

La Proposición de Ley para un nuevo Estatuto de los Trabajadores



Junio 2024

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguizabal@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

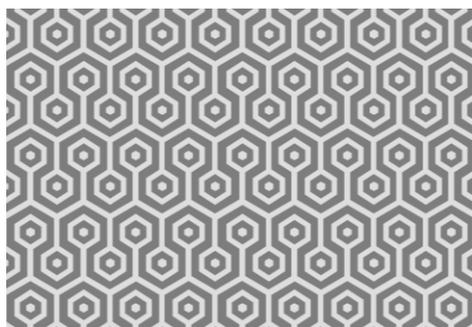
Senior Counselor de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

Los que nos dedicamos a las cuestiones laborales nos sorprendimos hace unas semanas con la noticia de que se tramitaba en el Congreso de los Diputados una proposición de ley del Estatuto de las Trabajadoras y Trabajadores. Tenía que llamar la atención una iniciativa como ésta, por su alcance y ambición, ya que se pretende reformar nuestra norma laboral central en todos sus aspectos, no en aspectos concretos. Y porque se espera, desde hace varios años la aprobación de un “Estatuto del Trabajo del Siglo XXI”, algo que está siendo una medida estrella en varios gobiernos sucesivos, tanto del Partido Socialista como de las coaliciones de éste con Podemos y con Sumar, aunque no haya llegado todavía a arrancar. A primera vista, parece que por fin veíamos los resultados de estas iniciativas. Nada más lejos de la realidad.

No estamos ante el Estatuto que todos esperábamos, sino que es un movimiento completamente diferente. El “Estatuto del Trabajo del Siglo XXI” es una iniciativa que está moviendo el Gobierno de coalición, que forma parte de su acuerdo de gobierno, y que se quiere presentar como proyecto de ley. Sin embargo, lo que tenemos ahora es una proposición de ley, presentada en el Parlamento por un grupo de congresistas del Grupo Mixto. Desde un

punto de vista político parece que es un movimiento de los diputados de Podemos, que pretenden ganarle la mano a la Ministra de Trabajo y a SUMAR, tomando una idea suya y sustituyéndola con otra más audaz. No es la única iniciativa en este sentido, ya que hemos sabido que diputados de Podemos han propuesto una reducción de la jornada máxima de trabajo a 34 horas semanales, muy por encima de lo que el Gobierno está planteando.

Las posibilidades de éxito de esta iniciativa legislativa son, a nuestro juicio, escasas por no decir nulas. Ni siquiera la izquierda parlamentaria podrá apoyarla, dado que se desmarca de la que es su propuesta más importante en materia laboral de la legislatura. Su presentación tiene un valor más simbólico que otra cosa. Aun así, creemos que es interesante conocer la iniciativa para identificar las prioridades laborales de ciertos partidos de izquierda, los temas que les preocupan y sobre los que quieren actuar. En esta identificación de reformas a promover sí coincide la proposición con las otras actuaciones que se están desarrollando desde el Gobierno de coalición y los partidos que lo apoyan. Ponen de manifiesto, si se quiere, cuál es el clima laboral de ciertos sectores políticos respecto de los desafíos fundamentales de nuestra legislación laboral.



Muchas de los cambios que se proponen han estado ya circulando en el Parlamento, especialmente cuando Podemos estaba en la oposición, por lo que se recuperan textos ya conocidos. En ocasiones se vuelve a redacciones antiguas del Estatuto, anteriores a las reformas laborales más importantes, especialmente la de 2012.

Como línea general, los contenidos de la propuesta intentan mejorar los derechos de los trabajadores y deshacer reformas anteriores, además de utilizar un lenguaje inclusivo que no siempre funciona (hablan de "trabajador o trabajadora", pero de "empresario"). La norma, de hecho, pasaría a llamarse "Estatuto de las Trabajadoras y Trabajadores", en lo que es ya de por sí una crítica al Ministerio de Trabajo de SUMAR, que ha generalizado la expresión "personas trabajadoras".

La justificación de la reforma es muy clara, en una brevísima exposición de motivos. Se parte de que "el modelo de mercado laboral español se ha caracterizado por una progresiva desregulación y flexibilización de las condiciones laborales y un abaratamiento del despido que ha tenido consecuencias muy negativas para la estructura del empleo"; por ello "se hace necesario recuperar el carácter tuitivo del derecho laboral y apostar por un modelo de relaciones laborales donde el contrato estable y con derechos sea la norma y se favorezca la organización de los trabajadores y trabajadoras".

Técnicamente se mantiene prácticamente intacto el texto del Estatuto, con cambios puntuales; a diferencia de la propuesta del Gobierno, que pretende una redacción completamente diferente. Veamos los cambios más significativos que se proponen.

Se toca el tema de las contrata en dos aspectos: por un lado, se impone una equiparación salarial con los empleados de la empresa principal, similar a la que hoy ese impone al personal de empresas de trabajo temporal en misión en empresas usuarias; por otro, se prohíben las contrata del propio ciclo productivo.

En el ámbito de la negociación colectiva, se elimina toda prioridad aplicativa del convenio de empresa. Se reconoce, sin embargo, la prioridad aplicativa del convenio de comunidad autónoma, hito que de hecho ya se ha regulado en el último Real Decreto-ley.

Los grandes cambios se producen en dos ámbitos de la regulación del contrato de trabajo: tiempo de trabajo y permisos, de un lado; y despido, por otro.

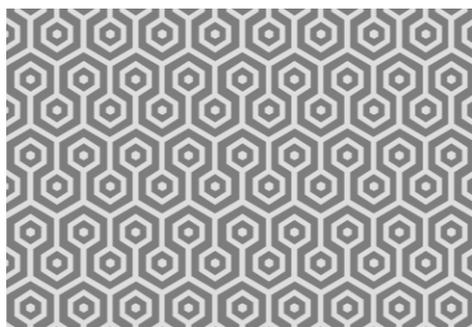
En la nueva regulación se prevé que el despido sólo podrá ser "ajustado a derecho" o "nulo"; desapareciendo la figura del despido improcedente. Ahora bien, la regulación del despido nulo cambia sustancialmente, puesto que ahora incluiría un derecho de opción para el trabajador, entre una indemnización de 45 días por año (que podrá ser incrementada en algunos casos), o la readmisión con salarios de tramitación

Además, para que haya causas económicas a todos los efectos, y no sólo a efectos de despido, se exige que la empresa acredite pérdidas, lo que supone una restricción importante respecto de la redacción actual.

Para poder proceder a un despido colectivo la proposición de Ley recupera la autorización administrativa, ausente en nuestro ordenamiento desde el año 2012 y excluida ya de las legislaciones nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea.

De manera general se incrementan las cuantías de indemnizaciones y salarios de tramitación en supuestos de despido improcedentes, y se prevé una preferencia en el acceso a vacantes a exempleados despedidos por la empresa por causas objetivas.

Se mantiene, curiosamente, como causa de extinción del contrato la "muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador o trabajadora", sin reparar en los efectos de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión "Ca Na Negreta", que ya han llevado al Gobierno a modificar esta disposición estatutaria.



La proposición mejora para los trabajadores la ordenación del tiempo de trabajo y el elenco de permisos reconocidos a éstos. La jornada laboral se reduce a treinta y cinco horas semanales, aunque se mantiene el cómputo anual. Este máximo es bastante más incisivo que lo que el Gobierno está planteando (37,5 horas), pero parece que incluso insuficiente para el partido político que lo promueve, que en recientes declaraciones ha abogado por una jornada legal de 34 horas semanales, como hemos visto. Es llamativo que no se limite el número de horas extraordinarias al año, lo que puede explicarse porque se impone en todo caso la voluntariedad de su realización para el trabajador.

Los permisos se ven en general mejorados, en su duración y en los supuestos que dan lugar a su disfrute.

En resumen, esta proposición de ley pretende ir más allá tanto de lo logrado en los últimos años por el Gobierno de Coalición (movido las más de las veces, todo hay que decirlo, por la Unión Europea), como de lo promovido por los partidos que la componen para esta

legislatura. Es, claramente, un movimiento político para ganar visibilidad y desvalorizar al contrario.

No nos parece que tenga visos reales de ser aprobada, pero es indudable que tiene su relevancia, y que merece la pena comentarla. Si hacemos memoria encontramos vigentes medidas que se plantearon por primera vez por partidos minoritarios en legislaturas anteriores a ésta, también como proposiciones de ley. Con el convulso panorama político actual nunca se sabe.

Lo que es claro es que hay fuerzas políticas que no aceptan el estatus quo de la legislación laboral, a la que consideran todavía desequilibrada e insuficiente. Todas las medidas que se proponen para este nuevo Estatuto, eso sí, coinciden en dos aspectos con la política del Derecho del actual Gobierno: incremento de los costes laborales y reducción de los poderes empresariales, que son la consecuencia de muchos de los cambios legislativos que se han venido aprobando. La capacidad de adaptación y de mejora de las empresas en el campo de los recursos humanos va a seguir poniéndose a prueba.