



**CONSULTA PÚBLICA PREVIA A LA ELABORACIÓN DE UN ANTEPROYECTO DE
LEY PARA LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA(UE) 2019/1152, DE 20 DE
JUNIO DE 2019 Y LA DIRECTIVA (UE) 2019/1158, DE 20 DE JUNIO DE 2019**

De conformidad con lo previsto en el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se sustancia, con carácter previo a la elaboración de un proyecto normativo sobre el asunto de referencia, una consulta pública al objeto de recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas, potencialmente afectados por la futura norma.

Los eventuales interesados podrán participar remitiendo sus aportaciones a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, "Participación pública en proyectos normativos, subsección "Consulta pública previa" conforme a lo establecido en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 30 de septiembre de 2016, por el que se dictan instrucciones para habilitar la participación pública en el proceso de elaboración normativa, a través de los portales web de los departamentos ministeriales, publicado por la Orden PRE/1590/2016, de 3 de octubre.

La consulta pública se sustanciará del 14 de junio, al 28 de junio, de 2022, incluido.

Al objeto de facilitar la participación en la consulta pública, se facilita la siguiente información sobre el Anteproyecto de ley 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 y 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.

I. ANTECEDENTES

Desde la adopción de la Directiva 91/533/CEE del Consejo, los mercados laborales han experimentado profundas modificaciones, inducidas por los cambios demográficos y la digitalización, que han conducido a la creación de nuevas formas de empleo, que, a su vez, han fomentado la innovación, la creación de empleo y el crecimiento del mercado laboral. Igualmente se suscitan cuestiones nuevas por lo que respecta a su previsibilidad, distintas de las relaciones laborales tradicionales, lo que puede genera incertidumbre respecto de los derechos y la protección social aplicables para las personas trabajadoras afectadas.

Existe, por tanto, una creciente necesidad de que las personas trabajadoras dispongan de información completa respecto de sus condiciones de trabajo esenciales y que se facilite a su debido tiempo y por escrito de una forma fácil acceso. Igualmente han de reconocerse a las personas trabajadoras 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.

Aunque la Directiva 91/533/CEE, otorga a la mayoría de las personas trabajadoras en la Unión derecho a recibir información por escrito sobre sus condiciones de trabajo, no se aplica a todas. La necesidad de ampliar subjetivamente el ámbito de dicha directiva, así como la necesidad de afrontar deficiencias de protección surgidas en relación con las nuevas formas de empleo, ha llevado a considerar necesaria no una mera revisión sino la sustitución de la Directiva 91/533 por una nueva Directiva. En efecto, los cambios en el mercado de trabajo han generado nuevas formas de empleo “no regulares” con una situación de mayor incertidumbre sobre los derechos de los trabajadores, que han incrementado la necesidad de que éstos dispongan de una información por escrito efectiva y completa de sus condiciones esenciales de trabajo, reduciendo la excesiva flexibilidad de la Directiva 91/533.

De otro lado, y a escala de la Unión, hay varias Directivas en materia de igualdad de género y condiciones de trabajo que abordan determinadas cuestiones relevantes a efectos de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, en particular las Directivas 2006/54/CE (4) y 2010/41/UE (5) del Parlamento Europeo y del Consejo, y las Directivas 92/85/CEE (6), 97/81/CE (7) y 2010/18/UE (8) del Consejo. Los principios de igualdad de género y de equilibrio entre vida familiar y vida profesional se reafirman en los principios 2 y 9 del pilar europeo de derechos sociales, proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017.

No obstante, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional sigue constituyendo un reto considerable para muchos progenitores y personas trabajadoras que tienen responsabilidades en el cuidado de familiares, en especial debido a la creciente prevalencia del horario laboral ampliado y de los cambios en los calendarios de trabajo, inducidos por los cambios tecnológicos, demográficos y la digitalización, incrementando la incertidumbre y repercutiendo negativamente en el empleo femenino. Un factor importante que contribuye a la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado de trabajo es la dificultad para conciliar las obligaciones laborales y familiares.

La Directiva 2010/18/UE, que regulaba el permiso parental -incorporando un acuerdo marco celebrado entre los interlocutores sociales- es derogada y sustituida por 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, que partiendo de las normas establecidas en la Directiva 2010/18/UE, las complementa reforzando los derechos existentes e introduciendo otros nuevos.

En el caso de nuestro ordenamiento interno, y aun cuando el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo avanza de manera decisiva en los derechos de conciliación y el fomento del ejercicio corresponsable, aun se requieren mejoras en el disfrute de permisos y ausencias, así como cautelas para que la incertidumbre en la distribución del tiempo de trabajo no repercuta de manera negativa ni haga necesaria la renuncia total o parcial de las mujeres en el mercado de trabajo.

II. PROBLEMAS QUE SE PRETENDEN SOLUCIONAR Y NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE SU APROBACIÓN

Las transposición de las directivas mencionadas (que coinciden no sólo a la extensión personal o al ámbito subjetivo sino también a su coincidencia material: el tiempo de trabajo frente al tiempo personal



y familiar y los derechos instrumentales que al mismo acompañan para garantizar su efecto útil) se realiza, de un lado, de conformidad el artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (toda persona trabajadora tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad, a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas) y, de otro, de acuerdo con los principios número 5 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, (que dispone que, con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, las personas trabajadoras 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, señalando, asimismo, que debe fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido) y número 7 (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, incluso en período de prueba).

Para superar las deficiencias de la Directiva 91/533/CEE, la nueva regulación contenida en la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, tiene por objeto actualizar y adaptar la lista de elementos esenciales del contrato de trabajo o la relación laboral en relación con los cuales las personas trabajadoras deben recibir información por escrito amén de otro conjunto de derechos básicos como el derecho a la previsibilidad, al empleo en paralelo, sin que ningún empleador debe poder prohibir a una persona trabajadora aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a una persona trabajadora a un trato desfavorable por ese motivo, y el derecho a la transición a otras formas de empleo más estables y a la formación para el trabajo para el cual ha sido contratado.

Por su parte la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, se asienta y es expresión de los principios de igualdad de género y de equilibrio entre vida familiar y vida profesional que se reafirman en los principios 2 y 9 del Pilar Europeo de Derechos Sociales. La conciliación de la vida familiar y la vida profesional sigue constituyendo un reto considerable para muchos progenitores y personas trabajadoras que tienen responsabilidades en el cuidado de familiares, en especial debido a la creciente prevalencia del horario laboral ampliado y de los cambios en los calendarios de trabajo, lo que repercute negativamente en el empleo femenino. La directiva se centra pues en tres aspectos básicos que buscan asegurar una integración real de los derechos de conciliación y el reconocimiento de derechos iguales e intransferibles de cuidado familiar para mujeres y hombres:

- Los permisos parentales para el cuidado de los hijos e hijas, retribuidos e intransferibles garantizando el disfrute flexible de los mismos, ya sea a tiempo parcial o en periodos alternos, a tiempo completo o de manera acumulada.
- El derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año, con el fin de ofrecer más oportunidades de permanecer en el mercado de trabajo a los hombres y las mujeres con responsabilidades en el cuidado de familiares y,
- El derecho al permiso para cuidadores establecido en la presente directiva, todas las personas trabajadoras deben conservar su derecho a ausentarse del trabajo, sin menoscabo de sus derechos laborales adquiridos o en proceso de adquisición, por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes o inesperados. Además de la posibilidad de que las personas trabajadoras que sean progenitores y cuidadores puedan adaptar su calendario de trabajo- en sus distintos elementos- a sus necesidades y preferencias personales.



III. OBJETIVOS DE LA NORMA

El presente Anteproyecto de Ley tiene la finalidad de transponer al ordenamiento español la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles y la Directiva 2019/1158, de 20 de junio de 2019, de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. En este caso concreto sendos mandatos de transposición son atendidos de manera conjunta y con unidad de propósito.

La transposición de la Directiva 2019/1152 obliga a acometer las modificaciones necesarias en el ordenamiento español. De un lado, la presente norma 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. El Anteproyecto de ley configura en consecuencia un marco informativo adecuado a las nuevas realidades productivas y empresariales en los términos establecidos por la Directiva 2019/1152. De otro lado, este Anteproyecto garantiza el derecho a la previsibilidad de las condiciones de trabajo como requiere esta Directiva, lo que es consecuente con el surgimiento de nuevas formas empresariales y productivas, así como de nuevos hábitos de consumo en el marco de la digitalización y de nuevas formas de trabajo.

La transposición de la Directiva 2019/1158 requiere también una serie de cambios en la normativa española que se refieren a materias de diferente naturaleza. De un lado, es necesario reforzar la conexión entre el derecho a la conciliación y corresponsabilidad y el derecho a la no discriminación por razón de sexo. Se trata de una conexión que se ha avanzado ya por la jurisprudencia del TJUE y que la Directiva 2019/1158 consolida. De otro lado, resulta necesario adaptar la normativa española para incorporar los debidos ajustes en materia de permisos para cuidado, a fin de reforzar la corresponsabilidad y para incorporar el permiso por fuerza mayor familiar y el permiso parental retribuido a los que se refiere esta Directiva.

IV. POSIBLES SOLUCIONES ALTERNATIVAS, REGULATORIAS Y NO REGULATORIAS

No caben otras alternativas puesto que el mandato de transposición exige los citados cambios 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 y 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 a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Asimismo, el plazo para cumplir el mandato adoptando las disposiciones legales o reglamentarias necesarias se agota el 2 de agosto de 2022, salvo para para la remuneración o la prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental que concluye el 2 de agosto de 2024.