que este no sea superior a seis meses. Si el contrato tiene una duración igual o superior a seis meses, el periodo se reducirá a un mes y para contratos de duración inferior en la proporción que corresponda. En los contratos de duración inferior a 7 días no habrá periodo de prueba.
- Se modifica el artículo 34 del ET a efectos de garantizar el acceso a fórmulas de trabajo flexible para el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Se modifica el artículo 34.2 del ET, estableciendo que la distribución irregular podrá establecerse unilateralmente por parte de la empresa si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; y deberá cumplir la normativa laboral sobre jornada y horario, así como la normativa sobre conciliación, y no solo la normativa sobre descansos; y, se compensará según lo dispuesto en el convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o bien, en defecto de pacto colectivo, según la propuesta de la persona trabajadora.
- Se modifica el artículo 37.3.b) del ET para permitir la ampliación del permiso por accidente o enfermedad grave a 5 días si la persona trabajadora llevara a cabo de





manera efectiva el cuidado. Asimismo, se amplía su ámbito subjetivo incorporando también a las personas convivientes sobre las que se llevará a efecto la asistencia.

- Se introduce un nuevo permiso en el artículo 37.9 para aquellos casos de fuerza mayor familiar que requieran la presencia de la persona trabajadora retribuyéndose las horas equivalentes a 4 días al año, sin perjuicio de lo que dispongan los convenios colectivos.
- En caso de coincidencia en la misma empresa del disfrute de ambos progenitores de los permisos de lactancia, reducción de jornada o excedencia, la empresa deba aportar un plan de disfrute alternativo si concurren razones fundadas y objetivas de funcionamiento (artículos 37.4, 37.6, y 46.3 del ET).
- Se matiza el derecho a la reducción de jornada y excedencia para cuidado de dependientes por afinidad conectados a periodos de larga duración limitándose en caso de los familiares por consanguinidad, al ser un rol asumido consuetudinariamente por las mujeres (artículos 37.6 y 46.3 del ET).
- Se establece una causa específica de suspensión por permiso parental de ocho semanas continuas o discontinuas (artículo 45 del ET).
- Se equipara a las familias monoparentales con las familias con dos personas progenitoras, concediéndoles las diez semanas que habrían correspondido a la otra persona progenitora (artículo 48.6 del ET).
- Se establecen como causa de nulidad del despido el disfrute de permisos de conciliación y derechos de conciliación (artículos 53.4 y 55.5 del ET).

Las disposiciones transitorias primera y segunda establecen, respectivamente, el mantenimiento de la vigencia de aquellos periodos de prueba en curso en la fecha de entrada en vigor de la modificación del Estatuto de los Trabajadores, así como de las adaptaciones de jornada que estuvieran aplicándose en tal fecha.

La disposición transitoria tercera prevé la posibilidad de continuar disfrutando de los permisos de los que se estuviese disfrutando, sin que ello afecte en ningún caso al disfrute íntegro del permiso parental.

La disposición transitoria cuarta establece el régimen de los plazos de ejercicio de los nuevos derechos en materia de información, en el caso de relaciones laborales ya iniciadas.

La disposición final primera prevé la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Las disposiciones finales segunda, tercera, cuarta, quinta y sexta recogen, respectivamente, los títulos competenciales en virtud de los cuales se dicta la norma; la salvaguardia del rango del citado Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio; la indicación de las normas de la Unión Europea que se transponen al ordenamiento jurídico nacional; la habilitación para el desarrollo normativo a favor del Gobierno; y la entrada en vigor de la norma.

El anteproyecto normativo se estructura en dos artículos, el artículo primero modifica la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social y el artículo segundo modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuatro disposiciones transitorias y seis disposiciones finales.

II. Observaciones.





Se formulan las siguientes observaciones, en la medida en que puedan contribuir al acierto y a la calidad del texto normativo.

Primera. Sobre la participación del Ministerio de Igualdad como coproponente.

En primer lugar, se recuerda que, tal y como se prevé en el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para el año 2022, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 11 de enero de 2022, el Ministerio de Igualdad es coproponente de la “Ley por la que se transpone al ordenamiento jurídico español la directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la directiva 2010/18/UE del Consejo”.

En consecuencia, el presente informe se emite de conformidad con el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y se solicita que así se haga constar en la MAIN.

Segunda. Al Artículo 4.2.

En relación con el artículo segundo del anteproyecto de ley se propone el cambio que se indica a continuación en el apartado uno que modifica el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET):

“2. En la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho:

*c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, **identidad de género**, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida **personal, familiar y laboral**”.*

(...)

*“e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, **identidad de género** u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.*

A partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se garantiza el ámbito objetivo de los derechos de conciliación de la vida personal, siendo necesario atender las necesidades de las vidas privadas de los y las trabajadoras (artículo 44).

En este sentido, el ET regula medidas de conciliación de la vida personal tales como funciones sindicales o de representación de personal, el cumplimiento de un deber





inexcusable, entendiendo que su ejercicio no puede ser objeto de un trato desfavorable (artículo 37).

Por su parte, el artículo 11 de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, establece la obligación de que los Estados miembros configuren mecanismos para que no sufran perjuicio alguno ni trato discriminatorio las personas que ejerzan sus derechos de conciliación.

Respecto a la mención explícita de la identidad de género como motivo protegido frente a la discriminación y el acoso en el ámbito laboral, debe tenerse en cuenta que, pese a los avances de los últimos años, perduran situaciones de discriminación estructural hacia las personas trans, que se manifiestan con toda su crudeza en ámbitos como el sanitario, el educativo o el laboral.

El informe de la Agencia Europea de derechos Fundamentales (FRA) “Ser «trans» en la UE. Análisis comparativo de los datos de la encuesta a personas LGBT en la UE” señala que entre las personas trans encuestadas, se observa con más frecuencia que para lesbianas, gays y bisexuales, que la renta familiar se encuentra en el cuartil inferior y con menos frecuencia en el cuartil superior (FRA 2014).

Así mismo, el informe de la encuesta realizada por la FRA en 2019, “A long way to go for LGBT equality”, señala que el 63 % de las personas trans en España manifiestan haberse sentido discriminadas en los últimos doce meses. En algunos ámbitos la discriminación es especialmente elevada; así, el 42 % asegura haber sido discriminada en el ámbito laboral (FRA, 2020).

Por su parte, el Barómetro de la Unión Europea sobre discriminación muestra que para el 11% de la población española existiría incomodidad ante la idea de que haya personas trans en el centro de trabajo (Dirección General de Comunicación de la Unión Europea, 2019).

Por último, distintos estudios en nuestro ámbito muestran que las tasas de paro entre las personas trans podrían oscilar entre un 35,3% (Domínguez et al, 2011) y el 53% (Ayuntamiento de Madrid, 2019), siendo, por tanto, manifiestamente superiores a las tasas de paro de la población general y evidenciando las dificultades que tienen para el acceso y el mantenimiento del empleo.

Segunda. Al artículo 34.2.

En la misma línea y por las razones expuestas en la observación anterior, se propone incluir la conciliación personal en el apartado ocho del artículo segundo que modifica artículo 34.2, como sigue:

“2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el diez por ciento de la jornada de trabajo.





Dicha distribución deberá respetar en todo caso la normativa sobre jornada y horario de trabajo y, particularmente, los periodos mínimos de descanso diario y semanal, así como los derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida **personal**, familiar y laboral. La persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada que deriven de lo establecido en el presente precepto será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

En defecto de pacto colectivo sobre la compensación, esta se realizará según proponga la persona trabajadora. En caso de conflicto, se resolverá por la jurisdicción social teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los derechos de conciliación y corresponsabilidad de la persona trabajadora»”.

Tercera. Al artículo 12.4.

Se propone modificar la redacción del artículo 12.4 del ET llevada a cabo en el artículo segundo, apartado cuatro, del anteproyecto, tal y como sigue:

«4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.

c) Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

A estos efectos, la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la





jornada de trabajo de cada persona, y se totalizará mensualmente, entregando copia a esta, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

La empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas que trabajan a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza y responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, así como el incremento o disminución de las horas de trabajo en el contrato a tiempo parcial, tendrá carácter voluntario y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). La persona trabajadora no podrá ser despedida ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar una oferta empresarial de conversión de jornada.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

A fin de garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y corregir la sobrerrepresentación de mujeres en los contratos a tiempo parcial, la empresa, mediante la negociación colectiva o por acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, podrá establecer medidas de acción positiva para priorizar a las mujeres en la ocupación de las vacantes a tiempo completo.

f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.





g) Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a tiempo parcial.

Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas trabajadoras a tiempo parcial y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

La primera propuesta (apartado e) responde a la necesidad de incorporar las acciones positivas dispuestas en el artículo 17.4 del ET, que se considera que han de ser extensibles y aplicables a este caso, a efectos de corregir la infrarrepresentación de mujeres en los contratos a tiempo completo.

En cuanto al segundo cambio (nuevo apartado g), se considera necesario incluir en el articulado una referencia expresa a estas desigualdades por razón de sexo e incidir en la obligación de evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad y su diagnóstico han de recopilar, por tanto, información necesaria para medir y evaluar las condiciones de trabajo de todo el personal, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres y, en particular, las condiciones de aquellas personas que tienen un contrato a tiempo parcial, para, de este modo, incluir medidas destinadas a abordar las desigualdades detectadas.

Cuarta. Al artículo 21 bis.

Se propone incluir un nuevo apartado dos en el artículo 21 bis del ET, modificado por el apartado siete del artículo segundo del anteproyecto, tal y como sigue:

“1. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 12.4.e) y 15.7, la persona trabajadora con al menos seis meses de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar puestos de trabajo vacantes en la empresa que sean a tiempo de trabajo completo, tengan una jornada mayor, sean de carácter indefinido o reúnan condiciones de mayor previsibilidad o estabilidad en el empleo.

2. Mediante la negociación colectiva se establecerán medidas de acción positiva en las reservas y preferencias para la transición a estas formas de empleo”.

El artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. En este sentido, teniendo en cuenta, como se ha expuesto, que las mujeres sufren más parcialidad en su contratación que los hombres y son mayoritariamente las que asumen las tareas de cuidado, es necesario promover medidas de acción positiva para la transición hacia otras formas de empleo, tendentes a corregir la desigualdad de partida que experimentan en la actualidad.





Quinta. Al artículo 34.

Se propone modificar el apartado 8 del artículo 34 del ET, en su redacción dada por el apartado ocho del artículo segundo del anteproyecto de ley, como sigue:

*“8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida **personal**, familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

El derecho a solicitar las adaptaciones del trabajo por conciliación y corresponsabilidad es un derecho individual que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles y estereotipos de género.

*Dichas adaptaciones, **que se realizarán siempre a voluntad de la persona trabajadora y que podrán consistir en el establecimiento de horarios flexibles, jornadas continuadas, sistemas de compensación de horas, horario personalizado, prestación del trabajo a distancia y otros modos de organización del tiempo y lugar de trabajo que faciliten y favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar,** deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

*En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años, **y se tendrán en cuenta necesidades particulares que requieran adaptaciones puntuales por el tiempo imprescindible.***

*Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que acrediten deberes de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes **o con discapacidad** cuando, ~~en este último caso,~~ convivan en el mismo domicilio.*

*En la negociación colectiva, **acuerdos de empresa o planes de igualdad,** se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.*





Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud **o cuando el cambio de circunstancias así lo justifique, incluso no habiendo transcurrido el periodo acordado.**

~~En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.~~

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis. **En los convenios colectivos, acuerdos de empresa y planes de igualdad podrán establecerse procedimientos y mecanismos de resolución de las discrepancias en el ejercicio de este derecho, que en ningún caso impedirán el acceso a la reclamación judicial.**

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social”.

En relación con el cambio propuesto en el párrafo séptimo de este apartado, se fundamenta en que se debe garantizar el derecho de la persona trabajadora a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual previa a la solicitud, una vez concluido el periodo acordado, cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, incluso no habiendo transcurrido el periodo acordado. Así lo prevé el artículo 9.3 de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, que establece que:

“Cuando la duración de las fórmulas de trabajo flexible a que se hace referencia en el apartado 1 esté limitada, el trabajador tendrá derecho a volver a su modelo de trabajo original al término del período acordado. El trabajador también tendrá derecho a solicitar volver a su modelo de trabajo original antes de que finalice el período acordado siempre que lo justifique un cambio en las circunstancias(...)”.

Asimismo, los cambios propuestos en el artículo 38.4 responden a realizar un cambio integral de terminología para integrar la vertiente de la corresponsabilidad que requiere la citada Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, en su preámbulo y para corregir la brecha de género que existe en el uso y disfrute de los permisos relativos a la conciliación y al cuidado. Se introduce la exclusividad de la iniciativa del trabajador/a en la adaptación de la jornada por motivos de conciliación para garantizar los derechos laborales y prevenir





posibles discriminaciones en el establecimiento de jornadas. Se introducen, asimismo, referencias a las necesidades de adaptaciones puntuales de la jornada, que no requieran la modificación de la jornada, como pueden ser las debidas a los periodos de adaptación escolar. Además, se incorporan los planes de igualdad y los convenios colectivos como elementos que contribuyen al establecimiento de acuerdos que contribuyan a la flexibilización de las jornadas.

Sexta. Al artículo 37.3.

Se proponen las siguientes modificaciones en la redacción propuesta para el artículo 37.3 del ET modificado por el apartado nueve del artículo segundo del anteproyecto de ley:

«3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso se ampliará hasta **cinco siete** días como máximo cuando la situación médica y la necesidad de cuidado efectivo por la persona trabajadora persistan.

Cuando para el ejercicio de este permiso la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho registrada como tal en registro público reconocido o demostrada por cualquier medio de prueba válido en derecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.





En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo”.

La Directiva asimila a la pareja de hecho reconocida de acuerdo con el derecho nacional con los cónyuges. En lo que respecta al permiso por cuidado, se valora positivamente la ampliación del ámbito subjetivo, si bien se considera insuficiente la duración máxima de cinco días, por lo que se propone ampliarlo a siete días. Además, se propone permitir el permiso de fallecimiento a las parejas de hecho no registradas cuando se acredite por cualquier medio válido en derecho. Teniendo en cuenta que la demostración puede ser compleja si implica traslado, se propone valorar la ampliación de plazo propuesta.

Séptima. Al artículo 37.4.

Se propone no eliminar en la nueva redacción del apartado 4 del artículo 37 del ET, dada por el apartado nueve del artículo 2 del anteproyecto de ley, el párrafo destacado, que está previsto en el artículo vigente. Se propone además eliminar la posibilidad de que se niegue el derecho del permiso por lactancia a una persona trabajadora cuando dos personas de la misma empresa ejerzan el derecho a la vez por el mismo sujeto causante. Se propone, en definitiva, la siguiente redacción:

“4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. ~~No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en~~





tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación»

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses”.

Se ha eliminado de la redacción actual del artículo 37.4 del ET el párrafo destacado, en el que con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad de ambos progenitores en el disfrute de los permisos, se concede a ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores que disfruten del derecho con la misma reducción y régimen una ampliación del permiso hasta los doce meses del lactante. Dado el persistente desequilibrio en la utilización de los permisos de cuidado entre mujeres y hombres resulta adecuado y relevante mantener esta medida de fomento de la corresponsabilidad.

Por otro lado, la imposibilidad de que se niegue el derecho del permiso por cuidado del lactante a una persona trabajadora cuando dos de la misma empresa ejerzan el derecho a la vez por el mismo sujeto causante responde a la protección de los derechos de corresponsabilidad de las personas trabajadoras. Lo contrario no se justifica, ya que los aspectos de organización empresarial no pueden cercenar los derechos de conciliación, lo que, presumiblemente, redundará en el ejercicio de este derecho por parte exclusivamente de la mujer, siendo este precisamente el objetivo a evitar si se quiere favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos y evitar la discriminación de las mujeres en el mercado laboral. Como se verá, este argumento se predica también en el resto de permisos donde se prevé esta posibilidad, si bien se considera especialmente importante en el caso del permiso por lactancia, dado que solo implica una hora al día de ausencia del puesto de trabajo, lo que no es susceptible de causar desequilibrios graves en las empresas, aunque ambos progenitores hagan uso de su derecho a la vez.

Se informa desfavorablemente, por tanto, la modificación propuesta en cuanto al “plan alternativo” que ha de ofrecer la empresa, en tanto que 1) no se entiende qué plan alternativo podría ofrecerse en este caso concreto, y 2) se entiende que podría ser empleado como argumento fraudulento de salvaguarda de un uso abusivo del derecho por parte de una persona empresaria.

Subsidiariamente, se propone añadir una cláusula con un tenor literal semejante al siguiente: **“No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo sólo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento especialmente anormal de la empresa, debidamente motivadas por escrito. Dichas razones se interpretarán, en todo caso, de modo restrictivo”.**

Octava. Al artículo 37.6.

Se proponen las siguientes modificaciones a la redacción del nuevo artículo 37.6 del ET, dada por el apartado nueve del artículo 2 del anteproyecto de ley:





“6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho **registrada como tal en registro público reconocido o demostrada por cualquier medio de prueba válido en derecho**, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, **discapacidad o situación de dependencia** no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. También tendrá derecho a la reducción de jornada en atención a las mismas circunstancias y con el mismo alcance quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho **registrada como tal en registro público reconocido o demostrada por cualquier medio de prueba válido en derecho** siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado que pudieran acceder a la excedencia descrita en el inciso anterior.

~~El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente~~ **La persona progenitora, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente** tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor **o persona con discapacidad de hasta veintiséis años** a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, **o de veintiséis años en el caso de existir discapacidad**, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido a la persona progenitora, guardadora o acogedora con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho **registrada como tal en registro público reconocido o demostrada por cualquier medio de prueba válido en derecho**, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho **registrada como tal en registro público reconocido o**





demostrada por cualquier medio de prueba válido en derecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

~~Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.~~

Para fomentar el ejercicio corresponsable este derecho, las medidas que adopten las empresas para evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres conforme lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán promover la distribución equilibrada de los derechos de conciliación entre mujeres y hombres, impulsando medidas de corresponsabilidad que fomenten su utilización por parte de los hombres”.

Se mejora la redacción para la inclusión como sujetos beneficiarios de las parejas de hecho no registradas. Asimismo, se añaden la discapacidad y la dependencia como hechos causantes y se corrige el lenguaje para su uso inclusivo. La eliminación del inciso de la posibilidad de limitación del ejercicio simultáneo se propone en coherencia con lo expuesto en la observación anterior. Subsidiariamente, se sugiere una redacción más garantista en la línea de lo propuesto anteriormente: “No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo sólo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento especialmente anormal de la empresa, debidamente motivadas por escrito. Dichas razones se interpretarán, en todo caso, de modo restrictivo”.

Finalmente, se propone una referencia al fomento del ejercicio corresponsable del derecho mediante la promoción de la distribución equilibrada de los derechos de conciliación entre mujeres y hombres, impulsando medidas de corresponsabilidad que fomenten su utilización por parte de los hombres, lo que resulta coherente con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyo artículo 45 prevé que:

“1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

(...)”.

Novena. Al artículo 37.9.

Se proponen las siguientes modificaciones a la redacción del nuevo artículo 37.9, dada por el apartado nueve del artículo 2 del anteproyecto de ley:





“9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles relacionados con familiares o personas convivientes ~~urgentes e imprevisibles~~, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado. En defecto de pacto, serán retribuidas las horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año, sin perjuicio del derecho de ausencia no retribuida. No obstante, el convenio colectivo o, en su defecto, el acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras podrá establecer condiciones más favorables para las personas trabajadoras”. ~~equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras conforme a lo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras”.~~

Se pretende, en coherencia con el resto de modificaciones introducidas en el anteproyecto, que el derecho no solo se predique de familiares sino también de personas convivientes análogas. Además, no se entiende la redacción en la medida en que se expresa que el derecho a horas retribuidas serán las equivalentes a cuatro días al año “conforme a lo establecido en convenio colectivo, o, en su defecto, de acuerdo”. No queda claro, pues, si es imperativo que sean cuatro días (y que así lo establezcan los convenios o pactos) o si se trata de una previsión en defecto de pacto. Se propone, por tanto, configurarlo expresamente de esta segunda manera, que se considera más garantista, dado que el convenio colectivo sólo podrá prever otra cosa si es más favorable para la persona trabajadora. Asimismo, se asegura que este derecho pueda durar más, si fuese necesario, aunque deje de ser retribuido si se superan las horas equivalentes a cuatro días o lo establecido por pacto o convenio colectivo.

Décima. Al artículo 39.1.

Se propone introducir un nuevo apartado diez en el artículo segundo del anteproyecto, que modifique artículo 39.1 del ET, como sigue:

“1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, teniendo en cuenta los derechos de conciliación, así como el respeto a la dignidad de la persona trabajadora y promoviendo el disfrute equilibrado entre hombres y mujeres de estos derechos.

Esta movilidad deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte de las medidas o del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar a la empresa”.

Con esta propuesta se pretende asegurar la coherencia del precepto con el resto de modificaciones y principios introducidos en el anteproyecto.

Undécima. Al artículo 40.3.





Se propone modificar introducir un nuevo apartado once en el artículo segundo del anteproyecto, que modifique el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores como sigue:

“3. La decisión de traslado, la selección de personas afectadas y la aplicación de la orden de traslado se realizarán tomando en consideración los derechos de conciliación de las personas trabajadoras y promoviendo el disfrute equilibrado entre mujeres y hombres de estos derechos.

*Si por traslado uno de los cónyuges **o integrantes de la pareja de hecho registrada como tal en registro público reconocido o demostrada por cualquier medio de prueba válido en derecho** cambia de residencia, el otro, si fuera de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.*

Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de personas trabajadoras con determinadas características, como las personas mayores de determinada edad o las personas con discapacidad”.

Con esta propuesta se pretende, también, asegurar la coherencia del precepto con el resto de modificaciones y principios introducidos en el anteproyecto. Asimismo, resulta especialmente importante la equiparación del derecho a las parejas de hecho, registradas o no.

Duodécima. Al artículo 41.

Se propone añadir un nuevo apartado 3 al artículo 41 del ET (y reenumerar el resto de apartados en consecuencia), mediante un nuevo apartado doce en el artículo segundo del anteproyecto:

“3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo deberá adoptarse tomando en consideración los derechos de conciliación de las personas trabajadoras, promoviendo el disfrute equilibrado entre hombres y mujeres de estos derechos, y, particularmente, garantizando que se respetan los términos en que se estén disfrutando los permisos, reducciones de jornada, adaptaciones de jornada y cualquier otro derecho para el cuidado de los hijos e hijas, de personas en situación de dependencia y de personas con discapacidad.
~~3-4 (...)~~”.

Se pretende asegurar la coherencia del precepto con el resto de modificaciones y principios introducidos en el anteproyecto.

Décimo tercera. Al artículo 46.3

Se propone modificar los párrafos segundo y tercero del artículo 46.3 del ET que modifica el apartado once del anteproyecto de ley como sigue:





“3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a ~~dos~~ **tres** años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado **del cónyuge o pareja de hecho registrada como tal en un registro público reconocido o demostrado por cualquier medio de prueba válido en derecho o** de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad, **dependencia** o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Tendrá derecho a la excedencia en atención a las mismas circunstancias y con el mismo alcance quien precise encargarse del cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho siempre que no existieran familiares por consanguinidad hasta el segundo grado del sujeto causante que pudieran acceder a la excedencia descrita en el inciso anterior.

~~La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación”.~~

Se entiende que, con una finalidad garantista, la duración de la excedencia ha de ser no de dos sino de tres años. Asimismo, se ha de incluir, junto al cónyuge, como sujeto causante, a la pareja de hecho registrada o no (pues esta última no estaría incluida en el concepto de “familiar” del art.3.1e) de la Directiva 2019/1158). Además, como causa, ha de preverse, junto a la discapacidad, la dependencia.

Por último, y como ya se expuso en lo referido al permiso de cuidado del lactante, la imposibilidad de que se niegue el derecho del permiso a una persona trabajadora cuando dos de la misma empresa ejerzan el derecho a la vez por el mismo sujeto causante responde a la protección de los derechos de corresponsabilidad de las personas trabajadoras. Lo contrario no se justifica, ya que los aspectos de organización empresarial no pueden cercenar los derechos de conciliación, lo que, presumiblemente, redundará en el ejercicio de este derecho por parte exclusivamente de la mujer, siendo este precisamente el objetivo a evitar si se quiere favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos y evitar la discriminación de las mujeres en el mercado laboral.

Subsidiariamente, se propone añadir una cláusula con un tenor literal semejante al siguiente: **“No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo solo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento especialmente anormal de la empresa,**





debidamente motivadas por escrito. Dichas razones se interpretarán, en todo caso, de modo restrictivo''.

Décimo cuarta. Al artículo 48.4.

Se propone la modificación del artículo 48.4 del ET, a incluir en el apartado doce del artículo segundo del anteproyecto de ley, en el siguiente sentido:

«4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante ~~16-24~~ semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

*El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo ~~del progenitor de la persona~~ **progenitora** distinta de la madre biológica durante ~~16-24~~ semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.*

Cuando se trate de una familia monomarental, se suspenderá el contrato de la madre durante 42 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la madre. La madre podrá transferir el disfrute de hasta 24 semanas de suspensión a la persona que conviva con ella o al familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que designe.

*En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto **y hasta los 24 meses**, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluye de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.*

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

*La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto, **y el progenitor distinto de la madre biológica, hasta diez días antes de dicha fecha.** El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.*





Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. ~~Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.~~

Con las modificaciones propuestas se pretende: 1) La ampliación del permiso por cuidado de hijo o hija hasta 24 semanas, 2) la necesaria equiparación de los derechos de las madres de familias monomarentales, puesto que se considera discriminatorio que no puedan garantizar el cuidado de sus hijos e hijas en casa durante el mismo periodo que tendría lugar en una familia con dos progenitores, 3) contemplar la posibilidad de que también el progenitor distinto de la madre pueda anticipar el ejercicio de su derecho hasta 10 días antes de la fecha prevista de parto, para acompañar a la madre biológica, y 4) eliminar la posibilidad de que se niegue el derecho del permiso a una persona trabajadora cuando dos de la misma empresa ejerzan el derecho a la vez por el mismo sujeto causante. Como se ha expresado anteriormente, se entiende que los aspectos de organización empresarial no pueden cercenar los derechos de conciliación, lo que, presumiblemente, redundará en el ejercicio de este derecho por parte exclusivamente de la mujer, siendo este precisamente el objetivo a evitar si se quiere favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos y evitar la discriminación de las mujeres en el mercado laboral.

En relación con este último extremo, subsidiariamente, se propone limitar el ejercicio de esta "cláusula obstativa" por parte del empresario/a a partir del tercer mes inmediatamente posterior al parto y no durante los dos primeros meses.

Décimo quinta. Al artículo 48.5.

Se propone la modificación del artículo 48.5 del ET, que podrían modificarse también en el apartado doce del artículo segundo del anteproyecto de ley, en el siguiente sentido:

*«5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de ~~dieciséis~~ **veinticuatro** semanas para cada **persona** adoptante, guardadora o acogedora. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.*

*Las ~~diez~~ **dieciocho** semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación*





de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

En los casos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento monomarental o monoparental se suspenderá el contrato de la persona progenitora durante 48 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituya o bien la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. ~~Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito».~~

Se introducen en este apartado los mismos cambios que en la anterior observación decimocuarta, por las mismas razones aducidas.

Décimo sexta. Al artículo 48.6.

Se propone incluir no solo a familias monoparentales, sino también a las monomarentales en el artículo 48.6 del ET en su redacción dada por el apartado doce del anteproyecto de ley como sigue:

«6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

*En el caso de familias **monomarentales o** monoparentales, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de ~~diez~~ **dos** semanas. La persona progenitora única podrá disfrutar de las ampliaciones completas que se prevén en el párrafo anterior para el caso de familias con dos progenitores».*

Se considera fundamental hacer un uso inclusivo del lenguaje que visibilice a las familias monomarentales (que son mayoritarias) respecto a las monoparentales. Asimismo, la duración adicional del permiso en las familias monoparentales o monomarentales, debería ser el equivalente a una familia con dos progenitores (a los que el artículo 48.6 atribuye una semana adicional para cada uno) y asegurar los mismos derechos al cuidado durante las





primeras etapas de la vida de todas las niñas y niños, independientemente que nazcan en uno u otro tipo de familia.

Décimo séptima. Nuevo artículo tercero del anteproyecto de ley que modifica el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Se propone incluir un nuevo artículo tercero en el anteproyecto, por el que se modifique el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, de modo que se incluya en el mismo un nuevo artículo 237 bis con el siguiente tenor literal:

“Artículo 237 bis.

1. Los trabajadores que hagan uso del periodo de hasta tres años para atender al cuidado de cada hija o hijo, en los términos del artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o se acojan a la reducción de jornada establecida por su artículo 37.6 en favor de quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrán derecho a una prestación económica.

2. A efectos de dicha prestación económica, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo diaria acompañada de la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella que, de acuerdo con lo previsto en artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo los que dispongan de su guarda legal.

De igual forma, se considera situación protegida la pérdida de salario que conlleva aparejada el disfrute de una excedencia para atender al cuidado de un menor por un periodo de duración no superior a tres años, en los términos establecidos en el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. La prestación económica consistirá, en el caso de la excedencia, en un subsidio equivalente al setenta por ciento de la base reguladora a tiempo completo.

No obstante, si el sujeto causante por el que se solicita la excedencia es un menor de ocho años los dos primeros meses de esta, independientemente de que existieran durante este tiempo una sola o varias relaciones contractuales con varias empresas, tendrá carácter retribuido al 50% respecto de la retribución ordinaria, debiendo incluirse la cuantía proporcional de las percepciones variables en cómputo anual.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el cálculo del 50% se calculará sobre la retribución ordinaria de mayor cuantía.

Si el sujeto causante por el que se solicita la excedencia es un menor de ocho años los dos primeros meses de esta, independientemente de que existieran durante





este tiempo una sola o varias relaciones contractuales con varias empresas, tendrá carácter retribuido al 50% respecto de la retribución ordinaria, debiendo incluirse la cuantía proporcional de las percepciones variables en cómputo anual. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el cálculo del 50% se calculará sobre la retribución ordinaria de mayor cuantía.

4. La prestación económica consistirá, en el caso de la reducción de la jornada, en un subsidio equivalente al aplicado sobre el tiempo parcial trabajado.

5. Con carácter general, la duración de la prestación será de un máximo de treinta y dos semanas a tiempo completo por cada hija o hijo causante, en el caso de la excedencia. En el caso de la reducción de jornada, la prestación se incrementará en proporción al porcentaje de dicha reducción, de forma que, por ejemplo, si la reducción de jornada fuese de un 50%, la prestación podrá cobrarse durante 64 semanas. El derecho a esta prestación tendrá la misma duración para las familias monoparentales o monomarentales que para las familias biparentales.

Adicionalmente, en el caso de concurrir necesidades singulares de cuidado, como, entre otras, discapacidad de la persona menor de edad o partos, adopciones o acogimientos múltiples, se podrán reconocer hasta dieciséis semanas más de prestación económica, o el equivalente a tiempo parcial.

6. En el supuesto del cuidado de personas menores de edad, cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla se repartirá entre ambos progenitores a partes iguales, sin que sea transferible entre ellos total o parcialmente dicho derecho.

7. En las familias con una única persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora, el derecho será disfrutado en su totalidad por ésta.

8. La gestión y el pago de la prestación económica por cuidado de menor corresponderá a la entidad gestora o, en su caso, a la mutua colaboradora con la que la empresa tenga concertada la cobertura”.

Se considera importante exceptuar de la regla general de no remuneración de las excedencias o reducciones de jornada las debidas al ejercicio corresponsable de los derechos, para no penalizar el ejercicio de los mismos y favorecer el ejercicio equitativo de los derechos entre hombres y mujeres.

Décimo octava. Al apartado 6.4 de la MAIN.

Se considera que se debería revisar el apartado 6.4 de la MAIN relativo al impacto por razón de género.

El apartado 6.4 de la MAIN establece:





“Esta norma tendrá un impacto positivo por razón de género, ya que prevé de manera equilibrada y corresponsable el trabajo a distancia como forma de hacer efectivo el derecho a la conciliación, evitando perpetuar roles de género. Asimismo, el refuerzo de los derechos de información y la garantía de la previsibilidad de las relaciones laborales contribuyen a equilibrar el uso del tiempo personal y profesional, lo cual es necesario para remover las desigualdades de género vinculadas a dicho uso.”

De acuerdo con el artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno:

“El centro directivo competente elaborará con carácter preceptivo una Memoria del Análisis de Impacto Normativo, que deberá contener:

(...)

f) “Impacto por razón de género, que analizará y valorará los resultados que se puedan seguir de la aprobación de la norma desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, a partir de los indicadores de situación de partida, de previsión de resultados y de previsión de impacto.”

La valoración del impacto de género calificará los resultados previstos en relación con la eliminación de desigualdades entre mujeres y hombres y el cumplimiento de los objetivos de las políticas de igualdad, para lo cual es preciso hacer un análisis previo de la situación de partida y de los efectos de la norma en las personas a quienes va destinada.

Teniendo en cuenta que no se realiza un análisis de la situación de partida, sería necesario ofrecer datos desagregados por sexo de las personas potencialmente afectadas por este proyecto normativo, para poder valorar su impacto de género.

Por todo ello, se considera necesario revisar este apartado siguiendo las indicaciones de la Guía Metodológica vigente para la realización de las Memorias de Análisis de Impacto Normativo.

Es cuanto procede observar.

El Secretario General Técnico,

Pablo López Pietsch

