

Los nuevos contratos deben incluir cambios de turno, horarios y hasta si se usa IA para despedir

José María Camarero
Madrid

El Gobierno va a obligar a las empresas a incluir mucha más información en los contratos que rubrique a partir de ahora con quienes vayan a incorporar a sus plantillas para informar de hasta el último detalle sobre esa relación laboral. El Ministerio de Trabajo ha acelerado un real decreto, que no necesita el aval del Congreso, para cumplir con la directiva europea de transparencia salarial después de meses de retraso y bajo el yugo de una multa comunitaria que España ha estado a punto de tener que abonar.

Los nuevos contratos deberán indicar la fecha de inicio y de fin del mismo, si no es indefinido; el domicilio social y el centro de trabajo, porque ambas ubicaciones no tienen por qué ser coincidentes; el contenido de la prestación económica, y cuando sea temporal, una justificación de por qué se opta por esa vía; la categoría o grupo profesional en la que se inscribe el empleado; la nómina y el modo de cálculo, incluyendo de forma obligatoria conceptos como los complementos y las horas extraordinarias, unas variables que no siempre se encontraban reflejadas en los documentos; además de los tiempos de trabajo y los procedimientos para modificar la jornada, así como el derecho de formación existente.

La norma también obliga también a las compañías a revelar si usan algoritmos o alguna inteligencia artificial para fijar sus salarios, decidir un ascenso o, incluso, para ejecutar despidos, entre otros datos. Es decir, si se valen de estas herramientas tecnológicas de internet para rastrear información y tomar una decisión en función de los resultados que ofrezcan las web. Estas prácticas van siendo cada vez más habituales en las empresas provocando el desconcierto en los trabajadores afectados, por lo que la norma obligará a anticipar si está usando ese tipo de tecnologías.

Otro aspecto novedoso de la norma es que se endurecen las condiciones para ampliar el periodo de prueba más allá de los seis meses iniciales, que es el periodo que rige según el Estatuto de los Trabajadores. Aunque hay excepciones porque una empresa puede extenderlo. Ahora, la norma persigue ‘causalizar’ este plazo y obliga a dejar constancia en los contratos laborales de su duración y de en qué consiste tal periodo. Es decir, qué pruebas ha de pasar el trabajador para considerar que ha su-



La vicepresidenta segunda del Gobierno, Yolanda Díaz. EFE

perado o no el periodo de prueba. Además, los convenios colectivos que establezcan la posibilidad de ampliar el periodo de prueba a más de seis meses tendrán que especificar en qué situaciones podría producirse tal ampliación.

En el caso de contratación a través de las empresas de trabajo temporal (ETT), se debe especificar la identidad de la empresa usuaria y la causa que habilita cada contrato de puesta a disposición. También se deberá dar cuenta del contenido del plan de igualdad aplicable, así como de las medidas y recursos en favor de las personas LGTBI.

Por otra parte, el contrato que se firme tiene que detallar el procedimiento de extinción del mismo, el convenio colectivo aplicable, el sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social (las mutuas), y los supuestos de modificación de condiciones esenciales laborales. Esta norma también afecta a los trabajadores con contrato en vigor, ya que podrán solicitar a sus empresas toda esa información adicional, si no se encontraba reflejada en ese documento. El Ministerio de Trabajo también quiere que las empresas hagan una revelación de los sueldos de sus plantillas a instancias precisamente de sus traba-

El Gobierno aprueba un decreto de transparencia en el que obliga a las empresas a justificar si extienden el periodo de prueba más de seis meses

jadores cuando les exijan ese listado para comprobar si hay diferencias retributivas que puedan «corregirse», tal y como adelantó ABC.

El Ejecutivo se ha visto obligado a aprobar este decreto para cumplir con la trasposición de la directiva europea a la que España no ha llegado a tiempo. El plazo límite para su tramitación caducó ya el pasado 7 de junio. Justo antes del verano, Trabajo reactivaba las negociaciones con los agentes sociales para poner en marcha un decreto que no precisase pasar por el Congreso. Esta vía, que es la misma que tiene previsto usar con el nuevo registro horario, es mucho más susceptible de acabar en los tribunales si se enfrentase a algún recurso judicial inesperado.

De problema a proclama

El Consejo de Ministros detalla ahora, obviando el retraso normativo y la multa, que ha aprobado esta norma para sacar pecho ante la ciudadanía, al garantizar el derecho de los trabajadores a ser informados en detalle de las condiciones laborales de su contrato de manera clara, a especificar el funcionamiento de los algoritmos que se usen con la plantilla y a especificar la duración y razones del periodo de prueba del contrato de trabajo. «Esta norma da un paso más en la lucha contra la precariedad en nuestro país y regula todos los elementos del contrato en nuestro país», ha explicado la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, en la rueda de prensa posterior al Consejo de Ministros.