

MEMORIA ABREVIADA 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 REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, EN MATERIA DE TRABAJO EN LA PESCA



FICHA RESUMEN EJECUTIVO

Ministerio/Órgano proponente	MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL	Fecha	Febrero 2019
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 REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, EN MATERIA DE TRABAJO EN LA PESCA		
Tipo de Memoria	Normal ☐ Abreviada ☒		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	La ley proyectada cumple parcialmente con la obligación de transposición a nuestro ordenamiento interno de 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). La Directiva (UE) 2017/159 exige la incorporación de la mayor parte del Convenio 188 de la OIT a nuestro ordenamiento jurídico interno antes del 15 de noviembre de 2019. Así, la transposición de esta Directiva obliga a una modificación del apartado 2 del artículo 8 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para exigir la forma escrita a todos los contratos de trabajo de los pescadores siempre y en todo caso.		
Objetivos que se persiguen	Cumplir el mandato de transposición y, a tal fin, mejorar el conocimiento por parte de los pescadores de sus condiciones de trabajo a través de la exigencia de forma escrita de sus contratos de trabajo.		
Principales alternativas consideradas	La Directiva (UE) 2017/159 debe ser necesariamente incorporada a la legislación laboral española antes del 15 de noviembre del presente 2019, por lo que no existe alternativa a la aprobación de la presente norma. Por lo demás, la obligación de forma escrita en el contrato de trabajo, fuera de los supuestos tasados en la ley, tiene reserva de ley, por cuanto el propio artículo 8.2 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, prevé la forma escrita “cuando así lo exija una disposición legal”.		



Adecuación a los principios de buena regulación	La norma proyectada se ajusta a los principios de buena regulación de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia (artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).
Plan Anual Normativo	El presente anteproyecto de ley se encuentra incluido en el Plan Anual Normativo 2019.
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
Base jurídica y rango normativo	El anteproyecto de ley tiene su base jurídica en el artículo 149.1.7ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, y en el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Tiene rango de ley.
Adecuación al orden de distribución de competencias	La norma proyectada se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral.
Estructura de la Norma	Consta de un preámbulo, un artículo único, una disposición transitoria y tres disposiciones finales.
Normas que quedarán derogadas	El anteproyecto de ley no deroga ninguna norma, debido a que únicamente modifica el apartado 2 del artículo 8 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
Justificación de la entrada en vigor	El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».
DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN Y CONSULTAS	
Consulta pública	Sí ☒ No ☐ Ha sido celebrada consulta pública previa de conformidad con el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.
Audiencia e información públicas	Sí ☒ No ☐ Asimismo, se efectuará trámite de audiencia e información pública conforme al artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, tras la elevación del anteproyecto al Consejo de Ministros para el trámite previsto en el artículo 26.4 de la misma ley.
Tramitación urgente	Sí ☐ No ☒



Informes recabados	- La propuesta ha sido informada por la Comisión de Asuntos Sociales del Comité Consultivo del Sector Pesquero. - La propuesta debe ser informada por la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. - Se debe solicitar asimismo informe del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. - Ha sido informado por las Secretarías Generales Técnicas del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y del Ministerio de Fomento. - Debe ser informado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. - Debe someterse a dictamen del Consejo Económico y Social. - Debe dictaminarse por el Pleno del Consejo de Estado.	
ANALISIS DE IMPACTOS		
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Efectos sobre la economía en general.	No afecta.
	En relación con la competencia	☒ La norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. ☐ La 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. ☒ No afecta a las cargas administrativas de las empresas.



	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	La norma proyectada no tiene impacto en materia de familia, infancia y adolescencia.	
OTRAS CONSIDERACIONES		



I. JUSTIFICACIÓN DE LA REALIZACIÓN DE UNA MEMORIA ABREVIADA

Esta memoria se ha elaborado en cumplimiento de lo establecido en el artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1 del Real Decreto 931/2017, se ha optado por la elaboración de una memoria abreviada puesto que del proyecto no se derivan impactos apreciables en los ámbitos a los que alude el artículo 2 del citado Real Decreto. En este sentido, la norma únicamente incorpora la exigencia, siempre y en todo caso, de forma escrita de los contratos de trabajo de los pescadores. Ello no supone carga económica alguna, ni presupuestaria, ni tiene impacto por razón de género o en materia de familia, infancia y adolescencia.

Únicamente cabría suponer un levísimo aumento de la carga administrativa interna en los empleadores del sector pesquero que contraten a trabajadores por cuenta ajena para tareas en esta industria. En todo caso, los empleadores en el sector pesquero ya deben formalizar sus contratos de trabajo por escrito salvo que se trate de contratos indefinidos ordinarios o contratos eventuales de duración inferior a las cuatro semanas, para los cuales el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no establece ningún reproche (en forma de presunción de su celebración por tiempo indefinido y a jornada completa) por no observar la forma escrita. Por tanto, la situación de hecho actual es que la generalidad de los contratos de trabajo en la pesca ya se formalizan por escrito.

A mayor abundamiento, la necesidad de transponer al ordenamiento interno español las directivas comunitarias dentro del plazo exigido por las mismas, explicita el estrecho margen de actuación que a este respecto se deja a la norma nacional en una medida tan concreta como la que se trata llevar a término.

En consecuencia, debido a la reducida extensión de este anteproyecto de ley, a la ausencia de impactos apreciables y a la necesidad de transposición de una directiva comunitaria, está justificada la elaboración de esta memoria abreviada.

II. OPORTUNIDAD DEL ANTEPROYECTO DE LEY.

1. Motivación.

El 14 de junio de 2007, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio número 188, sobre el trabajo en la pesca. El Convenio tiene como objetivo



crear un instrumento único y coherente para completar las normas internacionales sobre las condiciones de vida y de trabajo para el sector pesquero. Con tal fin, el Convenio incorpora normas revisadas y actualizadas de los convenios y recomendaciones internacionales vigentes aplicables a los pescadores, así como los principios fundamentales consagrados en otros convenios internacionales en el ámbito laboral.

En 2012, 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), alcanzaron un acuerdo relativo a la aplicación del Convenio 188. Ese acuerdo tenía por objeto dar un primer paso hacia una codificación del acervo social de la Unión Europea en el sector marítimo-pesquero y contribuir a la creación de condiciones de competencia equitativas para dicho sector en la Unión.

De acuerdo con los procedimientos de elaboración normativa contemplados en el Tratado Fundacional de la Unión Europea, el Acuerdo se convirtió en obligatorio para los Estados miembros con la adopción de 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). Dicha Directiva debe incorporarse a nuestro ordenamiento interno antes del 15 de noviembre de 2019.

De conformidad con los artículos 14 y 18 del Acuerdo instrumentado por la Directiva, los Estados miembros deben exigir que los pescadores que trabajan a bordo de los buques que enarbolan su pabellón o estén registrados bajo su plena jurisdicción se encuentren protegidos por un acuerdo de trabajo que les resulte comprensible y sea conforme con las disposiciones del Acuerdo. Este acuerdo o contrato de trabajo debe constar por escrito y contener una serie de indicaciones, que se recogen en el anexo del Acuerdo instrumentado por la Directiva.

El apartado 2 del artículo 8 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante ET), establece la exigencia de forma escrita para un amplio catálogo de modalidades contractuales, pero deja abierta la posibilidad de concertar contratos verbales en casos puntuales; así, los contratos indefinidos ordinarios o los contratos eventuales de duración inferior a las cuatro semanas.

Por lo demás, la obligación de forma escrita en el contrato de trabajo, fuera de los supuestos tasados en la ley, tiene reserva de ley, por cuanto el propio artículo 8.2 citado prevé la forma escrita *“cuando así lo exija una disposición legal”*.



En conclusión, la plena incorporación de la Directiva (UE) 2017/159 al ordenamiento jurídico español exige la modificación del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, para exigir la forma escrita a todos los contratos de trabajo de los pescadores siempre y en todo caso.

2. Fines y objetivos perseguidos.

El primer fin a perseguir es cumplir el mandato de transposición de la Directiva (UE) 2017/159, que fija que antes del 15 de noviembre de 2019 deberá estar incorporado el objeto de esta norma en el ordenamiento interno de los Estados miembro. En este sentido, la transposición en plazo de las directivas comunitarias es una de las obligaciones derivadas de la pertenencia de España a la Unión Europea. Para ello, es necesaria la modificación del apartado 2 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores para alinear la regulación aplicada por esta directiva con el ordenamiento interno español.

Por otra parte, la segunda finalidad de la norma se corresponde con uno de los objetivos del mencionado Convenio de la OIT y de la Directiva que se transpone: un mejor conocimiento por parte del pescador de sus condiciones de trabajo a través de la exigencia de forma escrita de sus contratos de trabajo. Hay que tener en cuenta que muchos trabajadores del sector de la pesca marítima son extranjeros, los cuales tienen una mayor dificultad para comprender los derechos y deberes derivados de su relación laboral, tanto por razones lingüísticas como socioculturales. Además, el trabajo en la pesca se caracteriza por su prestación en condiciones de lejanía y aislamiento, lo que aumenta la dificultad para conocer las condiciones de trabajo habituales en el sector y área de trabajo.

El Acuerdo instrumentado por la Directiva añade algunas obligaciones adicionales en materia de contrato de trabajo, como la exigencia de un mayor detalle en la información que el empleador debe facilitar al trabajador o la obligación de disponer de una copia del contrato de trabajo a bordo del buque. Estas obligaciones adicionales deben incorporarse a nuestro ordenamiento jurídico a través de norma de rango reglamentario, que complementará a este texto legal y permitirá la completa incorporación de la Directiva 2017/159 a nuestro ordenamiento jurídico.

En suma, este conjunto de nuevas disposiciones hará posible que los pescadores tengan un mejor conocimiento de sus condiciones de trabajo, y con ello alcancen un mayor nivel de protección en sus relaciones laborales.



3. Análisis de alternativas.

No hay una alternativa no regulatoria para la transposición de la directiva, que debe ser necesariamente incorporada a la legislación española. No existe, por tanto, alternativa a la introducción de las necesarias modificaciones en la legislación española.

Por otra parte, desde un punto de vista de rango de la norma, el apartado 2 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores establece la reserva de ley para exigir la forma escrita en el contrato de trabajo fuera de los vigentes supuestos tasados en la ley, por cuanto el propio artículo 8.2 citado prevé la forma escrita *“cuando así lo exija una disposición legal”*.

Por consiguiente, la tramitación de una norma con rango de ley es la única alternativa posible para incorporar (en el aspecto concreto considerado) la Directiva 2017/159 a nuestro ordenamiento jurídico.

4. Adecuación a los principios de buena regulación

La norma proyectada se adecúa a los principios de buena regulación (necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia) conforme a los cuales deben actuar las Administraciones Públicas en el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria, según establece el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Así, la modificación introducida se dirige a cumplir parcialmente la obligación de incorporar una directiva comunitaria a nuestro ordenamiento, lo que explica su necesidad y eficacia; cumple también el principio de proporcionalidad, en la medida en que introduce la mínima regulación legal imprescindible para incorporar la única prescripción de la Directiva comunitaria respecto de la que existe reserva de ley en nuestro ordenamiento jurídico.

Asimismo, la ley cumple el principio de seguridad jurídica, introduciendo una obligación legal que está establecida con carácter general para todos los Estados miembros de la Unión Europea y que, además, deriva de un acuerdo de las organizaciones representativas de los empresarios y trabajadores a nivel comunitario. Respecto del principio de eficiencia, esta ley no impone nuevas cargas administrativas.

Finalmente, en cuanto al principio de transparencia, la norma se ha sometido a consulta pública previa y al trámite de audiencia e información públicas.



5. Plan Anual Normativo

El presente anteproyecto de ley figura en el borrador de Plan Anual Normativo 2019, pendiente de aprobación.

Su inclusión en el Plan Anual Normativo deriva de la necesidad de aprobar este proyecto de ley es consecuencia de la obligación de transposición exigida en la Directiva (UE) 2017/159 del Consejo, de 19 de diciembre de 2016. Esta incorporación a nuestro ordenamiento interno debe producirse antes del 15 de noviembre para adecuar nuestra legislación antes de la fecha límite de transposición establecida en la citada Directiva.

III. CONTENIDO, ANÁLISIS JURÍDICO Y DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.

1. Contenido.

El anteproyecto de ley consta de un artículo y cuatro disposiciones finales.

2. 1. Análisis jurídico.

A continuación, se analizan de forma individualizada los distintos preceptos que conforman este anteproyecto de ley por la que se modifica el apartado 2 del artículo 8 del el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para incluir la obligatoriedad de que todo contrato de trabajo de pescadores conste en forma escrita.

ARTÍCULADO

La ley consta de un artículo único. Este artículo modifica el apartado 2 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, con el objeto de incluir la obligatoriedad de que todo contrato de trabajo de pescadores conste en forma escrita. En caso de que no se observe esta obligación, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Para dar un contenido más lógico a este artículo, se ha redactado el apartado de la siguiente manera:

- En el párrafo primero, además de la reserva de ley de la exigencia de forma escrita para el contrato de trabajo, se establece la obligación de forma escrita para determinadas modalidades contractuales y colectivos de trabajadores:



contratos de prácticas y para la formación y el aprendizaje, contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo y contratos para la realización de una obra o servicio determinado; los contratos eventuales por circunstancias de la producción cuya duración sea superior a cuatro semanas; los trabajadores que trabajen a distancia y de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. En este párrafo se ha añadido la obligatoriedad de forma escrita en los contratos de trabajo de los pescadores.

- El párrafo segundo establece la consecuencia de la ausencia de forma escrita, cuando ésta sea la exigida: *“De no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.”*
- El tercer y último párrafo contiene una cláusula de cierre, según la cual, incluso cuando el contrato de trabajo pueda celebrarse verbalmente, las partes siempre pueden solicitar que se formalice por escrito.

DISPOSICIONES DE LA PARTE FINAL

El Anteproyecto se completa con una disposición transitoria y tres disposiciones finales:

- La **disposición transitoria única** establece la pervivencia de los contratos de trabajo ya suscritos antes de la entrada en vigor de la ley, al tiempo que establece la necesidad de formalización escrita en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de la nueva regulación.
- La **disposición final primera** dispone que mediante este anteproyecto de ley se incorpora parcialmente al Derecho español la Directiva (UE) 2017/159 del Consejo, de 19 de diciembre de 2016. La mención a la incorporación parcial de la citada directiva se debe a que es la única medida que tiene reserva de ley, permitiendo las demás prescripciones del Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 de la Organización Internacional del Trabajo ser trasladadas a nuestro ordenamiento interno mediante la creación de normas reglamentarias, que acompañarán a este anteproyecto de ley a través de los instrumentos pertinentes.
- La **disposición final segunda** contiene una habilitación para el desarrollo reglamentario de lo previsto en esta nueva regulación legal.



- La **disposición final tercera** señala que la ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

2.2 Base jurídica y rango normativo

El anteproyecto de ley tiene su base jurídica en el artículo 149.1.7ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, y en el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Además, tiene rango de ley porque el apartado 2 del artículo 8 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, exige la reserva de ley para establecer la obligación de forma escrita en el contrato de trabajo fuera de los vigentes supuestos tasados en la ley, por cuanto que prevé la forma escrita *“cuando así lo exija una disposición legal”*.

2.3 Adecuación al orden de distribución de competencias

Se ha decidido no invocar expresamente el título competencial en las disposiciones finales de este anteproyecto de ley debido a que éste únicamente modifica una norma, el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que ya contiene dicho título en su disposición final primera.

En este sentido, el apartado I del punto Primero de los “Criterios sobre adecuación de la normativa estatal al orden constitucional de distribución de competencias”, aprobados por los entonces Ministerios de Presidencia y de Administraciones Públicas con fecha 9 de junio de 2008 señala: *“Todas las iniciativas normativas que promueva el Gobierno deben identificar en la Disposición final primera el título competencial en el que se amparan, en los términos recogidos en el artículo 149.1 de la Constitución. Sólo se exceptúan (...) las disposiciones modificativas de otras vigentes que hubieran invocado el fundamento competencial correspondiente, siempre que no alteren el ámbito material de la norma modificada”*.

No obstante, este anteproyecto de ley tiene su base en lo dispuesto en el artículo 149.1.7ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral.

Así, el FJ 3 de la Sentencia 228/2012, de 29 Noviembre de 2012, del Pleno del Tribunal Constitucional, indica respecto al citado apartado que *“también conviene recordar que la competencia normativa estatal sobre esta materia es completa «de modo que ningún espacio de regulación externa les resta a las Comunidades*



Autónomas, las cuales únicamente pueden disponer de una competencia de mera ejecución de la normación estatal» (STC 195/1996, de 28 de noviembre, FJ 11; en igual sentido, SSTC 51/2006, de 16 de febrero, FJ 4; y 111/2012, de 24 de mayo, FJ 7).

En suma, dentro del concepto de «legislación laboral» al que el art. 149.1.7 CE hace referencia, tienen encaje todas las normas que, con independencia de su rango, regulan —tanto en su aspecto individual como colectivo— la relación laboral, esto es, la relación jurídica existente entre el trabajador asalariado y la empresa para la que presta sus servicios, cuyo estatuto jurídico deriva de la existencia de un contrato de trabajo. Conforme al citado precepto constitucional, el Estado tiene atribuida la competencia exclusiva sobre esa materia, por lo que a las Comunidades Autónomas les resta únicamente el papel de ejecutar la legislación laboral estatal dictada al respecto”.

2.4 Normas que quedarán derogadas

El anteproyecto de ley no deroga ninguna norma, debido a que únicamente modifica el apartado 2 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores.

2.5. Justificación de la entrada en vigor

En virtud del artículo 23 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, “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.”

No obstante, el segundo párrafo del citado artículo establece una serie de excepciones a esta regla general. De este modo, dispone que “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.”

Por lo tanto, debido a que el plazo de transposición de la Directiva (UE) 2017/159 del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, finaliza antes del 15 de noviembre de 2019, queda justificado que el anteproyecto de ley, una vez tramitado como proyecto de ley por las Cortes Generales, entre en vigor el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.



3. Descripción de la tramitación

Para la incorporación de la Directiva 2017/159 al ordenamiento jurídico español se constituyó un grupo de trabajo compuesto por representantes del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y del Ministerio de Fomento.

En dicho grupo de trabajo se han analizado las necesidades de transposición de la Directiva. Asimismo, se ha determinado el rango legal o reglamentario que exigiría la incorporación. Como consecuencia de los trabajos de este grupo, se ha verificado que la elaboración de una norma de rango legal es necesaria, únicamente en cuanto a la exigencia de forma escrita de los contratos de los pescadores. El resto de prescripciones de la Directiva que requieren transposición pueden ser abordadas desde una norma de rango reglamentario, cuya tramitación habrá de comenzarse a continuación.

Las conclusiones finales de los trabajos del grupo y su análisis de las necesidades de transposición se han sometido a consulta de la Comisión de Asuntos Sociales del Comité Consultivo del Sector Pesquero, en la que están representados las organizaciones sindicales y los representantes de los empleadores del sector pesquero. Dicha Comisión de Asuntos Sociales no ha realizado observaciones al informe de análisis de necesidad de transposición.

En cuanto a los trámites que forman parte del proceso de elaboración de la norma proyectada, se indican a continuación.

3.1 Trámite de consulta pública

Ha sido celebrada la consulta pública previa del artículo 26.2 de la Ley del Gobierno del 21/01/2019 al 05/02/2019 en la que, hasta el momento, no se han recibido alegaciones.

También se ha consultado la conveniencia y oportunidad de la norma en la Comisión de Asuntos Sociales del Comité Consultivo del Sector Pesquero, según se ha explicado, sin que se hayan formulado observaciones.

3.2 Trámite de audiencia e información pública

Se ha realizado trámite de información pública conforme al artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, tras la elevación del anteproyecto al Consejo de Ministros para el trámite previsto en el artículo 26.4 de la misma ley.



Además, se someterá el Anteproyecto a consulta de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

3.3. Informes preceptivos

- El anteproyecto de ley debe ser informado por la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- Igualmente, se ha recabado informe preceptivo de las Secretarías Generales Técnicas del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y del Ministerio de Fomento.
- Se debe solicitar asimismo informe del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.
- Debe someterse a dictamen del Consejo Económico y Social, conforme a lo previsto en la Ley 21/1991, de 17 de junio, de creación del Consejo Económico y Social.
- Deberá dictaminarse por el Consejo de Estado, de acuerdo con el artículo 21, apartados 2 y 3, de la Ley Orgánica 3/1980, del Consejo de Estado.

IV. ANÁLISIS DE IMPACTOS

Dado que la materia del anteproyecto de ley regula la forma escrita de determinados contratos de trabajo, en atención al artículo 149.1.7ª, de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, la norma proyectada no produce impacto alguno en el **orden de distribución de competencias** entre el Estado y las Comunidades Autónomas.

En materia de **competencia**, esta regulación afectará a todos los empleadores en el sector pesquero de los Estados miembros de la Unión Europea, puesto que es una obligación que deriva de la aplicación de una directiva comunitaria. Además, también están afectados los Estados que han ratificado el Convenio núm. 188 de la OIT. Por tanto, este anteproyecto de ley no tiene impacto en la competencia en el ámbito nacional ni europeo, y tiene un efecto limitado en el contexto internacional de la competencia.

En materia de **cargas administrativas**, únicamente cabría suponer un levísimo aumento de la carga administrativa interna en los empleadores del sector pesquero que contraten a trabajadores por cuenta ajena para tareas en este ámbito. La mencionada carga administrativa interna no se corresponde con la carga



administrativa a que se refiere el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, ya que para el cumplimiento de esta nueva obligación no se exige la intermediación de la Administración, que no soportará ningún coste. En todo caso, los empleadores en el sector pesquero ya deben formalizar sus contratos de trabajo por escrito salvo que se trate de contratos indefinidos ordinarios o contratos eventuales de duración inferior a las cuatro semanas, para los cuales el Estatuto de los Trabajadores no establece ningún reproche (en forma de presunción de su celebración por tiempo indefinido y a jornada completa) por no observar la forma escrita. De esta manera, la realidad es que los contratos de trabajo en el sector marítimo pesquero ya se celebran por escrito en su práctica totalidad, por lo que el impacto regulatorio es mínimo.

En cuanto al **impacto presupuestario**, este anteproyecto de ley tiene un impacto nulo en el presupuesto de las Administraciones públicas, en la medida en que no genera incremento de gasto ni disminución de ingresos públicos.

– **Impacto por razón de género.**

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se indica que el impacto del proyecto por razón de género es nulo. Por otra parte, el lenguaje utilizado en la redacción de la futura norma no contiene expresiones sexistas.

– **Impacto en la infancia y la adolescencia.**

De acuerdo con lo dispuesto en 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, se informa que el contenido del proyecto de real decreto, de carácter estrictamente organizativo, no tiene impacto alguno en la infancia y la adolescencia.

– **Impacto en la familia.**

De conformidad 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, se señala que el contenido del proyecto, por las razones apuntadas, tampoco tiene impacto en la familia.



V. EVALUACIÓN EX POST

Este anteproyecto de ley no está incluido en el Plan Anual Normativo de 2018 y el Plan Anual correspondiente al año 2019 aún no está aprobado. Por lo tanto, el presente anteproyecto de ley no se someterá a un análisis sobre los resultados de su aplicación. En todo caso, al tratarse de una modificación exigida por la transposición de una directiva comunitaria, España está obligada a incorporarla en su ordenamiento interno. De este modo, deberán ser las instituciones comunitarias las que fijen, en su caso, un sistema de evaluación sobre los resultados de la aplicación del citado Convenio de la OIT en el ámbito europeo de la pesca.