



## CIRCULAR LABORAL 1/2020

2 de enero de 2020

### **CIRCULAR LABORAL: NOTAS DE URGENCIA.**

#### **La “contra reforma” laboral que viene: las diez medidas laborales más relevantes del acuerdo programático PSOE – Unidas Podemos.**

---

El pasado 30 de diciembre se firmó entre el PSOE y Unidas Podemos un documento de intenciones denominado *“Coalición Progresista. Un nuevo acuerdo para España.”* Tal y como se expone en su introducción los puntos que en él se recogen son acuerdos de Gobierno para toda la nueva legislatura que parece definitivamente iniciaremos cuando estamos escribiendo estas líneas. De este modo, los Presupuestos Generales del Estado que se desarrollarán a lo largo de la misma se elaborarán *“... tomando como base este documento y los consensos adquiridos en los últimos tiempos, adaptándolos al nuevo contexto macroeconómico.”* Cita literal.

El documento aborda temas nucleares en materia fiscal, derechos sociales, políticas feministas, lucha contra el cambio climático, actualización del estado autonómico, memoria democrática o cultura y deportes, entre otros. Casi cincuenta páginas colmadas de *“buenas intenciones”* – como las de cualquier Gobierno - que veremos en que se materializan finalmente.

El objetivo de esta nota de urgencia es desarrollar y conocer, de manera sintética, las medidas laborales clave que contiene este acuerdo. Efectuaremos un breve comentario práctico de cada una de ellas si bien con las lógicas reservas teniendo en cuenta que algunas son verdaderas declaraciones de intenciones que faltaría concretar.

En nuestro ámbito jurídico laboral el documento contiene un contundente *“... derogaremos la reforma laboral. Recuperaremos los derechos laborales arrebatados...”* Toda una verdadera declaración de intenciones grandilocuente del que será el primer gobierno de coalición de nuestra democracia.

Pasamos a resumir esas medidas laborales claves que al parecer asumirá el nuevo Ejecutivo:

**1. Elaborar un nuevo Estatuto de los Trabajadores – ET-. A tal efecto, en el acuerdo se establece que se podrá constituir un grupo de trabajo para su redacción, integrado por expertos y expertas de reconocido prestigio, del ámbito académico y profesional.**

- Comentario: realmente ese nuevo ET derivará de las novedades que desarrollaremos a continuación y que se recogen en el acuerdo suscrito. Eso sí, ya demos por sentado que su nuevo título pasará a ser “*Estatuto de las Personas Trabajadoras*” con las consiguientes variaciones formales que ello conllevará en línea con las últimas normas aprobadas.

**2. Derogar el despido objetivo por absentismo aún justificado (art. 52 d. ET.)**

- Comentario: En una de nuestras últimas Circulares Laborales de 2019 desarrollábamos este asunto al comentar la reciente sentencia del Tribunal Constitucional que abordaba y avalaba esta figura. Sinceramente, y a nuestro entender, se le ha dado una relevancia excesiva a esta cuestión que no la tiene en la práctica dada la poca aplicabilidad de dicho precepto a tenor de la gran cantidad de excepciones existentes al mismo. Por lo tanto, y si se nos permite, cuestión más mediática que intrínsecamente relevante para el día a día de las relaciones laborales.

**3. Derogar las limitaciones al ámbito temporal del convenio colectivo, haciéndolo llegar más allá de las previsiones contenidas en el mismo tras la finalización de su vigencia y hasta la negociación de uno nuevo.**

- Comentario: reinstauración de la denominada ultraactividad de los convenios colectivos para que mantengan y perpetúen su vigencia de forma indefinida hasta que una nueva norma colectiva posterior sea negociada y acordada. Realmente y aunque ésta pretendía ser una de las modificaciones legislativas más relevantes de la reforma laboral del PP de 2012, la propia negociación colectiva fue limitando sus efectos ya que los agentes sociales pactaban y acordaban en sus textos, en muchos casos, el mantenimiento de esa aplicabilidad de su contenido normativo hasta la siguiente negociación.
- No obstante veremos si el nuevo ejecutivo quiere ir un paso más allá y no se queda simplemente en lo apuntado en el párrafo anterior y de esta forma y con esta variación normativa lo realmente pretendido es llegar más allá de las previsiones temporales contenidas en el mismo. Es decir, que las cláusulas salariales sigan revisándose automáticamente en base, por ejemplo, al IPC anual evitando así la congelación de los salarios mientras no se pacte un nuevo Convenio. Apuntamos esta posibilidad y veremos si esa es la verdadera intencionalidad de lo indicado.

**4. Derogar la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los convenios sectoriales.**

- Comentario: modificación ya esperada por haber sido reiterada hasta la saciedad siempre que se abordaban los considerados por algunos como “*aspectos más lesivos*” de la reforma laboral de 2012. En resumen, primaran los convenios sectoriales –ya sean provinciales, autonómicos o estatales– sobre los convenios de empresa en sus aspectos más relevantes: salario, jornada y resto de condiciones laborales.

**5. Modificar el art. 42.1 ET, en materia de contratación y subcontratación laboral, a efectos de limitar la subcontratación a servicios especializados ajenos a la actividad principal de la empresa.**

- Comentario: aunque veremos en qué queda esta cuestión, y cuál es la definición de “*servicios especializados ajenos a la actividad principal de la empresa*” para el nuevo legislador –criterio éste históricamente polémico- si realmente se lleva a cabo esta modificación apuntada puede ser una de las más relevantes y de calado más importante para la organización de las empresas.
- Adicionalmente, el convenio de la empresa principal ya sea sectorial o propio, siempre prevalecerá y primará sobre el convenio de cualquier entidad subcontratada. Es decir, los trabajadores de una contratista o subcontratista tendrán las mismas condiciones laborales, incluidas aquellas salariales, que los de la empresa principal.

**6. Revisión de los contratos formativos y aprobación y desarrollo del Estatuto del Becario para que su uso responda a finalidades exclusivamente formativas.**

- Comentario: se pretende dar un nuevo enfoque tanto a los contratos en prácticas como a aquellos para la formación y el aprendizaje. Adicionalmente se establecerán limitaciones y penalizaciones relevantes para evitar el uso fraudulento e injustificado de la figura de los becarios por parte de las empresas cuando la intención verdadera de las mismas sea sustituir trabajadores por este colectivo.

**7. Limitar la capacidad de modificación unilateral de las condiciones del contrato por parte de la empresa.**

- Comentario: apuntamos el literal del acuerdo o intención, obviamente muy genérico, y estaremos muy atentos a su desarrollo normativo si efectivamente se produce. Parece que nos encontramos ante una reformulación del art. 41 ET para limitar o penalizar las denominadas modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

No obstante recordamos que ese precepto ya prevé que para proceder con las mismas, es decir, con modificaciones en las condiciones de trabajo, deben concurrir razones de índole económico, organizativo, productivo y/o técnico que las avalen y justifiquen. ¿Quizás una nueva “*vuelta de tuerca*” a estas causas? Hay que recordar que una normativa muy encorsetada en este sentido genera que las empresas tiendan hacia medidas extintivas directamente, en caso de venir “mal dadas”, más que por un procedimiento excesivamente farragoso en materia de variación de condiciones. Veremos.

**8. Revisar el mecanismo de inaplicación de los convenios colectivos, orientándolo casi exclusivamente al denominado “descuelgue salarial” cuando concurren causas económicas graves en la empresa.**

- Comentario: de importancia relativa pues esas “causas económicas graves” han sido, en la práctica, las únicas “utilizables” en estos “descuelgues” que en la práctica globalidad de los casos siempre se han ceñido a cuestiones económicas. Es decir, se pretende limitar normativamente los descuelgues a lo que la práctica ya los venía limitando durante estos últimos años.

**9. Reforzar el principio de causalidad en la contratación temporal y las sanciones aplicables a su uso fraudulento.**

- Comentario: objetivo de todos y cada uno de los gobiernos que acceden al poder con dispar suerte hasta la fecha. De una forma u otra este tema debe ser revisado pues el abuso en esta materia ha sido -y es- realmente clamoroso. Hemos de recordar que 9 de cada 10 contratos que se formalizan en nuestro país son formalmente temporales si bien en muchos casos vienen a cubrir de forma irregular necesidades estructurales o permanentes. Lo que se va a fomentar -ya se está haciendo- son las actuaciones de la Inspección de Trabajo en esta materia con campañas prácticamente de carácter permanentes.

**10. Reforzar el control de la contratación a tiempo parcial.**

- Comentario: continúan existiendo abusos con esta figura que se deben paliar y eliminar. Muestra de ello fue la instauración desde mediados del pasado año de la figura del registro de jornada con carácter general y que tanta polémica generó y ha continuado generando.

Hemos dejado para el final un aspecto muy polémico como es el incremento del salario mínimo interprofesional (SMI). Hace poco más de un año se publicó en el BOE el decreto que impulsaba esas remuneraciones mínimas de 736 a 900 euros al mes, un 22,3%, y ahora PSOE y Podemos han anunciado que lo elevarán hasta 1.200 durante la legislatura –con lo que, de cumplirse, se habría incrementado un 63% en la era de Pedro Sánchez–. Veremos que incremento se produce ya en el 2020, aunque todo apunta a que estará en torno a los 1.000 euros mensuales, y los efectos del mismo y del acumulado en los últimos años en colectivos más vulnerables como es el de los trabajadores del campo, el de las empleadas del hogar –el nuevo acuerdo progresista recalca la necesidad de incorporar a ambos sectores plenamente al régimen general de la Seguridad Social– o los empleados con menor nivel de cualificación.

En el link adjunto encontrarán el texto íntegro del acuerdo programático:

<https://ep00.epimg.net/descargables/2019/12/30/87348523b35b92d92f5702e3cc84d950.pdf>

Lo dicho, veremos en que acaban todas estas pretendidas reformas de nuestro marco normativo laboral pero lo que sí que es cierto es que nos espera un año movido – si se me permite utilizar esta expresión poco jurídica.-

---

*Departamento Laboral y de Seguridad Social*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto*

*Email: ortegap@ortega-condomines.com*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral*

*Email: ortegaf@ortega-condomines.com*