



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

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### I

La presente norma tiene la finalidad de transponer al ordenamiento español la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. 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, de 20 de junio de 2019, tiene como objetivo inmediato actualizar la lista de elementos esenciales del contrato de trabajo en relación con los cuales las personas trabajadoras deben recibir información por escrito, en consonancia con lo establecido por el principio número 7 del pilar europeo de derechos sociales, que dispone que las personas trabajadoras tienen derecho a ser informadas por escrito al comienzo del empleo sobre sus derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.

Configura la directiva un marco informativo adecuado a las nuevas realidades productivas y empresariales, siendo de particular interés que su título no haga referencia al derecho de información como su predecesora, sino al derecho de transparencia, lo que muestra abiertamente la concepción de que la anterior Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, resultaba insuficiente. Acerca de la necesidad de adecuar a las nuevas circunstancias las obligaciones de información sobre los elementos esenciales del contrato se pronuncia el considerando cuarto de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, en el que se señala que *«[a]lgunas formas nuevas de empleo pueden divergir significativamente, por lo que respecta a su previsibilidad, de las relaciones*



*laborales tradicionales, lo que genera incertidumbre respecto de los derechos y la protección social aplicables para los trabajadores afectados. En este entorno laboral cambiante, existe por tanto una creciente necesidad de que los trabajadores dispongan de información completa respecto de sus condiciones de trabajo esenciales, información que debe facilitarse a su debido tiempo y por escrito de una forma fácil acceso».*

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, 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, 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.

Conecta asimismo la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, con las finalidades perseguidas por otras directivas de gran trascendencia como la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, puesto que el derecho a la previsibilidad de las condiciones de trabajo se encuentra estrechamente relacionado con el ejercicio, precisamente, de los derechos vinculados al tiempo de trabajo y, en consecuencia, con la prevención de riesgos laborales, tanto físicos como psicosociales.

En definitiva, la Directiva (UE) 2019/1152, 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

La presente ley, resultado del mandato de transposición a nuestro ordenamiento interno de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, cuenta con un artículo único, una disposición adicional, dos disposiciones transitorias y seis disposiciones finales.

Respecto del contenido relativo a condiciones transparentes y previsibles, se incluye 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.

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

Se modifica el artículo 4.2, referente a los derechos de las personas trabajadoras en la relación laboral, 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, de 20 de junio de 2019, en el marco de los derechos y las obligaciones de la empresa y de las personas trabajadoras. Por ello, se incorpora también una definición de lo que debe entenderse por condiciones previsibles. Este concepto de condición de trabajo previsible 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 fijos discontinuos.

Se modifica el artículo 8, primero en relación con la obligación de que figuren por escrito los contratos de trabajo, incluidos los de duración inferior a cuatro semanas y, segundo, en relación con la obligación de la empresa de informar por escrito a la persona trabajadora, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales de su relación laboral. Es una modificación necesaria para dar adecuada transposición a la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, que establece el derecho al conocimiento de las condiciones esenciales durante todo el tiempo de la relación laboral y no solo en el momento de la contratación inicial. En concreto, el artículo 6 de la directiva establece el derecho a la información documental cuando hay modificación de las



condiciones esenciales del contrato. De otro lado, la directiva no limita el derecho a la información a los contratos de más de cuatro semanas, por lo que la norma española debe acomodarse para referirse a todos los contratos.

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

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

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

El cambio operado en el artículo 12.5.c) y d) asegura a las personas trabajadoras a tiempo parcial el nivel de previsibilidad y transparencia sobre la distribución del tiempo de trabajo y su prestación efectiva en los términos establecidos en el artículo 10 de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, 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 y también el porcentaje de distribución irregular, ambos mecanismos no tienen parámetros de referencia y, por lo tanto, pueden exigirse a la persona trabajadora en cualquier momento. Asimismo, el artículo 4.2.m).ii) de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, establece que el empleador debe informar a la persona trabajadora sobre «las horas y los días de referencia en los cuales se puede exigir al trabajador que trabaje».

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



Se modifica el artículo 14.1, para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, que establece la obligación de que los Estados Miembros velen para que el periodo de prueba no sea superior a seis meses, de manera que se establece este límite máximo. En el caso de los contratos temporales, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes si el contrato tiene una duración igual 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. Así mismo no podrá concertarse periodo de prueba para contratos de duración inferior a 7 días, cualquiera que sea la modalidad de los mismos.

En efecto, la previsión expresa de que los periodos de prueba deben tener una duración razonable y la exigencia respecto de su proporcionalidad lleva consigo, no solo la opción del legislador de poner coto a ciertas situaciones abusivas, sino también que el periodo de prueba, para cumplir con su propósito, debe tener una duración adecuada que no se compadece con las relaciones laborales de muy corta duración. Tal y como se prevé en la normativa vigente- artículo 14.1 in fine- y de acuerdo con lo anterior, el periodo de prueba que se desvincula de su causa -la comprobación de la aptitud de la persona trabajadora- y se articula en la práctica en torno a una finalidad contraria a la perseguida por el ordenamiento, no puede evitar la aplicación del límite legal específico.

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, de 20 de junio de 2019, sobre derecho a la transición de las personas trabajadoras a otra forma de empleo.

La disposición adicional única establece que los artículos relativos a empleo en paralelo y derecho de las personas trabajadoras a solicitar otra forma de empleo-artículos 21 y 21 bis del Estatuto de los Trabajadores no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica.



Las disposiciones transitorias 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 Estatuto de los Trabajadores.

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

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

En el artículo 1 del real decreto se añade la necesaria remisión al nuevo artículo 8 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y se incorpora el artículo 2 bis, en desarrollo del mismo.

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

Los artículos 5 y 6 se modifican para garantizar su coherencia con los artículos 5.1 y 3 y 6 de la directiva, en cuanto a plazos y medios de información.

Por último, se introduce una disposición adicional segunda, que establece la obligación del Servicio Público de Empleo Estatal de publicar un modelo de documento informativo, en línea con el artículo 5.2 de la directiva.

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

### III

Esta ley cumple con los principios de buena regulación exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Se trata de una norma necesaria para incorporar al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, dando cumplimiento a sus respectivos mandatos



de transposición. Ello se hace en términos de eficacia y proporcionalidad, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento de dicho objetivo.

Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido en las diferentes fases de su tramitación, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 26 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.

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

Esta ley se aprueba 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 la materia 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.

Se entenderá que las condiciones son previsibles cuando se puedan conocer con carácter efectivo y por escrito, respecto de la totalidad del periodo de prestación de servicios, sin que en ningún caso pueda procederse de manera unilateral a un cambio de modalidad contractual.

En materia de tiempo de trabajo, la garantía de previsibilidad conlleva que deben conocerse, al menos, el número de horas de trabajo, la duración y distribución de la jornada, los periodos de prestación efectiva de servicios y, en su caso, los periodos de inactividad. Cuando los



elementos anteriores no puedan ser concretados en todos sus términos, esta garantía exige que se conozcan los criterios en virtud de los cuales se objetivan en cada caso.

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

Dos. Se modifica el artículo 8, que queda redactado como sigue:

«Artículo 8. Forma del contrato.

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 los pescadores y pescadoras, 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 ~~legal de los trabajadores~~.

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».

Tres. Se introduce un nuevo artículo 8 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 8 bis. Información adicional en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia.

La empresa está obligada a informar a las personas trabajadoras de la utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, o de seguimiento o vigilancia destinados a proporcionar información relevante a efectos del ejercicio de sus facultades de dirección, gestión y control.

A tal efecto, la empresa deberá proporcionar a la persona trabajadora, cuando proceda, la información adicional acerca de dichos sistemas que se disponga reglamentariamente.

Esta información deberá trasladarse de forma transparente, en un formato estructurado y de uso común».



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

«4. El contrato a tiempo parcial se registrará 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 registrará 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».

Cinco. 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, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes si el contrato es concertado por un periodo igual a seis meses. Para contratos de duración inferior, la extensión del periodo de prueba se reducirá en la misma proporción. En el caso de contratos temporales de duración superior a seis meses el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

No podrá concertarse y se entenderá nulo el periodo de prueba en los contratos cuya duración real o prevista sea inferior a 7 días.

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».



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

«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».

Siete. 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».

Ocho. Se añade una nueva disposición adicional vigesimoctava, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional vigesimoctava. Referencias normativas.

Las referencias hechas a los artículos 8 y 21 en otras disposiciones se entenderán hechas, cuando proceda, a los artículos 8 bis y 21 bis »

Disposición adicional única. Personal laboral al servicio de las Administraciones públicas.



Las previsiones contenidas en los artículos 21 y 21 bis del Estatuto de los Trabajadores y relativas al empleo en paralelo y a la transición a otras formas de empleo no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas rigiéndose por su normativa específica.

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 las relaciones laborales incluidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, vigentes en la fecha de la entrada en vigor de la disposición final primera de esta ley, la empresa deberá facilitar a la persona trabajadora que lo solicite, en el plazo de quince días a partir de la recepción de la solicitud, la información a que se refiere el artículo 6.1 de dicho real decreto, siempre que la misma no obrara ya en poder de la persona trabajadora.

Este plazo también será de aplicación respecto de la información a la que se refiere el artículo 6.2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, cuando la persona trabajadora hubiese ya partido al extranjero en la fecha de la entrada en vigor del artículo 1, y siempre que, igualmente, la información no obrara ya en su poder.

Disposición final primera. *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.*

El Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el artículo 1, que queda redactado como sigue:

«Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. La información sobre los elementos esenciales de la relación laboral que el empresario debe facilitar a las personas trabajadoras de conformidad con lo previsto en los artículos 8.5 y 8 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se ajustará a los términos y plazos establecidos en el presente real decreto.



La empresa debe informar por escrito a la persona trabajadora 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

2. Lo previsto en el presente real decreto será de aplicación a las relaciones laborales reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, con exclusión de la relación laboral especial de los penados en las instituciones penitenciarias y de la de los menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores».

Dos. Se modifica el artículo 2, en los términos siguientes:

«Artículo 2. *Información general.*

1. En las relaciones laborales incluidas en el ámbito de aplicación del presente real decreto, la empresa deberá informar por escrito a las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

Tal obligación se entenderá cumplida cuando tales elementos y condiciones figuren ya en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en poder de la persona trabajadora. Cuando el contrato de trabajo formalizado por escrito contenga solo parcialmente la información relativa a los citados elementos y condiciones, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora la información restante, en los términos y plazos establecidos en el presente real decreto.

2. La información a que se refiere el apartado anterior incluirá, al menos, los siguientes extremos:

a) La identidad de las partes del contrato de trabajo.

b) La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la fecha de finalización o la duración previsible de la misma.

c) El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio de la empresa y el centro de trabajo donde la persona trabajadora preste sus servicios habitualmente. Cuando la persona trabajadora preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes, se harán constar estas circunstancias.





- d) La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe la persona trabajadora o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- e) La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, indicados de forma separada, así como la periodicidad y el método de pago.
- f) La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo, así como cualquier acuerdo relativo a las horas extraordinarias y su retribución y, en su caso, cualquier acuerdo sobre cambios de turno.
- g) La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones.
- h) Cuando la empresa sea responsable de la obligación de cotizar, las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales derivadas de la relación laboral, así como cualquier mejora de la acción protectora de la Seguridad Social ofrecida por la empresa.
- i) El procedimiento, incluidos los requisitos formales y la duración de los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar la empresa y la persona trabajadora en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.
- j) El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.
- k) En su caso, la duración y las condiciones del período de prueba.
- l) El derecho a formación proporcionada por la empresa.
- m) Cuando la pauta de trabajo no admita una determinación concreta del tiempo de prestación de servicios:
  - 1.º El tiempo de trabajo garantizado y la retribución del trabajo realizado fuera del mismo, así como, cuando proceda, el principio de que el calendario de trabajo es variable.
  - 2.º Las horas y los días de referencia en los que la empresa puede exigir la prestación de servicios.



3.º El período mínimo de preaviso antes del comienzo de la tarea, así como, en su caso, el plazo para la cancelación de la tarea.

n) En el caso de personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos, cuando proceda, la indicación de que los periodos de actividad están indeterminados.

o) En el caso de personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial, cuando la parcialidad se hubiese definido en relación con la jornada anual, la indicación de que ello conlleva diferentes derechos y obligaciones que los que implicaría la celebración de un contrato fijo-discontinuo.

p) En el caso de personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, la identidad de la empresa usuaria.

3. La información sobre los extremos a que se refieren los párrafos f), g), h), i), k), n) y o) del apartado anterior podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que tal referencia sea precisa y concreta para permitir a la persona trabajadora el acceso a la información correspondiente.

4. La copia básica a la que se refiere el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores contendrá todos los datos referidos en este artículo, 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».

Tres. Se introduce un nuevo artículo 2 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 2 bis. Información adicional en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia.

En cumplimiento de la obligación de informar a las personas trabajadoras de la utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, o de seguimiento o vigilancia destinados a proporcionar información relevante a efectos del ejercicio de sus facultades de dirección, gestión y control, la empresa deberá completar la información a que se refiere el artículo 2, cuando proceda, con los siguientes extremos acerca de dichos sistemas:

a) Los aspectos de la relación laboral sobre los cuales inciden.



- b) Los objetivos que se persiguen con su utilización.
- c) Su funcionamiento y la lógica que siguen.
- d) Las categorías de datos y los parámetros utilizados para programarlos o educarlos, incluidos los mecanismos de valoración de la prestación de servicios.
- e) Las medidas de control previstas respecto de las decisiones automatizadas, los procedimientos de corrección y el responsable de la gestión de la calidad.
- f) Su nivel de precisión, resistencia y ciberseguridad y las métricas utilizadas para medir esos parámetros, así como los impactos potencialmente discriminatorios de las propias métricas».

Cuatro. Se modifica el artículo 3, que queda redactado como sigue:

«Artículo 3. Información adicional en los supuestos de prestación de servicios en el extranjero.

1. Cuando una persona trabajadora tenga que prestar normalmente sus servicios en el extranjero la información a la que se refieren los artículos 2 y 2 bis deberá ser completada con los siguientes extremos:

- a) El país o países en los que debe llevarse a cabo el trabajo y la duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero.
- b) La moneda en que se pagará el salario.
- c) Las retribuciones en dinero o en especie, tales como dietas, compensaciones por gastos o gastos de viaje, y las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación de servicios en el extranjero.
- d) En su caso, las condiciones de repatriación del trabajador, así como si está prevista esta.
- e) En el caso de una persona trabajadora desplazada al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en el marco de una prestación de servicios transnacional, las retribuciones a la que esta tiene derecho con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida, toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención y el



enlace al sitio web oficial único a escala nacional en materia de desplazamiento desarrollado por el Estado o Estados miembros de acogida.

2. La información sobre los extremos a que se refiere el apartado 1.b) podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que tal referencia sea precisa y concreta para permitir a la persona trabajadora el acceso a la información correspondiente.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores no será de aplicación en caso de que la duración del trabajo en el extranjero no rebase las cuatro semanas».

Cinco. Se modifica el párrafo primero del artículo 4, que queda redactado como sigue:

«La empresa deberá informar por escrito a la persona trabajadora sobre cualquier modificación de los elementos y condiciones a los que se refieren los artículos 2.2, 2 bis y 3.1».

Seis. Se modifica el artículo 5, que queda redactado como sigue:

«Artículo 5. Medios de información.

La información sobre los extremos a que se refieren los artículos 2, 3 y 4 deberá facilitarse por la empresa a la persona trabajadora, cuando no conste en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en poder de esta, a través de uno o más documentos escritos que incluyan al menos el conjunto de los extremos a que se refieren dichos artículos.

Toda la información debe trasladarse de forma transparente, en un formato estructurado y de uso común».

Siete. Se modifica el artículo 6, que queda redactado como sigue:

«Artículo 6. Plazos de información.

1. La información a la que se refiere el artículo 2 deberá ser facilitada por la empresa a la persona trabajadora con carácter previo al inicio de la relación laboral.

La información señalada en el artículo 2 bis se proporcionará individualmente a la persona trabajadora en forma de documento en un plazo de un mes desde el primer día de trabajo.

2. La información adicional a que se refiere el artículo 3 deberá ser facilitada por la empresa a la persona trabajadora antes de su partida al extranjero.



3. La información sobre las modificaciones a que se refiere el artículo 4 deberá ser entregada por la empresa a la persona trabajadora lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, si la relación laboral se extinguiera antes del transcurso de los plazos indicados, la empresa deberá facilitar la información a la persona trabajadora antes de la fecha de extinción del contrato de trabajo».

Ocho. La disposición adicional única pasa a ser la disposición adicional primera y se añade una disposición adicional segunda con la siguiente redacción:

«Disposición adicional segunda. Modelo de documento informativo sobre las condiciones de trabajo.

El Servicio Público de Empleo Estatal, O.A. pondrá a disposición de empresas y personas trabajadoras un modelo de documento informativo que recoja el contenido indicado en los artículos 2 y siguientes. Este modelo será accesible a través de su página web oficial y por otros medios adecuados».

Disposición final segunda. Salvaguardia del rango del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio.

Los preceptos incluidos en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, que son objeto de modificación por esta norma mantendrán su rango reglamentario y podrán ser modificados por normas de tal rango

Disposición final tercera. Título competencial.

Esta ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución Española, 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 cuarta. *Incorporación de derecho de la Unión Europea.*

Mediante esta ley se incorporan 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 quinta. *Habilitación normativa.*



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

Disposición final sexta. *Entrada en vigor.*

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