



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XV LEGISLATURA

Serie A:  
PROYECTOS DE LEY

16 de febrero de 2024

Núm. 8-1

Pág. 1

### PROYECTO DE LEY

**121/000008 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.**

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia.

(121) Proyecto de ley.

Autor: Gobierno

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.

Acuerdo:

Encomendar su aprobación con competencia legislativa plena y por el procedimiento de urgencia, conforme a los artículos 148 y 93 del Reglamento, a la Comisión de Trabajo, Economía Social, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Asimismo, publicar en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, estableciendo plazo de enmiendas, por un período de ocho días hábiles, que finaliza el día 26 de febrero de 2024.

En ejecución de dicho acuerdo se ordena la publicación de conformidad con el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 13 de febrero de 2024.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Fernando Galindo Elola-Olaso**.

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

Exposición de motivos

I

Esta ley 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. Esta norma de la Unión Europea introduce una nueva visión de los derechos y garantías laborales en nuestro sistema productivo y de relaciones laborales. Se trata de una directiva de gran alcance que aspira 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.

La Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, 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, del Parlamento Europeo y del Consejo, 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».

Es absolutamente prioritario que se tenga en cuenta que los objetivos de la Directiva —y por consiguiente del mandato de transposición— no son solo ampliar los contenidos informativos o reducir los plazos de transmisión, sino además «mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de un empleo que ofrezca una transparencia y una previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación al mercado laboral» (artículo 1.1).

El segundo contenido de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, 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.

Un importante objetivo de la Directiva en torno al que se construye todo el capítulo III es la lucha contra los trabajos ocasionales y atípicos que suponen la consolidación de la nueva cultura de la precariedad que, como se ha dicho, puede ser descrita en su sentido más amplio como la inseguridad, la vulnerabilidad y la desestabilización que se añaden a la incertidumbre de la propia vida.

Dentro del apartado del derecho a la previsibilidad, la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, contempla el derecho de las personas trabajadoras a disponer, de marcos de referencia que les permitan tener el control de su propio tiempo, reconociendo, en concreto, el derecho a desempeñar 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. Se incorpora a la normativa española una regulación que contempla la posibilidad de realizar tales solicitudes, sin establecer frecuencia, en la medida en que se trata de una obligación que no comporta una carga excesiva, salvo la de dar una respuesta motivada por escrito.

Conecta, asimismo, la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, 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.

En definitiva, la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 parte 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 familiar, ni constituir un riesgo para garantizar, entre otros, la seguridad y salud de las personas trabajadoras. 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.

## II

Con respecto del personal funcionario, de conformidad con el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, una de las notas definitorias de este tipo de empleado público es el estar sujeto a una relación estatutaria regulada por el derecho administrativo, lo que implica que la posición del personal funcionario frente a la Administración estará en todo caso determinada por normas legales y reglamentarias y no un contrato individual de trabajo. Así, las condiciones de prestación de servicios se determinan de manera objetiva y general, gozando del mismo grado de publicidad que se prevé en el ordenamiento jurídico para las disposiciones de carácter general.

Por tanto, la información con respecto de los elementos esenciales de la relación de servicios que recoge la Directiva deben entenderse incorporados con suficientes garantías en el ordenamiento jurídico propio del personal funcionario, puesto que el conocimiento que tienen de las concretas condiciones de prestación de sus servicios se deriva indefectiblemente de la propia publicidad de las normas que las regulan, publicidad que no depende de la voluntad de la Administración, sino que deriva de un mandato constitucional.

De esta manera, los elementos esenciales que configuran la relación entre personal funcionario y Administración, en especial sus derechos y obligaciones, quedan establecidas

en la normativa básica de empleo público, normativa aplicable de desarrollo, legislación presupuestaria, así como las instrucciones dictadas en materia de jornada y otros aspectos de la ordenación del trabajo por parte de las distintas Administraciones Públicas, así como la publicidad del contenido esencial de los distintos puestos de trabajo, que puede ser conocido con carácter general por cualquier ciudadano, pero que se incluyen de forma concreta en las convocatorias, publicas también, de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

## III

Esta ley se estructura en una parte expositiva y una parte dispositiva, integrada por un artículo único en el que se recogen las modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, tres disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias y cinco disposiciones finales.

En el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se introducen las siguientes modificaciones:

Para atender las exigencias de transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, y teniendo en cuenta el aumento o expansión de los contenidos informativos, el acortamiento de los plazos y la definición de un derecho de previsibilidad mínimo para las personas trabajadoras que implica la adopción de una serie de cautelas y mecanismos para evitar situaciones abusivas, como son, entre otros, el precepto relativo al empleo en paralelo o la limitación del periodo de prueba, se incluye lo que sigue:

Se modifica el artículo 4.2, referente a los derechos de las personas trabajadoras en la relación laboral, con una nueva redacción de la letra h), que establece 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, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, en el marco de los derechos y las obligaciones de la empresa y de las personas trabajadoras.

Se modifica el artículo 8, introduciendo además dos nuevos apartados.

En primer lugar, se modifica en relación con la obligación de que figuren por escrito los contratos de trabajo, incluidos los de duración inferior a cuatro semanas.

En segundo lugar, 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, del Parlamento Europeo y del Consejo, 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.

Respecto de los dos nuevos apartados, incorporan, respectivamente, una definición de lo que se considera condición de trabajo previsible y las presunciones ante determinados incumplimientos empresariales relacionados con el suministro de información y con las exigencias de previsibilidad.

Este concepto de condición de trabajo previsible —recogido en el artículo 4 del Estatuto de los trabajadores de entre los derechos de las personas trabajadoras en la relación laboral— cumple dos funciones esenciales: por una parte, a la hora de garantizar el efecto útil de las modificaciones introducidas y asegurar el efectivo cumplimiento del derecho de las personas trabajadoras a un mínimo de previsibilidad que es requisito ineludible de un trabajo decente en los nuevos entornos productivos; por otra parte, al

servir de elemento interpretativo y de certeza para asegurar la condición de modelo contractual previsible de los contratos a tiempo parcial y evitar un uso abusivo que, de hecho, los haga funcionar como contratos a demanda o a tarea —figura que nuestro ordenamiento ni prevé ni permite—, aumentando la precariedad y mermando los derechos de las personas trabajadoras.

En lo que se refiere al último apartado, se incluyen en el citado artículo 8 las exigencias del artículo 15 de la Directiva (UE) 2019/1152, a propósito de que la persona trabajadora ha de poder beneficiarse de «las presunciones favorables definidas en los Estados Miembros que los empleadores tendrán la posibilidad de refutar». Se trata, como expone el considerando 39 de la directiva, de instrumentos adicionales y efectivos para garantizar el control del cumplimiento de obligaciones empresariales en materia de información y previsibilidad.

A este respecto, se establece una nueva regulación para que se entienda que el contrato se ha celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa en relación con las obligaciones recogidas en el citado artículo 4.2.h), sin perjuicio de las presunciones ya existentes y que se refieren a incumplimientos acerca de la forma [artículos 8.2 y 12.4.a)] o acerca del registro horario [artículo 12.4.c)], recogiendo así el mandato de trasposición de garantizar y proteger los derechos reconocidos de manera relevante en la directiva.

Se modifica, asimismo, el artículo 12.4 y 5 del texto refundido de la Ley 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 texto refundido de la Ley 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, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, y es que su transposición exige la obligación, entre otras cosas, de fijar de antemano el marco temporal en el que puede exigirse la prestación de servicios.

Así el citado precepto, artículo 10, 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 dicho mecanismo no tiene parámetros de referencia y, por lo tanto, pueden exigirse a la persona trabajadora en cualquier momento. Asimismo, el artículo 4.2 letras m) e i) de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, 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, del Parlamento Europeo y del Consejo, 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 artículo 12.5.d) del texto refundido de la Ley 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 previsto en el artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, 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 y de duración determinada, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes si el contrato tiene una duración igual o superior a 6 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.

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 parcialidad involuntaria. Este artículo, transposición del artículo 9 de la Directiva, tiene el máximo interés y permite el necesario equilibrio entre dos factores: el derecho efectivo de las personas trabajadoras al empleo en paralelo sin que puedan sufrir trato desfavorable por ello, y la posibilidad de que las empresas establezcan limitaciones a lo anterior por razones objetivas.

Se añade un nuevo artículo 21 bis, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre derecho a la transición de las personas trabajadoras a otra forma de empleo.

Todas las materias objeto de incorporación o modificación mediante esta norma son, como no puede ser de otra manera, susceptibles de tratamiento por parte de la negociación colectiva en los términos previstos en el artículo 85 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los respectivos artículos afectados.

Se establece una disposición adicional vigesimonovena que establece que los artículos relativos a empleo en paralelo y derecho de las personas trabajadoras a solicitar otra forma de empleo —artículos 21.1 y 21 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores— serán de aplicación al personal laboral del sector público en los términos dispuestos por su normativa específica y, en especial, por lo dispuesto por la normativa en materia de incompatibilidades de las empleadas y empleados públicos y la reguladora del ejercicio del alto cargo.

Las condiciones de prestación de servicios del personal empleado público —funcionario y laboral— vienen determinadas y delimitadas por normas con rango de ley, de carácter especial, en tanto que su relación de servicios está vinculada con la atención y prestación de servicios públicos siendo su empleador una administración pública, cuya financiación proviene de los ingresos presupuestarios. Ello implica una objetivación en cuanto a las condiciones de trabajo, que trasciende de contratos individuales de trabajo, pero también incluye limitaciones igualmente objetivas y generales.

Así, en cuanto al empleo paralelo, el derecho previsto por el artículo 9 de la Directiva debe aplicarse en los términos previstos por las reglas que para este personal se disponen en cuanto a las incompatibilidades, prevención frente al conflicto de intereses, ejercicio del alto cargo, y cuantas otras vengan fijadas normativamente y de manera objetiva, en los términos del apartado segundo.

En cuanto a la transición a otra forma de empleo más previsible o de mayor seguridad, contemplada en el artículo 12 de la Directiva, este derecho se garantiza al personal empleado público a través de los sistemas de acceso al empleo público, de carácter periódico, público y reglado, así como con los sistemas de provisión de puestos de trabajo,

igualmente periódicos, públicos y reglados, de modo que ese derecho le será de aplicación, en los términos dispuestos por su normativa específica.

La disposición adicional primera de la ley prevé que serán de aplicación a las personas trabajadoras del mar y a las pescadoras y pescadores, salvo cuando sean incompatibles con las actividades desarrolladas, las disposiciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores modificadas referentes a la previsibilidad del trabajo, a la prestación de servicios en el extranjero y a la transición a otra forma de empleo.

De modo similar, la disposición adicional segunda indica que, en la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, serán de aplicación los preceptos modificados por esta ley, salvo que ello resulte incompatible con las peculiaridades de la misma.

En cualquier caso, la tramitación parlamentaria de la norma permitirá, en su caso, incorporar las mejoras que se puedan acordar en el marco del diálogo social, en particular en relación con los contratos a tiempo parcial para reforzar la aplicación de los principios anteriores.

Asimismo, las disposiciones transitorias primera y segunda de esta ley contienen las previsiones necesarias para garantizar el paso al nuevo régimen jurídico en condiciones adecuadas.

La disposición transitoria primera se refiere al mantenimiento de la vigencia de aquellos periodos de prueba en curso en la fecha de entrada en vigor de la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La disposición transitoria segunda determina el régimen de los plazos de ejercicio de los nuevos derechos en materia de información, en el caso de contratos a tiempo parcial en vigor.

La disposición final primera introduce las siguientes modificaciones en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto:

Con objeto de tipificar el incumplimiento de la nueva obligación incorporada en el nuevo artículo 21 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de dar respuesta motivada por escrito a la solicitud formulada por las personas trabajadoras, de otra forma de empleo que ofrezca una previsibilidad y una seguridad mayores, se modifica el apartado 5 del artículo 6.

La falta de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente, está tipificado como infracción leve.

Con la nueva redacción del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, este derecho se incluye entre los derechos básicos de los trabajadores. Del mismo modo que la vulneración de otros derechos contemplados en este artículo, la de este debe considerarse una infracción grave.

Se modifica el apartado 1 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social para tipificar como infracción grave la falta de información por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.

La nueva redacción del artículo 21.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece que la empresa no podrá prohibir ni limitar la prestación de servicios para otras empresas por parte de las personas trabajadoras, sin que en ningún caso puedan sufrir un trato desfavorable por dicha situación. Se incluye en el apartado 12 del artículo 8 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social una nueva situación que determina que las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores sean constitutivas de infracción muy grave, considerándose que se incurre en esta infracción cuando estas decisiones desfavorables se adoptan en situación de pluriempleo.

Las disposiciones finales segunda, tercera, cuarta y quinta recogen, respectivamente, el título competencial en virtud del cual se dicta la norma; la indicación de la norma de la Unión Europea que se transpone al ordenamiento jurídico nacional; la habilitación para el

desarrollo normativo a favor del Gobierno —junto con el mandato al mismo de desarrollar las previsiones en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y de trabajo de la gente del mar— y, por último, la entrada en vigor de la norma.

## IV

En la elaboración de esta norma se han observado los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que exigen que éstas actúen de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia. Se trata de una norma necesaria para incorporar al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, 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 esta ley es el instrumento más adecuado para garantizar la consecución del expresado fin y regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento de dicho objetivo.

De otra parte, esta ley da cumplimiento estricto al principio de seguridad jurídica, toda vez que no existe ninguna alternativa regulatoria para la puesta en marcha de las medidas propuestas, y resulta coherente con el ordenamiento jurídico nacional y con el ordenamiento comunitario.

Los problemas constatados y la solución de los mismos justifican suficientemente la necesidad y oportunidad del proyecto normativo.

La norma cumple con el principio de transparencia, quedando su justificación expresada en esta exposición de motivos, junto con la referencia a su estructura y contenido. Además, identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 26 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 consultado a las organizaciones sindicales y patronales más representativas. Durante la tramitación de la norma se ha recabado, asimismo, el dictamen del Consejo Económico y Social. Por último, se ha recabado el correspondiente dictamen del Consejo de Estado.

Además, esta ley 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.

Finalmente, esta norma es dictada al amparo del título competencial recogido en el artículo 149.1.7.<sup>a</sup>, de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

*Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica la letra h) del artículo 4.2, y la redacción vigente de la letra h) pasa a ser la letra i), que quedan redactados como sigue:

«h) Derecho a conocer por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles.

i) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.»



Dos. Se modifica el artículo 8, así como su título, y se adicionan dos nuevos apartados 6 y 7, quedando redactado como sigue:

«Artículo 8. *Forma del contrato y previsibilidad de las condiciones de trabajo.*

1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.

2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los contratos formativos, los contratos a tiempo parcial y de relevo, fijos-discontinuos y los contratos temporales y de duración determinada.

Deberán constar igualmente por escrito los contratos de trabajo de las pescadoras y pescadores, de las personas que trabajen a distancia y de las personas contratadas en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

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.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

3. La empresa está obligada a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

4. La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a dicha representación.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

La copia básica se entregará por la empresa, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmará a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

5. La empresa debe informar por escrito a la persona trabajadora, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales de su relación laboral, tanto en el momento en que esta se inicie como cuando se produzca cualquier modificación de dichos elementos

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.

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.»

Tres. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 12, que quedan redactados como sigue:

«4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.

c) Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

A estos efectos, la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona, y se totalizará mensualmente, entregando copia a esta, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

La empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas que trabajan a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza y responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

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.

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.

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.

f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

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:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

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.

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.

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.

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:

- 1.<sup>a</sup> La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.
- 2.<sup>a</sup> Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- 3.<sup>a</sup> Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de

incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, ampliables al treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1.

i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social».

Cuatro. Se modifica el apartado 1 del artículo 14, que queda redactado como sigue:

«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.

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.

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.

La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

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.»

Cinco. Se modifica el apartado 1 del artículo 21, con la siguiente redacción:

«1. La empresa no podrá prohibir ni limitar la prestación de servicios para otras empresas por parte de las personas trabajadoras, sin que en ningún caso puedan sufrir un trato desfavorable por dicha situación.

Solo cabrán restricciones por incompatibilidad basadas en causas objetivas, como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público y la prevención de conflictos de intereses

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de un pacto de plena dedicación mediante compensación económica.»

Seis. Se introduce un nuevo artículo 21 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 21 bis. *Transición a otra forma de empleo.*

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.

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.»

Siete. Se introduce una nueva disposición adicional vigesimonovena, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional vigesimonovena. *Empleo en paralelo y transición a otras formas de empleo en el sector público.*

Las previsiones contenidas en los artículos 21.1 y 21 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, relativas al empleo en paralelo y a la transición a otras formas de empleo, serán de aplicación al personal laboral del sector público en los términos dispuestos por su normativa específica y, en especial, por lo dispuesto por la normativa en materia de incompatibilidades de las empleadas y empleados públicos y la reguladora del ejercicio del alto cargo.»

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

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.

Disposición adicional segunda. *Condiciones transparentes y previsibles aplicables a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.*

En el ámbito del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, serán de aplicación los preceptos modificados por esta ley salvo que ello resulte incompatible con las peculiaridades de esta relación laboral de carácter especial.

Disposición adicional tercera. *Evaluación de la previsibilidad en el marco del diálogo social.*

En el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de esta norma, y en el marco del diálogo social, se evaluará su impacto en la previsibilidad de las condiciones de empleo, así como sus consecuencias en materia de tiempo de trabajo, en particular en los contratos a tiempo parcial, para, en su caso, adoptar las medidas que permitan mejorar las garantías de las personas trabajadoras y de las empresas, sin perjuicio de las mejoras que se puedan acordar en el marco del diálogo social y que puedan incorporarse al proyecto de ley durante la tramitación de la norma.



Disposición transitoria primera. *Periodos de prueba.*

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.

Disposición transitoria segunda. *Información sobre las relaciones laborales en vigor.*

En el marco de los contratos a tiempo parcial vigentes en la fecha de la entrada en vigor de esta ley, la empresa deberá facilitar a la persona trabajadora que lo solicite, en el plazo de un mes a partir de la recepción de la solicitud y siempre que la misma no obrara ya en poder de la persona trabajadora, la información a que se refieren el artículo 12.5.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por esta norma.

Disposición final primera. *Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el apartado 5 del artículo 6, que queda redactado como sigue:

«5. No informar, o no contestar motivadamente y por escrito a su solicitud, a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, a los trabajadores fijos-discontinuos y a los trabajadores con al menos seis meses de antigüedad en la empresa sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3, 15.7, 16.7 y 21 bis del Estatuto de los Trabajadores.»

Dos. Se modifica el apartado 1 del artículo 7, que queda redactado como sigue:

«1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos o no informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.»

Tres. Se modifica el apartado 12 del artículo 8, que queda redactado como sigue:

«12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación, o ante una situación de pluriempleo del trabajador.»

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-1

16 de febrero de 2024

Pág. 15

Disposición final segunda. *Título competencial.*

La presente ley se dicta al amparo del artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final tercera. *Incorporación de Derecho de la Unión Europea.*

Mediante esta ley se incorpora parcialmente al derecho 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.

Disposición final cuarta. *Habilitación normativa.*

1. Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de esta norma.

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.

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.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

La presente norma entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».