

## **MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO**

**Proyecto de Real Decreto por el que se transpone 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**

<b>Ministerio proponente</b>	<b>MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL</b>	<b>Fecha</b>	<b>19 de marzo de 2026</b>
<b>Título de la norma</b>	Proyecto de Real Decreto por el que se transpone 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		
<b>Tipo de Memoria</b>	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
<b>OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA</b>			
<b>Situación que se regula</b>	La norma proyectada pretende regular la información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, para garantizar la previsibilidad de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.		
<b>Objetivos que se persiguen</b>	El objeto de la norma es transponer la Directiva 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.		
<b>Principales alternativas consideradas</b>	<p>Se ha descartado la alternativa de no elaborar la norma en atención a la obligación de transposición de la Directiva 2019/1152.</p> <p>Teniendo en cuenta que ya existe 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, las alternativas pasan por modificarlo o sustituirlo.</p>		

## CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO

<b>Tipo de norma</b>	Real Decreto.
<b>Estructura de la Norma</b>	El real decreto se compone de once artículos, dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria única, una disposición derogatoria única y cuatro disposiciones finales.
<b>Tramitación administrativa urgente del proyecto normativo</b>	Con fecha de 20 de enero de 2026 se acuerda en Consejo de Ministros la tramitación administrativa urgente del procedimiento de elaboración y aprobación de este proyecto, en virtud de lo previsto en el artículo 27.1.a) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. La autorización de la tramitación urgente conlleva la aplicación de todos los efectos previstos en el artículo 27.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

**Informes recabados**

Se recabará, de conformidad con el párrafo primero del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe de:

- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Se recabará el preceptivo informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

En base a lo dispuesto por el artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se requerirá aprobación previa del Ministerio de Transformación Digital y Función Pública.

Asimismo, se recabará el informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, en virtud del artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

El proyecto será dictaminado por el Consejo de Estado, en cumplimiento del artículo 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y artículo 22.Tres de la Ley Orgánica 3/1980 del Consejo de Estado.

<p><b>Trámites de consulta pública y audiencia e información públicas</b></p> <p><b>(artículo 26.2 y 6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)</b></p>	<p>Se ha prescindido del trámite de consulta pública previa previsto en los artículos 133.4, segundo párrafo, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, toda vez que se ha declarado urgente la tramitación del proyecto de real decreto por Acuerdo de Consejo de Ministros de 20 de enero de 2026, de conformidad con lo previsto en el artículo 27 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.</p> <p>De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el proyecto es objeto de información pública mediante su publicación en el portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Asimismo, a efectos del trámite de audiencia pública, se solicita informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como de las autoridades laborales de las comunidades autónomas. En cumplimiento de lo previsto en el artículo 27.2.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y de conformidad con el acuerdo de tramitación administrativa urgente, el plazo de audiencia e información pública tendrá lugar entre los días 20 y 30 de marzo de 2026, ambos inclusive, respetándose el plazo de siete días hábiles exigido legalmente.</p>
<p><b>ANÁLISIS DE IMPACTOS</b></p>	
<p><b>ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS</b></p>	<p>Este proyecto de real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.<sup>a</sup> 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.</p>

<b>IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO</b>	Efectos sobre la economía en general.	<input type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la economía. <input checked="" type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la economía. <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la economía.
	En relación con la competencia	<input type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. <input checked="" type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	<input type="checkbox"/> no genera nuevas cargas administrativas. <input type="checkbox"/> supone una reducción de cargas administrativas. <input checked="" type="checkbox"/> incorpora nuevas cargas administrativas.
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma <input type="checkbox"/> afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. <input type="checkbox"/> afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	<input type="checkbox"/> implica un gasto: <input type="checkbox"/> implica un ingreso:
<b>IMPACTO DE GÉNERO</b>	La norma tiene un impacto de género	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>

<b>OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS</b>	Impacto en la infancia y en la adolescencia	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/>
	Impacto en la familia	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
	Impacto por razón de cambio climático	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/>
	Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>

## **MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO**

**PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE TRANSPONE 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.**

### ÍNDICE

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.

II. CONTENIDO.

III. ANÁLISIS JURÍDICO.

IV. ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS.

VII. EVALUACIÓN *EX POST*.

## **I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA**

### **1. MOTIVACIÓN**

En primer lugar, transponer 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 busca configurar un nuevo paradigma de transparencia y previsibilidad en las relaciones de trabajo que se adecúe a las nuevas realidades productivas y empresariales.

De esta forma, en consonancia con lo establecido en 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, la directiva actualiza la lista de elementos esenciales del contrato de trabajo en relación con los que las personas trabajadoras deben recibir información por escrito.

La aprobación de este proyecto de real decreto responde a la necesidad de garantizar el adecuado cumplimiento de las obligaciones derivadas del Derecho de la Unión Europea, asegurando que el marco jurídico interno proporcione a las personas trabajadoras un nivel adecuado de información sobre los elementos esenciales de la relación laboral y refuerce la transparencia y previsibilidad de las condiciones de trabajo.

De la misma manera, la transposición de esta directiva permite avanzar en la adaptación del ordenamiento laboral español a las transformaciones recientes del mercado de trabajo, caracterizadas por la aparición de nuevas formas de empleo y una mayor diversidad en las modalidades de prestación de servicios. En este contexto, la norma persigue reforzar la seguridad jurídica de las personas trabajadoras y de las empresas, mejorar el acceso a la información sobre las condiciones de trabajo y contribuir a la mejora de la calidad del empleo, en línea con los objetivos de la política social de la Unión Europea.

### **2. OBJETIVOS**

El objetivo principal de la iniciativa normativa es incorporar al ordenamiento jurídico español las disposiciones 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, garantizando su

correcta aplicación en el ámbito interno y asegurando el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Derecho de la Unión Europea.

### **3. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS**

Se ha descartado la alternativa de no elaborar la norma en atención a la obligación 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, cuyo plazo de transposición concluyó el 1.8.2022 y que ha sido objeto de un recurso de incumplimiento presentado el 13.2.2026 por la Comisión Europea ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea por falta de transposición completa de la directiva en dicho plazo.

En la medida en que esta materia se encuentra regulada en nuestro ordenamiento jurídico 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, la transposición de la Directiva obliga, bien a modificar dicho real decreto, bien a aprobar una nueva norma con rango de real decreto. Se ha optado por esta última opción debido al volumen de cambios que implica la transposición de la Directiva, que requería intervenir sobre numerosos artículos del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, en línea con el carácter restrictivo de las disposiciones modificativas que establece la directriz de técnica normativa 50, que indica que: «Como norma general, es preferible la aprobación de una nueva disposición a la coexistencia de la norma originaria y sus posteriores modificaciones. Por tanto, las disposiciones modificativas deberán utilizarse con carácter restrictivo». No obstante, para facilitar el paso de la antigua norma a la nueva se mantiene lo principal de la sistemática del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio.

### **4. ADECUACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN**

Este proyecto de real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Es necesaria, pues responde a la necesidad de 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. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento sus objetivos. 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.

Durante la misma se ha posibilitado la participación activa de los potenciales destinatarios a través del trámite de audiencia e información pública, realizados entre el 20 y el 30 de marzo de 2026, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.2 y 6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Durante el trámite de audiencia e información públicas, se ha consultado expresamente a las organizaciones sindicales y patronales más representativas y a las autoridades laborales de las comunidades autónomas.

En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse y, en particular, resulta coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la Unión Europea, generando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias y se ha velado en todo momento por la racionalización en la gestión de los recursos públicos. En este sentido, el proyecto permite alcanzar la consecución de los objetivos con el menor número de efectos indeseados y haciendo un uso óptimo de los recursos aplicados, sin aumentar las cargas administrativas y mejorando la coherencia de nuestro ordenamiento.

Con la norma se avanza en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en el ODS 8 («Trabajo decente y crecimiento económico») y en concreto en la consecución de las metas 8.5 de lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, y 8.8 para proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro.

## **5. PLAN ANUAL NORMATIVO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO**

El Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para el año 2026 se encuentra pendiente de aprobación, habiéndose propuesto la introducción de esta norma.

## **II. CONTENIDO**

Este proyecto de real decreto consta de once artículos, dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y cuatro disposiciones finales.

El capítulo I, constituido por el artículo 1, define el objeto y el ámbito de aplicación del real decreto.

El capítulo II desarrolla la información sobre los elementos esenciales del contrato que la empresa, con carácter general, debe proporcionar a las personas trabajadoras. En los artículos 2 y 3, respectivamente, se concreta la información general que debe proporcionarse y la información adicional que corresponde comunicar en los supuestos de prestación de servicios en el extranjero, mientras que el artículo 4 recoge la obligación de informar sobre cualquier modificación de los elementos y condiciones recogidos en los dos preceptos anteriores. El artículo 5 regula los medios a través de los cuales debe proporcionarse dicha información y el artículo 6 los plazos para el cumplimiento de la obligación. Por último, el artículo 7 aclara que las obligaciones previstas en este real decreto no enervan el resto de las obligaciones relacionadas previstas en la legislación laboral.

El capítulo III, constituido por el artículo 8, concreta uno de los supuestos que da lugar a la aplicación del artículo 30 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre el derecho a la ocupación efectiva.

El capítulo IV, que abarca del artículo 9 al 11, recoge las disposiciones aplicables al trabajo en la pesca, desarrollando la obligación de formalización escrita del contrato de trabajo de los pescadores y su contenido mínimo, de conformidad con la Directiva (UE) 2017/159 del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, por la que se aplica el Acuerdo relativo a la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 de la Organización Internacional del Trabajo, celebrado el 21 de mayo de 2012 entre la Confederación General de Cooperativas Agrarias de la Unión Europea (Cogeca), la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) y la Asociación de las Organizaciones Nacionales de Empresas Pesqueras de la Unión Europea (Europêche).

Las disposiciones adicionales primera y segunda señalan, respectivamente, que se pondrá a disposición de empresas y personas trabajadoras un modelo de documento informativo que recoja el contenido del artículo 2 y, cuando proceda, del 3 y el 4; y que se pondrá a disposición de armadores y pescadores un modelo de contrato de trabajo que recoja el contenido fijado en el artículo 11.

La disposición transitoria única regula las obligaciones de información de las relaciones laborales vigentes a la entrada en vigor de esta norma, garantizando que los nuevos derechos se les aplican.

La disposición derogatoria única deroga 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.

Las disposiciones finales primera, segunda, tercera y cuarta recogen, respectivamente, el título competencial; la indicación de que se transpone parcialmente al ordenamiento jurídico nacional la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019; la habilitación para el desarrollo normativo a favor de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social; y la entrada en vigor de la norma.

### **III. ANÁLISIS JURÍDICO**

#### **1. FUNDAMENTO JURÍDICO Y RANGO NORMATIVO**

##### **Rango normativo**

El rango de la norma es reglamentario a través de real decreto. Es el rango adecuado porque la norma es desarrollo reglamentario de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), en particular el artículo 8.5, que establece una habilitación reglamentaria para el desarrollo de la obligación de información de la empresa sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución en las relaciones laborales superiores a cuatro semanas. En particular, dicho artículo 8.5 del ET establece que «Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan 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 este sentido, la norma va a sustituir y derogar el vigente Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio.

Asimismo, la norma desarrolla el artículo 30 del ET, sobre la «Imposibilidad de la prestación», en virtud de la habilitación de desarrollo reglamentario general prevista en la disposición final segunda, apartado 2, del ET.

En este sentido, 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.

#### **Coherencia con el resto del ordenamiento jurídico:**

El proyecto de real decreto se inserta de manera coherente en el marco constitucional y legal vigente en materia laboral.

En el ámbito del Derecho de la Unión Europea, la norma tiene por objeto desarrollar y completar la transposición al ordenamiento jurídico interno 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 nuestro ordenamiento jurídico, la norma desarrolla de forma coherente la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en particular el artículo 8.5, en materia de información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y sobre las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, para garantizar la previsibilidad de las condiciones de trabajo. La norma deroga el vigente Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio.

Asimismo, la norma desarrolla el artículo 30 del ET, sobre la «Imposibilidad de la prestación», en virtud de la habilitación de desarrollo reglamentario general prevista en la disposición final segunda, apartado 2, del ET.

### **4. DEROGACIÓN NORMATIVA Y ENTRADA EN VIGOR**

#### **4.1. Derogación normativa**

De conformidad con lo dispuesto en la disposición derogatoria única, el proyecto de real decreto deroga expresamente 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.

#### **4.2. Entrada en vigor**

La disposición final cuarta ordena la entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Respecto de la entrada en vigor, debe tenerse en cuenta que el artículo 23 de la Ley del Gobierno establece lo siguiente:

«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.

Lo previsto en este 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».

Así, en este caso no resulta de aplicación la regla prevista en el primer párrafo del artículo 23 de la Ley del Gobierno, dado que concurre uno de los supuestos de excepción previstos en su párrafo segundo, debido a la necesidad de cumplimiento del plazo de transposición de la citada 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 finalizó el 1 de agosto de 2022.

#### **IV. ADECUACIÓN AL ORDEN CONSTITUCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS EN LA MATERIA**

El título competencial a cuyo amparo se dicta esta norma es el artículo 149.1.7ª CE, que atribuye competencia exclusiva al Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

En este sentido, y respecto del 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» (STC 35/1992, 360/1993). Por

tanto, para el Tribunal Constitucional, 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, de 3 de diciembre). 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.

No obstante, el borrador se remitirá a las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas para su informe en virtud del artículo 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

## **V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN**

### **1. TRAMITACIÓN ADMINISTRATIVA URGENTE**

Con fecha de 20 de enero de 2026 se acuerda en Consejo de Ministros la tramitación administrativa urgente del procedimiento de elaboración y aprobación de este proyecto, en virtud de lo previsto en el artículo 27.1.a) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

El proyecto de real decreto tiene como objeto transponer al ordenamiento jurídico interno la Directiva (UE) 2019/1152, con el fin de mejorar la transparencia y la previsibilidad de las condiciones de trabajo para el incremento de la calidad del empleo.

El plazo de transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 finalizó el 1 de agosto de 2022. El día 6 de febrero de 2024 el Consejo de Ministros aprobó el Proyecto de Ley por el 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. Desde marzo de 2024, el proyecto de ley sigue pendiente de ponencia en la Comisión de Trabajo, Economía Social, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Congreso de los Diputados.

En todo caso, buena parte de las previsiones de la citada Directiva pueden ser desarrolladas por real decreto en desarrollo de la habilitación reglamentaria del

artículo 8.5 del ET y de la habilitación general de la disposición final segunda, apartado 2 del ET. Por todo ello, y a la vista tanto de la dilación en el tiempo de la aprobación del proyecto de ley citado como de la amplia superación del plazo máximo de transposición de la directiva, resulta procedente la incorporación al ordenamiento jurídico nacional de lo dispuesto en la norma europea, en el marco de las habilitaciones legales existentes en la actualidad y dentro de los límites de la potestad reglamentaria.

Para lo cual el Gobierno acordó la tramitación administrativa urgente del presente proyecto normativo que se realiza de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

## **2. CONSULTA PÚBLICA**

Se ha prescindido del trámite de consulta pública previa previsto en los artículos 133.4, segundo párrafo, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, toda vez que se ha declarado urgente la tramitación del proyecto de real decreto por Acuerdo de Consejo de Ministros de 20 de enero de 2026, de conformidad con lo previsto en el artículo 27 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

## **3. AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA**

El artículo 26.6, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, establece que cuando la norma afecte a los derechos e intereses legítimos de las personas, el centro directivo competente publicará el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

Asimismo, podrá recabarse directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieran afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto.

También se remitirá a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y a las autoridades laborales de las comunidades autónomas, de conformidad con el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y en aplicación del principio de cooperación establecido en los artículos 3.1.k) y 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Con carácter general, el plazo del trámite de audiencia e información pública es de quince días hábiles (artículo 26.6, párrafo segundo, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre). Si bien, en virtud de lo dispuesto en el artículo 27.2.b) de dicha norma, al acordarse la tramitación por vía de urgencia el plazo se reduce a siete días hábiles. En particular, el trámite de audiencia e información pública comienza el día 20 de marzo y finaliza el día 30 de marzo, ambos inclusive.

#### **4. INFORMES**

Se recabará, de conformidad con el párrafo primero del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe de los siguientes ministerios:

- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Este proyecto será sometido a informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

En base a lo dispuesto por el artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, requerirá aprobación previa del Ministerio de Transformación Digital y Función Pública.

También se recabará informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, en virtud del artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y del artículo 2.1 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.

Por último, el proyecto será dictaminado por el Consejo de Estado, en cumplimiento del artículo 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y artículo 22.Tres de la Ley Orgánica del Consejo de Estado.

### **VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS**

#### **1. IMPACTO ECONÓMICO**

De conformidad con el artículo 26.3.d) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se incluye la valoración del impacto económico y presupuestario. Así, y de acuerdo con el artículo 2.1 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, el impacto

económico debe evaluar las consecuencias de la aplicación de la norma sobre los agentes afectados por la propuesta de norma, incluido el efecto sobre la competencia, la unidad de mercado y la competitividad.

### 1.1. Impacto sobre la economía en general.

El objetivo principal de la Directiva (UE) 2019/1152 y del presente proyecto normativa es mejorar las condiciones de trabajo promoviendo un empleo más transparente y previsible. Dicho objetivo conduce a reducir la precariedad en el mercado de trabajo, lo que tendrá efectos positivos sobre la productividad del tejido empresarial español y reducirá la segmentación del mercado de trabajo.

Asimismo, con esta norma se lucha contra aquellos modelos de negocio basados en el uso abusivo de contratos de trabajo excesivamente flexibles o imprevisibles, lo que podría generar efectos positivos sobre la estabilidad contractual y sobre la productividad, generándose relaciones laborales más eficientes a medio plazo.

El cumplimiento de la norma permitirá reducir la posibilidad de ocultar condiciones reales de trabajo, de aplicar condiciones diferentes de las comunicadas y de utilizar prácticas laborales informales o poco transparentes, permitiendo que las personas trabajadoras puedan detectar más fácilmente los incumplimientos y accionar los mecanismos de control previstos en el ordenamiento jurídico. Se reforzaría así la efectividad de la normativa laboral, lo que, en definitiva, supondrá un impacto positivo sobre la economía española en su conjunto.

Vinculado con lo anterior, es de esperar que el aumento de la transparencia y la previsibilidad en las condiciones laborales contribuya a reducir la litigiosidad, disminuyendo los conflictos derivados de la incertidumbre contractual y previniendo los conflictos antes de que surjan. Lo anterior podría repercutir indirectamente en la economía española, al disminuir los costes que dicha litigiosidad genera en las empresas y en la administración.

Por otro lado, la mayor previsibilidad en relación con el tiempo de trabajo y la retribución del mismo influirá directamente en el consumo de los hogares, ya que permitirá facilitar la planificación del gasto y reducir comportamientos de ahorro motivados por la incertidumbre sobre los ingresos futuros. Los posibles efectos sobre el consumo privado repercuten en el agregado y, como consecuencia, en la economía española en su conjunto.

La transparencia respecto a la jornada y horarios de trabajo permitirá fomentar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. Ello puede tener efectos económicos indirectos, facilitando la participación en el mercado de trabajo, al poder compatibilizar el empleo con las

responsabilidades familiares; reduciendo el absentismo laboral y contribuyendo a mejorar el bienestar y la productividad de las personas trabajadoras.

La evaluación de impacto de la propuesta de Directiva, elaborada por la Comisión Europea<sup>1</sup> prevé que «una información sobre las condiciones de trabajo más clara respaldará la movilidad, tanto en los mercados laborales nacionales como en el mercado laboral general de la UE. Se prevé que haya una disminución del trabajo no declarado. Está previsto que suponga una contribución significativa a los derechos fundamentales, especialmente en relación con la libertad profesional y el derecho a trabajar, la igualdad entre mujeres y hombres y el derecho a unas vías de reparación eficaces y al acceso a la justicia.»

1.2. Impacto sobre la competencia. Mejorar la transparencia y la previsibilidad de las condiciones de trabajo, además de reducir la precariedad laboral, contribuirá a evitar distorsiones competitivas entre empresas, reduciendo las prácticas de dumping social y competencia desleal. El cumplimiento de las obligaciones de información, además de facilitar el conocimiento y ejercicio de los derechos laborales y la capacidad de control por parte de las autoridades competentes, reducirá la posibilidad de competir mediante opacidad contractual o incumplimientos laborales y favorecerá condiciones de competencia más equilibradas. Todas las medidas, además, se proyectan sobre la totalidad de las empresas, no produciéndose alteraciones artificiales del mercado.

## **2. IMPACTO PRESUPUESTARIO**

De conformidad con el artículo 26.3.d) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y del artículo 2.1.d), apartado 2.º, del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias de análisis de impacto normativo contendrán un análisis del impacto presupuestario.

Las disposiciones adicionales primera y segunda prevén que el Servicio Público de Empleo Estatal pondrá a disposición un modelo de documento informativo con el contenido exigido en esta nueva norma y un modelo de contrato de trabajo para pescadores. No obstante, dichos mandatos se asumirán con los recursos propios de dicho organismo, por lo que no generará un coste presupuestario.

## **3. ANÁLISIS DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS**

---

<sup>1</sup> DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO que acompaña al documento Propuesta de Directiva, de 21.12.2017. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0479>

De acuerdo con el artículo 26.3.e) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se procederá a identificar las cargas administrativas que conlleva la propuesta. En este sentido, se consideran cargas administrativas todas aquellas tareas de naturaleza administrativa que deben llevar a cabo las empresas y la ciudadanía para cumplir con las obligaciones derivadas de la norma.

Con el fin de determinar la posible generación de estas cargas por parte del proyecto normativo planteado, este debe someterse a una detección y medición de dichas cargas administrativas, tal y como establece el artículo 2.1.e) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo.

A estos efectos, y teniendo en cuenta los criterios a que se refiere el anexo V de la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria del Análisis de impacto Normativo, la medición, expresada en euros y en términos anuales, de una carga administrativa se efectúa multiplicando tres valores:

- El coste unitario de cumplir con la carga.
- La frecuencia anual con la que debe realizarse.
- La población que debe cumplir con la carga.

Se considera que este real decreto puede generar cargas administrativas debido a la ampliación de obligaciones empresariales de información que introduce.

En relación con lo anterior, podrían existir obligaciones de información que, por ampliarse o desarrollarse, pudiesen implicar una carga administrativa para las empresas, especialmente en relación con la comunicación de datos y presentación de documentos.

En primer lugar, no se consideran nuevas cargas las que impliquen información adicional a la que se ya da antes de la entrada en vigor de esta norma, pero que se deba facilitar en el mismo acto o en las mismas circunstancias que esta última.

No obstante, la información debe proporcionarse y transmitirse en papel, o en formato electrónico, siempre que sea accesible para la persona trabajadora, que se pueda almacenar e imprimir y que la empresa conserve la prueba de la transmisión o recepción. Además, en el caso de personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite, la empresa debe asegurar que toda la información prevista en esta norma sea accesible y comprensible. Lo anterior podría generar costes administrativos y de personal, costes de documentación y envío o, en su caso, de adaptación de los sistemas digitales utilizados por las empresas para la gestión del personal. Estos costes dependerán del número de personas trabajadoras, de la frecuencia de los cambios en las condiciones laborales, entre otros factores.

Por último, el coste de cumplir la obligación de información varía al modificarse el plazo para remisión de la misma, debiéndose transmitir con carácter previo al

inicio de la relación laboral. Lo anterior podría generar costes de administración y de personal, al crearse una carga inmediata de trabajo. Si bien, dichos costes dependerán del sistema de gestión implantado en cada empresa, reduciéndose el mismo en el caso utilizarse sistemas digitalizados. Por otro lado, el presente real decreto, a diferencia del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, establece expresamente la posibilidad de transmitir la información en formato electrónico, lo que permitiría disminuir gastos de impresión, transporte y almacenamiento, facilitar la automatización de procesos administrativos y mejorar la trazabilidad y seguridad documental.

En este sentido, la evaluación de impacto de la propuesta de Directiva, elaborada por la Comisión Europea calculó que, para los empleadores, los costes relacionados con la elaboración de una declaración por escrito nueva o revisada se estiman entre 18 y 153 euros para las pymes y entre 10 y 45 euros para las empresas de mayor tamaño. Las empresas también tendrían costes únicos relacionados con la familiarización de la nueva Directiva: por término medio, 53 euros las pymes y 39 euros las empresas de mayor tamaño.

No se prevén repercusiones globales significativas sobre los salarios, si bien las personas tendrán capacidad para ganar más debido a la reducción del subempleo y unas condiciones de trabajo más previsibles.

#### **4. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO**

El artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, así como el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, establecen la obligatoriedad de incorporar un apartado sobre el impacto por razón de género, que deberá analizar y valorar 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.

La norma puede tener un impacto indirecto positivo desde la perspectiva de género, en la medida en que refuerza la transparencia y la previsibilidad de las condiciones de trabajo. Las mejoras de la información en relación con las condiciones esenciales del contrato de trabajo, los sistemas de organización del tiempo de trabajo o las condiciones de prestación de servicios pueden resultar especialmente relevantes en aquellos segmentos del mercado laboral caracterizados por una mayor precariedad o inestabilidad, en los que la presencia de mujeres suele ser estadísticamente más elevada.

En este sentido, cabe destacar que el artículo 2.2.1) del proyecto de real decreto prevé la obligación de informar tanto sobre la existencia y la identificación del plan de igualdad aplicable a la empresa, así como, en caso de que se disponga,

de la política empresarial de conciliación personal, laboral y familiar, cuando adapte o desarrolle la mínima exigida por la legislación laboral.

De esta manera, al fortalecer los derechos de información sobre los elementos esenciales de la relación laboral y sobre las condiciones aplicables al trabajo, se contribuye a fomentar el derecho a la conciliación, recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Asimismo, cabe destacar que la evaluación de impacto de la propuesta de Directiva, elaborada por la Comisión Europea prevé que esta «suponga una contribución significativa a los derechos fundamentales, especialmente en relación con la libertad profesional y el derecho a trabajar, la igualdad entre mujeres y hombres y el derecho a unas vías de reparación eficaces y al acceso a la justicia.»

En definitiva, aun cuando la norma proyectada no introduce medidas específicas en materia de igualdad de género, más allá de la obligación de informar sobre la existencia de un plan de igualdad en la empresa y de su política de conciliación, puede afirmarse que su impacto en esta materia es positivo, al reforzar la transparencia y la seguridad jurídica en las relaciones laborales, factores que contribuyen a mejorar las condiciones de empleo en aquellos colectivos donde la presencia de mujeres es más significativa.

## **5. IMPACTO EN LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA**

De conformidad con lo dispuesto en 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, en la redacción dada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, así como en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, 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.

En este sentido, se considera que el proyecto de real decreto no tiene impacto directo en la infancia y la adolescencia, en la medida en que su objeto se circunscribe a la regulación de determinados aspectos de la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras, en particular en materia de transparencia y previsibilidad de las condiciones de trabajo. En consecuencia, puede concluirse que el impacto de la norma proyectada en la infancia y la adolescencia es nulo.

## **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, así como en el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, 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 familia.

El proyecto de real decreto no introduce medidas específicas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No obstante, la norma prevé la obligación de informar a las personas trabajadoras sobre la política de conciliación laboral y familiar existente en la empresa distinta de la que exige la legislación laboral, lo que contribuye a mejorar el conocimiento de las personas trabajadoras y la efectividad de los derechos de conciliación en relación con las familias.

En consecuencia, aunque el impacto pueda ser limitado, puede considerarse positivo, en la medida en que favorece una mayor transparencia y accesibilidad a las medidas de conciliación disponibles.

## **7. IMPACTO POR RAZÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO**

De acuerdo con lo establecido en la letra h) del artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, introducida por la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, debe incluirse una referencia expresa al impacto de la ley por razón de cambio climático, valorado en términos de mitigación y adaptación al mismo.

No se prevé que el contenido de la norma tenga impacto sobre el cambio climático.

## **8. IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

De conformidad con el artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, así como 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, se exige el cálculo «cuando dicho impacto sea relevante».

El proyecto de real decreto prevé que en el caso de personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite, la empresa debe asegurar que toda la información prevista en esta norma sea accesible y comprensible.

En consecuencia, el impacto es positivo, en la medida en que favorece una mayor accesibilidad y mejor comprensión para personas con discapacidad.

## **VII. EVALUACIÓN EX POST**

Una vez considerado lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Ley del Gobierno, y en 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, por la naturaleza y contenido de la norma, se considera que la norma proyectada no sería susceptible de evaluación por sus resultados.