

# ¿Habrá otra reforma laboral?



Diciembre 2023

## ¿Hablamos?

### María Eugenia Guzmán

Socia de Derecho Laboral en  
PwC Tax & Legal  
[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

### Miguel Rodríguez-Piñero

Senior Counselor de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguez\\_pinero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com)

### Luciano Muriel

Director en el área de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[luciano.muriel.hernandez@pwc.com](mailto:luciano.muriel.hernandez@pwc.com)

Cuando la situación política y las prioridades de los partidos así lo permitan es bastante seguro que se produzca otra reforma laboral. Las producidas en la legislatura anterior estaban en gran medida comprometidas por el Componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Las que se prevén para la actual están incluidas en el Acuerdo de Gobierno firmado “España avanza. Una nueva coalición de gobierno progresista”, firmado por la coalición Sumar con el Partido Socialista Obrero Español en octubre de 2023.

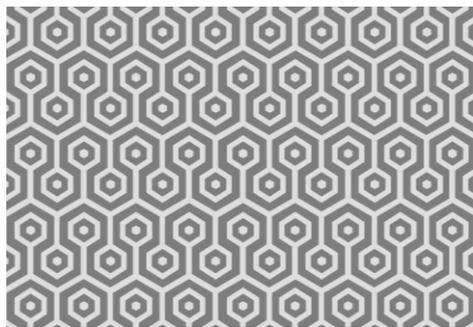
El acuerdo dedica un apartado completo a cuestiones laborales, bajo la denominación de “Más y mejores empleos, con más derechos y mejores salarios”, en el que se incluye un número amplio de medidas, entre las que destaca el compromiso de elaborar un “Estatuto del Trabajo del Siglo XXI”.

Un análisis del conjunto de las medidas previstas nos hace identificar tres grandes líneas de política del Derecho, que guiarán los cambios legislativos que se van a producir. Una primera tiene que ver con el tiempo de trabajo en general. Continuando los grandes cambios producidos en los últimos años en figuras como

los permisos o la adaptación de jornada, el acuerdo se centra en otras, incluyendo la previsión de una Ley de usos del tiempo. Ello al margen de la reducción de la jornada máxima de trabajo para establecerla, de forma progresiva, en 37 horas y media a la semana, que se presenta como una intervención inmediata y al margen de todos los demás cambios previstos.

Una segunda línea es la de fomentar la participación de los representantes de los trabajadores en las empresas, con una clara preferencia por la representación sindical frente a la unitaria y a las comisiones ad hoc, de las que el Gobierno actual nunca se ha fiado. Se prevén leyes para desarrollar el artículo 129 de la Constitución (una norma olvidada que promueve la participación de los trabajadores en las empresas) y la participación institucional de los interlocutores sociales.

La tercera línea que se identifica tiene que ver con las medidas introducidas por la reforma laboral de 2012, que se pretenden desactivar. La llamada “Contrarreforma Laboral” fue un objetivo político de sindicatos y partidos políticos durante años, y lo que luego fue la reforma de 2021 se planteó inicialmente en estos términos.



Sin embargo, las organizaciones empresariales consiguieron desactivar este objetivo en la mesa de diálogo social, de tal modo que en el Real Decreto-Ley 32/2021, el único aspecto de la legislación de 2012 que fue efectivamente desactivado fue la prioridad aplicativa del convenio de empresa. Las medidas de flexibilidad interna y externa fueron salvadas.

Ahora se vuelve sobre este tema, y el acuerdo establece garantías frente al despido, por un lado, “dando cumplimiento a la Carta Social Europea” lo que probablemente derivará en un incremento de las indemnizaciones para sean adecuadas, reparadoras y disuasorias, y por otro lado, reforzando “la causalidad en los supuestos de extinción de la relación laboral” y “las garantías de las personas trabajadoras en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y en los descuelgues”. Esto último supone que se revisarán las causas legalmente previstas “para que solo en situaciones que afecten a la viabilidad de la empresa se pueda recurrir a estos procedimientos”. Lo que implica una limitación importante del ámbito de estos instrumentos de flexibilidad, diseñados en gran medida en las grandes leyes laborales del Gobierno del Partido Popular durante la crisis financiera mundial. Ahora sus causas se reformularán para hacerlas mucho más exigentes que en el Derecho todavía vigente.

Además de los cambios en las causas, se prevé que los procedimientos de modificación y descuelgue deberán ser negociados, dando prioridad a la negociación con las organizaciones sindicales y garantizando el carácter reversible de las medidas adoptadas.

Estas novedades, que debilitan claramente los poderes de adaptación de las empresas, se unen a algunas medidas ya vigentes, como el fortalecimiento del papel de la Inspección de Trabajo en los procedimientos de despido colectivo. Parece que se va a acometer una reforma general y en profundidad de las distintas formas de extinción del contrato de trabajo, sobre lo que hay un debate en curso en el que se mezcla el cumplimiento de la Carta Social Europea con las exigencias de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Este debilitamiento de los instrumentos de flexibilidad se combina con la potenciación de las capacidades de adaptación de jornada de las personas que trabajan, a través de distintas vías, de tal modo que se configura un nuevo modelo, que podríamos denominar de “flexibilidad bilateral”, que en la práctica va a complicar mucho a las empresas la gestión de sus recursos humanos. La edad de la flexibilidad laboral, que ha caracterizado décadas de nuestro Derecho del Trabajo, parece haber acabado. Debemos estar atentos a cómo afecta esto a los costes laborales, a la competitividad y el empleo.