

Propuesta de enmiendas al Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea

Madrid, 21 de febrero de 2024

ENMIENDA Nº 1

Artículo único. Uno. Modificación del artículo 4.2.h) del Estatuto de los Trabajadores

Enmienda de modificación

<p>Donde dice:</p> <p>h) Derecho a conocer por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles.</p>	<p>Debería decir:</p> <p>h) Derecho a conocer por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles.</p>
<p>Justificación:</p> <p>Resulta imprescindible realizar una 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, que se ciña a lo dispuesto en la misma, sin excesos e innovaciones.</p> <p>La transposición de la Directiva debe llevarse a cabo armonizando sus contenidos con el conjunto de nuestro marco normativo y alineándolos con las necesidades, características y contexto propios de nuestro mercado laboral y tejido productivo, preservando el necesario equilibrio entre la previsibilidad y certeza que demandan las personas trabajadoras y la flexibilidad como garantía de mejora de las condiciones laborales, la competitividad y la productividad.</p> <p>La Directiva de condiciones laborales transparentes no recoge en modo alguno el derecho de las personas trabajadoras a que sus condiciones de trabajo sean previsibles en cualquier caso.</p> <p>Hasta tal punto es así que dedica su artículo 4.2, letra m) a determinar la información que debe facilitar el empleador si el “patrón de trabajo es total o mayoritariamente imprevisible”. Por lo tanto, no puede deducirse de la Directiva que en todos los trabajos las condiciones son previsibles ni reconocerse como un derecho de las personas trabajadoras.</p>	

ENMIENDA Nº 2

Artículo único. Dos. Modificación del artículo 8, apartados 6 y 7, del Estatuto de los Trabajadores

Enmienda de modificación

<p>Donde dice:</p> <p>6. De conformidad con el derecho descrito en el artículo 4.2.h), se entenderá que las condiciones de trabajo esenciales son previsibles cuando la persona trabajadora conozca o pueda conocer de antemano de manera efectiva y por escrito, durante todo el periodo al que se extiende la prestación de servicios, su pauta de trabajo o, en su caso, los criterios en virtud de los cuales dichas condiciones pueden cambiar.</p> <p>7. Sin perjuicio de las presunciones recogidas en el apartado 2 y en el artículo 12.4.a) y c), el incumplimiento de la obligación de información sobre las condiciones esenciales de trabajo relativas a duración del contrato, duración de la jornada y su distribución, así como sobre la duración del periodo de prueba y de las exigencias de previsibilidad descritas en el artículo 12.5.c) y d) hará que el contrato se presuma celebrado por tiempo indefinido ordinario y a jornada completa.</p>	<p>Debería decir:</p> <p>6. De conformidad con el derecho descrito en el artículo 4.2.h), Se entenderá que las condiciones de trabajo esenciales son previsibles cuando la persona trabajadora conozca o pueda conocer de antemano de manera efectiva y por escrito, durante todo el periodo al que se extiende la prestación de servicios, su pauta de trabajo las características de la prestación a realizar en el puesto de trabajo o, en su caso, los criterios en virtud de los cuales dichas condiciones pueden cambiar.</p> <p>7. Sin perjuicio de las presunciones recogidas en el apartado 2 y en el artículo 12.4.a) y c), el incumplimiento de la obligación de información sobre las condiciones esenciales de trabajo relativas a duración del contrato, duración de la jornada y su distribución, así como sobre la duración del periodo de prueba y de las exigencias de previsibilidad descritas en el artículo 12.5.c) y d) hará que el contrato se presuma celebrado por tiempo indefinido ordinario y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.</p>
<p>Justificación:</p> <p>Resulta imprescindible realizar una 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, que se ciña a lo dispuesto en la misma, sin incurrir en excesos e innovaciones pero tampoco en omisiones premeditadas que colocan en peor situación a las empresas de nuestro país.</p>	

La transposición de la Directiva debe llevarse a cabo armonizando sus contenidos con el conjunto de nuestro marco normativo y alineándolos con las necesidades, características y contexto propios de nuestro mercado laboral y tejido productivo, **preservando el necesario equilibrio entre la previsibilidad y certeza que demandan las personas trabajadoras y la flexibilidad como garantía de mejora de las condiciones laborales, la competitividad y la productividad.**

El concepto “**pauta de trabajo**” introducido en el apartado 6, del artículo 8 del ET, **no procede de la Directiva** y es novedoso en nuestro ordenamiento jurídico laboral, pero sobre todo **es ambiguo**, por lo que es más adecuado aludir a “**las características de la prestación a realizar en el puesto de trabajo**”.

Por otro lado, el apartado 7 del artículo 8 del ET debe recoger, al igual que hacen el artículo 8.2 y el artículo 12.4.a) y c) del mismo cuerpo legal, la **posibilidad de destruir la presunción del carácter indefinido y a jornada completa del contrato**, cuando se hayan incumplido las obligaciones de información, **acreditando la naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios**. Dicha posibilidad encuentra **amparo en el artículo 15.1.a) de la Directiva** en cuanto establece que ante la ausencia de recepción de la preceptiva información por el trabajador “*éste se beneficiará de las presunciones favorables definidas por el Estado miembro, que los empleadores tendrán la posibilidad de refutar.*”

ENMIENDA Nº 3

Artículo único. Tres. Modificación del artículo 12, apartados 4.e) y 5.c), d) y e) del Estatuto de los Trabajadores

Enmienda de modificación

Donde dice:	Debería decir:
<p>4. El contrato a tiempo parcial se registrará por las siguientes reglas:</p> <p>(...)</p> <p>e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, así como el incremento o disminución de las horas de trabajo en el contrato a tiempo parcial, tendrá carácter voluntario y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p> <p>A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.</p>	<p>4. El contrato a tiempo parcial se registrará por las siguientes reglas:</p> <p>(...)</p> <p>e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, así como el incremento o disminución de las horas de trabajo en el contrato a tiempo parcial, tendrá carácter voluntario y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p> <p>A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.</p>

<p>Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.</p> <p>(...)</p> <p>5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:</p> <p>(...)</p> <p>c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa, así como una indicación de los días y las horas de referencia en los que esta puede solicitar los servicios de la persona trabajadora.</p> <p>El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.</p> <p>d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días. En el caso de cancelación total o parcial por parte de la empresa de la realización de dichas horas sin observar el plazo de preaviso anterior, la persona trabajadora conservará en todo caso el derecho a la retribución correspondiente.</p>	<p>Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.</p> <p>(...)</p> <p>5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:</p> <p>(...)</p> <p>c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa, así como una indicación de los días y las horas de referencia en los que esta puede solicitar los servicios de la persona trabajadora, cuando sea previsible.</p> <p>El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.</p> <p>d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior. En el caso de cancelación total o parcial por parte de la empresa de la realización de dichas horas sin observar el plazo de preaviso anterior, la persona trabajadora conservará en todo caso el tendrá derecho a la retribución correspondiente una</p>
---	--

<p>e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:</p> <p>1.ª La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.</p> <p>2.ª Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.</p> <p>3.ª Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.</p> <p>(...)</p>	<p>indemnización en los términos previsto en el convenio colectivo.</p> <p>e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:</p> <p>1.ª La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6.</p> <p>2.ª Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.</p> <p>3.ª Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.</p> <p>(...)</p>
<p>Justificación:</p> <p>Resulta imprescindible realizar una 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, que se ciña a lo dispuesto en la misma, sin excesos e innovaciones, respetando en todo caso el espíritu y los equilibrios de los acuerdos alcanzados en la Reforma Laboral de 2021 y la autonomía de los interlocutores sociales en cada ámbito de negociación. Autonomía colectiva que hemos impulsado en muchas de las normas acordadas en el diálogo social tripartito y reforzado en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC), suscrito por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, el pasado 10 de mayo, como instrumento clave para la adaptación a las necesidades de las personas trabajadoras y de las empresas.</p> <p>La transposición de la Directiva debe llevarse a cabo armonizando sus contenidos con el conjunto de nuestro marco normativo y alineándolos con las necesidades, características y contexto propios de nuestro mercado laboral y tejido productivo, preservando el necesario equilibrio entre la previsibilidad y certeza que demandan las personas trabajadoras y la flexibilidad como garantía de mejora de las condiciones laborales, la competitividad y la productividad.</p> <p>El texto del Proyecto de Ley realiza una profunda modificación del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, que ya fue objeto de debate en la negociación que trajo consigo el acuerdo sobre la Reforma Laboral de 2021, modificándose en parte como consecuencia de los acuerdos alcanzados.</p>	

Las **modificaciones** que se proponen ahora **exceden el cumplimiento de la Directiva 2019/1152**. Así, se modifica el **artículo 12.4.e) del ET** para indicar que el incremento o disminución de las horas de trabajo tendrá **carácter voluntario**, sin que pueda operar el artículo 41 del ET sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Por otro lado, la exigencia de indicar en el pacto de horas complementarias **“los días y las horas de referencia en que esta puede solicitar los servicios de la persona trabajadora”** introduce una **rigidez no exigida por las finalidades pretendidas por la Directiva**, debiendo limitarse tal exigencia a cuando tales circunstancias sean previsibles.

Tampoco se encuentra justificación a la **eliminación de la posibilidad de que el convenio colectivo reduzca el plazo de preaviso de 3 días para la realización de horas complementarias**, en el artículo 12.5.d) del ET. La previsión que se propone proyecta **prejuicios infundados sobre la negociación colectiva** y restringe su capacidad de adaptación a las características y necesidades de cada sector o empresa. Además, no tiene en cuenta ni prevé **qué ocurre con aquellos convenios en los que se ha introducido una mayor flexibilidad en el periodo de preaviso** a cambio de una contrapartida en la negociación.

Junto a lo anterior, se propone que, en caso de **cancelación total o parcial por parte de la empresa de la realización de dichas horas sin observar el plazo de preaviso**, la persona trabajadora conservará en todo caso el derecho a la retribución correspondiente, **despreciando la proporcionalidad que persigue la Directiva** en su referencia a la indemnización por el incumplimiento de un preaviso *“razonable”*. Nuevamente, **restringe la posibilidad de llevar a cabo su regulación en la negociación colectiva**, expresamente prevista en el artículo 10.3 de la Directiva.

Finalmente, se modifica el **artículo 12.5.e) del ET** ampliando la posibilidad de que el pacto de horas complementarias quede sin efecto por **renuncia del trabajador** en todos los supuestos de atención de responsabilidades familiares del artículo 37 y no sólo las del apartado 6 de dicho artículo 37, de forma que **el devenir de dicho pacto queda condicionado claramente por las necesidades de la persona trabajadora**, al margen de las de la empresa o de otros trabajadores en plantilla en quienes no concurren esas responsabilidades familiares.

En conclusión, la modificación planteada en el Proyecto de Ley responde a intereses ajenos a la Directiva por lo que debe cambiarse.

ENMIENDA Nº 4

Artículo único. Cuatro. Modificación del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores

Enmienda de supresión

<p>Donde dice:</p> <p>1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de conformidad con lo establecido en convenio colectivo. En todo caso, dicho periodo de prueba habrá de respetar los límites recogidos en este artículo.</p> <p>La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para técnicos y técnicas tituladas, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras. En las empresas de menos de veinticinco personas, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para las personas trabajadoras que no sean técnicos y técnicas titulados.</p> <p>En el supuesto de contratos temporales y de duración determinada, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes si el contrato es concertado por un periodo igual o superior a seis meses. Para contratos de duración inferior, la extensión del periodo de prueba se reducirá en la misma proporción.</p> <p>La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.</p> <p>Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.</p>	<p>Debería decir:</p> <p>1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de conformidad con lo establecido en convenio colectivo. En todo caso, dicho periodo de prueba habrá de respetar los límites recogidos en este artículo.</p> <p>La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para técnicos y técnicas tituladas, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras. En las empresas de menos de veinticinco personas, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para las personas trabajadoras que no sean técnicos y técnicas titulados.</p> <p>En el supuesto de contratos temporales y de duración determinada, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes si el contrato es concertado por un periodo igual o superior a seis meses. Para contratos de duración inferior, la extensión del periodo de prueba se reducirá en la misma proporción.</p> <p>La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.</p> <p>Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación</p>
<p>Justificación:</p>	

Resulta imprescindible realizar una **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, **que se ciña a lo dispuesto en la misma, sin excesos e innovaciones, respetando en todo caso el espíritu y los equilibrios de los acuerdos alcanzados en la Reforma Laboral de 2021 y la autonomía de los interlocutores sociales en cada ámbito de negociación.** Autonomía colectiva que hemos impulsado en muchas de las normas acordadas en el diálogo social tripartito y reforzado en el **V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)**, suscrito por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, el pasado 10 de mayo, como instrumento clave para la adaptación a las necesidades de las personas trabajadoras y de las empresas.

La transposición de la Directiva debe llevarse a cabo armonizando sus contenidos con el conjunto de nuestro marco normativo y alineándolos con las necesidades, características y contexto propios de nuestro mercado laboral y tejido productivo, **preservando el necesario equilibrio entre la previsibilidad y certeza que demandan las personas trabajadoras y la flexibilidad como garantía de mejora de las condiciones laborales, la competitividad y la productividad.**

Nuevamente excede el Proyecto de Ley el contenido de la Directiva de condiciones laborales transparentes **impidiendo que los convenios colectivos dispongan de la duración prevista en la norma para el periodo de prueba.**

La propia Directiva regula esta posibilidad al prever, en su **artículo 8.3**, que *“Los Estados miembros podrán contemplar, con **carácter excepcional**, unos **periodos de prueba de mayor duración** en los casos en que ello esté justificado por la naturaleza del empleo o sea en interés del trabajador”*. Además también dispone en su artículo 14 que *“Los Estados miembros podrán permitir a los interlocutores sociales mantener, **negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos (...)** que **establezcan disposiciones relativas a las condiciones laborales de los trabajadores distintas de las contempladas en los artículos 8 a 13** ”*, entre los que se encuentra el que regula el período de prueba -artículo 8-.

A la vista de lo anterior, el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores no requiere ninguna modificación para garantizar su adaptación a la Directiva de condiciones laborales transparentes, por lo debe permanecer inmodificado. De lo contrario el Proyecto de Ley alterará también el equilibrio negociador de aquellos convenios en los que se ha introducido una mayor flexibilidad en el periodo de prueba a cambio de una contrapartida en la negociación, vulnerando el derecho a la autonomía colectiva.

ENMIENDA Nº 5

Artículo único. Seis. Nuevo artículo 21 bis del Estatuto de los Trabajadores

Enmienda de modificación

<p>Donde dice:</p> <p>1. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 12.4.e) y 15.7, la persona trabajadora con al menos seis meses de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar puestos de trabajo vacantes en la empresa que sean a tiempo de trabajo completo, tengan una jornada mayor, sean de carácter indefinido o reúnan condiciones de mayor previsibilidad o estabilidad en el empleo.</p> <p>2. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud prevista en el apartado anterior de manera motivada y por escrito en el plazo de quince días o en el que se estableciera por convenio colectivo, que no podrá superar el plazo de un mes o de tres meses en el caso de empresas, cuyas plantillas no superen las diez personas trabajadoras.</p>	<p>Debería decir:</p> <p>1. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 12.4.e) y 15.7, la persona trabajadora con al menos seis meses de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar puestos de trabajo vacantes en la empresa que sean a tiempo de trabajo completo, tengan una jornada mayor, sean de carácter indefinido o reúnan condiciones de mayor previsibilidad o estabilidad en el empleo.</p> <p>2. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud prevista en el apartado anterior de manera motivada y por escrito en el plazo de quince días un mes o en el que se estableciera por convenio colectivo, que no podrá superar el plazo de dos meses o de tres meses en el caso de empresas cuyas plantillas no superen las diez personas trabajadoras. En empresas de hasta diez personas trabajadoras cabe la respuesta oral a una solicitud similar presentada por el mismo trabajador si la justificación para la respuesta, por lo que respecta a la situación de la persona trabajadora, no ha cambiado.</p>
<p>Justificación:</p> <p>Resulta imprescindible realizar una 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, que se ciña a lo dispuesto en la misma, sin excesos e innovaciones, respetando en todo caso la autonomía de los interlocutores sociales en cada ámbito de negociación. Autonomía colectiva que hemos impulsado en muchas de las normas acordadas en el diálogo social tripartito y reforzado en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC), suscrito por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, el pasado 10 de mayo, como instrumento clave para la adaptación a las necesidades de las personas trabajadoras y de las empresas.</p>	

La transposición de la Directiva debe llevarse a cabo armonizando sus contenidos con el conjunto de nuestro marco normativo y alineándolos con las necesidades, características y contexto propios de nuestro mercado laboral y tejido productivo, **preservando el necesario equilibrio entre la previsibilidad y certeza que demandan las personas trabajadoras y la flexibilidad como garantía de mejora de las condiciones laborales, la competitividad y la productividad.**

Nuevamente **excede el Proyecto de Ley el contenido de la Directiva** de condiciones laborales transparentes, **al restringir los plazos del artículo 12 de la Directiva, que además son disponibles por la negociación colectiva, conforme al artículo 14 de la misma.**

Teniendo en cuenta la diversidad y tipología de nuestro tejido empresarial dominado por pymes y micropymes, **no se encuentra razón alguna para reducir los plazos previstos en el artículo 12 de la Directiva citada, de un mes a quince días, ni para ignorar el régimen específico previsto en el mismo para personas físicas que actúen como empleadores, microempresas y pequeñas y medianas empresas,** donde cabe la respuesta oral a una solicitud similar presentada por la misma persona trabajadora si la justificación para la respuesta, por lo que respecta a la situación del trabajador, no ha cambiado.

ENMIENDA Nº 6

Disposición adicional primera. Condiciones transparentes y previsibles aplicables a la gente del mar

Enmienda de modificación

<p>Donde dice:</p> <p>No serán de aplicación a las personas trabajadoras del mar ni a las pescadoras y pescadores, cuando sean incompatibles con las actividades desarrolladas, las disposiciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores referentes a la previsibilidad del trabajo, la prestación de servicios en el extranjero y la transición a otra forma de empleo.</p>	<p>Debería decir:</p> <p>No serán de aplicación a las personas trabajadoras del mar ni a las pescadoras y pescadores, cuando sean incompatibles con las actividades desarrolladas, las disposiciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y otras normas referentes al empleo en paralelo cuando sea incompatible con la labor realizada a bordo de buques o de buques pesqueros, a la previsibilidad del trabajo, la prestación de servicios en el extranjero, y el envío de trabajadores a otro Estado miembro o a un tercer país, la transición a otra forma de empleo y el suministro de información sobre la identidad de las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales.</p>
<p>Justificación:</p> <p>Resulta imprescindible realizar una 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, que se cifa a lo dispuesto en la misma, sin excesos e innovaciones.</p> <p>El considerando 10 de la Directiva señala <i>“Los requisitos establecidos en la presente Directiva en las siguientes materias no deben aplicarse a la gente de mar ni a los pescadores, dadas las características específicas de sus condiciones de trabajo: el empleo en paralelo cuando sea incompatible con la labor realizada a bordo de buques o de buques pesqueros, la previsibilidad mínima del trabajo, el envío de trabajadores a otro Estado miembro o a un tercer país, la transición a otra forma de empleo y el suministro de información sobre la identidad de las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales. A los efectos de la presente Directiva, la gente de mar y los pescadores, con arreglo a sus definiciones en las Directivas 2009/13/CE y (UE) 2017/159 del Consejo, respectivamente, debe considerarse que trabajan en la Unión cuando trabajen a bordo de buques o de buques pesqueros registrados en un Estado miembro o que enarboleden</i></p>	

el pabellón de un Estado miembro.”

Asimismo, determina el **artículo 1.8 de la Directiva** *“El capítulo II de la presente Directiva es aplicable a la gente de mar y a los pescadores, sin perjuicio de las Directivas 2009/13/CE y (UE) 2017/159, respectivamente. Las obligaciones establecidas en el artículo 4, apartado 2, letras m) y o), y en los artículos 7, 9, 10 y 12 no serán aplicables a la gente de mar ni a los pescadores”*.

El presente Proyecto de Ley **excluye expresamente a la gente de mar y a los pescadores de la aplicación de las disposiciones relativas a la previsibilidad del trabajo, la prestación de servicios en el extranjero y la transición a otra forma de empleo, cuando sean incompatibles con las actividades desarrolladas**; y señala que estas materias deberán ser reguladas por el Gobierno en el plazo de 1 año (Disposición final cuarta).

El texto propuesto no se encuentra alineado con lo que dispone la Directiva que transpone parcialmente, en la medida en que:

- Señala que las materias que enumera no se aplicarán a la gente de mar y pescadores *“cuando sean incompatibles con las actividades desarrolladas”*, condición que la Directiva sólo contempla para el caso del empleo en paralelo.
- **No menciona el empleo en paralelo entre las materias excluidas para la gente de mar y pescadores**, a pesar de que incorpora su regulación mediante la modificación del artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.
- **No alude tampoco a la expresa exclusión que contempla la Directiva para la gente de mar respecto al suministro de información sobre la identidad de las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales.**
- Señala un plazo para que el Gobierno **regule las condiciones específicas de aplicación de estas materias a la gente de mar y pescadores**, aspecto que no contempla ni exige la Directiva en cuanto recoge las exclusiones de aplicación a los mismos.

Teniendo en cuenta que las Directivas se dirigen a armonizar las legislaciones nacionales y a promover la integración europea, y que en el proceso de transposición cada Estado miembro debe ajustarse a los objetivos establecidos por la Directiva correspondiente, **es preciso que el derecho español respete y se ajuste expresamente a lo dispuesto en relación con la gente del mar y pescadores.**

ENMIENDA Nº 7

Disposición transitoria primera. Periodos de prueba

Enmienda de supresión

<p>Donde dice:</p> <p>Los periodos de prueba en transcurso en la fecha de entrada en vigor de esta norma seguirán rigiéndose por la redacción del artículo 14.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, vigente en esa fecha, hasta la finalización de la duración que se hubiese previsto para dichos periodos.</p>	<p>Debería decir:</p> <p>Los periodos de prueba en transcurso en la fecha de entrada en vigor de esta norma seguirán rigiéndose por la redacción del artículo 14.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, vigente en esa fecha, hasta la finalización de la duración que se hubiese previsto para dichos periodos.</p>
<p>Justificación:</p> <p>Se plantea esta enmienda por coherencia con la enmienda de supresión del Artículo único. Cuatro, relativo a la modificación del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.</p>	

ENMIENDA Nº 8

Artículo único. Ocho. Nueva Disposición adicional trigésima. El empleo paralelo y la transición a otras formas de empleo en la negociación colectiva

Enmienda de adición

<p>Donde dice:</p>	<p>Debería decir:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito restricciones por incompatibilidad basadas en causas objetivas, adicionales a las contempladas en el artículo 21.1 de esta Ley.2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular la identificación de puestos de trabajo y funciones cuyas vacantes, por razones objetivas, queden excluidas del derecho de transición a otra forma de empleo que regula el artículo 21.bis de esta Ley, o requieran requisitos adicionales para el ejercicio de este derecho.
<p>Justificación:</p> <p>Resulta imprescindible realizar una 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, que se ciña a lo dispuesto en la misma, sin excesos e innovaciones, respetando en todo caso la autonomía de los interlocutores sociales en cada ámbito de negociación. Autonomía colectiva que hemos impulsado en muchas de las normas acordadas en el diálogo social tripartito y reforzado en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC), suscrito por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, el pasado 10 de mayo, como instrumento clave para la adaptación a las necesidades de las personas trabajadoras y de las empresas.</p> <p>El artículo 14 de la Directiva prevé que <i>“Los Estados miembros podrán permitir a los interlocutores sociales mantener, negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos, de conformidad con la legislación o la práctica nacional, que, siempre que respeten la protección general de los trabajadores, establezcan disposiciones relativas a las condiciones laborales de los trabajadores distintas de las contempladas en los artículos 8 a 13.”</i></p> <p>El Considerando 38 de la Directiva es claro también en este punto al indicar que <i>“los</i></p>	

Estados miembros han de poder permitir a los interlocutores sociales mantener, negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos que difieran de determinadas disposiciones incluidas en la presente Directiva, siempre que estas no conlleven una reducción del nivel general de protección del trabajador.”

Sin embargo, el Proyecto de Ley **opta por restringir las posibilidades de la negociación colectiva**, concretamente, en relación con la duración del período de prueba o el plazo de preaviso de las horas complementarias, **y no le da ningún espacio relevante ni en relación con el empleo paralelo** (art. 9 Directiva y 21.1 ET) **ni en materia de transición a otra forma de empleo** (art. 12 Directiva y 21.bis ET).

Por ello, se propone la introducción de una **nueva Disposición adicional trigésima en el Estatuto de los Trabajadores que dé mayor entrada a la negociación colectiva en estas materias**, como vía de adaptación a los intereses de cada sector o empresa.

ENMIENDA Nº 9

Disposición final cuarta. Habilitación normativa

Enmienda de modificación

<p>Donde dice:</p> <p>1. Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de esta norma.</p> <p>2. El Gobierno procederá a 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 adaptarlo a la regulación del artículo 8 dispuesta en esta ley antes del 1 de agosto de 2024.</p> <p>3. En el plazo de un año el Gobierno regulará las condiciones específicas de aplicación a las personas trabajadoras del mar y a las pescadoras y pescadores a las que hace referencia la disposición adicional primera.</p>	<p>Debería decir:</p> <p>1. Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de esta norma.</p> <p>2. El Gobierno procederá a 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 adaptarlo a la regulación del artículo 8 dispuesta en esta ley antes del 1 de agosto de 2024.</p> <p>3. En el plazo de un año el Gobierno regulará las condiciones específicas de aplicación a las personas trabajadoras del mar y a las pescadoras y pescadores a las que hace referencia la disposición adicional primera.</p>
<p>Justificación:</p> <p>Resulta imprescindible realizar una 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, que se ciña a lo dispuesto en la misma, sin excesos e innovaciones.</p> <p>El considerando 10 de la Directiva señala <i>“Los requisitos establecidos en la presente Directiva en las siguientes materias no deben aplicarse a la gente de mar ni a los pescadores, dadas las características específicas de sus condiciones de trabajo: el empleo en paralelo cuando sea incompatible con la labor realizada a bordo de buques o de buques pesqueros, la previsibilidad mínima del trabajo, el envío de trabajadores a otro Estado miembro o a un tercer país, la transición a otra forma de empleo y el suministro de información sobre la identidad de las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales. A los efectos de la presente Directiva, la gente de mar y los pescadores, con arreglo a sus definiciones en las Directivas 2009/13/CE y (UE) 2017/159 del Consejo, respectivamente, debe considerarse que trabajan en la Unión cuando trabajen a</i></p>	

bordo de buques o de buques pesqueros registrados en un Estado miembro o que enarbolan el pabellón de un Estado miembro.”

Asimismo, determina el **artículo 1.8 de la Directiva** *“El capítulo II de la presente Directiva es aplicable a la gente de mar y a los pescadores, sin perjuicio de las Directivas 2009/13/CE y (UE) 2017/159, respectivamente. Las obligaciones establecidas en el artículo 4, apartado 2, letras m) y o), y en los artículos 7, 9, 10 y 12 no serán aplicables a la gente de mar ni a los pescadores”*.

El presente Proyecto de Ley **excluye expresamente a la gente de mar y a los pescadores de la aplicación de las disposiciones relativas a la previsibilidad del trabajo, la prestación de servicios en el extranjero y la transición a otra forma de empleo, cuando sean incompatibles con las actividades desarrolladas**; y señala que estas materias deberán ser reguladas por el Gobierno en el plazo de 1 año (Disposición final cuarta).

El texto aprobado no se encuentra perfectamente alineado con lo que dispone la Directiva que transpone parcialmente, en la medida en que:

- Señala que las materias que enumera no se aplicarán a la gente de mar y pescadores *“cuando sean incompatibles con las actividades desarrolladas”*, condición que la Directiva sólo contempla para el caso del empleo en paralelo.
- **No menciona el empleo en paralelo entre las materias excluidas para la gente de mar y pescadores**, a pesar de que incorpora su regulación mediante la modificación del artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.
- **No alude tampoco a la expresa exclusión que contempla la Directiva para la gente de mar respecto al suministro de información sobre la identidad de las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales.**
- Señala un plazo para que el Gobierno **regule las condiciones específicas de aplicación de estas materias a la gente de mar y pescadores**, aspecto que no contempla ni exige la Directiva en cuanto recoge las exclusiones de aplicación a los mismos.

Teniendo en cuenta que las Directivas se dirigen a armonizar las legislaciones nacionales y a promover la integración europea, y que en el proceso de transposición cada Estado miembro debe ajustarse a los objetivos establecidos por la Directiva correspondiente, **es preciso que el derecho interno español respete y se ajuste expresamente a lo dispuesto en relación con la gente del mar y pescadores, en coherencia con la enmienda presentada a la Disposición adicional primera, sin que quepa fijar un plazo para que el Gobierno regula las condiciones específicas de aplicación de determinadas materias a la gente del mar y pescadores a los que la Directiva excluye de tal aplicación.**