

Guía para las empresas de las nuevas normas laborales

GUÍA PARA NO PERDERSE EN LA MARAÑA DE NORMAS LABORALES ANUNCIADAS POR EL GOBIERNO

Reformas laborales: qué ha cambiado,

NOVEDADES/ El nuevo curso llega cargado de cambios y potenciales reformas, algunas más probables que otras. La reducción

Expansión. Madrid

El PSOE y Sumar acordaron llevar a cabo un buen número de reformas en su programa de gobierno, pero ¿cuáles se han aprobado ya? ¿Qué cambios es previsible que entren en vigor en los próximos meses? ¿Y qué medidas hay contempladas de las que aún apenas se sabe nada? Con la ayuda del área laboral del despacho Garrido, EXPANSIÓN ofrece esta guía que resume los principales cambios.

• Reducción de la jornada.

El compromiso del PSOE y Sumar es reducir la jornada máxima legal sin reducción salarial, que actualmente está en 40 horas de promedio semanal en cómputo anual (unas 1.826 horas), a 38,5 horas este año y a 37,5 horas en 2025. A partir de esa fecha, la idea es evaluar los resultados de la medida con los interlocutores sociales y seguir avanzando en la disminución hasta las 35 horas teniendo en cuenta las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad y las circunstancias económicas. No parece que esta reducción se tenga que aplicar en todas las semanas de trabajo, es decir, que seguirá existiendo la posibilidad de aplicarla en promedio o cómputo anual. En cualquier caso, de momento, la patronal se ha opuesto frontalmente a la medida, tanto por el contenido como por la forma (en la práctica, al margen del diálogo social) y la propuesta está bloqueada.

• Conciliación.

La Ley de Usos del Tiempo, que pretende mejorar la conciliación entre trabajo y vida personal, fue otra de las medidas anunciadas y en las que, hasta el momento, no se ha producido ningún avance. Esta norma incluiría, entre otras medidas, la jornada híbrida en donde el trabajo presencial se pueda complementar con el trabajo a distancia, el refuerzo del control del tiempo de trabajo efectivo mediante los sistemas de registro horario y la digitalización, y la previsibilidad del horario de trabajo.

• Participación de los trabajadores en la empresa.

Otra de las medidas anunciadas

El tema estrella es el cambio en la indemnización por despido para adaptarse a Europa

Está previsto el refuerzo del control del tiempo de trabajo mediante registro horario

El compromiso del PSOE y Sumar es reducir la jornada máxima legal sin reducción salarial

está relacionada con el desarrollo del artículo 129.2 de la Constitución, que pretende impulsar nuevas formas de participación de los trabajadores en la empresa y favorecer los derechos de representación. También se anunció el desarrollo de la Ley de Economía Social, en la que ya se había avanzado en el mandato anterior. Sin embargo, no se ha aprobado nada relacionado con estas medidas.

• Estatuto del Trabajo del siglo XXI.

También está pendiente de aprobación el desarrollo de la anunciada carta de derechos genérica y común para todos los trabajadores, no solo para los asalariados sino también para los autónomos y los cooperativistas. De ser aprobada, esta medida implicará abandonar el modelo de Estatutos separados para cada tipo de trabajador.

• Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

También hay propuestas de modificación de algunos mecanismos muy utilizados por las empresas, como el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el artículo 41 o el artículo 82.3, que son dos mecanismos internos de flexibilidad que tienen las empresas para hacer ajustes cuando atraviesan por dificultades empresariales como, por ejemplo, dejar de aplicar un convenio colectivo porque las tablas salariales no son asumibles. Como hasta ahora, estos procedimientos

deberán ser negociados, pero dando prioridad a la negociación con las organizaciones sindicales, lo que supone una novedad importante. Tampoco se ha dado a conocer ningún proyecto que haga pensar que se vaya a aprobar de manera inminente.

• **Comisiones 'ad hoc'.** Otra de las medidas anunciadas es la reforma de estas comisiones, que son aquellas elegidas por los trabajadores de forma temporal para negociar diversas cuestiones cuando no hay una representación legal de los trabajadores en la empresa (comité de empresa o delegados de personal). Pueden estar integradas por trabajadores elegidos en asamblea o por trabajadores pertenecientes a los sindicatos más representativos. De momento, no hay ningún avance.

• **Despido.** Sin lugar a duda, es el tema estrella. Se quiere modificar la indemnización del despido improcedente para adecuarla al artículo 24 de la Carta Social Europea, algo que cobra ahora más importancia tras el reciente dictamen del Comité Europeo de Derechos Sociales que afirma que la regulación española de las indemnizaciones por despido improcedente "no es lo suficientemente elevada para reparar el daño sufrido por la persona despedida en todos los casos y para disuadir al empleador" de llevar a cabo dicho despido. En España, esta indemnización está tasada y no puede exceder de los 33 días de salario por año trabajado con un límite máximo de 24 mensualidades. El Comité aboga por un nuevo sistema que permita fijar indemnizaciones en función de las características de la persona despedida. De momento, el legislador no ha concretado ninguna propuesta sobre cómo va a modificar la indemnización por despido improcedente. Y, mientras tanto, se está discutiendo si esta recomendación es vinculante para los tribunales españoles.

• **SMI.** El compromiso del Gobierno es ir incrementando el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) a lo largo de toda la legislatura con la finalidad de alcanzar el 60%



del salario medio. Los empresarios ya han mostrado su rechazo a nuevos incrementos.

• Permisos paternales.

Una de las pocas medidas de conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores aprobadas hasta ahora se refiere al permiso parental, que se recogió en el RD-ley 5/2023 trasponiendo la Directiva 2019/1158. Esta norma establece una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo. Hasta ahora, se contemplaban las 16 semanas -tanto para la madre como para el padre- por nacimiento de un hijo, que son retribuidas y deben ser disfrutadas de forma independiente por cada uno. Ahora se añade un nuevo permiso de 8 semanas para el cuidado de cada hijo menor de 8 años hasta

que cumpla esa edad. Pero el real decreto-ley no reconoce expresamente el carácter retribuido de este permiso.

• Acumulación del permiso de lactancia.

Otra de las medidas de conciliación es la relativa al permiso de lactancia por cuidado de un niño menor de 9 meses, que se puede disfrutar de varias maneras: ausentarse del trabajo durante 1 hora hasta que el hijo cumpla los 9 meses; fraccionar esa hora en dos medias horas; reducir la jornada en media hora; o acumular todas estas horas y disfrutarlas en jornadas completas. El Real Decreto-ley 2/2024 de 21 de mayo contempla la posibilidad de acumular las horas retribuidas de ausencia por lactancia como un derecho de todas las personas trabajadoras,

sin necesidad de que esté recogida en el convenio o acuerdo de empresa para poder disfrutarla, como hasta ahora.

• Prioridad convenios autonómicos y provinciales.

El RD-ley 2/2024 también establece la prioridad de los convenios autonómicos de posible aplicación en País Vasco, sobre los convenios sectoriales de ámbito estatal. Para ello, se tienen que dar dos condiciones: que se constituya una comisión negociadora que tenga las mayorías necesarias en el sector y que el convenio autonómico sea más favorable que el de ámbito estatal. Y en esta línea también se establece que dentro de la propia comunidad autónoma tengan prioridad los convenios colectivos provinciales frente a los convenios autonómicos.

qué está en camino y qué está en el aire

de la jornada, la conciliación o la indemnización son los puntos más mediáticos que aún están pendientes para las empresas.



El Consejo de Ministros del pasado mes de febrero aprobó un proyecto de ley de reforma del Estatuto de los Trabajadores para trasponer la Directiva 2019/1152 de 20 de junio que se refiere al derecho de información sobre las condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. El proyecto, que aún se está tramitando y no se sabe cuándo entrará en vigor, contempla varias medidas:

• **Comunicar por escrito las condiciones laborales.** La norma reconoce el derecho de los trabajadores a conocer de antemano las condiciones esenciales del contrato de trabajo, básicamente las referidas a la duración del contrato, la duración de la jornada y su distribución, y la duración del

periodo de pruebas. Estas condiciones deberán figurar por escrito en todos los contratos, incluso en los inferiores a cuatro semanas, que ahora pueden ser verbales. Además, se prevé que, si se incumplen estas obligaciones, se asumirá que el contrato se ha establecido por tiempo indefinido y a jornada completa.

• **Registro de la jornada a tiempo parcial.** El proyecto establece que debe haber un registro diario que incluya el horario de inicio y finalización. En realidad es algo ya previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

• **Horas complementarias.** La norma también contempla que deben constar en el contrato el número de horas complementarias, así como

los días y las horas de referencia en las que se pueden solicitar. Además, establece un preaviso mínimo de 3 días para la realización de estas horas. Y en caso de cancelación total o parcial de estas horas sin respetar el plazo de preaviso implica el derecho a la retribución.

• **Periodo de prueba.** El proyecto señala que en los contratos indefinidos se limite este periodo a un máximo de 6 meses para los técnicos titulados y 2 meses para el resto de los trabajadores. En los contratos temporales, si el contrato se hace por un periodo igual o superior a 6 meses, el periodo de prueba no puede exceder de un mes; y si el contrato tiene una duración inferior a 6 meses, el periodo de prueba se tiene que

reducir en proporción (por ejemplo, si el contrato es de 3 meses, el periodo de prueba sería de 15 días). Al contrario de lo que ocurre ahora, el proyecto establece que los convenios no podrán en ningún caso ampliar esta duración.

• **Pluriempleo.** El proyecto de reforma del Estatuto de los Trabajadores también quiere evitar que se impida al trabajador la posibilidad de realizar otra actividad paralela junto a la que realiza para la empresa y únicamente prevé que se puedan prohibir o limitar, si existen razones de confidencialidad, de seguridad o salud o cuando pueda haber un conflicto de interés.

• **Vacantes.** La norma también prevé que los trabajadores con contratos temporales con una antigüedad superior a 6 meses en la empresa tienen derecho a solicitar los puestos vacantes que tengan una jornada a tiempo completo por tiempo indefinido. Esto implica que la empresa deberá informar a estos trabajadores de las vacantes y, en caso de rechazar su solicitud, deberá dar una respuesta motivada por escrito en el plazo de 15 días.

Al margen del proyecto de ley aprobado el pasado mes de febrero, hay otras medidas que conviene tener en el radar.

• **LGTTBI.** El artículo 15 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, Ley de Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTTBI, establece que las empresas de más de 50 trabajadores tendrán que establecer en el plazo de 12 meses una serie de medidas para que haya una igualdad real de las personas del colectivo LGTTBI. Entre estas, la ley prevé un protocolo de actuación para la atención del acoso. Las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y con los representantes de los trabajadores, es decir, la empresa no podrá desarrollarlas y adoptarlas de forma unilateral. El contenido y alcance de estas medidas a las que se refiere el artículo 15 de la ley están pendientes de desarrollo reglamentario, pero aunque sea dudoso que se puedan exigir

En conciliación, nuevo permiso de 8 semanas para el cuidado de cada hijo menor de 8 años

La norma obliga ya a hacer constar en el contrato el número de horas complementarias

El proyecto de reforma del Estatuto de los Trabajadores reforzará el pluriempleo

ahora, es aconsejable que las empresas se anticipen y lo vayan preparando.

• **Plan de igualdad.** El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, desarrollado por el RD 907/2020, de 13 de octubre, obliga a todas las empresas que tengan 50 trabajadores o más –en España, unas 35.000– a tener un plan de igualdad. Esta obligación se extiende también a las empresas que lo tengan previsto específicamente en su convenio colectivo y a aquellas otras que lo hayan acordado con la Inspección de Trabajo en un procedimiento sancionador en sustitución de las sanciones. El plan de igualdad, igual que las medidas para el colectivo LGTTBI, tiene que adoptarse mediante un procedimiento de negociación. No es válida la sustitución por una comisión *ad hoc*, aunque puede ser la misma comisión negociadora del convenio colectivo, según ha aclarado una reciente sentencia del Tribunal Supremo. En empresas que no tengan representantes de los trabajadores, la comisión debe estar integrada por los sindicatos más representativos del sector. Si estos no responden y finalmente no es posible constituir la comisión negociadora, la empresa podrá, de forma excepcional, inscribir unilateralmente el plan de igualdad.

• **Extinción del contrato por invalidez permanente.** A raíz de la sentencia del Tribunal de

Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024, el Gobierno ha propuesto reformar el artículo 49.1 e del Estatuto de los Trabajadores, que posibilita al empresario decidir unilateralmente la extinción automática del contrato de un trabajador en caso de reconocimiento de una incapacidad en los grados de total, permanente, absoluta y gran invalidez. El Tribunal considera que este artículo vulnera los derechos a la no discriminación de las personas con discapacidad y afirma que, antes de extinguir el contrato, la empresa tiene que intentar llevar a cabo medidas de ajuste razonables que permitan a esa persona con discapacidad ejercer su derecho al trabajo. De esta forma, la posibilidad de extinguir el contrato ya no queda en manos de la empresa sino del propio trabajador, que podrá solicitar la adaptación de su puesto de trabajo (siempre que la propuesta sea “razonable”) o el cambio a otro puesto más adecuado para él en caso de que haya alguna vacante disponible.

• **Jubilación o fallecimiento del empresario.** Otra posible reforma del Estatuto de los Trabajadores (artículo 49.1.g) está relacionada con la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE de 11 de julio de 2024, que se refiere a la extinción de los contratos de trabajo de los empleados por jubilación del empresario. Según la normativa actual, en esos casos, igual que ocurre con el fallecimiento del empresario, los trabajadores tienen derecho a percibir una indemnización de un mes de salario, muy por debajo de lo que obtendrían en caso de despido colectivo por causas empresariales. El Tribunal considera que ese despido es nulo y que debe tramitarse como un despido colectivo. Pero la sentencia distingue los casos de jubilación y fallecimiento, y solo justifica la indemnización de un mes de salario en este último caso.

Es bueno tener en el radar los cambios en la regulación laboral, pero de momento, hay mucho ruido y pocas nueces. Son muchas las medidas anunciadas por el Gobierno y sus socios y muy escaso el avance en su desarrollo y aplicación hasta ahora.