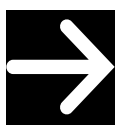


El Plan Anual Normativo 2025 y sus contenidos sociolaborales



Junio 2025

¿Hablamos?

Maria Eugenia Guzmán

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

Of Counsel de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo_externaladvisor@pwc.com

Diego Marazuela Parcet

Abogado de Derecho Laboral
en PwC Tax&Legal
diego.marazuela.parcet@pwc.com

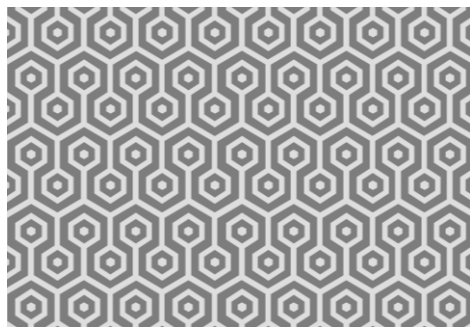
Fiel a su cita de todos los años, como impone el artículo 25 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno; y fiel también a su costumbre de aprobarse bien entrado el año, el Consejo de Ministros del 15 de abril aprobó el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para 2025. Este es un documento de elaboración periódica, que hemos estudiado ya en esta colección de Periscopios Fiscales y Legales de PwC, en el que el Gobierno presenta las iniciativas legislativas o reglamentarias que los distintos ministerios prevén elevar al Consejo de Ministros para su aprobación durante este año, según dispone el artículo 2 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa. En este periscopio analizamos este programa de producción legislativa desde el punto de vista del Derecho laboral y de la Seguridad Social.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social no aparece especialmente activo este año, presentando un total de 12 iniciativas, 6 leyes y 6 reales decretos. Sin embargo, si se analiza en profundidad el documento se comprueba que puede ser un año muy movido para los laboristas, que tendremos que afrontar, de salir adelante los planes del Gobierno, un número elevado de reformas que conocer, aprender y aplicar. Algunas de

estas iniciativas no son nuevas, estaban ya en los PAN de años anteriores, y su inclusión en él actual PAN no es necesariamente indicativa de que su aprobación real vaya a estar próxima.

En materia de empleo la primera propuesta que el Ministerio de Trabajo y Economía Social se compromete a presentar es la Ley del estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa, conocida generalmente como “Estatuto del Becario”. Este proyecto refleja la desconfianza del Gobierno de Coalición frente a esta institución y pretende determinar los periodos de formación práctica no laboral que se pueden realizar en el ámbito de la empresa, así como desarrollar el régimen jurídico que los ordena. Estaba ya contemplada en el PAN de 2023 y 2024, sin haber tenido éxito hasta ahora.

También es una iniciativa que podemos considerar “clásica” la Ley de democracia en la empresa, que se dirige a impulsar una participación más eficaz de las personas trabajadoras en el ámbito de sus respectivas compañías, de acuerdo con el artículo 129 de la Constitución Española. Estuvo ya presente en el acuerdo de legislatura que hizo posible el actual gobierno, y en el PAN 2024. A pesar de su trascendencia, y su anclaje constitucional, no parece encontrarse entre las prioridades reales del Gobierno.



También del PAN del año 2024 proviene la propuesta de una ley reguladora de la representatividad empresarial en el ámbito de las PYMES. Esta ley facilitaría el cómputo de la representatividad en el banco empresarial, que resulta en muchas ocasiones difícil por lo complicado de acreditar los criterios fijados en la legislación vigente.

Una iniciativa que ya hemos estudiado en un periscopio previo es la ley por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para la transposición de la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Esta ley tendría dos contenidos, como la propia directiva, al incidir tanto en la institución del SMI como en el de la negociación colectiva en general. Es una norma unioneuropea controvertida, incluso judicialmente, por lo que no parece que su transposición en nuestro ordenamiento interno vaya a resultar simple, dadas las resistencias que los últimos cambios de esta referencia han encontrado. Se prevé en este mismo PAN 2025 aprobar el desarrollo reglamentario del nuevo artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores.

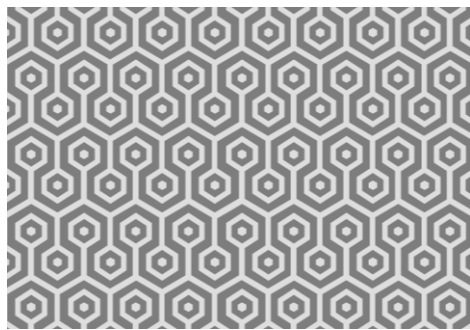
Vuelve a aparecer una iniciativa recurrente desde el acuerdo de legislatura del Gobierno de Coalición, la ley por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), en materia de despido. Presente en el PAN 2024, su objetivo es más limitado, ya que en el año transcurrido se ha producido ya alguna reforma de la regulación estatutaria del despido, concretamente la que ha afectado a la extinción del contrato de trabajo como consecuencia de una declaración de incapacidad. Esta propuesta se limita a establecer garantías para las personas trabajadoras frente al despido, dando cumplimiento a la Carta Social Europea, reforzando la causalidad en los supuestos de extinción de la relación laboral. Son dos cosas lo que se pretende en realidad: establecer un sistema de indemnizaciones variable, por un lado, que es lo que se deduce de la referencia a la Carta Social Europea; y

restringir la utilización del despido, delimitando sus supuestos de utilización.

La ley cuya tramitación ya está en marcha, dado que se aprobó en el Consejo de Ministros siguiente al del 15 de abril, es la destinada a la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión. Aunque estuvo prevista en PAN 2024, en esta ocasión sí se ha producido un impulso real por el Gobierno, lo que no es óbice a las dificultades que pueden encontrarse para su aprobación parlamentaria.

En cuanto a Reales Decretos previstos para este año, éstos incluyen el que fija el salario mínimo interprofesional para 2026; el ya indicado de desarrollo del artículo 27 del ET sobre esta misma institución; y uno para modificar el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto, para ajustar su contenido a la Directiva (UE) 2023/2668 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de noviembre de 2023, por la que se modifica la Directiva 2009/148/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo. También se prevé aprobar un real decreto para aprobar la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028, norma que establece el marco para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo e intermediación laboral en el conjunto del Estado.

Más alcance tiene la iniciativa de aprobar un real decreto por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del ET. Ya venía siendo hora, puesto que la redacción actualmente vigente de este precepto proviene de la reforma laboral de 2021, y desde entonces las empresas se han visto obligadas a seguir aplicando una norma reglamentaria claramente inadecuada, el Real Decreto 488/1998. El PAN 2024 también contemplaba esta previsión. También está en el nuevo PAN y ya estaba en el de 2024 un real decreto



respecto a la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo. Esta norma reglamentaria daría finalmente cumplimiento a la disposición final quinta del Real Decreto-ley 5/2022, por el que se adapta el régimen de la indicada relación laboral de carácter especial y se mejoran las condiciones laborales del sector, que mandataba al Gobierno la aprobación de una nueva regulación que sustituya al Real Decreto 1435/1985.

Aunque no es una iniciativa del Ministerio de Trabajo y Economía Social sino del de Sanidad es muy importante desde un punto de vista laboral la Ley del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios De Salud, que pretende revisar el actualmente vigente, aprobado por la Ley 55/2003. Se plantea como objetivo adecuar las condiciones laborales del personal estatutario a lo dispuesto para otros grupos de empleados públicos, y recoger todas las previsiones elementales relacionadas con los Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud (SNS) y todo lo que tiene que ver con las condiciones de trabajo. Esta actualización incluiría las materias que han sido reguladas con posterioridad, tales como la igualdad entre mujeres y hombres, respeto por la diversidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Pretende también adaptar el contenido del Estatuto Marco a nuevos derechos adquiridos por los trabajadores. Un objetivo adicional sería “pivotar hacia un efectivo modelo de gestión del talento y los recursos dentro de los servicios de salud, sin dejar de garantizar la cohesión del SNS”. Teniendo en cuenta el volumen de empleo afectado por esta medida, no podemos dejar de subrayar su importancia. Aunque es generalmente ignorado, éste debe ser considerado el cuarto de los grandes estatutos laborales vigentes en España, junto con el de los trabajadores por cuenta ajena, el de los empleados públicos y el del trabajo autónomo.

En materia de seguridad social se contempla igualmente un número amplio de iniciativas, entre las que nos gustaría destacar la ley de homogeneización en materia de Seguridad Social y de mejora de su gestión, que pretende optimizar determinados aspectos de la acción protectora del sistema en beneficio de los ciudadanos bajo criterios de homogeneización y coherencia; mejorar técnicamente las normas de cálculo de determinadas prestaciones, facilitando así su gestión e incrementando la seguridad jurídica; clarificar el régimen jurídico de determinadas prestaciones y alcanzar con ello un mayor grado de coherencia en el sistema; y mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión de las prestaciones, haciéndola más ágil y segura.

Vale la pena también destacar la Ley de creación de la Entidad Estatal de la Seguridad Social, cuya finalidad es modernizar la organización y gestión del sistema de la Seguridad Social en su vertiente protectora contributiva y no contributiva, incluido el Régimen de Clases Pasivas del Estado, para garantizar un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos y la participación de los interesados en la Seguridad Social, en los términos previstos en los artículos 41 y 129 de la Constitución Española, teniendo como fundamento los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad.

El Plan Anual Normativo, dado su escaso nivel de cumplimiento en los últimos años, ha dejado de ser un orden del día real de la acción de gobierno, como se pretendía. Pero aún así tiene gran interés, puesto que apunta las tendencias regulatorias del ejecutivo, sus prioridades de actuación y, en gran medida, sus propias dificultades, cuando se comparan los PAN de los distintos años o se evalúan sus resultados. Lo cierto es que la acción legislativa se ha ralentizado considerablemente, y que algunas de las prioridades laborales del Gobierno de Coalición están demostrando ser, por el momento, difíciles de alcanzar.