

## 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 parentales.** 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.