

PUBLICACIÓN DE IMPORTANTES NORMAS DE ÁMBITO LABORAL ANTES DE 2021

Wolters Kluwer
16 de septiembre de 2020

El pasado 8 de septiembre, el Ejecutivo aprobó el **Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado 2020**.

Una de sus prioridades es la *Creación de Empleo Digno* que se asocia directamente al ámbito laboral, y otras lo hacen de modo indirecto.

Así, el trabajo digno, estable y de calidad como compromiso se traduce en iniciativas como la Ley por la que se modifica la estructura, el ámbito temporal y las condiciones de inaplicación de la negociación colectiva, o la Ley para la protección laboral de las personas trabajadoras que llevan a cabo actividades de distribución a terceras personas haciendo uso de medios tecnológicos. Del mismo modo y motivada por la crisis sanitaria, próximamente se publicará la Ley por la que se regula el trabajo a distancia, que permitirá regularizar el uso de la prestación de este tipo de servicios profesionales.

Del mismo modo, cabe destacar las próximas medidas sobre formación profesional para el empleo, el carácter transversal de la efectividad de la igualdad de género o la integridad de la diversidad, mediante normas que conllevarán importantes cambios en el ámbito laboral.

Además del contenido expreso del Plan, recordemos que en los últimos meses los agentes sociales han venido debatiendo acerca de **otras normas**, que próximamente se publicarán.

1. Retorno de la ultraactividad de los convenios colectivos

Comenzaremos con una medida que contraviene directamente la **reforma laboral de 2012**, y que probablemente será aprobada en solitario en Consejo de Ministros, ya que, dadas las primeras reacciones de las principales organizaciones empresariales, difícilmente serán consensuadas con los agentes sociales.

Así, se ha anunciado la próxima **recuperación de la ultraactividad de los convenios colectivos**, es decir, la situación de prórroga automática de los mismos tras haber sido denunciados, una vez finalizado el plazo máximo de negociación para renovarlos o sustituirlos sin haber alcanzado un acuerdo entre las partes.

Con ello, se prevé la **supresión del plazo de un año**, computado desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, que el art. 86.3 ET estipula para la pérdida de vigencia del primero. De este modo, se garantiza la pervivencia del convenio de aplicación mientras las partes implicadas negocian el siguiente, evitando posibles medidas de presión hacia los representantes de los trabajadores.

2. Refuerzo de los convenios sectoriales

La estrategia del Ejecutivo hasta diciembre de 2020 pasa también por la **supresión de la prioridad de los convenios de empresa sobre los sectoriales**.

Con ello, se invertiría la pirámide de prioridades establecida en el art. 84.2 ET (y que también obedece a la reforma laboral), conforme al cual materias como la cuantía del salario, la compensación de las horas extraordinarias, la retribución específica del trabajo a turnos, el horario y distribución del tiempo de trabajo, la adaptación del sistema de clasificación profesional a la empresa o las medidas para favorecer la conciliación laboral y

familiar, entre otras, **se regulan de forma prioritaria por el convenio de empresa**, por encima del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior correspondiente.

La principal razón para recuperar la prevalencia de los convenios sectoriales es evitar el empeoramiento de condiciones salariales, impidiendo que las empresas pacten, a modo de ejemplo, una tabla salarial por debajo de la que marque el convenio sectorial.

Además de lo anterior, se pretende **revisar los mecanismos de no aplicación de los convenios colectivos**, limitándolos al *descuelgue salarial* por causas económicas graves.

3. Restringir la subcontratación

Entre otras medidas, el Ejecutivo se ha fijado como prioridad atajar la subcontratación como vía de las empresas para pagar por debajo de convenio. Previsiblemente, esta decisión se instrumentará con la reforma del artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores, que limitará la subcontratación a servicios especializados cuando no se trate de la actividad principal de la empresa en cuestión. Es objetivo es garantizar unas condiciones mínimas del trabajador, evitando el abono de salarios inferiores a los que fijen los convenios sectoriales.

4. Modificación unilateral de las condiciones de trabajo

Por otra parte, el Gobierno pretende, a través de la reforma del Estatuto de los Trabajadores (artículo 41), limitar la capacidad de modificación unilateral de las condiciones de trabajo por parte de la empresa en el supuesto de no alcanzar un acuerdo con el trabajador.

5. Revisión de las causas de despido

Entre las medidas dirigidas a contrarrestar la reforma laboral de 2012, se incluye la de acotar las causas que permiten **esquivar una indemnización mayor en caso de despido** (33 o 45 días por año trabajado, y un máximo de 24 de mensualidades) y sustituirlas, en muchos casos, por las que facultan un despido más barato por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción (20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades). Se alegan razones de proporcionalidad y causalidad.

Esta regulación se acompañaría del refuerzo del papel de la Inspección de Trabajo y de la Autoridad laboral en el control de los despidos colectivos, para garantizar que obedezcan los mecanismos de información, consulta y mediación que prevé la normativa.

6. Transparencia e igualdad retributiva

La **Ley de Igualdad y Transparencia Retributiva**, en fase de negociación con los agentes sociales, pretende que las empresas corrijan cuanto antes sus políticas de retribución, evitando la desigualdad salarial y la opacidad de los criterios retributivos. La reforma se dirigirá de forma especial a los complementos y horas extras, ya que muchas veces la desigualdad se plasma en los complementos y las formas de contratación y promoción, más que en el salario base. Así, cuando la brecha salarial sea superior al 20% en una empresa, se presupondrá *discriminación*.

Asimismo, se pretende incluir en las nóminas de los trabajadores información transparente del salario medio por género, justificar la retribución en las nóminas y complementos según la tipología de puestos de trabajo, incrementar las inspecciones, auditorías y multas o permitir a las mujeres recuperar ingresos perdidos por brecha salarial de género (previa resolución judicial sobre discriminación), entre otras medidas.

El **reglamento para la igualdad retributiva**, fruto del Acuerdo por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo firmado el 30 de julio por la Ministra de Trabajo y las principales organizaciones sindicales, obligará a las empresas de más de 50 trabajadores

a disponer de un registro retributivo para advertir si existe hipervaloración o infravaloración del puesto según el género. Las empresas deberán elaborar un plan de igualdad y realizar una auditoría retributiva: un diagnóstico de la situación retributiva y un plan de acción para corregir diferencias y prevenirlas.

Además, desde los ministerios de Trabajo e Igualdad se desarrollarán (por Orden ministerial) las herramientas modelo que podrán usarse gratuitamente por las empresas para el registro retributivo y la valoración de los puestos de trabajo, con el objetivo de disponer de una información desglosada por clasificación profesional y por trabajos de igual valor.

7. Ley de Teletrabajo

Entre las claves de la próxima Ley de Teletrabajo, cabe destacar:

- La distinción entre *trabajo presencial*, *trabajo a distancia* y *teletrabajo* (este último, trabajo a distancia mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación).
- La obligación de suscribir acuerdos de teletrabajo entre el empleador y los trabajadores.
- La consideración del porcentaje mínimo del 30% del trabajo realizado a distancia (dos días semanales), en un período de referencia de tres meses, como factor que obliga a suscribir el acuerdo de trabajo a distancia.
- La regulación de un contenido mínimo obligatorio del acuerdo.
- El carácter voluntario y reversible de la prestación realizada a distancia.
- Garantías para el trabajador: flexibilidad horaria, derecho a la desconexión y a disponer de medios adecuados, remuneración por los gastos generados, derechos de formación y promoción profesional, medidas de prevención de riesgos laborales, prioridad para los puestos presenciales en caso de reversibilidad, etc.
- Regulación de medidas de vigilancia y control por parte del empleador.
- La negativa del trabajador a la actividad, el ejercicio de su *reversibilidad* al trabajo presencial, su falta de adaptación o la ineptitud sobrevenida, cuando se vinculen exclusivamente con esta fórmula de ejecución del trabajo, no constituirán causas justificativas de la extinción de la relación laboral o de la modificación sustancial de las condiciones laborales.
- La exclusión del personal laboral de las Administraciones públicas en la aplicación de la ley.

8. Regulación de los "riders"

El Ejecutivo pretende regular la situación de los llamados "riders", con objeto de limitar la situación precaria de este colectivo. La consulta pública del nuevo proyecto normativo reformará el trabajo por cuenta propia y ajena a través de plataformas tecnológicas.

Actualmente, estos trabajadores se consideran *falsos autónomos*, conforme a diversa jurisprudencia. Esta circunstancia se evitaría obligando a las empresas a contratar trabajadores específicamente formados para el puesto de repartidor, garantizando salarios

mínimos, tiempos de trabajo y periodos de descanso y otros derechos individuales y colectivos.

La primera de las medidas ya adoptadas, mediante la incorporación del "Servicio de entrega y recogida a domicilio" como una cualificación profesional de Nivel 1, dentro del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, no convence a organizaciones como la Asociación Profesional de Riders Autónomos, que recuerda que gran parte de los repartidores son ya estudiantes, muchos de ellos universitarios, y que la empresa contratante es la que debería impartir la formación necesaria a sus repartidores. Asimismo, la exigencia de una cualificación profesional obligaría a muchos de estos trabajadores a dejar su empleo.

En cuanto al uso de medios tecnológicos y digitales por parte de estas empresas, según la Ministra de Trabajo no puede desvirtuar la naturaleza de la actividad prestada, del mismo modo que todas las actividades prestadas con el apoyo de instrumentos digitales no responden a los mismos presupuestos ni objetivos. De este modo, se persigue articular de manera segura una realidad económica nueva, que debe garantizar la protección de los trabajadores aun cuando puedan prestar sus servicios de un modo que se aparte del tradicional.

9. Revalorización de las pensiones

De forma previa a la reforma de las pensiones (que, según diversas fuentes, no tendrá un calado semejante a las modificaciones de 2011 o 2013), se espera un acuerdo parlamentario, en el marco de la comisión denominada *del Pacto de Toledo*, y una fase de diálogo social. El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones pretende revalorizar las pensiones en un marco estable para 2021, garantizando el poder adquisitivo en la próxima Ley de Presupuestos y fijar legalmente la garantía del poder de compra de los pensionistas en el medio plazo.

Asimismo, la Seguridad Social quiere incluir en estos presupuestos una garantía o señal mediante la cual el Estado se haría cargo de una parte de los 23.000 millones de gastos impropios que, en la actualidad, costea el sistema de pensiones (mediante cotizaciones).

Entre las medidas que incluirá la reforma de las pensiones, cabe destacar la corrección de las distorsiones en el acceso a la jubilación anticipada (que, según el marco actual, beneficia a las rentas más altas), el fomento de los planes colectivos de pensiones y la creación de importantes incentivos asociados al retraso voluntario de la jubilación. El sistema de pensiones incorporará cambios que afectarán, de modo especial, a los ciudadanos cuya edad se encuentre a menos de cinco años de la jubilación. Se habla ya de 2025 como el año fijado en el calendario por la comisión parlamentaria para, supuestamente, acabar con el déficit de la Seguridad Social; también se anuncia 2027 como la fecha de culminación de la reforma: en ese año, la edad de jubilación se situará en 67 años para los que hayan cotizado menos de 38 años y medio, y en 65 años para los que hayan cotizado más.

10. Nueva Ley de Formación Profesional

La Ministra de Educación y Formación Profesional ha anunciado la tramitación de un proyecto de ley de Formación Profesional que articulará, por primera vez, los dos sistemas de Formación Profesional: la Formación Profesional del sistema educativo y la Formación Profesional para el empleo. La futura norma vendrá acompañada de 200.000 nuevas plazas de Formación Profesional en los próximos cuatro años, el diseño de 80 nuevas titulaciones y la actualización de las ya existentes, la introducción de un módulo transversal de digitalización en todos los títulos y el impulso de la orientación profesional.

11. Nueva Ley LGTBI y empleo

La proposición de ley debatida en septiembre en el Congreso de los Diputados, incluirá medidas para evitar la exclusión laboral que sufren las personas del colectivo LGTBI, lo que, en palabras de la Ministra de Igualdad, "les aboca a una situación de extrema vulnerabilidad", y que vulnera lo previsto en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, que proclama el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español..

12. Prórroga de los ERTES tras el 30 de septiembre

El Gobierno adoptará la decisión de prorrogar los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTES) a determinadas empresas, y reducirá los derechos de los trabajadores afectados por dichos expedientes. La principal novedad es la vuelta al cómputo del paro de los trabajadores acogidos a estos expedientes. En cuanto a las empresas, la norma mantendrá una exoneración considerable de las cuotas de Seguridad Social, con objeto de aliviar al máximo la situación crítica de muchas empresas.

Frente a las primeras reacciones de los agentes sociales (de un lado, los sindicatos denuncian una prórroga por sectores encubierta; la patronal habla de sectorialización, sin garantía de cobertura a todas las empresas que lo necesiten), desde el Ejecutivo se argumenta la necesidad de focalizar las ayudas y la falta de recursos, que obligaría a limitar las ayudas a los sectores más afectados por la crisis: turismo, transporte aéreo, agencias de viaje, actividades de ocio, etc.

En cualquier caso, la indefinición del Plan Normativo, y las dificultades surgidas en los procesos de negociación social de las distintas propuestas (ajenas o no a dicha planificación), obliga a **esperar a la futura regulación** para conocer el alcance concreto de todas y cada una de las medidas aquí anunciadas.