

Mayo 2026

## ¿Hablamos?

### María Eugenia Guzmán

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

### Julio Calvo Eguizabal

Socio de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[julio.calvo.eguizabal@pwc.com](mailto:julio.calvo.eguizabal@pwc.com)

### Francisco Marín Paz

Socio de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[francisco.marin.paz@pwc.com](mailto:francisco.marin.paz@pwc.com)

### Miguel Rodríguez-Piñero

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

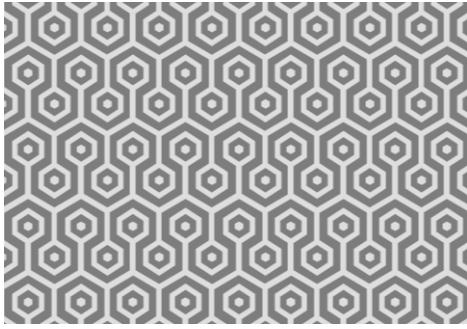
Recientemente se ha dado a conocer la Propuesta Sindical Unitaria de las confederaciones sindicales más representativas a nivel estatal. Es un documento elaborado por los sindicatos UGT y CCOO que pretende marcar la agenda sindical de los próximos meses, proponiendo respuestas y soluciones a algunos de los problemas que consideran que afectan y preocupan a las personas trabajadoras en España. En nuestros periscopios nos ocupamos de todo tipo de cuestiones, incluyendo en ocasiones propuestas y proyectos, no todos los cuales llegan a ser aprobados. En estos momentos, para ser sinceros, consideramos que las posibilidades de que esta propuesta global llegue a materializarse en un conjunto de disposiciones efectivamente vigentes se antojan muy escasas. Aun así, consideramos que tiene tiempo esta legislatura para tratar alguno de los puntos tratados en el documento. Y en todo caso, nos parece muy importante conocer la visión y objetivos de los principales sindicatos de nuestro país.

El punto de partida del documento de los sindicatos es la constatación de que la acción de los mismos estos años ha consolidado una agenda de reformas con un fuerte carácter progresista en el espacio sociolaboral, entre las que

destacan la reforma laboral, la reforma de pensiones y las importantes subidas del salario mínimo. A pesar de estos logros, consideran que es necesario seguir impulsando reformas que corrijan progresivamente lo que perciben como desigualdades sociales con riesgo de cronificación.

Se centran en los siguientes cuatro ejes que consideran estratégicos para consolidar un paquete de reformas estructurales que caminan hacia la justicia social:

1. Acceso a la vivienda: ofreciendo respuestas al principal problema de la ciudadanía.
2. Despido: quieren completar el círculo para cerrar la puerta a la arbitrariedad empresarial en la utilización de la figura del despido, cumpliendo así con la Carta Social Europea.
3. Contratos a tiempo parcial: su objetivo es frenar la precariedad que aún persiste en la política de contratación, con foco en este tipo de contratos, que precarizan los salarios, afectando mayoritariamente a mujeres y a jóvenes.



4. Diálogo Social y Negociación Colectiva: pretenden reforzar el diálogo social y la negociación colectiva, dotándolos de una infraestructura jurídica e institucional que invite a multiplicar los beneficios de la concertación social al conjunto de la sociedad.

En este periscopio analizaremos las tres últimas propuestas, al ser la primera (la vivienda) ajena a nuestro ámbito de especialidad.

Comencemos con el despido, cuya reforma consideran que sería necesaria por una parte porque entienden que la actual regulación incumple tratados internacionales (Carta Social Europea y Derecho de la Unión Europea ) y por otra porque consideran que su regulación es parte del modelo laboral de precariedad e inestabilidad. Por ello, creen que se deben establecer mecanismos disuasorios frente al despido como instrumento de flexibilidad externa.

Los cambios que plantean suponen una enmienda a la totalidad de la regulación actualmente vigente, ya que se dirigen hacia a aspectos generales o estructurales del despido. Comenzando por sus causas, el documento propone dotar de mayor seguridad y proporcionalidad a la figura exigiendo una justificación más rigurosa, tanto en los despidos objetivos como los disciplinarios. De manera específica se indica además que, para cumplir la normativa comunitaria e internacional, debe causalizarse la extinción por la empresa en período de prueba y derogar el despido por ineptitud sobrevenida.

Siguen propuestas en materia de aspectos formales, considerados fundamentales, como el preaviso suficiente, la comunicación escrita motivada y la audiencia previa. Se proponen varias medidas concretas:

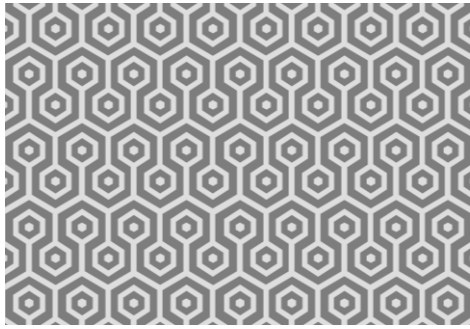
- Reforzar el papel de la representación sindical garantizando la información y

consulta previa aclarando que la beneficiaria de esta medida sería la “representación sindical”, ignorando a la unitaria;

- Activación temprana de la participación en los casos de reestructuración empresarial, especialmente en momentos de grandes transiciones;
- Ampliar la capacidad de intervención sindical y la actuación de los sistemas de solución extrajudicial;

En materia de consecuencias y reparación de los despidos, que es considerado el asunto central a abordar, se proponen varias medidas:

- Ampliar los casos de nulidad para despidos sin causa o fraudulentos, para los que tengan origen en el ejercicio de derechos o reclamaciones de la persona trabajadora, así como en los que se omitan o manipulen los requisitos formales
- En el resto de los despidos improcedentes, restablecer el derecho de opción de la persona trabajadora entre la indemnización o la readmisión.
- Mejorar las indemnizaciones de los despidos improcedentes para que sean adecuadas, disuasorias y reparadoras del daño causado como exige la doctrina internacional. Para ello se proponen diversas intervenciones: incremento de las indemnizaciones tasadas, recuperando su carácter disuasorio, establecimiento de una indemnización mínima en línea con estándares europeos, reparación del daño real mediante indemnizaciones adicionales que pueda recoger la sentencia y recuperación de los salarios de tramitación para la improcedencia.



Con carácter general se indica que en todas las materias relacionadas con el despido se debe reforzar el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la Autoridad laboral.

Estas medidas se completan con otras iniciativas dirigidas a determinadas situaciones o colectivos: garantizar un estándar de protección igual para el empleo público, equiparar la protección en casos de despidos colectivos y procesos concursales a los estándares comunitarios y garantizar la perspectiva de género y la protección de los colectivos vulnerables.

Cabe apuntar que, de prosperar el conjunto del planteamiento sindical, se produciría un golpe rotundo a la flexibilidad externa con que cuentan las empresas en nuestro país y se estaría obviando que las patronales cedieron en muchos aspectos para dar su visto bueno a la reforma laboral de 2021, a cambio entre otras cosas de no introducir mayores rigideces al despido.

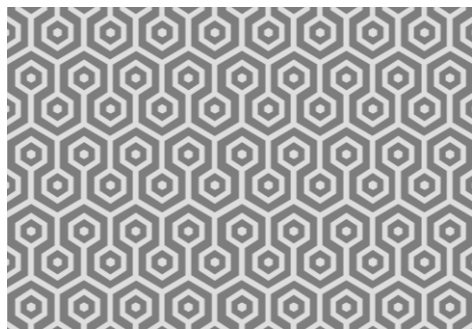
El segundo paquete de intervenciones laborales que se incluyen en el documento es la reforma del contrato a tiempo parcial, para el que se propone un modelo donde la parcialidad sea causal, protegida y limitada. El objetivo es que la jornada completa sea el estándar laboral, limitando la parcialidad a situaciones debidamente justificadas.

Para hacerlo posible se plantean varios ejes principales de acción:

- Causalización: el contrato deberá justificar la causa por qué no se realiza a tiempo completo, y de no documentarse adecuadamente se aplicará una presunción de jornada completa.
- El contrato parcial no podrá superar el 80% de la jornada ordinaria, incluyendo las horas complementarias.

- Previsibilidad de la jornada: derecho a horarios estables y a la fijación previa de la distribución de la jornada, teniendo el conocimiento previo de la duración y distribución diaria de la jornada, prohibiendo su fragmentación (salvo en jornadas superiores al 60% sobre el tiempo completo por acuerdo expreso y justificado). Se incide en la importancia del estricto cumplimiento del registro diario de jornada.
- Cambios en la regulación de las horas complementarias, para pasar de la flexibilidad unilateral a la protección laboral: (i) retribución equivalente a las horas extraordinarias, (ii) posibilidad de consolidación cada año, por decisión de la persona trabajadora, de las horas complementarias realizadas de media y (iii) regulación de los pactos de horas complementarias, que podrán quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, en determinadas circunstancias.
- Conversión a tiempo completo. Las personas con al menos seis meses de antigüedad tendrán preferencia para cubrir vacantes a tiempo completo, convirtiendo este tránsito en un derecho real y evaluable.

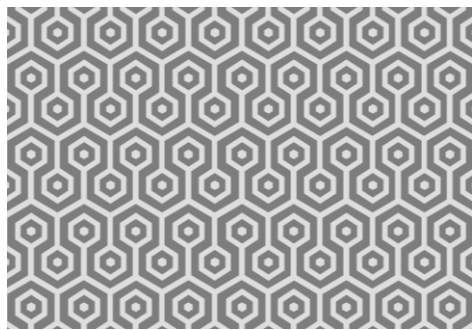
La última materia de la de nos ocuparemos es la propuesta de una Ley de diálogo social, concertación social y negociación colectiva, que se considera necesaria para proporcionar seguridad jurídica, transparencia y estabilidad a la participación de las organizaciones sindicales y empresariales, para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. La propuesta de UGT y CCOO para esta nueva ley tiene como objetivo institucionalizar y consolidar la participación de los agentes sociales en el diálogo social y en la concertación, así como reforzar el papel de la negociación colectiva.



Como en otras propuestas, ésta se presenta como la ejecución de compromisos internacionales y de la propia Constitución Española, y se articula en varios pilares fundamentales, entre los que destaca la propuesta de establecer criterios de participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el desarrollo de las políticas públicas. Esto supondría que los interlocutores sociales intervendrían en todas aquellas entidades públicas u organismos autónomos que tengan competencias tanto en materias identificadas con el interés sindical (trabajo, empleo, formación profesional, economía social, política de inmigración, política industrial) como en otras en las que no hay tradición o tanta tradición de que intervengan (desarrollo autonómico, seguimiento de la política pública en la aplicación de los fondos estructurales comunitarios, políticas sanitaria, de desarrollo territorial y de medio ambiente, de educación, de enseñanza superior, de vivienda, de infraestructuras y movilidad, de protección social, servicios sociales...)

De manera adicional se prevén las siguientes medidas en este campo:

- Creación de un Consejo del Diálogo Social constituido por representantes del Gobierno de España y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, como órgano de participación y concertación de carácter estable.
- Creación de una Comisión paritaria de seguimiento de este Consejo del Diálogo Social Tripartito, para coordinar los trabajos para la elaboración de los acuerdos anuales y elaborar anualmente una memoria del estado del diálogo social.
- Establecimiento de una mesa de diálogo social bipartito, encargada de consolidar los instrumentos para promover un marco de relaciones laborales que potencie la dinamización de la economía, de las empresas y que mejore las condiciones laborales de las personas trabajadoras del país.
- Propuesta de Ley de Negociación Colectiva para reforzar el papel de la misma, complementando los contenidos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores. Entre los objetivos de esta norma estaría la eliminación de las comisiones ad hoc en los períodos de consulta de las empresas, para ser sustituidos por la participación de los sindicatos más representativos; la articulación de la negociación colectiva; la cobertura de vacíos y de sistemas de adhesión y extensión de convenios; el refuerzo de los sistemas autónomos de conflictos; y la garantía de información económica para la negociación.
- Aprobación anual de partidas económicas para financiar y así asegurar el ejercicio del diálogo social y la negociación colectiva con la participación que se reconoce a los agentes sociales en la Constitución española.
- El Ministerio con competencias en materia de impulso y coordinación del diálogo con los agentes económicos y sociales, en colaboración con el resto de Ministerios, realizaría un seguimiento de esta legislación.



Como podemos observar, estas propuestas sindicales son muy amplias, y su puesta en práctica supondría una transformación de nuestra legislación laboral para reconstruirla sobre bases normativas diferentes a las actuales. El documento no es estrictamente sindical, al menos en el sentido tradicional (limitado a cuestiones laborales), sino que adopta un enfoque más amplio. Esto se observa en el tratamiento de la crisis de la vivienda en España, sin duda el problema más presente en los debates políticos en nuestro país. Y también en los propios objetivos de la propuesta, al afirmar ésta que el principal es “contribuir a limitar el escenario de polarización política, y luchar contra la derechización del país”.

Algunas de estas propuestas, como las relacionadas con el despido o la

potenciación de la representación sindical frente a la unitaria y frente a las comisiones ad hoc, responden a pretensiones y debates ya conocidos. Otras plantean intervenciones más originales, como ocurre con las relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social.

Teniendo en cuenta las prioridades actuales del Gobierno, la dificultad de alcanzar mayorías suficientes para legislar en Congreso y la debilidad del partido al frente del Ministerio de Trabajo, consideramos que es improbable que cristalicen en general las propuestas recogidas en el documento analizado. Sin embargo, nos parece muy importante que tomemos conciencia de la prioridades de nuestros dos principales sindicatos nacionales.