**MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO**

**Anteproyecto de ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo**

**13 de septiembre de 2022**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ministerio/Órgano proponente** | **MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL** | **Fecha** | **Septiembre de 2022** |
| **Título de la norma** | Anteproyecto de ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo |
| **Tipo de Memoria** | Normal Abreviada  |
| **OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA** |
| **Situación que se regula** | Los cambios necesarios para garantizar que las personas trabajadoras reciban información y conozcan de manera efectiva sus condiciones de trabajo asegurando, asimismo, que estas sean previsibles.Por otro lado, también se trata de adoptar las medidas para una gestión flexible del tiempo de trabajo que permita el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo las modificaciones necesarias para que las personas trabajadoras puedan asumir sus responsabilidades de cuidado respecto de menores y dependientes, a fin de reforzar la corresponsabilidad e incorporar el permiso por fuerza mayor familiar y el permiso parental retribuido a los que se refiere esta Directiva. |
| **Objetivos que se persiguen** | Cumplir íntegramente con el mandato de transposición al ordenamiento interno contenido en las directivas que se mencionan. |
| **Principales alternativas consideradas** | No se han considerado otras alternativas dado el mandato de trasposición contenido en sendas directivas que supone cambio de normas legales-principalmente el Estatuto de los Trabajadores- y reglamentaria- el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. |
| **CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO** |
| **Tipo de norma** | Ley |
| **Estructura de la Norma**  | La norma cuenta con dos artículos, cuatro disposiciones transitorias y seis disposiciones finales.  |
| **Informes recabados** | Se recabará informe de acuerdo con el artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de los siguientes Ministerios:- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones- Ministerio de Igualdad- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030- Ministerio de Hacienda y Función Pública- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital- Ministerio de Justicia.Asimismo, y de acuerdo con el artículo 26.9 LG, se recabará informe del Ministerio de Presidencia y Memoria Democrática.Se remitirá para informe a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.Se recabará informe del Comité Económico y Social |
| **Trámite de consulta, audiencia e información pública, artículos 26.2 y 6 LG** **Acuerdo de tramitación urgente, articulo 27 LG** | El Anteproyecto ha sido objeto de consulta pública (artículo 26.2 LG) del 14 al 28 de junio.El Anteproyecto debe ser objeto de audiencia e información públicas durante 7 díasSe adoptó Acuerdo del Consejo de Ministros sobre Tramitación Urgente el día 1 de agosto de 2022  |
| **ANÁLISIS DE IMPACTOS** |
| **ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS** | El título competencial prevalente 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.  |
| **IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO** | Efectos sobre la economía en general. |  |
| En relación con la competencia |  la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia.xla norma tiene efectos positivos sobre la competencia. la norma tiene efectos negativos sobre la competencia. |
| Desde el punto de vista de las cargas administrativas |  supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada: Incorpora nuevas cargas administrativas. Cuantificación estimada: no afecta a las cargas administrativas. |
| Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales. |  implica un gasto:  implica un ingreso. |
| **IMPACTO DE GÉNERO** | La norma tiene un impacto de género | Negativo Nulo Positivo  |
| **OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS** | Impacto en la infancia y en la adolescencia Impacto en la familiaImpacto por razón de cambio climático  |
| **OTRAS CONSIDERACIONES** |  |

**1. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA**

1.1. MOTIVACIÓN

La presente norma tiene la finalidad de transponer al ordenamiento español la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Ambas normas de la Unión Europea introducen una nueva visión de los derechos y garantías laborales en nuestro sistema productivo y de relaciones laborales. Se trata de unas directivas de gran alcance que aspiran a configurar nuevos ejes en los que se asienten las relaciones laborales, arrastrando a su vez cambios culturales en la forma de entender los derechos y obligaciones de ambas partes de la relación laboral.

1.2. OBJETIVOS

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

Configura la directiva un marco informativo adecuado a las nuevas realidades productivas y empresariales, siendo de particular interés que su título no haga referencia al derecho de información como su predecesora, sino al derecho de transparencia, lo que muestra abiertamente la concepción de que la anterior Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, resultaba insuficiente. Acerca de la necesidad de adecuar a las nuevas circunstancias las obligaciones de información sobre los elementos esenciales del contrato se pronuncia el considerando cuarto de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, en el que se señala que «[a]lgunas formas nuevas de empleo pueden divergir significativamente, por lo que respecta a su previsibilidad, de las relaciones laborales tradicionales, lo que genera incertidumbre respecto de los derechos y la protección social aplicables para los trabajadores afectados. En este entorno laboral cambiante, existe por tanto una creciente necesidad de que los trabajadores dispongan de información completa respecto de sus condiciones de trabajo esenciales, información que debe facilitarse a su debido tiempo y por escrito de una forma fácil acceso».

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

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

Conecta asimismo la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, con las finalidades perseguidas por otras directivas de gran trascendencia como la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, puesto que el derecho a la previsibilidad de las condiciones de trabajo se encuentra estrechamente relacionado con el ejercicio, precisamente, de los derechos vinculados al tiempo de trabajo y, en consecuencia, con la prevención de riesgos laborales, tanto físicos como psicosociales. La Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, tiene asimismo una relación directa con el contenido y finalidad de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, puesto que la dimensión de previsibilidad del tiempo de trabajo que aquella configura es la misma que requieren los derechos en materia de conciliación que esta última configura para que el trabajo se adapte a las necesidades de cuidado de las personas.

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. Es asimismo fruto de la evolución de la propia Unión Europea en el contenido y alcance de los derechos de conciliación, siendo la tercera de las directivas sobre esta materia: su antecedente remoto fue la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, una directiva sobre permisos parentales que se basaba tan solo en la configuración de derechos de ausencia de las personas con responsabilidades de cuidado y que ni reflejaba las consecuencias de género de las cuestiones de cuidado ni, en consecuencia, preveía medios efectivos para promover la corresponsabilidad. Este camino sería iniciado con la siguiente directiva sobre la materia, la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

Sin embargo, es con la aprobación de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, con la que la conciliación de responsabilidades pasa a un lugar central. El propio título ya ilustra el nuevo contenido, que va más allá del establecimiento de permisos y otorga una relevancia especial a la adaptación de condiciones de trabajo, introduciendo con rotundidad la dimensión de la corresponsabilidad, como se advierte en numerosos aspectos, tanto en los considerandos como en el articulado. Esta directiva establece un nuevo marco que requiere seguridad en el conocimiento y en el ejercicio de los derechos sobre el tiempo de trabajo relacionados con los derechos de cuidado de menores y dependientes, por lo que enlaza con la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, y con la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019.

En definitiva, tanto la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, como la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, parten del presupuesto de que la gestión flexible y dinámica del tiempo de trabajo no puede suponer un obstáculo para la conciliación de la vida laboral y personal y familiar ni constituir un riesgo para garantizar, entre otros, la seguridad y salud de las personas trabajadoras, en general, ni para asegurar la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, en particular. La necesidad descrita se acentúa con las nuevas situaciones laborales emergentes, desde el trabajo a distancia al trabajo en el ámbito de plataformas digitales, que requieren, aún más si cabe, instrumentos que aseguren un derecho efectivo a que las personas trabajadoras conozcan la duración y distribución de su jornada, así como su horario de trabajo, aun cuando el medio de control o el espacio de trabajo sea virtual o remoto.

1.3. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

No se han barajado otras alternativas puesto que la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, y de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, hace precisa la modificación de diversas normas, legales y reglamentaria, para adecuar sus contenidos a lo dispuesto en la normativa comunitaria.

1.4. ADECUACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN

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

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

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

1.5. PLAN ANUAL NORMATIVO Y EVALUACIÓN *EX POST*

La transposición de estas directivas se encuentra prevista en el Plan Anual Normativo 2022 de la Administración General del Estado que señala, en ambos casos, la sujeción de las normas de transposición a evaluación de acuerdo con el artículo 3 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa.

**2. CONTENIDO**

La presente ley cuenta con dos artículos, cuatro disposiciones transitorias y seis disposiciones finales.

El artículo primero modifica los artículos 108.2 y 122.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, para garantizar su coherencia con las modificaciones planteadas, respectivamente, en los artículos 53.4 y 55.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

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

Se modifica el artículo 4.2, referente a los derechos de las personas trabajadoras en la relación laboral, especificando que el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo. De este modo se da cumplimiento a lo establecido en el artículo 11 de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, que establece la obligación de que los Estados miembros configuren mecanismos para que no sufran perjuicio alguno ni trato discriminatorio las personas que ejerzan sus derechos de conciliación. Esta formulación es consecuente con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE de 8 de mayo de 2019, C-486/18, asunto Praxair) y del Tribunal Constitucional (STC 79/2020, de 2 de julio de 2020) en las que se ha establecido que, sobre la base de una mayor afectación femenina, la discriminación por ejercicio de derechos de conciliación puede ser constitutiva de discriminación indirecta por razón de sexo.

Por otra parte, también se incluye en el artículo 4.2 el derecho de la persona trabajadora a conocer por escrito los aspectos esenciales de la relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles, con tal de garantizar la integración de un principio básico de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, en el marco de los derechos y las obligaciones de la empresa y de las personas trabajadoras. Por ello, se incorpora también una definición de lo que debe entenderse por condiciones previsibles.

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

Se introduce un nuevo artículo 8 bis, que recoge la obligación de entregar información adicional en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia, como garantía específica de la previsibilidad en aquellos supuestos concretos en que las nuevas realidades presentes en el ámbito de las relaciones laborales se concretan a en el uso de dichos sistemas, los cuales inciden directamente en las condiciones de trabajo.

Se modifica, asimismo, el artículo 12.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

La modificación del artículo 12.4.c) tiene como objeto especificar que el registro de la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de aquella. Por su parte, la modificación de la letra e) busca garantizar a las personas trabajadoras a tiempo parcial la misma protección —en términos de previsibilidad de su jornada de trabajo— que la establecida para las personas trabajadoras a tiempo completo. Efectivamente, en el artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores se establece la prohibición de que se imponga unilateralmente, por parte de la empresa, el cambio entre trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial o viceversa; sin embargo, las personas trabajadoras a tiempo parcial carecen de una previsión similar en relación con otras variaciones de su jornada. Por ello, se indica que también el incremento o disminución de las horas de trabajo en el contrato a tiempo parcial tendrá carácter voluntario.

El cambio operado en el artículo 12.5.c) y d) asegura a las personas trabajadoras a tiempo parcial el nivel de previsibilidad y transparencia sobre la distribución del tiempo de trabajo y su prestación efectiva en los términos establecidos en el artículo 10 de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019.

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

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

Se modifica el artículo 14.1, para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, que establece la obligación de que los Estados Miembros velen por que el periodo de prueba no sea superior a seis meses, de manera que se establece este límite máximo. En el caso de los contratos temporales, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes si el contrato tiene una duración igual o superior a seis meses, periodo que se reducirá para contratos de duración inferior en la proporción que corresponda, cumpliéndose así la previsión conforme a la cual el periodo de prueba debe ser proporcional a la duración del contrato y a la naturaleza del trabajo. Así mismo no podrá concertarse periodo de prueba para contratos de duración inferior a 7 días.

Se modifica el artículo 21.1, para recoger expresamente la prohibición de que la empresa obstaculice o impida a la persona trabajadora la prestación de servicios para otras empresas, así como de que esta sufra un trato desfavorable por su pluriempleo. Se trata de una cautela importante en la medida en que el cambio y la imprevisibilidad de las pautas de trabajo no solo impide a la persona trabajadora tener control sobre su tiempo, sino que además impide alcanzar retribuciones dignas en situaciones de paracialidad parcialidad involuntaria.

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

Se modifica el artículo 34 a efectos de garantizar el acceso a fórmulas de trabajo flexible para el ejercicio de los derechos de conciliación en los términos establecidos en el artículo 9 de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019.

La distribución irregular prevista en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores da lugar una imprevisibilidad del patrón de trabajo que puede llegar hasta el diez por ciento de la jornada y que se refiere a dos momentos: el momento en que la empresa solicita a la persona trabajadora que trabaje más allá de su jornada pactada y el momento en que la empresa procede a la compensación con descanso del trabajo realizado sobre la jornada máxima. Se trata, asimismo, de un elemento de rigidez para la persona trabajadora en la organización del tiempo de trabajo, que contraviene el derecho a las fórmulas de trabajo flexible del artículo 9 de la directiva. En definitiva, la distribución irregular de la jornada establecido es un mecanismo absoluto de flexibilidad horaria en beneficio de una sola de las partes en la relación laboral, que no prevé excepciones ni matizaciones en materia de conciliación.

Por todo ello, se opera una modificación en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores en la siguiente línea: primero, se establece que la distribución irregular podrá establecerse unilateralmente por parte de la empresa siempre que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; segundo, se señala que la distribución irregular debe cumplir toda la normativa laboral sobre jornada y horario, así como la normativa sobre conciliación, y no solo la normativa sobre descansos; y, tercero, se establece que la compensación de la distribución irregular se realizará según lo dispuesto en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o bien, en defecto de pacto colectivo, según la concreción que proponga la persona trabajadora.

También se opera una modificación en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. Este precepto ya se modificó por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a efectos de incrementar el ámbito del derecho a la adaptación de la jornada de las personas con dependientes a cargo, pero requiere de ajustes puntuales a efectos de que se acomode totalmente a las previsiones del artículo 9 de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, sobre fórmulas de trabajo flexible. Las modificaciones son las siguientes: primero, se indica expresamente que también tendrán este derecho quienes «acrediten deberes de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio»; segundo el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores parece disponer que el derecho a la flexibilidad solo concurre cuando lo reconoce el convenio colectivo, por lo que se opera la corrección necesaria para aclarar que el artículo se aplica directamente; tercero, se establece que el procedimiento deberá resolverse con la máxima celeridad, y siempre antes de quince días, para dar cumplimiento a lo establecido la directiva en cuando se refiere a la obligación de la empresa de contestar en un periodo razonable de tiempo; cuarto, se señala que la justificación por parte de la empresa deberá producirse no solo cuando se opone a la solicitud, sino también cuando propone una solución alternativa; y quinto, se reconoce el derecho a regresar a la situación anterior cuando concluya el periodo acordado o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud —sin perjuicio de lo cual, aunque no hubiera finalizado el periodo o se mantuvieran las causas justificativas, solo cabrá la denegación si la empresa aporta razones objetivas para motivar la misma—.

Se modifica el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de transponer al ordenamiento español el permiso para cuidado de dependientes previsto en el artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019. Así, se permite la ampliación del permiso por accidente o enfermedad grave a cinco días como máximo si se mantuviera la situación y si la persona trabajadora llevara a cabo de manera efectiva el cuidado. Asimismo, se amplía el ámbito subjetivo de este permiso, incorporando también a las personas convivientes sobre las que se llevará a efecto la asistencia, dando cumplimiento de este modo a lo establecido en el artículo 3.1.c) de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019. Por lo demás, el precepto se completa para incluir en la cobertura a la pareja de hecho.

Se introduce, por su parte, una nueva letra b bis) para separar del anterior el permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuya causa es diversa, lo que aconseja esta nueva distribución sistemática.

Se introduce un nuevo artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores para transponer al ordenamiento español el artículo 7 de la Directiva 2019/1158, que requiere que los Estados miembros establezcan permisos en aquellos casos de fuerza mayor familiar que requieran la presencia de la persona trabajadora. Se establecen como retribuidas las horas equivalentes a cuatro días al año, sin perjuicio de lo que al respecto pudieran establecer los convenios colectivos.

La Directiva 2019/1158 establece en su artículo 5 que debe motivarse el aplazamiento del disfrute de los permisos parentales. Por ello se modifican los artículos 37.4, 37.6, y 46.3 del Estatuto de los Trabajadores para que, en caso de coincidencia en la misma empresa del disfrute de ambos progenitores de los permisos de lactancia, reducción de jornada o excedencia, la empresa deba aportar un plan de disfrute alternativo si concurren razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la misma.

También se modifican los artículos 37.6 y 46.3 del Estatuto de los Trabajadores para matizar el derecho a la reducción de jornada y excedencia para cuidado de dependientes por afinidad. El reconocimiento de estos derechos que van conectados a periodos largos de duración en los que la persona sufre perjuicios en sus ingresos y puede sufrir perjuicios en sus expectativas profesionales debe tener una escrupulosa redacción que evite la perpetuación de roles y que promueva la corresponsabilidad. Dado que suele ser más frecuente que sean las mujeres las que acceden a estas situaciones para el cuidado de sus familiares políticos, y es poco frecuente que suceda, al contrario, procede que se limite, en principio, el derecho a la reducción de jornada y a la excedencia al cuidado de los familiares por consanguinidad. Es una corrección necesaria para fomentar la corresponsabilidad en el cuidado familiar que requiere la Directiva 2019/1158. Ello no obstante, y a efectos de evitar la desprotección, se incluye el parentesco de afinidad para el acceso a estos derechos de cuidado cuando no existieran parientes por consanguinidad de la persona que lo requiere. Se trata de situaciones que, por sus características, requieren este ajuste, lo que no sucede en el caso del permiso contemplado en el art. 37.3. b) del Estatuto de los Trabajadores que, por ser de corta duración y por referirse a situaciones excepcionales que implican cierta gravedad o urgencia, procede reconocer tanto a familiares consanguíneos o afines, dado que procede en estos casos favorecer que el cuidado se extienda y se reparta entre el máximo número posible de personas.

Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 8 de la Directiva 2019/1158, que requiere que al menos dos meses del permiso parental sean retribuidos, se establece una causa especifica de suspensión por permiso parental de ocho semanas continuas o discontinuas añadiendo un nuevo apartado al artículo 45, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por más de un año, hasta la edad de seis años. Es un permiso que, siguiendo las recomendaciones de flexibilidad de la Directiva, podrá disfrutarse con carácter parcial de acuerdo a lo que se establezca reglamentariamente.

Se modifica el artículo 48.6, para equiparar a las familias monoparentales en el ejercicio de los derechos del artículo 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores respecto de las familias con dos personas progenitoras, en el sentido de conceder a la persona progenitora única las diez semanas que habrían correspondido a la otra persona progenitora. Ello resulta del todo imprescindible para garantizar la igualdad en el ejercicio de este derecho, defecto que aquejaba nuestro ordenamiento y que ha sido señalado por, entre otros, el Defensor del Pueblo. Y es que una transposición adecuada de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, no puede sino partir de una depuración de aquellos extremos que pudieran poner en cuestión la adecuada incorporación de las normas que esta viene a complementar y reforzar.

Se modifican los artículos 53.4 y 55.5 para asegurar el pleno ajuste de nuestro ordenamiento jurídico al artículo 12 de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, en lo relativo a la protección contra el despido derivada del disfrute de permisos de conciliación, recogiendo el disfrute de todos los derechos de conciliación, incluyendo los nuevos, entre las causas de nulidad.

Las disposiciones transitorias contienen las previsiones necesarias para garantizar el paso al nuevo régimen jurídico en condiciones adecuadas.

Las disposiciones transitorias primera y segunda establecen, respectivamente, el mantenimiento de la vigencia de aquellos periodos de prueba en curso en la fecha de entrada en vigor de la modificación del Estatuto de los Trabajadores, así como de las adaptaciones de jornada que estuvieran aplicándose en tal fecha. En este último caso se explicita que será de aplicación lo dispuesto en la nueva redacción del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

La disposición transitoria tercera prevé la posibilidad de continuar disfrutando de los permisos de los que se estuviese disfrutando, sin que ello afecte en ningún caso al disfrute íntegro del permiso parental.

La disposición transitoria cuarta establece el régimen de los plazos de ejercicio de los nuevos derechos en materia de información, en el caso de relaciones laborales ya iniciadas

La disposición final primera prevé la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, para adaptar su contenido a lo dispuesto en la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019. El alcance de la modificación es el siguiente:

En el artículo 1 del real decreto se añade la necesaria 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, así como se incorpora el artículo 2 bis, en desarrollo del mismo.

El artículo 2 se modifica para ajustar la información que se debe entregar a las personas trabajadoras a las exigencias del artículo 4 de la directiva, mientras que el contenido del artículo 3 se adapta a las exigencias del artículo 7 de la misma en cuanto a la información adicional que es obligatorio entregar a las personas trabajadoras enviadas a otro Estado miembro o a un tercer país.

Los artículos 5 y 6 se modifican 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 introduce 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.

Las disposiciones finales segunda, tercera, cuarta, quinta y sexta recogen, por último, respectivamente, los títulos competenciales en virtud de los cuales se dicta la norma; la salvaguardia del rango del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio; la indicación de las normas de la Unión Europea que se transponen al ordenamiento jurídico nacional; la habilitación para el desarrollo normativo a favor del Gobierno y la entrada en vigor de la norma

**3. ANÁLISIS JURÍDICO**

3.1. FUNDAMENTO JURÍDICO Y RANGO NORMATIVO

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

Por su parte, el artículo 22 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, señala que el Gobierno ejercerá la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria de conformidad con el título V de dicha norma y el título VI de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. De conformidad con el artículo 127 de la Ley 39/2915, de 1 de octubre, el Gobierno ejercerá la iniciativa legislativa prevista en la Constitución mediante la elaboración y aprobación de los anteproyectos de Ley y la ulterior remisión de los proyectos de ley a las Cortes Generales.

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

Asimismo, y en relación con la disposición final en la que se incluye la modificación del Real Decreto 1659/1998, por el que se transpuso parcialmente la Directiva 91/533/CEE, y aunque desde un punto de vista técnico podría ser discutible utilizar un anteproyecto de ley como instrumento para modificar otra disposición de rango reglamentario, existen razones que justifican dicha utilización.

En primer lugar, existen precedentes de su uso cuando se trata de efectuar la transposición de una directiva comunitaria que implica de manera transversal y para su íntegro cumplimiento la modificación de normas de diferente rango.

Asimismo, la modificación de la norma reglamentaria y su alcance concreto resulta de la modificación de la norma legal de la que trae su causa, hasta tal punto que si en la tramitación parlamentaria esta se modificara la norma reglamentaria habría de modificarse igualmente.

Pero además de razones de sistematicidad, de integridad y de contenido existen dos razones que abundan en su justificación, y es que desdoblar la transposición en dos normas diferentes impediría cumplir el mandato en plazo, dado que una parte importante de la transposición requiere ese desarrollo reglamentario.

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

3.2. CONGRUENCIA CON EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA Y EL ORDENAMIENTO JURÍDICO NACIONAL

Desde una perspectiva comunitaria, como se ha señalado, el anteproyecto tiene por objeto la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, por lo que su aprobación resulta necesaria para asegurar la congruencia del ordenamiento nacional con estas directivas europeas. Se recoge a continuación la tabla de correspondencias entre las modificaciones adoptadas y las disposiciones de las directivas cuya transposición se requiere.

|  |
| --- |
| **TABLA DE CORRESPONDENCIAS** |
| **NORMA NACIONAL** | **ARTÍCULO O DISPOSICIÓN DE LA NORMA NACIONAL**  | **ARTÍCULO DE LA DIRECTIVA** |
| **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.** | Artículo 1 | Artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1152 y adecuación al resto de modificaciones operadas en la norma.  |
| Artículo 2 | Artículo 4 de la Directiva (UE) 2019/1152. |
| Artículo 3 | Artículo 7 de la Directiva (UE) 2019/1152. |
| Artículos 5 y 6 | Artículos 3, 5.1 y 6 de la Directiva (UE) 2019/1152. |
| Disposición adicional segunda | Artículo de la 5.2 Directiva (UE) 2019/1152. |
| **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.** | Artículo 108.2 | Se garantiza su coherencia con las modificaciones planteadas en los artículos 55.5 y 53.4 del Estatuto de los Trabajadores.  |
| Artículo 122.2  |
| **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.** | Artículo 4.2 | Incorporación del principio de transparencia en las relaciones laborales, básico en la Directiva (UE) 2019/1152, y artículo 11 de la Directiva (UE) 2019/1158. |
| Artículo 8.5 | Artículos 4 y 6 de la Directiva (UE) 2019/1152. |
| Artículo 12.4 y 5 | Artículos 4.2.m).ii) y 10 de la Directiva (UE) 2019/1152. |
| Artículo 14.1 | Artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1152. |
| Artículo 21.1  | Artículo 12 de la Directiva (UE) 2019/1152. |
| Artículo 21 bis | Artículo 12 de la Directiva (UE) 2019/1152. |
| Artículo 34, apartados 2 y 8  | Artículo 9 de la Directiva (UE) 2019/1158. |
| Artículo 37.3.b)  | Artículos 3.1.c) y 6 de la Directiva (UE) 2019/1158. |
| Artículo 37.3.b) bis | Se sitúa en esta nueva letra, para mejorar la sistemática de la norma, el anterior permiso por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado. |
| Artículo 37, apartados 4 a 6 | Se incluyen modificaciones precisas para garantizar la motivación del aplazamiento de la empresa de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la Directiva (UE) 2019/1158 |
| Artículo 37.9  | Artículo 7 de la Directiva (UE) 2019/1158. |
| Artículo 46.3  | Garantía de los derechos de corresponsabilidad y de conciliación de la vida familiar y laboral  |
| Artículo 48.6 | Se equiparan las condiciones de disfrute los derechos del artículo 48, apartados 4 y 5, por parte de las familias monoparentales con las de las familias biparentales para transponer adecuadamente la Directiva (UE) 2019/1158. |
| Artículos 45.1 y 48 bis | Artículo 5 de la Directiva (UE) 2019/1158. |
| Artículos 53.4 y 55.5 | Artículo 12 de la Directiva (UE) 2019/1158. |

Por su parte, la congruencia con el ordenamiento jurídico nacional viene dada por la adecuación al ordenamiento laboral español, tanto en cuento a los derechos de información a favor de las personas trabajadores como respecto de los derechos de conciliación ya reconocidos, todo lo cual se complementa y desarrolla, corrigiéndose solo en los extremos necesarios para conseguir una transposición adecuada.

3.3. DEROGACIÓN NORMATIVA Y ENTRADA EN VIGOR

3.3.1. Derogación normativa

El anteproyecto no prevé la derogación de otras normas.

3.3.2. Entrada en vigor

La disposición final quinta ordena la entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo lo establecido en el artículo 1 sobre modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio,que entrará en vigor transcurridos dos meses desde dicha publicación.

A propósito de la entrada en vigor de las leyes cuya propuesta corresponda al Gobierno, el artículo 23 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, establece que, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2.1 del Código Civil, cuando aquellas *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*. Esta regla, no obstante, no será de aplicación *cuando el cumplimiento del plazo de transposición de directivas europeas u otras razones justificadas así lo aconsejen, debiendo quedar este hecho debidamente acreditado en la respectiva Memoria*.

En tanto que ha transcurrido el plazo previsto para la transposición de las directivas cuya incorporación al derecho nacional aborda este anteproyecto, y dado que, en virtud del artículo 2.1 del Código Civil, no existe impedimento jurídico al establecimiento de una fecha concreta para su entrada en vigor, esta se producirá según se describe en la disposición final sexta.

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

El título competencial prevalente del presente proyecto normativo es el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por parte de las Comunidades Autónomas.

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

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

**5. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN**

5.1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el texto del anteproyecto ha sido objeto de publicación en el portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social a efectos de consulta pública del 14 al 28 de junio de 2022.

Durante dicho periodo se han realizado un total de 15 aportaciones.

5.2. De conformidad con artículo 27 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el Consejo de Ministros puede acordar la tramitación urgente del procedimiento de elaboración y aprobación de los anteproyectos de ley cuando fuera necesario para que la norma entre en vigor en el plazo exigido para la transposición de directivas comunitarias. Así, el Consejo de Ministros en su reunión de 1 de agosto de 2022, ha acordado lo siguiente:

Las razones que fundamentan lo anterior son las siguientes:

El presente anteproyecto de ley para el que se solicita la tramitación urgente tiene la finalidad de transponer al ordenamiento español la Directiva 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, y la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

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, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, obliga a acometer las modificaciones necesarias en el ordenamiento español. De un lado, esta norma de la Unión 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, garantizando la transparencia necesaria sobre las condiciones de trabajo.

El anteproyecto de ley configura, en consecuencia, un marco informativo adecuado a las nuevas realidades productivas y empresariales en los términos establecidos por la citada Directiva 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

De otro lado, este anteproyecto de ley garantiza el derecho a la previsibilidad de las condiciones de trabajo como requiere esta la citada 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, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, 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 precitada 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.

Desde esta perspectiva se abordan las necesarias modificaciones para asegurar una gestión flexible del tiempo de trabajo como condición necesaria para un ejercicio efectivo de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional que sigue constituyendo un reto considerable para muchos progenitores y personas trabajadoras que tienen responsabilidades de cuidado de familiares.

En relación con este anteproyecto de ley es precisa, por tanto, su tramitación urgente atendiendo a la necesidad de cumplir con el mandato de transposición que exige los citados cambios en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el 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.

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.

Las consideraciones anteriores justifican la necesidad de solicitar la tramitación urgente del procedimiento de elaboración y aprobación del Anteproyecto de Ley para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, y la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, al concurrir las circunstancias descritas en el artículo 27.1 letras a) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, esto es, cuando fuere necesario para que la norma entre en vigor en el plazo exigido para la transposición de directivas comunitarias o el establecido en otras leyes o normas de Derecho de la Unión Europea.

Se significa que la autorización de la tramitación urgente del procedimiento de elaboración y aprobación de este anteproyecto de ley conlleva la aplicación de todos los efectos previstos en el artículo 27.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, que establece lo siguiente:

*“2. La tramitación por vía de urgencia implicará que:*

*a) Los plazos previstos para la realización de los trámites del procedimiento de elaboración, establecidos en esta o en otra norma, se reducirán a la mitad de su duración. Si, en aplicación de la normativa reguladora de los órganos consultivos que hubieran de emitir dictamen, fuera necesario un acuerdo para requerirlo en dicho plazo, se adoptará por el órgano competente; y si fuera el Consejo de Ministros, se recogerá en el acuerdo previsto en el apartado 1 de este artículo.*

*b) No será preciso el trámite de consulta pública previsto en el artículo 26.2, sin perjuicio de la realización de los trámites de audiencia pública o de información pública sobre el texto a los que se refiere el artículo 26.6, cuyo plazo de realización será de siete días.*

*c) La falta de emisión de un dictamen o informe preceptivo en plazo no impedirá la continuación del procedimiento, sin perjuicio de su eventual incorporación y consideración cuando se reciba”.*

En virtud del acuerdo anterior, los plazos previstos para la realización de los trámites del procedimiento de elaboración se reducirán a la mitad y la falta de emisión de un dictamen o informe preceptivo en plazo no impedirá la continuación del procedimiento.

5.3 El texto será publicado en el portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, conforme al artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades, en tanto que la norma afecta a los derechos e intereses legítimos de las personas. El plazo de audiencia e información públicas será de 7 días hábiles de acuerdo con el artículo 27.2 Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

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 vieren afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto.

5.4 El anteproyecto debe ser informado, de conformidad con el artículo 26, apartados 5 y 9, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, por los siguientes órganos y Departamentos:

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

5.5 Deberá recabarse dictamen del Consejo Económico y Social de acuerdo con el artículo 7.1.1.a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social.

5.6 Se solicitará dictamen del Consejo de Estado conforme al artículo veintiuno, apartado 2, de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado.

**6. ANÁLISIS DE IMPACTOS**

6.1. IMPACTO ECONÓMICO

6.2. IMPACTO PRESUPUESTARIO

6.3. ANÁLISIS DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS

6.4. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

Esta norma tendrá un impacto positivo por razón de género, ya que prevé de manera equilibrada y corresponsable el trabajo a distancia como forma de hacer efectivo el derecho a la conciliación, evitando perpetuar roles de género. Asimismo, el refuerzo de los derechos de información y la garantía de la previsibilidad de las relaciones laborales contribuyen a equilibrar el uso del tiempo personal y profesional, lo cual es necesario para remover las desigualdades de género vinculadas a dicho uso.

6.5. IMPACTO EN LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA

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

6.6. IMPACTO SOBRE LA FAMILIA

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, introducida por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, debe señalarse que el proyecto normativo tendrá un impacto positivo en la familia, al aumentar la renta disponible de las familias de los trabajadores referidos en el apartado anterior.

6.7. IMPACTO POR RAZÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO

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

6.8. OTROS IMPACTOS

Impactos de carácter social y en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.