



Se propone al Consejo de Ministros la aprobación del siguiente proyecto de disposición:

Proyecto de Real Decreto-ley por el que 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.

Artículo primero. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica la letra h) del artículo 4.2, y la redacción vigente de la letra h) pasa a ser la letra i), que quedan redactados como sigue:

«h) Derecho a conocer por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles.

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

En materia de tiempo de trabajo, la garantía de previsibilidad conlleva que deben conocerse, al menos, el número de horas de trabajo, la duración y distribución de la jornada, los periodos de prestación efectiva de servicios y, en su caso, los periodos de inactividad. Cuando los elementos anteriores no puedan ser concretados en todos sus términos, esta garantía exige que se conozcan los criterios en virtud de los cuales se objetivan en cada caso.

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

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



«Artículo 8. Forma del contrato.

1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.

2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los contratos formativos, los contratos a tiempo parcial y de relevo, fijos-discontinuos y los contratos temporales y de duración determinada.

Deberán constar igualmente por escrito los contratos de trabajo de los pescadores y pescadoras, de las personas que trabajen a distancia y de las personas contratadas en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

De no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

3. La empresa está obligada a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

4. La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a dicha representación.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.



La copia básica se entregará por la empresa, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmará a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

5. La empresa debe informar por escrito a la persona trabajadora, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales de su relación laboral, tanto en el momento en que esta se inicie como cuando se produzca cualquier modificación de dichos elementos».

Tres. Se 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 registrará por lo dispuesto en el apartado 5.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

A estos efectos, la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona, y se totalizará mensualmente, entregando copia a esta, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

La empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas que trabajan a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza y responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, así como el incremento o disminución de las horas de trabajo en el contrato a tiempo parcial, tendrá carácter voluntario y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas



trabajadoras a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa, así como una indicación de los días y las horas de referencia en los que esta puede solicitar los servicios de la persona trabajadora.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días. En el caso de cancelación total o parcial por parte de la empresa de la realización de dichas horas sin observar el plazo de preaviso anterior, la persona trabajadora conservará en todo caso el derecho a la retribución correspondiente.



e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1.^a La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.

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».

Cuatro. Se modifica el apartado 1 del artículo 14, que queda redactado como sigue:

«1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de conformidad con lo establecido en convenio colectivo. En todo caso, dicho periodo de prueba habrá de respetar los límites recogidos en este artículo.



La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para técnicos y técnicas tituladas, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras. En las empresas de menos de veinticinco personas, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para las personas trabajadoras que no sean técnicos y técnicas titulados.

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

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».

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

«1. La empresa no podrá prohibir ni limitar la prestación de servicios para otras empresas por parte de las personas trabajadoras, sin que en ningún caso puedan sufrir un trato desfavorable por dicha situación.

Solo cabrán restricciones por incompatibilidad basadas en causas objetivas, como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público y la prevención de conflictos de intereses

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de un pacto de plena dedicación mediante compensación económica».

Seis. Se introduce un nuevo artículo 21 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 21 bis. Transición a otra forma de empleo.

1. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 12.4.e) y 15.7, la persona trabajadora con al menos seis meses de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar puestos de trabajo vacantes en la empresa que sean a tiempo de trabajo completo, tengan una jornada mayor, sean de carácter indefinido o reúnan condiciones de mayor previsibilidad o estabilidad en el empleo.



2. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud prevista en el apartado anterior de manera motivada y por escrito en el plazo de quince días o en el que se estableciera por convenio colectivo, que no podrá superar el plazo de un mes o de tres meses en el caso de empresas, cuyas plantillas no superen las diez personas trabajadoras».

Siete. Se introduce una nueva disposición adicional vigesimoctava, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional vigesimoctava. Personal laboral al servicio de las Administraciones públicas.

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

Disposición transitoria primera. *Periodos de prueba.*

Los periodos de prueba en transcurso en la fecha de entrada en vigor de esta norma seguirán rigiéndose por la redacción del artículo 14.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, vigente en esa fecha, hasta la finalización de la duración que se hubiese previsto para dichos periodos.

Disposición transitoria segunda. *Información sobre las relaciones laborales en vigor.*

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

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

Disposición final x. 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 el artículo 8.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se ajustará a los términos y plazos establecidos en el presente real decreto.

La empresa debe informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales de su relación laboral, tanto en el momento en que esta se inicie como cuando se produzca cualquier modificación de dichos elementos

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

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

«Artículo 2. *Información general.*

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

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



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

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

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

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

d) La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe la persona trabajadora o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.

e) La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, indicados de forma separada, así como la periodicidad y el método de pago.

f) La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo, así como cualquier acuerdo relativo a las horas extraordinarias y su retribución y, en su caso, cualquier acuerdo sobre cambios de turno.

g) La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones.

h) Cuando la empresa sea responsable de la obligación de cotizar, las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales derivadas de la relación laboral, así como cualquier mejora de la acción protectora de la Seguridad Social ofrecida por la empresa.

i) El procedimiento, incluidos los requisitos formales y la duración de los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar la empresa y la persona trabajadora en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.

j) El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.



k) En su caso, la duración y las condiciones del período de prueba.

l) El derecho a formación proporcionada por la empresa.

m) Cuando la pauta de trabajo no admita una determinación concreta del tiempo de prestación de servicios:

1.º El tiempo de trabajo garantizado y la retribución del trabajo realizado fuera del mismo, así como, cuando proceda, el principio de que el calendario de trabajo es variable.

2.º Las horas y los días de referencia en los que la empresa puede exigir la prestación de servicios.

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

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

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

p) En el caso de personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, la identidad de la empresa usuaria, así como el supuesto que ampara la celebración del contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria de acuerdo con el artículo 6 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

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

4. La copia básica a la que se refiere el artículo 8.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores contendrá todos los datos referidos en este artículo, a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5



de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos».

Tres. Se 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 refiere el artículo 2 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».



Cuatro. 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 y 3.1».

Cinco. 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».

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

«Artículo 6. Plazos de información.

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

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».

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



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

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