

MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y OTRAS NORMAS DE OBLIGADO CUMPLEMIENTO EN MATERIA LABORAL

El día 06 de Febrero de 2024, el Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el anteproyecto de Ley 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.

Estas son las novedades del anteproyecto de ley, por el que el Gobierno aprueba la transposición de la directiva europea de condiciones laborales transparente y previsibles:

- Reconoce a la persona trabajadora un nuevo derecho de previsibilidad en las condiciones de trabajo, lo que supone conocer de antemano las condiciones esenciales del mismo y los criterios por los que pueden cambiar.
- Se refuerza la obligación de información escrita sobre las condiciones de trabajo. También los contratos inferiores a cuatro semanas, deberán constar por escrito.
- Se deberán comunicar por escrito las modificaciones de los elementos esenciales de la relación laboral.
- El contrato se presumirá indefinido ordinario y a jornada completa si se incumple el deber de información.
- Las conversiones de trabajo a tiempo completo en parcial viceversa, así como el aumento o disminución del número de horas en contratos a tiempo parcial tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora y no podrán adoptarse de manera unilateral por la empresa.
- La duración máxima del periodo de prueba no podrá ser ampliable por convenio.
- No se podrá obstaculizar el pluriempleo de la persona trabajadora o ser causa de trato desfavorable en la empresa.
- Se promueve la mejora del empleo a figuras más estables.
- Se introducen nuevas sanciones para garantizar el cumplimiento de la ley.

Nuevas obligaciones de información

Se exige a la empresa que haga constar por escrito, los contratos de trabajo independientemente de su duración.

Será obligatoria la información por escrito cuando se modifican los elementos esenciales de la relación laboral. Se consideran condiciones esenciales de trabajo relativa a:

- Duración del contrato
- Duración de la jornada y su distribución
- Duración del periodo de prueba

El contrato, en caso de no cumplir con la información obligatoria se presumirá indefinido y a tiempo completo.

Duración de la jornada

Las empresas deberán registrar la jornada de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial. Registrarán día a día su jornada, incluyendo el horario concreto de inicio y de finalización.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial o viceversa, así como el incremento o disminución de horas en el trabajo a tiempo parcial tendrá carácter siempre voluntario para la persona trabajadora sin que, en ningún caso, se pueda imponer de forma unilateral por la empresa.

En el caso de las horas complementarias pactadas, deberá constar en el acuerdo el número de horas, los días y las horas de referencia en los que se pueden solicitar los servicios de la persona trabajadora.

Se establece un preaviso mínimo de tres días para la realización de estas horas. **En el caso de cancelación total, o parcial de dichas horas sin respetar este plazo de preaviso implicará el derecho a la retribución correspondiente.**

Periodo de prueba

Se limita el periodo de prueba a un máximo de seis meses para técnicos titulados y de dos meses para el resto de personas trabajadoras.

En el caso de los contratos temporales y de duración determinada, si es concertado por un periodo igual o superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá ser de más de un mes. En los contratos de duración menor, el periodo de prueba se reducirá en la misma proporción.

Los convenios colectivos no podrán ampliar la duración de estos periodos de prueba.

Pluriempleo

Las empresas no podrán prohibir, limitar u otorgar un trato desfavorable a las personas trabajadoras por la prestación de servicios a otras empresas.

Solo se podrán admitir restricciones en el caso de justificar causas objetivas como el respeto a la confidencialidad empresarial, la seguridad y la salud o la prevención de los conflictos de intereses, entre otras cuestiones.

Opciones de empleo

La persona trabajadora que cuente con al menos seis meses de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar los puestos vacantes que tengan una jornada a tiempo completo o mayor de la que disfrute, que sean de carácter indefinido o más previsibles o estables.

Estas solicitudes deberán recibir una respuesta motivada y por escrito en el plazo de 15 días o en el establecido por convenio siempre que no supere tres meses en el caso de las empresas con plantillas con menos de diez personas trabajadoras o un mes si cuentan con más de diez personas trabajadoras.

Régimen sancionador

Será sancionable no contestar motivadamente y por escrito a la solicitud de puestos vacantes.

Se considerará infracción grave no informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato en los términos y plazos establecidos.

La discriminación por estar en pluriempleo se considerará infracción muy grave.

Fuente: Ministerio de trabajo y economía social