

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

período 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.

• **LGTBI.** 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 LGTBI, 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 LGTBI. 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 LGTBI, 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 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.