

SESIÓN ORDINARIA DEL PLENO DE  
26 DE OCTUBRE DE 2022

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



CONSEJO  
ECONÓMICO  
Y SOCIAL  
ESPAÑA

**CONSEJO ECONÓMICO  
Y SOCIAL ESPAÑA**

DEPARTAMENTO DE PUBLICACIONES  
NICES: 834-2022

*Colección Dictámenes*

Número 13/2022

La reproducción de este dictamen  
está permitida citando su procedencia.

Primera edición, octubre de 2022

*Edita y distribuye*

Consejo Económico y Social

Huertas, 73

28014 Madrid. España

T 91 429 00 18

publicaciones@ces.es

www.ces.es

ISSN 1134-5152

D.L. M-27539-2022

*Imprime*

Advantia Comunicación Gráfica, S.A.

# 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

De conformidad con las competencias atribuidas al Consejo Económico y Social por la Ley 21/1991, de 17 de junio, previo análisis y tramitación por la Comisión de Trabajo de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social, y de acuerdo con el procedimiento previsto en el Reglamento de organización y funcionamiento interno, el Pleno del Consejo Económico y Social aprueba, en su sesión ordinaria del día 26 de octubre de 2022, el siguiente dictamen:

## 1. 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 quince 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 (art. 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 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 periodos 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 periodo 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 2/2021 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.

## 2. 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. Asimismo, 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 Memoria de análisis de impacto normativo (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 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 art. 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 siete días.

**Seis.** Se modifica el artículo 21.1, para lo que se alude al artículo 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 se-

gún 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.

**Nueve.** Se añade una nueva disposición adicional vigesimooctava, señalando que las referencias correspondientes a los artículos 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.

Asimismo, 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 Estatuto de los Trabajadores 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 artículos 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.

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.



### 3. 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 institucio-

nes 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 Unión Europea. 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.

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 prelegislador 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 funcional 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.

Asimismo, el CES quiere llamar la atención sobre el importante papel que viene desempeñando la negociación colectiva en

la adaptación de condiciones de trabajo en concretos sectores y empresas, y la necesidad de que esta 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.

#### 4. Conclusiones

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

Madrid, 26 de octubre de 2022

*V.º B.º El Presidente*  
Antón Costas Comesaña

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.

*La Secretaria General*  
María Soledad Serrano Ponz

CES



CONSEJO  
ECONÓMICO  
Y SOCIAL  
ESPAÑA