

Motivo: sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 20 de mayo de 2026, con número de recurso 124/2025 y número de resolución 491/2026.

Sinopsis: La interpretación del Tribunal Supremo sobre la exigencia de claridad en las cláusulas de los contratos de trabajo y su relación con 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 Europea¹.

Artículo 6.

La disertación trata de explicar la *ratio decidendi* de la sentencia identificada, al amparo del ordenamiento de aplicación, así como acercar el borrador realizado por el Ministerio de Trabajo para trasponer la Directiva anteriormente identificada.

El artículo tiene trascendencia porque la resolución impone un canon de claridad a la hora de establecer las condiciones de trabajo y, de la misma forma, establece el papel de la autonomía individual a la hora de concertar un contrato de trabajo. La sentencia recuerda que las estipulaciones no pueden ser ambiguas, vaciar de contenido los preceptos imperativos o producir un desequilibrio en la relación laboral.

Conclusiones que se relacionan con la intención de trasponer la normativa europea a nuestro ordenamiento a través del borrador del Real Decreto por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de

¹ La Directiva puede consultarse en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81159>

2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea².

En el supuesto a analizar, la parte demandante (la Confederación Intersindical Galega) solicitó la declaración de nulidad de la estipulación que permitía a la empresa alterar la jornada de trabajo *“por necesidades de organización”*³. Esta demanda fue resuelta en primera instancia, a través de un conflicto colectivo, por parte de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional⁴, órgano que estimó la demanda del sindicato y declaró la nulidad de la cláusula impugnada.

Disconforme con la resolución, la empresa recurrió la resolución e interpuso recurso de casación al amparo del artículo 207.e) de la LRJS⁵, en el que denunció la vulneración del artículo 41 ET en relación con los artículos 1281, 1282, 1288 y 1256 del Código Civil (de ahora en adelante CC).

Para resolver el recurso interpuesto el Tribunal Supremo hace una ponderación de los argumentos de la empresa y determina que la cláusula debe ser calificada nula. Llega a la ratificación de la sentencia de instancia tras analizar los artículos presuntamente vulnerados por la Audiencia Nacional.

En primer lugar, respecto al artículo 1281 CC⁶ el Tribunal señala que la cláusula objeto del procedimiento no es clara. No llega a delimitar límites concretos y la alusión genérica a los límites máximos la hace en alusión a una estipulación precedente. Un hecho que provoca la insuficiencia de una interpretación literal para discernir sus implicaciones.

² Borrador que puede ser consultado en la página del Ministerio de Trabajo.

³ **La estipulación establecía:** “2ª.- Asimismo, se pacta expresamente que la jornada pueda ser alterada en el futuro por necesidades de organización de la empresa, respetándose, en todo caso, los límites indicados en el párrafo anterior.”

⁴ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 27 de enero de 2025, con número de recurso 368/2024 y número de resolución 13/2025.

⁵ **Artículo 207. Motivos del recurso de casación:** El recurso de casación habrá de fundarse en alguno de los siguientes motivos: e) Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate.

⁶ **Artículo 1281 CC:** Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. Si las palabras parecieran contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquéllas.

En segundo lugar, en atención al artículo 1288 CC⁷ la sentencia señala que la ambigüedad no puede beneficiar a la parte que la impone. Esta conclusión perjudica a la empresa porque es la entidad quien redactó e incluyó la cláusula objeto del procedimiento. También reseñó que la autonomía de la voluntad tiene un carácter limitado en el ordenamiento laboral.

Es decir, que la autonomía colectiva (negociación colectiva ex artículo 37 CE) tiene prioridad sobre la individual. Recordatorio de la función tuitiva del ordenamiento laboral y del papel de la negociación a la hora de minorar la asimetría entre las partes de la relación laboral.

Respecto al precepto 1282 CC la resolución señala que, en esta materia, los actos coetáneos y posteriores carecen de relevancia suficiente para convalidar una cláusula cuya invalidez deriva de su propio contenido.

Por último, en alusión al artículo 1256 CC⁸ se sostiene que el cumplimiento de los contratos y de las condiciones laborales no puede quedar sometido al arbitrio de una de las partes. Un argumento relevante porque, en la práctica, la cláusula podría tener como consecuencia que la empresa pudiera modificar la jornada sin acudir al procedimiento prescrito en el artículo 41 ET aunque el cambio tuviera una relevancia sustancial.

La jurisprudencia ha venido declarando inválidas aquellas cláusulas predisuestas cuya redacción genérica o ambigua permita alterar unilateralmente condiciones esenciales de trabajo o eludir las garantías previstas legalmente⁹. Una cláusula tiene esa calificación cuando por su aplicación se priva de contenido uno de los artículos materiales del Estatuto de los Trabajadores o del convenio colectivo de aplicación.

⁷ **Artículo 1288 CC:** *La interpretación de las cláusulas oscuras de un contrato no deberá favorecer a la parte que hubiese ocasionado la oscuridad.*

⁸ **Artículo 1256 CC:** *La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.*

⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de octubre de 2007, con número de recurso 47/2006.

Es decir, la estipulación será inválida cuando permita eludir las garantías o procedimientos legales y produzca un desequilibrio entre las partes de la relación laboral.

Siguiendo este argumento, el Tribunal concluye que la cláusula impugnada no se compadece con el artículo 41 ET y que tiene que ser considerada nula. La estipulación permite a la empresa la alteración de la jornada por necesidades de organización, sin que la cláusula precisa que se trate de alteraciones no sustanciales. Recordamos que unas variaciones con un carácter menos trascendente, podrían no requerir del pacto con el trabajador al cubrirlas el *ius variandi empresarial*.

Como la cláusula se refiere a modificaciones de jornada por causas organizativas tiene conexión con el precepto. Afirmación que permite inferir que la cláusula trata, al menos en parte, de ocupar el espacio y hacer las veces del artículo 41 ET.

Es decir, la falta de claridad en la redacción de una cláusula contractual y el desequilibrio que provoca al vaciar de contenido un precepto, supone la nulidad de la misma por no cumplir los parámetros legales.

Una conclusión que resulta coherente con el nuevo modelo europeo de transparencia contractual. Un marco normativo presidido por la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a las condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea así como con el borrador del Real Decreto que fue facilitado el 19 de marzo de 2026 elaborado por el Ministerio de Trabajo.

Este borrador tiene como objetivo desarrollar el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores¹⁰, siendo de aplicación a las empresas y las entidades subsumibles en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁰ **Artículo 8.5 ET:** Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

El borrador prevé que las empresas tendrán que informar por escrito de las condiciones esenciales del contrato de trabajo y de las condiciones esenciales de ejecución del mismo. Una información que tendrá que ser facilitada en el momento de contratación y que tratará sobre las materias señaladas en el artículo 2.2¹¹ del borrador del Ministerio de Trabajo.

¹¹ **Artículo 2.2 del Real Decreto:** *La información a que se refiere el apartado anterior incluirá, al menos, los siguientes extremos:*

- a) *La identidad de las partes que suscriben el contrato de trabajo.*
- b) *La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la fecha de finalización o la duración previsible del contrato.*
- c) *El domicilio social de la empresa y, cuando sean distintos, el centro de trabajo donde la persona trabajadora preste sus servicios habitualmente y el del centro al que queda adscrita la persona trabajadora cuando desarrolle trabajo a distancia. Cuando la persona trabajadora preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes, se harán constar estas circunstancias.*
- d) *El contenido de la prestación laboral y, cuando la contratación sea temporal, la identificación precisa de la causa habilitante de dicha contratación, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista del contrato.*
- e) *La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeña la persona trabajadora, incluida la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.*
- f) *En relación con el salario:*
 - 1.o *La cuantía del salario base y de cada uno de los complementos salariales, indicados de forma separada, así como su periodicidad y método de pago.*
 - 2.o *El modo de cálculo de los conceptos salariales que sean variables y los criterios que determinan su percepción, especialmente cuando en el cálculo participen sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones.*
- g) *En materia de tiempo de trabajo:*
 - 1.o *La duración y la distribución horaria de la jornada ordinaria de trabajo diaria, semanal y anual. En particular, se identificará cuando la totalidad o parte de la jornada se desarrolle mediante trabajo nocturno o a turnos.*
 - 2.o *Los supuestos y procedimientos para la modificación de la duración y distribución de la jornada de trabajo y, en su caso, los cambios de turno.*
 - 3.o *Los acuerdos relativos a las horas extraordinarias y su retribución.*
 - 4.o *La duración de las vacaciones y el procedimiento por el que se fijará el periodo o periodo de su disfrute.*
 - 5.o *En caso de que se establezca una distribución irregular de la jornada a lo largo del año:*
 - i) *El sistema de fijación de dicha distribución, identificando las horas y los días de referencia en los que la empresa puede exigir la prestación de servicios.*
 - ii) *Los periodos mínimos de preaviso que deben operar antes del comienzo de la tarea y de su cancelación.*
 - iii) *En el caso de contratos fijo-discontinuos, los periodos de actividad e inactividad o su estimación, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.*
- h) *La duración y las condiciones del periodo de prueba, cuando se concierte, así como la información relativa a las obligaciones respectivas de la empresa y la persona trabajadora de realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.*
- i) *El derecho a formación proporcionada por la empresa.*
- j) *En el caso de personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, la identidad de la empresa usuaria y la causa que habilita a la celebración de cada contrato de puesta disposición.*
- k) *La existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones, cuando estos traten datos personales, siempre que dichos sistemas se empleen para la determinación y modificación de las condiciones de trabajo previstas en este apartado, así como la identificación de las condiciones a las que afectan.*
- l) *La existencia y la identificación del plan de igualdad aplicable a la empresa, así como, en caso de que se disponga, la política empresarial de conciliación personal, laboral y familiar, cuando adapte o desarrolle la mínima exigida por la legislación laboral.*
- m) *El procedimiento de extinción del contrato, incluidos los requisitos formales y la duración de los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar la empresa y la persona trabajadora o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.*
- n) *En cuanto al convenio o convenios colectivos aplicables a la relación laboral, se informará sobre los datos concretos que permitan la identificación de cada uno, incluyendo una referencia al código de cada convenio y a la fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente; así como sobre su periodo de vigencia y, en su caso, su situación de ultraactividad.*
- ñ) *El sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social que opere en la empresa. En particular, se informará sobre la entidad gestora de o colaboradora con la Seguridad Social por la que la empresa opta para la cobertura de cualquier tipo de contingencia o prestación, así como sobre la colaboración directa de la propia empresa. También deberá informar de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, así como identificar los planes y fondos de pensiones promovidos en favor de las personas trabajadoras y las aportaciones realizadas a los mismos.*
- o) *Los supuestos en los que podrían producirse modificaciones en alguno de los elementos esenciales o condiciones de ejecución previstos en las letras anteriores, así como los procedimientos que deberían seguirse para ello.*

Como se observa, el precepto es exhaustivo y supone incrementar el nivel de transparencia y claridad en los contratos de trabajo. Un efecto que impedirá que puedan existir cláusulas como la analizada en la sentencia. Este deber de información también se tendrá que cumplir en el caso de modificaciones de las condiciones de trabajo.

De la lectura del borrador, destacamos que la información tendrá que ser facilitada con carácter previo al inicio de la relación laboral y junto con el contrato de trabajo (transcripción literal de esas materias) o mediante un anexo en papel o formato electrónico. La información tendrá que ser accesible para la persona trabajadora y la empresa tendrá que conservar la prueba de la transmisión o recepción de dicha información. Esto es esencial en caso de personas con discapacidad para las que la empresa tendrá que asegurarse de que la información sea accesible y comprensible.

A la hora de su entrada en vigor y para facilitar el cumplimiento del borrador, el Servicio Público de Empleo Estatal pondrá a disposición de las empresas un modelo de documento informativo que siga las obligaciones establecidas en la norma identificada.

De la concurrencia de la sentencia y del borrador se observa una tendencia a mejorar la información en los procesos de contratación y así mismo, un incremento de los requisitos y exigencias para las empresas y las entidades. Circunstancia que supondrá incrementar el nivel de claridad de los contratos de trabajo y de los procedimientos laborales.

A modo de ejemplo, tras la entrada en vigor de la transposición, las entidades informarán por escrito sobre la cuantía del salario base y de cada uno de los complementos salariales indicados, de forma separada y delimitando su periodicidad y forma de pago. También habrá que informar sobre el método de cálculo de los conceptos salariales variables y los criterios que determinan su percepción.

En definitiva, la sentencia no solo invalida una concreta cláusula contractual, sino que consolida un auténtico principio de transparencia en la contratación laboral. La futura transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 profundiza en esta misma línea, de modo que la claridad contractual deja de ser una mera exigencia interpretativa para convertirse en un auténtico estándar jurídico cuya inobservancia podrá comprometer la validez de determinadas estipulaciones contractuales.

Por ello, la combinación de la doctrina jurisprudencial y del nuevo régimen europeo de información laboral aconseja revisar los modelos contractuales y sus anexos para eliminar cláusulas genéricas o ambiguas y garantizar que las condiciones esenciales de trabajo queden expresadas de forma clara, precisa y accesible.

*Artículo realizado, por el **equipo jurídico de CAAAD**, salvo mejor opinión, en julio de 2026.*

Sergio Merino Morán. Colegiado 134.070 ICAM.