

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]



## ESTUDIOS

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](mailto:documentacion.secretaria@congreso.es)

Bajo García, I. (2023). **Una mirada europea (y su reflejo en el ordenamiento español) a las iniciativas empresariales vinculadas al trabajo decente e inclusivo: entre la voluntariedad y el reporte obligatorio.** *Trabajo y Derecho*, 17, 1-26.

*La UE manifiesta un interés creciente en generar un marco normativo innovador en materia de gestión empresarial sostenible vinculado al trabajo digno y justo. En concreto, respecto a la responsabilidad que las empresas europeas, o aquellas que operan en Europa, deben asumir en materia de diligencia debida en las cadenas de valor, así como en relación a la información que las empresas ponen en el mercado en relación a la atención y actividad que desarrollan en materia de sostenibilidad, entendiendo este concepto en un sentido amplio, ambiental, pero también laboral y de gobernanza. El presente estudio analiza dicho marco normativo, asistemático y disperso, agrupándolo en los dos grandes conceptos que lo caracterizan, esto es, el incremento de las obligaciones empresariales en materia de trabajo digno, y una mayor transparencia en relación a las condiciones laborales. Todo el conjunto genera el efecto de una ampliación de la protección clásica dispensada por el Derecho del Trabajo, hacia formas de prestación de servicios fuera de sus fronteras, y hacia territorios que exceden de los límites de la Unión Europea.*

Cairós Barreto, D.M. (2022). **Nuevos pronunciamientos del TJUE sobre el concepto de tiempo de trabajo en el Derecho de la Unión Europea: Balance a la luz de las SSTJUE de 28 de octubre de 2021 (Asunto C-909/19) y de 11 de noviembre de 2021 (Asunto C-214/20).** *Revista Trabajo y Derecho*, 89, 1-22.

*La intervención del TJUE interpretando el art. 2.1 de la Directiva 2003/88/CE es la historia de la progresiva ampliación y modernización del concepto de tiempo de trabajo en el derecho de la Unión Europea y, por ello, en el derecho de sus Estados miembros, desde una concepción fordista clásica hacia una consideración más acorde con el contrato de trabajo en entornos organizacionales y empresariales evolucionados más complejos y en una sociedad con nuevas necesidades.*

Canalda Criado, S. (2019). **La nueva directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea: una innovadora iniciativa contra la precariedad laboral.** *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, 440, 161–18.

*La reciente Directiva (UE) 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea supone no solo una revisión de la Directiva 91/533/CEE, sino también un inesperado impulso en la lucha contra la precariedad desde la Unión Europea. En este sentido, la nueva directiva incorpora nuevos derechos mínimos que deben garantizarse a los trabajadores más allá de la simple información de las condiciones de trabajo, incluyendo concretas medidas para garantizar su efectividad.*

Elorza-Guerrero, F. (2023). **La Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles y su transposición en España**. *Temas laborales*, 168, 67-102.

*La Directiva (UE) 2019/1152 es una de las normas comunitarias dictadas en aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales, y atendiendo a sus principios 5 (“empleo seguro y adaptable”) y 7 (“información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido”). En este sentido, el presente artículo aborda un análisis crítico de dicha Directiva, así como del Anteproyecto de Ley de transposición de esta norma en el caso de España. En todo caso, la propuesta de transposición tiene un carácter provisional, pues es razonable pensar que, a lo largo de su tramitación, la misma se someterá a consideración, en el seno del diálogo social, por los interlocutores sociales, dada la incidencia que en el futuro puede tener sobre el desarrollo de nuestras relaciones de trabajo.*

Fotinopoulou Basurko, O. (2021). **Algunas reflexiones sobre el tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial**. *Trabajo y Derecho. Monográfico*, 13, 1-25.

*El trabajo tiene por objeto reflexionar sobre algunas cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial a la luz del eventual impacto que sobre dicha regulación pueda ocasionar la Directiva 2019/1152, del Parlamento europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles de la Unión Europea. En particular, se analiza con carácter específico el denominado ius resistentiae de los trabajadores tanto por lo que respecta a la negativa a la realización de horas complementarias como por lo que atiene al rechazo a la transformación o conversión del contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial y viceversa.*

García Méndez, I. (2021). **Nuevas formas de trabajo: comentario a diversos estudios de Eurofound y la OIT sobre la flexibilización del trabajo y sus implicaciones en materia de tiempo de trabajo**. *Trabajo y Derecho*, 13, 1-15.

*En este trabajo nos disponemos a analizar varios informes de Eurofound. En concreto, son Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral (1) ; Telework and ICT — based mobile work: Flexible working in the digital age (2) ; Regulations to address work — life balance in digital flexible working arrangements (3) ; y, Right to disconnect in the 27 EU Member States (4) . En estos informes, se aborda el estudio de casos relacionados con el impacto de la digitalización en las condiciones de trabajo y, especialmente, en la flexibilización de sus contornos y sus características tradicionales, con especial repercusión en las condiciones de trabajo en general y en el tiempo de trabajo en particular. Se estudia especialmente el trabajo digital y sus diversas modalidades, la deslocalización espacial y temporal del trabajo, el derecho a la desconexión digital y, la regulación para abordar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (5).*

González-Posada Martínez, E. (2022). **La noción de trabajador asalariado y su geometría variable en la UE.** *Trabajo y Derecho*, 93, 1-15.

*Se viene planteando si resulta pertinente un concepto de trabajador en régimen jurídico laboral común y total para la generalidad del espacio de la UE. En tal contexto un concepto general y abstracto de trabajador asalariado resulta ilusorio y técnicamente inapropiado, y más aún en el ámbito de la UE. Es más conveniente utilizar los criterios de laboralidad práctica, por la vía de los hechos relevantes que viene marcando la Jurisprudencia europea.*

Martínez Yáñez, N. (2021). **Entre robots y pandemias: retos de la regulación del tiempo de trabajo en el siglo XXI.** *Trabajo y Derecho*, 78, 1-29.

*En los últimos años el impulso de la digitalización económica y de la industria 4.0 ha llevado a un entendimiento del tiempo de trabajo basado en la autonomía, la hiperflexibilidad, la fragmentación y la reducción de las horas de trabajo. La irrupción de la pandemia de la COVID-19 ha venido a añadir más presión sobre el tiempo de trabajo, que se sitúa en el epicentro de las políticas laborales. La conjunción de ambas tendencias intensifica los requerimientos de flexibilidad del tiempo de trabajo y su desvinculación del lugar de trabajo, haciendo más perentoria la necesidad de repensar las viejas estructuras para acomodarlas a las nuevas realidades. La necesaria trasposición de la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, ofrece una oportunidad idónea para actualizar la regulación jurídica e incorporar garantías para enfrentar los actuales desafíos.*

Martín Rivera, L. (2022). **Tendencias recientes en la ordenación del tiempo de trabajo.** *Nueva revista española de derecho del trabajo*, 250, 1-36.

*El desarrollo tecnológico y la proliferación de teletrabajo han contribuido a que la confusión entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre sea una realidad cada vez más habitual para muchos trabajadores. La “jornada de trabajo líquida” se caracteriza, precisamente, por un desbordamiento o filtración a espacios de la vida privada del trabajador. En este trabajo, nos proponemos abordar los nuevos problemas que en la actualidad plantea la ordenación del tiempo de trabajo, que están relacionados con la proliferación de tiempos de dudosa calificación, las llamadas “zonas grises”; el desbordamiento de la jornada de trabajo hacia el “tiempo libre”; y la imprevisibilidad de la duración y la distribución del tiempo de trabajo por incremento de las jornadas y los horarios variables. En atención a estos nuevos problemas, la ordenación del tiempo de trabajo también debe perseguir nuevos objetivos que contengan las filtraciones del trabajo a la vida extralaboral, a través del derecho a la desconexión digital y la obligación del registro horario; y establecer unas garantías mínimas de previsibilidad del horario de trabajo, fijando con una cierta antelación, los días y las horas de la prestación de los servicios contratados.*

Mercader Uguina, J. R. (2021). **Los "tiempos" de la Directiva (UE) 2019/1152: transparencia y lucha contra la precariedad laboral como objetivos.** *Documentación laboral*, 122, 9-22.

*El estudio analiza 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 introduce importantes cambios en relación con su antecedente: la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991. La misma se destina, por un lado, a reforzar las garantías de unas condiciones laborales cada vez más transparentes y, por otro, a definir un marco de condiciones laborales previsibles integrando instrumentos efectivos de lucha contra la precariedad laboral y, por extensión, que permitan enfrentarse con garantías a los cambios derivados del proceso de transformación digital en el que estamos inmersos. Aunque la misma se ha mostrado ambiciosa y, sin duda, mejora y perfecciona a su predecesora, lo cierto es que existen vacíos de regulación que necesitarán, a corto plazo, nuevas y contundentes respuestas.*

Miranda Boto, J.M. (2019). **Algo de ruido. ¿cuántas nueces? la nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español.** *Temas laborales*, 149, 71-100.

*La aprobación de la Directiva (UE) 2019/1152 obliga a llevar a cabo mediante su transposición la revisión del Estatuto de los Trabajadores y de otras normas, principalmente el Real Decreto 1659/1998. Las materias que deben ser comunicadas en papel o por soporte electrónico a los trabajadores aumentan y se acortan considerablemente los plazos para dicha comunicación. La Directiva obligará también a una revisión de la actual regulación del periodo de prueba, entre otros ajustes, limitándolo a seis meses. Un punto de particular interés en la transposición será la puesta en práctica de mecanismos de tutela de los derechos contenidos en ella. La transposición, en síntesis, obligará al legislador español a una tarea detallada y minuciosa de ajuste, más compleja que en otras ocasiones, con numerosas decisiones de política legislativa que no pueden ser objeto de una incorporación automática*

Moraru, G.F. (2022). **Condiciones laborales transparentes y previsibles en la Directiva (UE) 2019/1152.** *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 154, 181-205.

*Tras casi treinta años de vigencia, la Directiva 91/533/CEE pone fin a su andadura dejando paso a la nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes en la Unión Europea. Sin desmerecer su carácter innovador y actualizador, esta directiva constituye un auténtico hito normativo fundamentalmente por ser el primer avance en el desarrollo del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Ante un nuevo paradigma de acusada segmentación y proliferación de nuevas formas de trabajo, desde instancias europeas, se ha promovido la adopción de la directiva objeto de estudio impulsada por el fuerte elemento de precariedad que estas formas de empleo tan atípicas suponen. Al margen de pretender conferir una solución a las relaciones de trabajo no estándar, la Directiva 2019/1152 amplía el ámbito de aplicación personal y los contenidos informativos respecto de su predecesora. La contribución de esta norma no se detiene ahí profundizando en aspectos como los medios digitales de transmisión de la información a las personas trabajadoras, el período de prueba, la pluriactividad, el despido, la formación y muchos otros aspectos. Sin poder aún abordar la transposición de la Directiva en nuestro ordenamiento jurídico dado que el pasado 28 de junio*

*finalizó la consulta pública previa a la elaboración de un anteproyecto de ley para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, este estudio pretende retratar algunos aspectos del iter de su elaboración y adopción, así como los aspectos regulados en su texto normativo. En un contexto marcado por las consecuencias de las anteriores políticas de austeridad adoptadas en el seno de las instituciones europeas y los posteriores estragos de la pandemia, llega la Directiva 2019/1152 para consolidar la confianza en el proyecto europeo y restituir algunos de los derechos laborales de las personas trabajadoras, aquellos derechos que hacen posible poder hablar de una ciudadanía social.*

Sala Franco, T. (2022). **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 su transposición en ordenamiento laboral español.** *Nueva revista española de derecho del trabajo*, 251,1-15.

*En el trabajo se presenta el contenido de la nueva Directiva Comunitaria 2019/1152 en una serie de cuestiones, de entre las que destaca la obligación empresarial de informar a los trabajadores de los elementos esenciales de sus contratos, el periodo de prueba o el pluriempleo y se realiza la necesaria comparativa de la misma con la actual legislación española, dado que su vigencia se iniciará el 1 de agosto de 2022, debiéndose encontrar traspuesto para entonces su contenido.*

Serrano Argüeso, M. (2023). **Retribución emocional: Del bienestar a la felicidad de las personas trabajadoras.** *Trabajo y Derecho*, 17, 1-22.

*El mundo está cambiando y con ello la forma de trabajar y vivir fuera del trabajo. Las personas trabajadoras de hoy en día, además de un salario digno y del respeto a las condiciones laborales exigen disfrutar de su tiempo libre. Estas políticas se incardinan en lo que se denomina «retribución emocional». España no es ajena a este cambio y estamos siendo testigos de interesantes propuestas políticas y legislativas como la ley de usos del tiempo, la ley de familias, el proyecto piloto de jornada de trabajo de 32 horas en cuatro días o la expectativa de derecho en la que se ha quedado la llamada «jornada de trabajo a la carta» que son analizadas en este artículo y que pretenden mejorar el bienestar en el trabajo y conseguir trabajadores más felices, más comprometidos y más productivos.*

Trillo Párraga, F. (2022). **La conquista (in progress) del derecho a la limitación de la jornada de trabajo.** *Trabajo y Derecho*, 93, 1-21.

*La limitación de la jornada de trabajo constituye uno de los derechos más básicos de las personas trabajadoras que consiente la realización de otros tantos: la protección de la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través del ejercicio de la conciliación corresponsable o el derecho al trabajo decente... Este derecho proyecta una dimensión constitucional capaz de llenar de contenido en buena medida los derechos laborales. Controlar y registrar eficazmente la jornada de trabajo constituye un derecho de las personas trabajadoras que se enfrenta a retos de pasado, presente y futuro, como la distribución irregular de la jornada de trabajo o la determinación del trabajo en plataformas digitales ¿Cuál ha de ser hoy la jornada que sirva de referencia para aplicar las medidas para su cómputo, control y registro?*