

ANÁLISIS



Laboral

Transparencia en la información de las condiciones laborales

Se transpone la directiva europea sobre condiciones laborales transparentes y previsibles añadiendo algunas obligaciones empresariales de información que ya recogía el ordenamiento laboral. Afecta a todas las empresas y a todas las relaciones laborales de más de cuatro semanas de duración.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. El Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre (BOE de 15 de septiembre), transpone la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio (DOUE de 12 de julio), relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. La forma del real decreto, distinta a otras ensayadas para la transposición de directivas en otras ocasiones, se justifica, según señala la exposición de motivos, porque «gran parte de las obligaciones impuestas por la directiva ya se encuentran recogidas de manera expresa en el ordenamiento vigente», por lo que se procede a una transposición parcial. En concreto, buena parte de estas obligaciones se hallan en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio (BOE de 12 de agosto), en materia de información al trabajador sobre las condiciones de trabajo, que ahora es derogado y sustituido en su integridad por esta nueva norma reglamentaria. De hecho, esta última advierte que sus obligaciones se aplicarán sin perjuicio de aquellas otras

de trabajo, resultan ya aplicables por nuestro ordenamiento.

El precepto legal de referencia, con todo, es el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores, en el que, como es sabido, se prescribe lo siguiente:

Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

La referencia legal fue incorporada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo (BOE de 23 de mayo), en una reforma que pretendía introducir una mayor flexibilidad en las re-

laciones laborales y un impulso decisivo a la negociación colectiva como marco regulador. Entre las múltiples reformas, se encontraban las normas sobre la forma del contrato de trabajo que intentaban fijar un marco de garantías en la contratación laboral, especialmente en la contratación laboral temporal. De ahí que se intensificara la informa-

ción de los trabajadores sobre el contenido de su relación laboral, en particular, en aquellos casos en que los que el contrato no debía ser necesariamente formalizado por escrito.

Se incorpora información sobre condiciones laborales transparentes y previsibles sin perjuicio de las que sobre contratación o modificación del contrato de trabajo resultan ya aplicables

que, sobre la formalización por escrito del contrato de trabajo y los derechos de información de la representación legal de las personas trabajadoras en materia de contratación o de modificación del contrato

2. Las obligaciones que incorpora este nuevo reglamento deberán ser cumplidas por todas las empresas en las relaciones laborales cuya duración sea superior a cuatro semanas, con una regulación especial para los pescadores y la gente de mar, para las relaciones laborales especiales en cuanto especifiquen su remisión al texto del Estatuto de los Trabajadores y para el empleo público en la medida en que resulte compatible con esta regulación.

En este sentido, 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. Esta obligación se entenderá cumplida cuando dicha información figure ya en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en poder de la persona trabajadora. No obstante, cuando el contrato de trabajo formalizado por escrito contenga sólo parcialmente dicha información, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora la información restante, en los términos y plazos establecidos. La información de referencia deberá ser, al menos, la siguiente:

- a) La identidad de las partes que suscriben el contrato de trabajo.
- b) La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, fecha de finalización o la duración previsible del contrato.
- c) El domicilio social de la empresa y, cuando sean distintos, el centro de trabajo donde la persona trabajadora preste sus servicios habitualmente y el del centro al que quede adscrita

cuando desarrolle trabajo a distancia. Cuando la persona trabajadora preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes, o cuando tenga la facultad para determinar libremente su lugar de prestación de servicios, se harán constar estas circunstancias.

- d) El contenido de la prestación laboral y, cuando la contratación sea temporal, la identificación precisa de la causa habilitante de dicha contratación, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista del contrato.
- e) La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeña la persona trabajadora, incluida la caracterización o la descripción resumida de aquél, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- f) El derecho a la formación proporcionada por la empresa.
- g) En el caso de personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, la identidad de la empresa usuaria y la causa que habilita a la celebración de cada contrato de puesta disposición.
- h) Supuestos en los que podrían producirse modificaciones en alguno de los elementos esenciales o condiciones de ejecución previstos en relación con la contratación temporal, la categoría profesional, salario o tiempo de trabajo.

En relación con el salario, la empresa deberá dar a conocer a) la cuantía del salario base y de cada uno de los complementos salariales —indicados de forma separada—, así como su periodicidad y método de pago; y b) el modo de cálculo de los conceptos salariales que sean variables y los criterios que determinan su percepción.

En cuanto al tiempo de trabajo, habrá de facilitarse la siguiente información:

- a) La duración y la distribución horaria de la jornada ordinaria de trabajo diaria, semanal y anual. En particular, se identificará cuando la totalidad o parte de la jornada se desarrolle mediante trabajo nocturno o a turnos.
- b) Los supuestos y procedimientos para la modificación de la duración y distribución de la jornada de trabajo y, en su caso, los cambios de turno.
- c) Los acuerdos relativos a las horas extraordinarias y a su retribución.
- d) La duración de las vacaciones y el procedimiento por el que se fijará el periodo o periodos de su disfrute.
- e) En caso de que se establezca una distribución irregular de la jornada a lo largo del año:
 - 1) el sistema de fijación de dicha distribución, identificando las horas y los días de referencia en los que la empresa puede exigir la prestación de servicios;
 - 2) los periodos mínimos de preaviso que deben operar antes del co-

mienzo de la tarea y de su cancelación;

- 3) en caso de contratos fijos discontinuos, los periodos de actividad e inactividad o su estimación, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Respecto de la duración y las condiciones del periodo de prueba, cuando se concierte, deberá incluir la siguiente información: a) la duración concreta, ya se encuentre dentro del límite de los seis meses previsto legalmente o se trate de un periodo superior fijado por convenio colectivo en los casos justificados por la naturaleza del empleo, por el interés de la persona trabajadora o por la necesidad de realizar la evaluación de la idoneidad de la persona trabajadora en caso de suspensión de la relación laboral; y b) la información relativa a las respectivas obligaciones de la empresa y de la persona trabajadora de realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

La empresa deberá informar sobre la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones. Lo anterior incluirá las pautas, criterios y reglas de funcionamiento de los citados sistemas cuando se empleen para la toma de decisiones relativas tanto a la determinación, fijación, variación o modificación de condiciones de trabajo —tales como la duración y distribución de la jornada o la asignación de tareas— como a la determinación de los salarios, de la progresión profesional, del lugar de trabajo o de la extinción del contrato.

Asimismo, la empresa deberá dar a conocer la existencia y la identificación del

plan de igualdad aplicable así como, en caso de que disponga de ella, la política empresarial de conciliación personal, laboral y familiar cuando adapte o desarrolle la mínima exigida por la legislación laboral. Informará también sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y sobre el conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, en caso de que los tenga.

La empresa informará sobre el procedimiento de extinción del contrato, 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 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.

En cuanto al convenio colectivo o convenios colectivos aplicables a la relación laboral, se informará sobre los datos concretos que permitan la identificación de cada uno, incluyendo una referencia al código de cada convenio y a la fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente; asimismo, se informará de su periodo de vigencia y, en su caso, sobre su situación de ultraactividad vigente.

El sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social que opere en la empresa deberá ser facilitado como información por ésta. En particular, se informará sobre la entidad gestora de la Seguridad Social o la que colabore con ella por la que la empresa haya optado para la cobertura de cualquier tipo de contingencia o prestación, así como sobre la colaboración directa de la propia empre-

sa. También deberá informar de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, así como identificar los planes y fondos de pensiones promovidos en favor de las personas trabajadoras y las aportaciones realizadas a aquéllos.

3. Particular atención merece la prestación de servicios que se desarrolla en el extranjero con regularidad, pues, en tal caso, además de la información ya precisada, deberá añadirse lo siguiente:

- a) el país o países en los que debe llevarse a cabo el trabajo;
- b) la duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero;
- c) la moneda de curso legal en la que se pagará el salario;
- d) las retribuciones en dinero o en especie así como las compensaciones por gastos, gastos de viaje, dietas y las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación de servicios en el extranjero;
- e) si se encuentra prevista la repatriación de la persona trabajadora y sus condiciones.

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, deberá conocer (salvo que el periodo de trabajo en el extranjero no supere las cuatro semanas consecutivas, en cuyo caso esto no será de aplicación) la siguiente información:

- a) las retribuciones a las que tiene derecho con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida;
 - b) toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención y, de existir, todo complemento específico por desplazamiento;
 - c) el enlace al portal web oficial único a escala nacional en materia de desplazamiento desarrollado por el Estado o Estados miembros de acogida.
4. El contenido de esta nueva normativa no sólo se aplica a las nuevas relaciones la-

poder, mediante uno o más documentos escritos que incluyan todos los datos exigidos. Dicha información se proporcionará y transmitirá en papel o en formato electrónico, siempre que sea accesible para la persona trabajadora, que se pueda almacenar e imprimir y que la empresa conserve la prueba de la transmisión o recepción. En el caso de personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite, la empresa debe asegurar que toda la información prevista en esta norma sea accesible y comprensible.

Deberá ser facilitada esta información con carácter previo al inicio de la relación laboral y, si se trata de un trabajador que va

a prestar servicios en el extranjero, la información adicional deberá ser facilitada por la empresa a éste antes de su partida. Si se trata de una modificación cuya información se estime obligatoria, la información correspondiente deberá ser entregada por la empresa a la persona tra-

bajadora lo antes posible y, a más tardar, el día en que surta efecto el cambio.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de empresas y trabajadores en su web un modelo de documento informativo con los contenidos debidos

borales, sino también a las que, en la actualidad, se hallan vigentes. De ahí que la empresa deba facilitar a la persona trabajadora que lo solicite, en el plazo de treinta días hábiles a partir de la recepción de la solicitud y siempre que no obrara ya en su poder, la información contenida en la norma, incluidas las modificaciones.

Toda la información precisada en esta norma reglamentaria deberá ser facilitada por la empresa a la persona trabajadora, cuando no conste en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en su

En veinte días desde la publicación de la norma, el Ministerio de Trabajo y Economía Social deberá poner a disposición de empresas y personas trabajadoras un modelo de documento informativo a través de su portal web oficial en el que se recojan los contenidos indicados. Con todo, la puesta a disposición de este documento no condicionará la exigibilidad de las obligaciones de información previstas, que también serán exigibles a los veinte días

de publicación de esta norma reglamentaria. A tal fin, las empresas deberán facilitar la información correspondiente por cualquier medio adecuado que garantice su constancia y accesibilidad para la persona trabajadora.

5. Una última precisión de interés del legislador: con relación a la transposición del artículo 10.3 de la directiva en la que se prevé que, «si los Estados miembros permiten que el empleador cancele una tarea asignada sin indemnización, adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales, para garantizar que el trabajador tenga derecho a una indemnización si el empleador cancela, sin observar un plazo de preaviso razonable determinado, la tarea asignada acordada previamente con el trabajador», se ha decidido «no incorporar tratamiento reglamentario alguno tomando en consideración, entre otros, el criterio del Consejo de Estado que indica que la problemática que pretende resolver el artículo 10.3 de la directiva ya tiene actualmente solución en el Derecho interno español, por la interpretación combinada de los artículos 12.5d

y 30 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre».

Si se tiene en cuenta que el artículo 12.5d del Estatuto de los Trabajadores alude a que «el trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior», y que el artículo 30 del mismo texto legal estima que, «si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacérsele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo», quizá la transposición no resulte tan perfecta porque no siempre la cancelación deriva de un «impedimento imputable» al empleador y porque, tal vez, «tres días» pueda no resultar un «plazo razonable determinado» para preavisar, pudiendo ser superior, pero también inferior.