|  |
| --- |
| **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, y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.** |

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 y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Ambas normas de la Unión Europea introducen una nueva visión de los derechos y garantías laborales en nuestro sistema productivo y de relaciones laborales. Se trata de unas directivas de gran alcance que aspiran 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».*

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.

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 tener marcos de referencia que les permitan tener control de su propio tiempo y aceptar, en su caso, trabajo de otros empleadores sin someter a la persona trabajadora a un trato desfavorable por ese motivo. 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. La Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, tiene, asimismo, una relación directa con el contenido y finalidad de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, puesto que la dimensión de previsibilidad del tiempo de trabajo que aquella configura es la misma que requieren los derechos en materia de conciliación que esta última ~~configura~~ **establece** para que el trabajo se adapte a las necesidades de**l** cuidado de las personas.

La Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, se asienta y es expresión de los principios de igualdad de género y de equilibrio entre vida familiar y vida profesional que se reafirman en los principios 2 y 9 del pilar europeo de derechos sociales. Es, asimismo, fruto de la evolución de la propia Unión Europea en el contenido y alcance de los derechos de conciliación, siendo la tercera de las directivas sobre esta materia: su antecedente remoto fue la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, una directiva sobre permisos parentales que se basaba tan solo en la configuración de derechos de ausencia de las personas con responsabilidades de cuidado y que ni reflejaba las consecuencias de género de las cuestiones de cuidado ni, en consecuencia, preveía medios efectivos para promover la corresponsabilidad. Este camino sería iniciado con la siguiente directiva sobre la materia, la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

Sin embargo, es con la aprobación de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, con la que la conciliación de responsabilidades pasa a un lugar central. El propio título ya ilustra el nuevo contenido, que va más allá del establecimiento de permisos y otorga una relevancia especial a la adaptación de condiciones de trabajo, introduciendo con rotundidad la dimensión de la corresponsabilidad, como se advierte en numerosos aspectos, tanto en los considerandos como en el articulado. Esta directiva establece un nuevo marco que requiere seguridad en el conocimiento y en el ejercicio de los derechos sobre el tiempo de trabajo relacionados con los derechos de cuidado de menores y dependientes, por lo que enlaza con la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, y con la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019.

En definitiva, tanto la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, como la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, parten 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, en general, ni para asegurar la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, en particular. 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 trasposición a nuestro ordenamiento interno de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, y la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, cuenta con dos artículos, cuatro disposiciones transitorias y seis disposiciones finales.

El artículo primero modifica los artículos 108.2 y 122.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, para garantizar su coherencia con las modificaciones planteadas, respectivamente, en los artículos 53.4 y 55.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El artículo segundo 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, especificando que el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo. De este modo se da cumplimiento a lo establecido en el artículo 11 de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, que establece la obligación de que los Estados miembros configuren mecanismos para que no sufran perjuicio alguno ni trato discriminatorio las personas que ejerzan sus derechos de conciliación. Esta formulación es consecuente con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE de 8 de mayo de 2019, C-486/18, asunto Praxair) y del Tribunal Constitucional (STC 79/2020, de 2 de julio de 2020) en las que se ha establecido que, sobre la base de una mayor afectación femenina, la discriminación por ejercicio de derechos de conciliación puede ser constitutiva de discriminación indirecta por razón de sexo.

Por otra parte, también se incluye en el artículo 4.2 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.

Se modifica el artículo 8.5, 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 a 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.

Este precepto 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 art. 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 art. 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 establecido 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 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, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes si el contrato tiene una duración igual o superior a seis 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.

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.

Se añade un nuevo artículo 21 bis, 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

Se modifica el artículo 34 a efectos de garantizar el acceso a fórmulas de trabajo flexible para el ejercicio de los derechos de conciliación en los términos establecidos en el artículo 9 de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019.

La distribución irregular prevista en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores da lugar una imprevisibilidad del patrón de trabajo que puede llegar hasta el diez por ciento de la jornada y que se refiere a dos momentos: el momento en que la empresa solicita a la persona trabajadora que trabaje más allá de su jornada pactada y el momento en que la empresa procede a la compensación con descanso del trabajo realizado sobre la jornada máxima. Se trata, asimismo, de un elemento de rigidez para la persona trabajadora en la organización del tiempo de trabajo, que contraviene el derecho a las fórmulas de trabajo flexible del artículo 9 de la directiva. En definitiva, la distribución irregular de la jornada establecido es un mecanismo absoluto de flexibilidad horaria en beneficio de una sola de las partes en la relación laboral, que no prevé excepciones ni matizaciones en materia de conciliación.

Por todo ello, se opera una modificación en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores en la siguiente línea: primero, se establece que la distribución irregular podrá establecerse unilateralmente por parte de la empresa siempre que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; segundo, se señala que la distribución irregular debe cumplir toda la normativa laboral sobre jornada y horario, así como la normativa sobre conciliación, y no solo la normativa sobre descansos; y, tercero, se establece que la compensación de la distribución irregular se realizará según lo dispuesto en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o bien, en defecto de pacto colectivo, según la concreción que proponga la persona trabajadora.

También se opera una modificación en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. Este precepto ya se modificó por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a efectos de incrementar el ámbito del derecho a la adaptación de la jornada de las personas con dependientes a cargo, pero requiere de ajustes puntuales a efectos de que se acomode totalmente a las previsiones del artículo 9 de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, sobre fórmulas de trabajo flexible. Las modificaciones son las siguientes: primero, se indica expresamente que también tendrán este derecho quienes «acrediten deberes de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio»; segundo el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores parece disponer que el derecho a la flexibilidad solo concurre cuando lo reconoce el convenio colectivo, por lo que se opera la corrección necesaria para aclarar que el artículo se aplica directamente; tercero, se establece que el procedimiento deberá resolverse con la máxima celeridad, y siempre antes de quince días, para dar cumplimiento a lo establecido la directiva en cuando se refiere a la obligación de la empresa de contestar en un periodo razonable de tiempo; cuarto, se señala que la justificación por parte de la empresa deberá producirse no solo cuando se opone a la solicitud, sino también cuando propone una solución alternativa; y quinto, se reconoce el derecho a regresar a la situación anterior cuando concluya el periodo acordado o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud —sin perjuicio de lo cual, aunque no hubiera finalizado el periodo o se mantuvieran las causas justificativas, solo cabrá la denegación si la empresa aporta razones objetivas para motivar la misma—.

Se modifica el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de transponer al ordenamiento español el permiso para cuidado de dependientes previsto en el artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019. Así, se permite la ampliación del permiso por accidente o enfermedad grave a cinco días como máximo si se mantuviera la situación y si la persona trabajadora llevara a cabo de manera efectiva el cuidado. Asimismo, se amplía el ámbito subjetivo de este permiso, incorporando también a las personas convivientes sobre las que se llevará a efecto la asistencia, dando cumplimiento de este modo a lo establecido en el artículo 3.1.c) de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019. Por lo demás, el precepto se completa para incluir en la cobertura a la pareja de hecho.

Se introduce, por su parte, una nueva letra b bis) para separar del anterior el permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuya causa es diversa, lo que aconseja esta nueva distribución sistemática.

Se introduce un nuevo artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores para transponer al ordenamiento español el artículo 7 de la Directiva 2019/1158, que requiere que los Estados miembros establezcan permisos en aquellos casos de fuerza mayor familiar que requieran la presencia de la persona trabajadora. Se establecen como retribuidas las horas equivalentes a cuatro días al año, sin perjuicio de lo que al respecto pudieran establecer los convenios colectivos.

La Directiva 2019/1158 establece en su artículo 5 que debe motivarse el aplazamiento del disfrute de los permisos parentales. Por ello se modifican los artículos 37.4, 37.6, y 46.3 del Estatuto de los Trabajadores para que, en caso de coincidencia en la misma empresa del disfrute de ambos progenitores de los permisos de lactancia, reducción de jornada o excedencia, la empresa deba aportar un plan de disfrute alternativo si concurren razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la misma.

También se modifican los artículos 37.6 y 46.3 del Estatuto de los Trabajadores para matizar el derecho a la reducción de jornada y excedencia para cuidado de dependientes por afinidad. El reconocimiento de estos derechos que van conectados a periodos largos de duración en los que la persona sufre perjuicios en sus ingresos y puede sufrir perjuicios en sus expectativas profesionales debe tener una escrupulosa redacción que evite la perpetuación de roles y que promueva la corresponsabilidad. Dado que suele ser más frecuente que sean las mujeres las que acceden a estas situaciones para el cuidado de sus familiares políticos, y es poco frecuente que suceda, al contrario, procede que se limite, en principio, el derecho a la reducción de jornada y a la excedencia al cuidado de los familiares por consanguinidad. Es una corrección necesaria para fomentar la corresponsabilidad en el cuidado familiar que requiere la Directiva 2019/1158. Ello no obstante, y a efectos de evitar la desprotección, se incluye el parentesco de afinidad para el acceso a estos derechos de cuidado cuando no existieran parientes por consanguinidad de la persona que lo requiere. Se trata de situaciones que, por sus características, requieren este ajuste, lo que no sucede en el caso del permiso contemplado en el art. 37.3. b) del Estatuto de los Trabajadores que, por ser de corta duración y por referirse a situaciones excepcionales que implican cierta gravedad o urgencia, procede reconocer tanto a familiares consanguíneos o afines, dado que procede en estos casos favorecer que el cuidado se extienda y se reparta entre el máximo número posible de personas.

Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 8 de la Directiva 2019/1158, que requiere que al menos dos meses del permiso parental sean retribuidos, se establece una causa especifica de suspensión por permiso parental de ocho semanas continuas o discontinuas añadiendo un nuevo apartado al artículo 45, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por más de un año, hasta la edad de seis años. Es un permiso que, siguiendo las recomendaciones de flexibilidad de la Directiva, podrá disfrutarse con carácter parcial de acuerdo a lo que se establezca reglamentariamente.

Se modifica el artículo 48.6, para equiparar a las familias monoparentales en el ejercicio de los derechos del artículo 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores respecto de las familias con dos personas progenitoras, en el sentido de conceder a la persona progenitora única las diez semanas que habrían correspondido a la otra persona progenitora. Ello resulta del todo imprescindible para garantizar la igualdad en el ejercicio de este derecho, defecto que aquejaba nuestro ordenamiento y que ha sido señalado por, entre otros, el Defensor del Pueblo. Y es que una transposición adecuada de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, no puede sino partir de una depuración de aquellos extremos que pudieran poner en cuestión la adecuada incorporación de las normas que esta viene a complementar y reforzar.

Se modifican los artículos 53.4 y 55.5 para asegurar el pleno ajuste de nuestro ordenamiento jurídico al artículo 12 de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, en lo relativo a la protección contra el despido derivada del disfrute de permisos de conciliación, recogiendo el disfrute de todos los derechos de conciliación, incluyendo los nuevos, entre las causas de nulidad.

Las disposiciones transitorias contienen las previsiones necesarias para garantizar el paso al nuevo régimen jurídico en condiciones adecuadas.

Las disposiciones transitorias primera y segunda establecen, respectivamente, el 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, así como de las adaptaciones de jornada que estuvieran aplicándose en tal fecha. En este último caso se explicita que será de aplicación lo dispuesto en la nueva redacción del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

La disposición transitoria tercera prevé la posibilidad de continuar disfrutando de los permisos de los que se estuviese disfrutando, sin que ello afecte en ningún caso al disfrute íntegro del permiso parental.

La disposición transitoria cuarta 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, así como 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, respectivamente, los títulos competenciales en virtud de los cuales se dicta la norma; la salvaguardia del rango del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio; 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, y la Directiva (UE) 2019/1158, 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.~~11~~ 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 de 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.ª 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 primero**. *Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.*

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, queda modificada como sigue:

Uno. Se modifica el apartado 2 del artículo 108, que queda redactado como sigue:

«2. El despido será nulo en los supuestos señalados en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores».

Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 122, que queda redactado como sigue:

«2. La decisión extintiva será nula en los supuestos señalados en el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores».

**Artículo segundo**. *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 el apartado 2 del artículo 4, que queda redactado como sigue:

«2. En la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho:

a) A la ocupación efectiva.

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Tampoco podrán ser discriminadas por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

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.

En materia de tiempo de trabajo deberán 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 recogidos en el párrafo anterior no puedan ser concretados en todos sus términos, se habrán de conocer 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 apartado 5 del artículo 8, que queda redactado como sigue:

«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 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). La persona trabajadora no podrá ser despedida ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar una oferta empresarial de conversión de jornada.

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.ª La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37 y 48 bis.

2.ª Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3.ª 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 o superior a seis meses. Para contratos de duración inferior, la extensión del periodo de prueba se reducirá en la misma proporción. No podrá concertarse periodo de prueba para contratos de duración 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:

«1. La empresa no podrá prohibir o limitar a la persona trabajadora la prestación de servicios para otras empresas, salvo causa objetiva y justificada vinculada a la adecuada prestación de servicios en aquella. En ningún caso la persona trabajadora podrá sufrir un trato desfavorable por su pluriempleo.

No obstante, no podrá efectuarse la prestación laboral de una persona trabajadora para diversas empresas cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan».

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».

Ocho. Se modifican los apartados 2 y 8 del artículo 34, que tendrán la siguiente redacción:

«2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso la normativa sobre jornada y horario de trabajo y, particularmente, los periodos mínimos de descanso diario y semanal, así como los derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. La persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada que deriven de lo establecido en el presente precepto será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

En defecto de pacto colectivo sobre la compensación, esta se realizará según proponga la persona trabajadora. En caso de conflicto, se resolverá por la jurisdicción social teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los derechos de conciliación y corresponsabilidad de la persona trabajadora».

«8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que acrediten deberes de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación es anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.»

Nueve. Se modifican los apartados 3, 4, y 6 del artículo 37, y se introduce un nuevo apartado 9, que queda redactado como sigue:

«3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso se ampliará hasta cinco días como máximo cuando la situación médica y la necesidad de cuidado efectivo por la persona trabajadora persistan.

Cuando para el ejercicio de este permiso la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación»

«6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. También tendrá derecho a la reducción de jornada en atención a las mismas circunstancias y con el mismo alcance quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho siempre que no existieran familiares por consanguineidad directa hasta el segundo grado que pudieran acceder a la excedencia descrita en el inciso anterior.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación».

«9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras».

Diez. Se introduce una nueva letra o) en el artículo 45.1, con la siguiente redacción:

«o) Disfrute del permiso parental».

Once. Se modifica el apartado 3 del artículo 46, que queda redactado como sigue:

«3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Tendrá derecho a la excedencia en atención a las mismas circunstancias y con el mismo alcance quien precise encargarse del cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho siempre que no existieran familiares por consanguineidad hasta el segundo grado del sujeto causante que pudieran acceder a la excedencia descrita en el inciso anterior.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses».

Doce. Se modifica el apartado 6 del artículo 48, que queda redactado como sigue:

«6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el caso de familias monoparentales, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de diez semanas. La persona progenitora única podrá disfrutar de las ampliaciones completas que se prevén en el párrafo anterior para el caso de familias con dos progenitores».

Trece. Se introduce un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 48 bis. *Permiso parental.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 6 años.

Este permiso, de duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible».

Catorce. Se modifica el apartado 4 del artículo 53 que queda redactado como sigue:

«4. Cuando la decisión extintiva de la empresa tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva, en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, o disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a).

c) El de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

d) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

En el resto de los supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan».

Catorce. Se modifica el apartado 5 del artículo 55, que queda redactado como sigue:

«5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.

Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a).

c) El de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

d) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados».

Quince. Se modifica la disposición adicional decimonovena, que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional decimonovena. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4, en el segundo párrafo del artículo 48.5 y en el artículo 48 bis».

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

«Disposición adicional vigesimoctava. Referencias normativas.

Las referencias hechas a los artículos 8, 21, 37 y 48 en otras disposiciones se entenderán hechas, cuando proceda, a los artículos 8 bis, 21 bis y 48 bis».

Disposición transitoria primera. *Periodos de prueba.*

Los periodos de prueba en transcurso a la entrada en vigor de esta norma seguirán rigiéndose por la redacción del artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores previa a la misma hasta la finalización de la duración que se hubiese previsto.

Disposición transitoria segunda. *Adaptaciones de jornada.*

Las adaptaciones de jornada se estuviesen aplicando a la entrada en vigor de esta norma mantendrán su vigencia, siendo de aplicación a las mismas lo dispuesto en la nueva redacción del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y, en particular, lo relativo al regreso a la situación anterior.

Disposición transitoria tercera. *Permisos.*

Los permisos modificados por esta norma de los que se estuviese haciendo uso se podrán seguir disfrutando hasta la duración máxima que se hubiese concretado.

El disfrute de los mismos no limitará, en ningún caso, el del permiso parental, que podrá disfrutarse en su integridad cuando finalice el de aquellos.

Disposición transitoria cuarta. *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 del artículo 1, 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, 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

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 el empleador.

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, establecidos legal o convencionalmente.

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».

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. Si no se ha proporcionado previamente, la información general a que se refiere el artículo 2.a), b), c), d), e), f), k), m), n) y o) deberá ser facilitada por la empresa a la persona trabajadora durante el período comprendido entre el primer día de trabajo y, a más tardar, el séptimo día natural.

El resto de información a que se hace referencia en el artículo 2, así como la 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. 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 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 sitio web oficial y por otros medios adecuados».

Disposición final segunda. Título competencial.

Esta ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª 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 tercera. 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 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, y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

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.