



## Algunas propuestas de reforma en materia de empleo y protección social que se incluyen en el Acuerdo titulado “Coalición Progresista”: un análisis jurídico laboral\*

### SOME PROPOSALS FOR REFORM IN EMPLOYMENT AND SOCIAL PROTECTION THAT ARE INCLUDED IN THE AGREEMENT ENTITLED “PROGRESSIVE COALITION”: A LEGAL LABOR ANALYSIS

**Miguel Ángel Gómez Salado**

Profesor Contratado Doctor (acreditado) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Málaga

magsalado@uma.es 0000-0002-6003-7206

Recibido: 02.05.2020 | Aceptado: 12.06.2020

#### RESUMEN

En el presente estudio se analizan y comentan las diferentes propuestas de reforma que en materia de empleo y protección se incluyen en el Acuerdo titulado “Coalición progresista: Un nuevo acuerdo para España”, un texto que se hizo público el pasado día 30 de diciembre de 2019 y que desarrolla el contenido programático del preacuerdo alcanzado dos días después de las últimas elecciones, justo el día 12 de noviembre de 2019, entre el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y Unidas Podemos (UP) para conformar un “gobierno progresista de coalición que sitúe a España como referente de la protección de los derechos sociales en Europa, tal y como los ciudadanos y ciudadanas han decidido en las urnas”. Partiendo de este análisis, se realiza un examen jurídico de las medidas acordadas que se han adoptado hasta el momento. Finalmente, tras el examen anterior, se trata de encontrar una respuesta adecuada a la siguiente cuestión: ¿se aplazará la introducción del resto de medidas pactadas hasta que se resuelva la crisis originada por el COVID-19?

#### PALABRAS CLAVE

Empleo de calidad  
Protección social  
Reforma de la legislación laboral  
Colectivos vulnerables  
Salario mínimo interprofesional  
Despido objetivo por absentismo  
Revalorización de las pensiones

\* El presente estudio es uno de los frutos de la actividad investigadora llevada a cabo por el autor en los siguientes proyectos y grupos de investigación: Proyecto de I+D+i del Programa Estatal “Retos, reformas y financiación del sistema de pensiones: ¿sostenibilidad versus suficiencia?” (financiado por el Ministerio, RTI2018-094696-B-I00); Proyecto de I+D+i del Plan Andaluz de Investigación “Los mayores en el contexto del empleo y la protección social. Un análisis de la realidad andaluza” (financiado por la Junta de Andalucía, P18-RT-2585); y Grupo de investigación consolidado sobre “Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social” (financiado por la Junta de Andalucía, PAIDI SEJ-347). Del mismo modo, este trabajo se enmarca en una estancia de investigación de carácter postdoctoral en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, desarrollada a partir del día 20 de febrero de 2020.

## ABSTRACT

This study analyzes and comments on the different reform proposals that in terms of employment and protection are included in the Agreement entitled "Progressive Coalition: A new agreement for Spain", a text that was made public on December 30, 2019 and that develops the programmatic content of the pre-agreement reached two days after the last elections, just on November 12, 2019, between the Spanish Socialist Workers Party (PSOE) and United We Can (UP) to form a "progressive coalition government to place Spain as a benchmark for the protection of social rights in Europe, just as citizens have decided at the ballot box". Based on this analysis, a legal review of the agreed measures that have been adopted so far is carried out. Finally, after the previous examination, it is a question of finding an adequate answer to the following question: will the introduction of the rest of the agreed measures be postponed until the crisis caused by COVID-19 is resolved?

## KEYWORDS

Quality employment  
Social protection  
Reform of labor  
legislation  
Vulnerable groups  
Interprofessional  
minimum wage  
Objective dismissal for  
absenteeism  
Revaluation of pensions

## SUMARIO

1. ALGUNAS CONSIDERACIONES INICIALES SOBRE EL ACUERDO PARA CONFORMAR UN GOBIERNO DE COALICIÓN PROGRESISTA: UNA IMPORTANTE PRESENCIA DE TEMAS JURÍDICO-LABORALES Y DE PROTECCIÓN SOCIAL
2. LAS MEDIDAS PROPUESTAS QUE SE INCLUYEN EN EL PRIMER EJE PRIORITARIO DEL ACUERDO: A LA ESPERA DE CONSOLIDAR EL CRECIMIENTO Y LA CREACIÓN DE EMPLEO DE CALIDAD
  - 2.1. El refuerzo de los mecanismos para reducir la desigualdad y mejorar la cohesión social en el territorio nacional
  - 2.2. La aprobación de un nuevo "Estatuto de las personas trabajadoras" que responda a las nuevas realidades
  - 2.3. La "derogación" de los aspectos más lesivos de la Reforma Laboral de 2012 y la "recuperación" de los derechos laborales arrebatados por esta
  - 2.4. El incremento del salario mínimo interprofesional
  - 2.5. Algunas medidas en materia de contratación
  - 2.6. La lucha para hacer frente al fraude laboral
  - 2.7. Las políticas activas de empleo y el sistema de desempleo
  - 2.8. La promoción de la economía social
  - 2.9. La revisión de la normativa de prevención de riesgos laborales
  - 2.10. La promoción de la "conciliación de la vida laboral, familiar y personal" y de la "corresponsabilidad en el tiempo de trabajo"
  - 2.11. El aumento de la protección de las empleadas del hogar
  - 2.12. La puesta en marcha de programas específicos de retorno de las personas emigradas
  - 2.13. El establecimiento de incentivos a la titularidad compartida de las explotaciones agrarias
  - 2.14. La creación de un plan estratégico de formación profesional dual
  - 2.15. La reforma del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) para adaptar las titulaciones a las necesidades laborales de la economía del siglo XXI
  - 2.16. Diversas medidas en materia de empleo público
3. OTRAS MEDIDAS RELATIVAS AL EMPLEO Y A LA PROTECCIÓN SOCIAL QUE SE RECOGEN EN LOS DEMÁS EJES PRIORITARIOS DEL ACUERDO
  - 3.1. El sostenimiento del Sistema de Protección Social

- 3.2. La aprobación de una ley sobre libertad de conciencia
- 3.3. La garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y de la ocupación
4. ALGUNAS MEDIDAS ACORDADAS QUE SE HAN ADOPTADO HASTA EL MOMENTO
5. A MODO DE CONCLUSIÓN: ¿IMPEDIRÁ LA CRISIS DEL COVID-19 LA PUESTA EN MARCHA DEL RESTO DE MEDIDAS ACORDADAS?

## I. ALGUNAS CONSIDERACIONES INICIALES SOBRE EL ACUERDO PARA CONFORMAR UN GOBIERNO DE COALICIÓN PROGRESISTA: UNA IMPORTANTE PRESENCIA DE TEMAS JURÍDICO-LABORALES Y DE PROTECCIÓN SOCIAL

El estudio que se presenta, bajo el rótulo “Algunas propuestas de reforma en materia de empleo y protección social que se incluyen en el Acuerdo titulado “Coalición Progresista”: un análisis jurídico laboral”, tiene como punto de partida el texto del documento titulado “Coalición progresista: Un nuevo acuerdo para España”<sup>1</sup> (en lo sucesivo, el Acuerdo), que se hizo público el pasado día 30 de diciembre de 2019 y que desarrolla el contenido programático del preacuerdo<sup>2</sup> alcanzado el día 12 de noviembre de 2019 (esto es, dos días después de las elecciones) entre el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y Unidas Podemos (UP) para conformar un “gobierno progresista de coalición que sitúe a España como referente de la protección de los derechos sociales en Europa, tal y como los ciudadanos y ciudadanas han decidido en las urnas”.

Interesa destacar que este extenso documento de cincuenta páginas y los once ejes prioritarios de actuación que en él se recogen, tal y como se señala en su propia introducción, se traducen en “Acuerdos de gobierno” para toda la legislatura. En este sentido, se dispone también en el texto que los Presupuestos Generales del Estado, que se desarrollen a lo largo de la presente legislatura –iniciada en el pasado mes de enero–, se elaborarán tomando como especial referencia este Acuerdo y los consensos adquiridos en los últimos tiempos, adaptándolos al nuevo contexto macroeconómico (ver tabla).

En los diferentes epígrafes de este trabajo trataremos de abordar exclusivamente aquellas acciones del documento que tienen una estrecha relación con la disciplina del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, lo que implicará el estudio del primer eje prioritario del Acuerdo, que lleva por título “Consolidar el crecimiento y la creación de empleo de calidad”<sup>3</sup> y que es casi idéntico al primer punto del preacuerdo suscrito en el mes de noviembre de 2019 para la formación de un gobierno de coalición “progresista” (la diferencia más significativa está en que en el título del primer epígrafe del

1. Puede consultarse el contenido íntegro del Acuerdo en el siguiente enlace: <https://www.psoe.es/media-content/2019/12/30122019-Coalici%C3%B3n-progresista.pdf> (consultado el 13 de abril de 2020).

2. Se puede consultar el contenido íntegro del preacuerdo en este enlace: <https://podemos.info/preacuerdo-de-gobierno-entre-el-psoe-y-unidas-podemos/>.

3. Desde nuestro punto de vista, este es el eje prioritario más importante, dada su ubicación privilegiada en el texto.

## Ejes prioritarios de actuación que se incluyen en el documento titulado “Coalición progresista: Un nuevo acuerdo para España”

Eje 1	Consolidar el crecimiento y la creación de empleo de calidad
Eje 2	Derechos sociales, regeneración democrática, ciencia e innovación
Eje 3	Luchar contra el cambio climático
Eje 4	Industria, PYMES, autónomos/as y sector primario
Eje 5	Nuevos derechos y memoria democrática
Eje 6	Cultura y deportes
Eje 7	Políticas feministas
Eje 8	Revertir la despoblación
Eje 9	Cohesión y eficiencia: actualización del Estado autonómico
Eje 10	Justicia fiscal y equilibrio presupuestario
Eje 11	Una España europea abierta al mundo

Acuerdo de diciembre no solo se hace referencia a la creación de empleo, sino que se menciona expresamente la creación de empleo de calidad). Aun así, como veremos, se pueden encontrar también otras referencias importantes en materia laboral y de protección social en los restantes ejes del Acuerdo.

No obstante, antes de adentrarnos en el estudio de los diferentes ejes prioritarios de actuación, resulta oportuno dedicar unas breves líneas a realizar otras tres consideraciones generales que ayuden a fijar mejor el alcance del Acuerdo. En primer lugar, es importante señalar que se constata en el conjunto del Acuerdo una presencia destacada de las materias que tienen que ver con el empleo y la protección social. En segundo lugar, conviene señalar que el Acuerdo contiene una serie de medidas a corto plazo que son de aplicación inmediata y otras que están más orientadas hacia el futuro (esto se ve reflejado, por ejemplo, en el apartado destinado a la derogación de la reforma laboral y en la parte que se refiere a la Seguridad Social, donde se prevén tanto medidas de carácter urgente como otras que se refieren al medio y al largo plazo). En tercer lugar, es preciso advertir que el Acuerdo dedica una especial atención al fomento del diálogo social (lo anterior se ve claramente reflejado en muchos apartados, por ejemplo, cuando se establece que se elaborará un nuevo Estatuto de los Trabajadores “previo diálogo con los agentes sociales” y cuando se indica que se reformará “el sistema de Seguridad Social, en el marco del diálogo social, y del Pacto de Toledo”).

## 2. LAS MEDIDAS PROPUESTAS QUE SE INCLUYEN EN EL PRIMER EJE PRIORITARIO DEL ACUERDO: A LA ESPERA DE CONSOLIDAR EL CRECIMIENTO Y LA CREACIÓN DE EMPLEO DE CALIDAD

En relación al primer eje prioritario de actuación, que se dirige a la consolidación del crecimiento y a la creación de empleo de calidad, interesa señalar que en el Acuerdo se dispone expresamente que el nuevo gobierno debe desarrollar una política

económica enfocada a potenciar el crecimiento sostenible y la creación de empleo, garantizando la estabilidad financiera y fiscal y desarrollando una política social activa que reduzca los niveles de desigualdad, que combata la precariedad del mercado laboral y que garantice un empleo digno, estable y de calidad, y unas pensiones justas. Asimismo, se establece en esta parte del Acuerdo que deben impulsarse las “transformaciones estructurales que posibiliten el crecimiento potencial, la productividad, la capacidad de creación de empleo de calidad y la competitividad de la economía española con el objetivo de modernizar el sistema productivo, hacer efectiva la transición ecológica y sentar las bases de un crecimiento sostenible e inclusivo”.

A continuación, conoceremos cuáles son las dieciséis medidas acordadas<sup>4</sup> en materia de consolidación del crecimiento y creación de empleo de calidad –cuya implantación se pretende realizar de forma paulatina a lo largo de la esta legislatura–, deteniéndonos brevemente en aquellas que consideramos de mayor interés.

## 2.1. El refuerzo de los mecanismos para reducir la desigualdad y mejorar la cohesión social en el territorio nacional

La primera medida que se recoge en el Acuerdo consiste en reforzar los mecanismos para reducir la desigualdad y mejorar la cohesión social en todo el territorio nacional, mediante el perfeccionamiento de las políticas de empleo, una política activa de vivienda, la protección de las familias, una estrategia nacional frente a la despoblación y el reto demográfico y la protección del estado de bienestar, con una especial atención a las personas más vulnerables y a los más pequeños. En nuestra opinión, las líneas anteriores no merecen ningún comentario adicional, sobre todo teniendo en cuenta que el texto es muy claro.

## 2.2. La aprobación de un nuevo “Estatuto de las personas trabajadoras” que responda a las nuevas realidades

En segundo lugar, se dispone que se elaborará, previo diálogo con los agentes sociales (como vemos, aparece aquí la primera referencia al fomento del diálogo social), un nuevo Estatuto de los Trabajadores (que, con toda probabilidad, podría recibir la denominación de “Estatuto de las Personas Trabajadoras”) ajustado a las nuevas y diversas realidades laborales del siglo XXI. En este punto, debemos matizar que la idea de elaborar un nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI no es nada nueva<sup>5</sup>, pues ya estaba reflejada en el Programa electoral del PSOE para las elecciones

4. El desarrollo de estas dieciséis medidas del primer eje parte del contenido de la siguiente comunicación: Gómez Salado, M. Á.: “Nuevas medidas para consolidar el crecimiento y la creación de empleo de calidad y su impacto en la legislación laboral: contratación, fraude laboral, economía social, SMI, despido por absentismo, desempleo...”, comunicación presentada al III Congreso internacional sobre economía social y desarrollo local sostenible, 25 de febrero a 10 de marzo de 2020.

5. Algunos autores se han referido a esta idea en los últimos años. Vid. v.gr., Sempere Navarro, A. V.: “Perspectivas electorales de la legislación laboral”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 909, 2015.

del día 28 de abril de 2019<sup>6</sup>, en el que se proponía expresamente la elaboración de “un nuevo Estatuto de los Trabajadores para el siglo XXI” que permita compatibilizar “el crecimiento económico con la dignificación de las condiciones laborales” y que, al mismo tiempo, tenga una “vocación de durabilidad y permanencia”.

Igualmente, cabe destacar que a esta nueva regulación estatutaria se le encomienda en el Acuerdo la complicada tarea de compaginar la protección de los empleados –frente a los desafíos sociales, tecnológicos y ecológicos del siglo XXI– y el reconocimiento de nuevos derechos de los trabajadores –propios de la realidad económica, social y laboral actual–, “con la necesaria competitividad empresarial y el papel de la negociación colectiva como elemento de reequilibrio necesario”. A tal efecto, se precisa que se podrá optar por la constitución de un “grupo de trabajo para su redacción, compuesto por expertos y expertas de reconocido prestigio, del ámbito académico y profesional”.

### 2.3. La “derogación” de los aspectos más lesivos de la Reforma Laboral de 2012 y la “recuperación” de los derechos laborales arrebatados por esta

En el tercer apartado del Acuerdo se anuncian diferentes medidas que se enfocan a la “derogación” de la polémica reforma laboral del año 2012<sup>7</sup> (nada se menciona en el Acuerdo acerca de la reforma laboral operada en el año 2010<sup>8</sup> durante el gobierno presidido por el José Luis Rodríguez Zapatero) y a la “recuperación” de los derechos laborales que han sido arrebatados por esta, aclarándose luego que se impulsará en el marco del diálogo social “la protección de las personas trabajadoras” y la recuperación del “papel de los convenios colectivos”.

Los tres primeros puntos de este bloque se traducen en medidas a corto plazo que son de aplicación inmediata, pues se alude expresamente a medidas que tienen un “carácter urgente”. Debido a este carácter urgente, las tres primeras medidas que se anuncian deben ser adoptadas mediante un real decreto-ley o un proyecto de ley

6. Que puede consultarse en el siguiente enlace web: <https://www.psoe.es/media-content/2019/04/PSOE-programa-electoral-elecciones-generales-28-de-abril-de-2019.pdf>.

7. La reforma laboral de 2012 fue operada primero por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2012) y después por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm. 162, de 7 de julio de 2012). Al respecto, *vid.* los siguientes trabajos: Molina Navarrete, C.: “La versión parlamentaria de la reforma laboral 2012: mayor flexibilidad, mejoras técnicas y “versos sueltos””, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 352, 2012, pp. 5-120; García Murcia, J.: “La Reforma Laboral de 2012”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. extra 119, 2015, pp. 19-32; y Galiana Moreno, J. M.: “Apuntes sobre la reforma laboral de 2012”, *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 32, 2013, pp. 29-36.

8. La reforma laboral de 2010 fue articulada por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE núm. 147, de 17 de junio de 2010) y luego por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE núm. 227, de 18 de septiembre de 2010). Al respecto, *vid.* los siguientes trabajos: Blasco Pellicer, Á. A. y Alegre Nueno, M.: “La reforma laboral de 2010”, *Revista Jurídica de Canarias*, núm. 19, 2010, pp. 95-130; Lousada Arochena, J. F.: “La reforma laboral de 2010 en España”, *Derecho laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, núm. 240, 2010, pp. 653-663; y Puebla Pinilla, A. de la y Gómez Abelleira, F. J.: *Reforma laboral 2010 (Memento experto)*, Francis Lefebvre, Madrid, 2010, pp. 1-200.

tramitado por el procedimiento de urgencia. En concreto, las tres primeras medidas a las que nos referimos son las que se exponen a continuación:

- a) Primeramente, se hace mención a la derogación de un importante precepto, el art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores<sup>9</sup>, que ha venido regulando desde hace cuatro décadas el despido objetivo por absentismo laboral<sup>10</sup> y que ha dado lugar en los últimos años a importantes pronunciamientos judiciales (un gran número por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea). Esta disposición legal, cuya constitucionalidad se ha declarado recientemente en la polémica sentencia del Tribunal Constitucional (núm. 118/2019) de 16 de octubre de 2019, ha venido facultando al empresario a extinguir el contrato por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. Ahora bien, lo cierto es que en la práctica se ha venido utilizando mayoritariamente en aquellos supuestos en los que los trabajadores acumulan ausencias justificadas derivadas de enfermedad o indisposición de corta duración.
- b) Se propone seguidamente la derogación de “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<sup>11</sup>”.

---

9. En la letra d) del art. 52 del Estatuto de los Trabajadores se establece que el contrato podrá extinguirse: “Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave”.

10. Puede estudiarse con más detalle este despido objetivo por absentismo en las siguientes obras: Gómez Salado, M. Á.: *El absentismo laboral como causa del despido objetivo: puntos críticos en la redacción del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 2019, pp. 1-223; Arias Domínguez, A.: *Absentismo laboral*, Civitas, Madrid, 2013, pp. 1-169; Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A. M.: *El despido del trabajador por motivo de sus ausencias al trabajo*, Atelier, Barcelona, 2013, pp. 1-201; y González Ortega, S.: *Absentismo y despido del trabajador*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 1983, pp. 1-242.

11. Si retrocedemos hacia atrás en el tiempo y recordamos aquel puente del mes de diciembre del año 2010 “en el que los controladores aéreos colapsaron el tráfico aeroportuario, nos podemos hacer una composición de lugar. Me explico. En aquellos tiempos, la regulación laboral establecía que en caso de denuncia del convenio y con el objeto de evitar vacíos normativos, se estaría a lo pactado y, en su defecto, se seguiría aplicando la parte normativa del convenio (que se corresponde con los contenidos laborales, esencialmente). De esta forma, mientras no existiera convenio nuevo, se mantenía lo previsto en el antiguo. En plena crisis económica y con un RDL 8/2010 [3] que había recortado remuneraciones a los empleados públicos, estas previsiones de ajuste no alcanzaban al personal de AENA, entre ellos, sus controladores, salvo que acordaran su aplicación vía negociación colectiva [4]. Y eso fue lo que

Se menciona, por tanto, la derogación del límite (de un año) a la ultraactividad del convenio colectivo (que conllevaría, sin duda alguna, el regreso a la ultraactividad ilimitada hasta que se negocie un nuevo convenio) fijada en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, precepto que establece lo siguiente: “Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”.

- c) La tercera medida pactada consiste en la derogación de la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa sobre los convenios sectoriales, de tal modo que los segundos (ya sean estatales, autonómicos o de ámbito inferior) prevalezcan sobre los convenios colectivos de empresa. Lo anterior conllevaría la derogación del art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, que señala que “la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior” en las materias que se enumeran tras la redacción de este texto<sup>12</sup>. Respecto a este punto concreto del Acuerdo, algún autor ha señalado una cuestión relevante, al menos en lo formal: es la reforma laboral operada por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva<sup>13</sup>, y no la reforma de 2012, “la que introduce esta prioridad aplicativa, de manera que si se dice que se quiere derogar esta última ¿qué pasa con la ordenación de la primera? Y es que la diferencia fundamental entre una y otra era que mientras que la regulación en 2011

---

se intentó, en un primer momento, pero sin éxito. Esto es, se llevaron a la mesa de negociación con los reiterados controladores importantes rebajas que afectaban a su convenio, con el efecto de que éstos decidieron romper la negociación y ampararse en el conocido dicho popular “Virgencita, Virgencita, que me quede como estoy”, o lo que es lo mismo, seguir acogiendo a lo previsto en el convenio ya denunciado de acuerdo a la regulación de la ultraactividad. Todo ello derivó en la reforma de esta materia por el RDL 7/2011 [5], en primer lugar y, de un modo definitivo, por el RDL 3/2012 y la posterior Ley 3/2012 [6]. Debe señalarse, en este sentido, que mientras que la reforma de 2011 fue de menor calado, la de 2012 sí introducía unos topes temporales absolutos en caso de falta de un nuevo convenio y de que se hubiera pactado otra cosa –y que se concretaba en un año–. Pero recuérdese también que tanto antes como ahora, había que distinguir la ultraactividad convencional (preferente) y la ultraactividad legal (supletoria), por lo que las partes podían, en todos los procesos negociales –en los términos del art. 86 ET– fijar la duración que estimaran oportuna y, solo en defecto de ese acuerdo, se aplicaría lo previsto en la Ley. Pero, además, que, si se pactaba una duración indefinida o ésta era de tal naturaleza antes de las reformas operadas, el anterior convenio solo se mantenía en tanto siguiera vivo el proceso negocial, como así se había reconocido en el Orden Social”. Vila Tierno, F.: “¿Por dónde irá la negociación colectiva a propuesta del “nuevo” Gobierno?”, *GVA Gómez-Villares & Atencia*, 2020, <https://www.gva-atencia.com/negociacion-colectiva/>.

12. Concretamente, se enumeran estas materias en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores: “a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa; b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa; f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal; y g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2”.

13. BOE núm. 139, de 11 de junio de 2011.

establecía la posibilidad de excluir esta opción mediante un acuerdo nacional o autonómico del art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la de 2012, eliminaba esta opción a dichos acuerdos. Parece, por lo pactado ahora, que se retomará la legislación anterior a la reforma de 2011 –aunque no es lo que se diga expresamente–, derogando una norma que en su momento había regulado el propio Gobierno socialista y que señala, por tanto, que la contrarreforma va más allá de lo previsto en el año 2012<sup>14</sup>.

Por lo que respecta a estas dos últimas medidas referidas a la negociación colectiva, conviene señalar también que en el eje séptimo del Acuerdo (que se denomina “Políticas feministas”) se hace referencia a la adopción de medidas para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de negociación de los convenios colectivos.

Junto a estas tres medidas laborales que se acaban de comentar, se acompañan otras tres que no tienen un carácter tan urgente (así lo entendemos de la redacción del texto, pues se ubican al margen de las tres primeras que sí tienen, como se ha expuesto, tal carácter), y que estudiamos en seguida:

- a) En primer lugar, se menciona la modificación del art. 42.1 del Estatuto de los Trabajadores sobre contratación y subcontratación laboral, precepto legal que ha sido objeto de numerosos pronunciamientos y estudios doctrinales, y que establece expresamente que “los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social”. Esta modificación pactada tiene el claro propósito de limitar los procesos de subcontratación empresarial a los “servicios especializados ajenos a la actividad principal de la empresa”, lo cual significa que tan solo se podrían subcontratar aquellos servicios periféricos que, si bien son necesarios para el funcionamiento de la empresa, no contribuyen de manera directa al proceso productivo. Respecto a esta medida, se ha llegado a afirmar que “la modificación del art. 42.1 del Estatuto de los Trabajadores para limitar la subcontratación “a servicios especializados ajenos a la actividad principal de la empresa” podría “incidir de manera indirecta en la negociación colectiva”, en tanto que podría “evitar fenómenos como los de las “Kellys” –camareras de pisos subcontratadas en el marco de hoteles–, en los que se venía aplicando un convenio distinto al de la empresa en la que se prestaban servicios a los trabajadores de la subcontrata –con cuantías salariales reducidas– y que algunos pronunciamientos judiciales venían esquivando estableciendo la equiparación salarial –v.gr. Sala de lo Social del TSJA/Málaga–”<sup>15</sup>.

14. Vila Tierno, F.: “¿Por dónde irá la negociación colectiva a propuesta del “nuevo” Gobierno?”, ob. cit. *Vid.* también, Vila Tierno, F.: *La negociación colectiva como instrumento de flexibilidad interna en la empresa: reflexiones tras cinco años de la última reforma laboral*, Comares, Granada, 2017, pp. 19-42.

15. Vila Tierno, F.: “¿Por dónde irá la negociación colectiva a propuesta del “nuevo” Gobierno?”, ob. cit.

- b) Igualmente, se refiere el Acuerdo a la limitación “de la capacidad de modificación unilateral de las condiciones de trabajo por parte de la empresa”. Dicha restricción conllevaría necesariamente la modificación del importantísimo art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, que permite que la modificación parta de la voluntad unilateral del empresario, siempre que se acredite la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Aunque no se especifica de qué manera se podría modificar este precepto, podemos encontrar una pista muy valiosa en el quinto apartado de este primer eje del Acuerdo, concretamente en el apartado relativo a la “contratación” que luego veremos (en nuestra opinión, esta no sería la ubicación del texto más adecuada para abordar el tema de las modificaciones en las condiciones de trabajo), donde se dispone que se recuperarán “los derechos laborales en los procesos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, revisando las causas y el procedimiento, garantizando su reversibilidad y su carácter negociado”.
- c) De igual forma, se establece expresamente que se “modificará” la redacción del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que permite inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable (de sector o de empresa) que afectan a ciertas materias contempladas expresamente en la norma<sup>16</sup>, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. De la redacción que se establece en el Acuerdo se desprende también que esta modificación se orientaría a limitar el “descuelgue salarial vinculado a causas económicas graves”. En relación a esta medida, hay quien ha señalado que “la modificación del art. 82.3 ET –que permite la inaplicación del convenio colectivo aplicable (de sector o de empresa) respecto al listado de materias expresamente contemplado en el mismo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción–, sí parece volver a la dirección de lo previsto en el reiterado Real Decreto-ley 7/2011, en tanto que se limitará al “descuelgue salarial vinculado a causas económicas graves”. Esto es, desaparece la posibilidad de cambiar cuestiones como tiempo de trabajo, mejoras voluntarias, etc. pero no se dice nada respecto a la posibilidad de descolgarse del propio convenio de empresa –en el 2011 y antes solo era respecto al sectorial–, ni si las causas económicas graves son las contempladas o definidas en aquel Real Decreto-ley 7/2011 que es, al fin y al cabo, lo inmediatamente anterior a la reforma de 2012<sup>17</sup>”.

A la vista de todo lo expuesto, y teniendo en cuenta las observaciones antes citadas, debemos señalar que en los puntos anteriores de este tercer apartado del

16. En concreto, las siguientes materias: “a) Jornada de trabajo; b) Horario y distribución del tiempo de trabajo; c) Régimen de trabajo a turnos; d) Sistema de remuneración y cuantía salarial; e) Sistema de trabajo y rendimiento; f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39; y g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social”.

17. Vila Tierno, F.: “¿Por dónde irá la negociación colectiva a propuesta del “nuevo” Gobierno?”, ob. cit.

Acuerdo se alude expresamente a determinadas “derogaciones” y “modificaciones” pactadas (pese a que el propio título del apartado citado no dice nada sobre las “modificaciones”), pero en casi ningún caso se plantean otras fórmulas más adecuadas que permitan la “recuperación de los derechos laborales arrebatados”.

## 2.4. El incremento del salario mínimo interprofesional

En cuarto lugar, se manifiesta claramente en el Acuerdo la intención de subir el salario mínimo interprofesional “hasta alcanzar progresivamente el 60% del salario medio en España tal y como recomienda la Carta Social Europea”<sup>18</sup>. Después de esta breve mención, se señala, por una parte, que se convocará la mesa del Dialogo Social con el objeto de promover un acuerdo que sea la base para la propuesta del gobierno y, por otra, que se creará una “Comisión asesora del Ministerio de Trabajo y a disposición del Diálogo Social”, integrada por profesionales de reconocido prestigio, académicos y representantes de los sindicatos y empresarios, con el principal cometido de estudiar la evolución del salario mínimo interprofesional. Tras ello, se establece que “para su análisis, se tendrán en cuenta, entre otras cuestiones, el índice de precios de consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional, y la coyuntura económica general”.

## 2.5. Algunas medidas en materia de contratación

Por lo que respecta a las medidas pactadas en materia de contratación, interesa señalar, en contraste con aquellas otras medidas anunciadas que tienen un carácter urgente, que se impulsará el diálogo social para encontrar un terreno común en el que se puedan hallar soluciones adecuadas para muchos de los problemas actuales.

La primera medida pactada en materia de contratación tiene que ver precisamente con el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, que regula dos modalidades contractuales que abarcan lo que se conoce como “contratos formativos” (contrato de trabajo en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje<sup>19</sup>) y que tienen como finalidad principal –al menos en principio– la obtención de una adecuada formación profesional mediante la prestación de servicios (forma de aprendizaje en

18. Debemos recordar que el salario mínimo interprofesional pasó desde los 735,9 euros hasta los 900 euros al mes por medio del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019 (BOE núm. 312, de 27 de diciembre de 2018). Este incremento tan importante, que representa “un 22,3% respecto de las (cuantías) vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018”, atiende precisamente a “la mejora de las condiciones generales de la economía y tiene como objetivo prevenir la pobreza en el trabajo y fomentar un crecimiento salarial general más dinámico”. Al respecto, *vid.* los siguientes trabajos: Arias Domínguez, Á.: “La configuración normativa de la suficiencia constitucional del salario y su proyección en el salario mínimo interprofesional”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 52, 2019, pp. 9-60; y Llopart Bennàssar, M.: “La subida del salario mínimo interprofesional: repercusiones en la esfera laboral y de seguridad social”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 57, 2019, pp. 50-65.

19. *Vid.* Vila Tierno, F.: *El contrato para la formación en el trabajo*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2008, pp. 1-568.

alternancia)<sup>20</sup>. En particular, lo que se acuerda es la revisión del citado precepto legal para que estos contratos respondan a “finalidades exclusivamente formativas” y no se utilicen, como ocurre en numerosas ocasiones, para contar con mano de obra más barata en la empresa. Además de lo anterior, se plantea la creación de un “Estatuto del Becario” que proteja a quienes dan sus primeros pasos en el mundo laboral, fomentando la mejora de sus retribuciones, evitando el encadenamiento ilimitado de períodos de prácticas y estableciendo un porcentaje máximo de becarios en las empresas.

En segundo lugar, se establece expresamente que se impulsará la recuperación de “los derechos laborales en los procesos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo” (art. 41 del Estatuto de los Trabajadores), “revisando las causas y el procedimiento, garantizando su reversibilidad y su carácter negociado”. Ya hemos indicado con anterioridad que este apartado referido a la contratación no es, en nuestra humilde opinión, el lugar más apropiado del Acuerdo para abordar el tema de las modificaciones en las condiciones de trabajo.

En tercer lugar, las partes realizan dos propuestas, la simplificación y la reordenación del “menú de contratos de trabajo”, que podrían ir acompañadas de una más que probable modificación de la dicción literal del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores –relativo a la duración del contrato de trabajo–. Seguidamente, las partes se comprometen a reforzar “el principio de causalidad en la contratación temporal” y a endurecer las “sanciones aplicables” a la utilización fraudulenta de los contratos temporales (*vid.* al respecto las infracciones establecidas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social<sup>21</sup>) con el propósito de conseguir que la “contratación indefinida” sea la forma habitual y ordinaria de acceso al empleo. Para cumplir con estos compromisos, el Acuerdo establece que se promoverán “las reformas legislativas necesarias”.

En cuarto lugar, el Acuerdo establece que se explorarán “las opciones posibles para reducir la dualidad” (aunque en ningún momento se aclara qué se entiende por este término, parece que las partes se refieren a la dualidad existente entre los contratos temporales y los indefinidos), para posteriormente pasar a señalar que se favorecerá el uso de los contratos de trabajo fijos discontinuos para actividades cíclicas y estacionales.

En quinto lugar, se acuerda “reforzar el control de la contratación a tiempo parcial” (art. 12 del Estatuto de los Trabajadores), especialmente en todo aquello relacionado con “la distribución irregular del tiempo de trabajo contratado”. Para ello, se propone una revisión de “la normativa sobre trabajo a tiempo parcial” que permita “prevenir su uso fraudulento” y “garantizar efectivamente que las condiciones de trabajo y los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial

20. Monereo Pérez, J. L.; Molina Navarrete, C.; Moreno Vida, M. N. y Vila Tierno, F.: *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2019, p. 376.

21. BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000.

(sean) iguales a los de los empleados contratados a tiempo completo". Tras lo dicho, se subraya, en relación a la regulación que ya existe sobre el registro horario, la necesidad de reforzar la obligación de que conste expresamente el "horario de trabajo en el contrato a tiempo parcial". Del mismo modo, se señala que se intensificarán "las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social" (en particular, en materia de tiempo de trabajo y de economía irregular) y que "se endurecerá el régimen de infracciones y sanciones aplicables frente a eventuales incumplimientos por parte de las empresas".

En sexto lugar, se hace mención a la revisión –causal y procedimental– de los despidos por razones inherentes al interés económico de la empresa (también conocidos como despidos económicos). Por un lado, se propone la revisión de "las causas del despido para hacer más precisa la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción". Y, por otro, se precisa la intención de reforzar el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la autoridad laboral "en el control de los despidos colectivos y en otros expedientes de regulación de empleo", pero no se incluye ninguna referencia expresa sobre la intención de recuperar la exigencia de disponer de una autorización administrativa (que estaba prevista antes de la reforma laboral operada en el año 2012).

## 2.6. La lucha para hacer frente al fraude laboral

Posteriormente, en el sexto apartado del primer eje prioritario, se manifiesta la clara intención de impulsar "la lucha contra el fraude laboral". Para lograr este fin, se apostará por la introducción de las más novedosas tecnologías, "automatizando y conectando procesos y Big Data de diversas unidades administrativas y reforzando el sistema de control y sancionador".

En este sentido, los esfuerzos se concentrarán en tres áreas específicas: "el abuso de la contratación temporal concatenada sobre un mismo trabajador o trabajadora, o un mismo puesto de trabajo", "el uso fraudulento del contrato a tiempo parcial con jornadas no declaradas" y, finalmente, la identificación de las "relaciones extra laborales que deberían articularse a través de contratos de trabajo como por ejemplo falsos autónomos, falsos cooperativistas y falsos becarios", con una especial atención a la persecución del "fraude de los falsos autónomos, prestando especial atención a las situaciones en las que los ingresos obtenidos por los trabajadores y las trabajadoras procedan de un único cliente o empleador".

Es muy probable que las acciones que se lleven a cabo en relación al tercer ámbito de actuación lleven a redefinir el régimen jurídico propio de los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE)<sup>22</sup>.

22. En relación a este tipo de trabajadores autónomos económicamente dependientes, se recomienda la siguiente lectura: López Insua, B. M.: "Fronteras entre el trabajo asalariado y el autónomo: el trabajador autónomo económicamente dependiente", en AA.VV.: *The balance between worker protection and employer powers: insights around the world*, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle upon Tyne, 2018, pp. 251-277.

## 2.7. Las políticas activas de empleo y el sistema de desempleo

En séptimo lugar, después de hacer referencia a las acciones necesarias para combatir el fraude, el Acuerdo aborda algunas cuestiones interesantes que se relacionan con las “políticas activas de empleo” y con el “sistema de desempleo”.

Por un lado, se dispone que se llevarán a cabo determinadas mejoras en relación a la efectividad y la eficiencia de las políticas activas de empleo, pero siempre de manera coordinada y en colaboración con las Comunidades Autónomas. Asimismo, se apunta a la necesidad de profundizar “el cambio de modelo laboral y salarial basado en una política de rentas progresista, el desarrollo de sectores industriales y de servicios, desde un modelo sostenible”. Todo lo anterior, tal y como se constata en el documento, “se realizará sobre la base de las recomendaciones que se deriven del proceso de evaluación de políticas públicas realizada por la AIReF”.

Por otro lado, puede subrayarse la intención de las partes de mejorar el actual sistema de protección por desempleo a través de una “reordenación y simplificación que refuerce la protección de las personas desempleadas que lo necesiten”. Además, se recoge de manera expresa la intención de garantizar una atención individualizada, profesional e integral a las personas desempleadas, dirigida a su rápida reincorporación al mercado de trabajo, prestando especial atención a los jóvenes<sup>23</sup>, parados de larga duración y a los supuestos de exclusión social. En virtud de lo acordado, “las políticas activas de empleo garantizarán que las ofertas de colocación sean adecuadas a las aptitudes y los perfiles formativos de las personas desempleadas”.

228

## 2.8. La promoción de la economía social

En octavo lugar, se mencionan dos medidas muy sensatas que pretenden contribuir al fomento de la “economía social”: un término que, desde el punto de vista semántico, es definido por el Diccionario del Español Jurídico (DEJ)<sup>24</sup> como el “conjunto de las actividades económicas y empresariales llevadas a cabo por el sector privado para la consecución de fines de interés general o colectivo conforme a principios de orden social, como la igualdad de oportunidades, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad”<sup>25</sup>.

La primera medida que se referencia en el Acuerdo es la creación de un Plan Nacional de Emprendimiento Social con el objetivo principal de “impulsar el diseño y

23. Recordemos que España presenta una de las mayores tasas de desempleo juvenil de la Unión Europea. Vid. Gómez Salado, M. Á.: “El empleo de los jóvenes: un análisis de las políticas de empleo juvenil en el ámbito local”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 206, 2018, p. 68.

24. Puede consultarse el Diccionario del Español Jurídico (DEJ) en el siguiente enlace: <https://dej.rae.es/>.

25. Esta definición parte del concepto de “economía social” que se proporciona en el art. 2 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2011). Para profundizar en el concepto de economía social, vid. el siguiente trabajo: Villalba Eguiluz, U. y Pérez de Mendiguren, J. C.: “La economía social y solidaria como vía para el buen vivir”, *Revista iberoamericana de estudios de desarrollo*, vol. 8, núm. 1, 2019, pp. 106-136.

puesta en marcha de políticas públicas específicas que apoyen a los emprendedores sociales para diseñar, consolidar y gestionar sus proyectos sociales, poniendo el foco en aspectos clave como la diversidad y la inclusividad". En nuestra opinión, la elaboración de este Plan Nacional, pese a ofrecer ventajas evidentes, podría generar un marco demasiado limitado y estrecho para las empresas y organizaciones que operan en este ámbito, adaptándose constantemente a numerosos cambios.

La segunda de las medidas que se relacionan en el documento consiste básicamente en el apoyo a las empresas del ámbito de la economía social "como modelo de empresa sostenible, integradora y generadora de empleo de calidad". En este sentido, las partes se ponen de acuerdo en mejorar "la coordinación y coherencia de acción desde los diferentes Departamentos ministeriales".

## 2.9. La revisión de la normativa de prevención de riesgos laborales

También son igualmente interesantes todas las cuestiones que se plantean en relación con la actualización de la normativa de prevención de riesgos laborales. Por una parte, se pone de manifiesto que se revisará tanto el catálogo de enfermedades profesionales como el procedimiento de notificación del accidente de trabajo. Por otra parte, se hace hincapié en la necesidad de actualizar la legislación preventiva en lo que respecta a los "nuevos riesgos asociados al uso de las TIC, los psicosociales y de determinadas sustancias químicas dañinas para la salud, así como la creciente digitalización y robotización y las nuevas formas de organización del trabajo"<sup>26</sup>. Además de lo anterior, se menciona con acierto la incorporación "de la perspectiva de impacto de género en la prevención de riesgos laborales".

229

## 2.10. La promoción de la "conciliación de la vida laboral, familiar y personal" y de la "corresponsabilidad en el tiempo de trabajo"

Otras cuestiones importantes como la mejora de la "conciliación de la vida laboral, familiar y personal" y la promoción de la "corresponsabilidad en el tiempo de trabajo" han sido abordadas también en el Acuerdo.

El primer compromiso presentado en este apartado del documento es el de promover un "pacto social y político por la racionalización de los horarios" (con el objeto de "favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal" y la necesaria "corresponsabilidad entre hombres y mujeres"), que incluya una "Ley de usos del tiempo y racionalización de los horarios" que posibilite la completa reorganización de "los

---

26. Hay autores que vienen insistiendo en la misma idea y que señalan expresamente que es necesario que la "legislación preventiva se someta a una revisión y readaptación de carácter inminente, incluso, periódica, con la finalidad de afrontar los desafíos y retos que la evolución tecnológica plantea" (González Cobaleda, E.: "La economía de plataformas y la necesidad de un enfoque de seguridad y salud en el trabajo", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, núm. 1, 2020, pp. 188-209). Vid. también, González Cobaleda, E.: "Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de situación y propuestas de mejora", *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. extra 1, 2019, pp. 85-112.

tiempos de trabajo, ocio y cuidados”. La citada norma, en caso de aprobarse finalmente, podría conllevar una serie de modificaciones relevantes en la redacción del art. 34 del Estatuto de los trabajadores (referido, como se sabe, a la jornada de trabajo).

Tras este compromiso, se especifican tres medidas poco innovadoras. Primeramente, se prevé el “derecho a la desconexión”, a pesar de que ya se establece en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales<sup>2728</sup> (también se refiere el propio Estatuto de los Trabajadores, en su art. 20 bis, al derecho a la desconexión digital<sup>29</sup>). Por otro lado, se hace una mención en el mismo párrafo a la “adecuada gestión del tiempo de trabajo dentro de la normativa laboral” y a la “protección efectiva en casos de embarazo y lactancia”.

En relación con lo antes expuesto, interesa señalar que en otro eje del Acuerdo, que se titula “Derechos sociales, regeneración democrática, ciencia e innovación” (y, más concretamente, en su segundo apartado, que se ocupa de las “políticas de apoyo a las familia”), las partes acuerdan la implementación de “ayudas para la conciliación y la racionalización de horarios, garantizando el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo, hasta que los menores cumplan doce años”. El hecho de que se haya mencionado este derecho en el Acuerdo, pese a que ya se establecía en el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores<sup>30</sup> (como consecuencia de la reforma operada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación<sup>31</sup>), nos lleva a considerar que las partes quieren reforzar aún más este derecho (de no

27. BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018.

28. A continuación se reproduce el contenido íntegro del art. 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que se refiere al “derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”:

“1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

29. Seguidamente se reproduce el contenido del art. 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, que se refiere a los “derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión”: “Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

30. Que señala expresamente lo siguiente: “Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años”.

31. BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019.

ser así, nos encontraríamos obviamente ante un gran olvido de las partes que firman el documento).

Junto a las referencias anteriores, el Acuerdo hace mención a la necesaria ratificación de la Carta Social Europea revisada, del Protocolo adicional a la Carta Social Europea y del Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de 21 de junio del año 2019.

### **2.11. El aumento de la protección de las empleadas del hogar**

En undécimo lugar, las partes acuerdan expresamente culminar con carácter prioritario la plena integración en el Régimen General de la Seguridad Social de las empleadas del hogar a lo largo de la presente legislatura.

Del mismo modo, se propone en este apartado del Acuerdo la ratificación del Convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de 16 de junio de 2011<sup>32</sup>. El citado convenio, que ha sido ratificado ya por decenas de países de todo el mundo, establece las bases normativas para mejorar las regulaciones internas en lo que tiene que ver con las condiciones laborales del trabajo doméstico.

### **2.12. La puesta en marcha de programas específicos de retorno de las personas emigradas**

231

En duodécimo lugar, las partes acuerdan la puesta en marcha de algunos “programas específicos de retorno de personas emigradas” con la finalidad de recuperar a quienes salieron de nuestro país en busca de un empleo y que son tan necesarios para el correcto funcionamiento de la economía española. Se hace un especial hincapié en los jóvenes que han tenido que emigrar en los últimos años y en el elevado número de investigadores que han tenido que abandonar el sistema científico español para buscar mejores oportunidades (en este caso, en concreto, se habla de programas de retorno del talento).

### **2.13. El establecimiento de incentivos a la titularidad compartida de las explotaciones agrarias**

La decimotercera medida que se recoge en el Acuerdo consiste en el establecimiento de incentivos a “la titularidad compartida de las explotaciones agrarias a través de la

---

32. La Asociación Libre de Abogados y Abogadas (ALA) reclama la ratificación del Convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo para “poder solventar las desigualdades injustificadas en cuanto a derechos laborales y acceso a prestaciones por parte de las trabajadoras del hogar”. Respecto a lo anterior, *vid.* el siguiente enlace web: <https://ala.org.es/derechos-de-las-trabajadoras-del-hogar-durante-la-situacion-provocada-por-la-pandemia-del-covid-19-o-coronavirus/>.

aplicación efectiva de la Ley 35/2011”, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias<sup>33</sup>, “mejorando la posición de las mujeres del campo dentro del sistema de Seguridad Social, para evitar que queden fuera del sistema las trabajadoras agrarias por cuenta propia, estableciendo mecanismos que permitan su incorporación efectiva al régimen de la Seguridad Social”.

## 2.14. La creación de un plan estratégico de formación profesional dual

El decimocuarto apartado del primer eje prioritario, que se refiere concretamente a las políticas de formación, se traduce en la preparación de un ambicioso Plan Estratégico de Formación Profesional Dual, que incorpore “a las empresas con fórmulas flexibles” y que contribuya a la creación de “consorcios con la participación de los agentes sociales y (de) la comunidad educativa”.

En este punto, las partes acuerdan igualmente la promoción de una nueva Ley de Ordenación de la Formación Profesional que incorpore una regulación específica de la Formación Profesional Dual y que, además, incluya en todos los títulos un módulo de digitalización”. Del mismo modo, acuerdan potenciar la formación del profesorado en la Formación Profesional y su estabilidad dentro del sistema educativo.

## 2.15. La reforma del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) para adaptar las titulaciones a las necesidades laborales de la economía del siglo XXI

El decimoquinto apartado del primer eje del Acuerdo, que también se relaciona con las políticas de formación, persigue reformar el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP)<sup>34</sup> “para adaptar las titulaciones a las necesidades laborales de la economía del siglo XXI”. En su primer punto, las partes acuerdan actualizar, en coordinación con los agentes sociales y en colaboración con el sector privado, “los contenidos de los títulos actuales (ciberseguridad, robótica colaborativa y avanzada, Big Data y análisis de datos, Fabricación 2D y 3D, realidad ampliada y realidad virtual y conectividad, entre otros), sin olvidar oficios tradicionales de alta cualificación”. Por otro lado, en su segundo punto, acuerdan agilizar “los procesos de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral para darles un reconocimiento más ágil, mejorar la competitividad, las oportunidades de los trabajadores y las trabajadoras e incentivar la formación continua”.

33. BOE núm. 240, de 5 de octubre de 2011.

34. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional. Puede consultarse más información al respecto en el siguiente enlace: <http://incual.mecd.es/bdc>.

## 2.16. Diversas medidas en materia de empleo público

El decimosexto y último apartado del primer eje se traduce en un conjunto de medidas relativas a la protección de los empleados públicos.

La primera medida consiste en el desarrollo Estatuto Básico del Empleado Público<sup>35</sup>, en particular en lo que respecta a la mejora del acceso al empleo público, la agilización de los procesos, la carrera profesional, la evaluación del desempeño y la clasificación profesional.

Asimismo, se insiste tanto en el “fomento de la promoción profesional vertical y horizontal que permita combinar la libre elección de cambio del puesto de trabajo con el cuidado de la riqueza técnica de los equipos estables” como en la “aprobación de un Plan de formación y capacitación de los empleados públicos”.

Otra medida que nos parece muy interesante es la revisión del “contrato de interinidad en las Administraciones Públicas” con el propósito de evitar “su uso abusivo” (tras leer estas líneas, no nos queda del todo claro si esta medida conllevará el establecimiento de una duración máxima o si, en cambio, repercutirá en la regulación de la oferta de empleo público que se reconoce en el art. 70.1 del Estatuto Básico del Empleado Público). Además de lo anterior, las partes acuerdan implementar “la perspectiva de género en las instituciones de la Administración General del Estado para eliminar la discriminación y hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres”.

Posteriormente, se introducen cuatro medidas en materia de “servicios de rescate, extinción de incendios y salvamento”:

- a) La primera de ellas consiste en la aprobación de la llamada “Ley del sector de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento (SPEIS)”, en el marco del Sistema Nacional de Protección Civil, que determinaría “los criterios básicos para la coordinación de la actuación de los servicios en todo el Estado y los derechos laborales de este personal, homologando las escalas, categorías y distintivos comunes en las comunidades autónomas y garantizando que la categoría profesional de bombero o bombera sea, como mínimo, C1 en todo el Estado, de conformidad con lo que establece el Estatuto Básico del Empleado Público”.
- b) La segunda medida citada hace mención a la aprobación de una “Ley de bomberos forestales en el marco del Sistema Nacional de Protección Civil” que establezca “las obligaciones para las Administraciones competentes en relación con la elaboración de planes generales, territoriales, especiales y de autoprotección” y que, al mismo tiempo, reconozca “los derechos laborales del sector mediante la creación del Estatuto Básico de Bomberos Forestales, que reconozca las funciones propias de estos servicios en el medio natural y rural, y los aspectos de salud y prevención de riesgos laborales, así como las categorías profesionales y sus especificaciones de formación”.

35. BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

- c) La tercera, en cambio, se refiere precisamente a la promoción de “la mejora de la estabilidad” y de las “condiciones de empleo en los servicios aéreos de rescate”.
- d) La cuarta que se establece es la “mejora de los recursos de los servicios de salvamento marítimo, fortaleciendo la estabilidad de su plantilla, su carácter civil y su función exclusiva de salvamento”.

Finalmente, las partes se comprometen a continuar con “la equiparación salarial de los policías y de los guardias civiles”.

### 3. OTRAS MEDIDAS RELATIVAS AL EMPLEO Y A LA PROTECCIÓN SOCIAL QUE SE RECOGEN EN LOS DEMÁS EJES PRIORITARIOS DEL ACUERDO

Las medidas expuestas en el apartado anterior (integradas, como se ha expuesto, en el contenido del primer eje del Acuerdo) no son las únicas que inciden sobre el empleo y la protección social. Aprovecharemos este tercer apartado para recordar y comentar algunas otras que se incluyen en el contenido de otros ejes prioritarios, quizás menos conocidas, pero con gran incidencia en la materia.

#### 3.1. El sostenimiento del Sistema de Protección Social

El segundo eje prioritario establecido en el Acuerdo, que se titula “Derechos sociales, regeneración democrática, ciencia e innovación”, persigue la finalidad específica de contribuir al sostenimiento del sistema de protección social<sup>36</sup>, tanto desde la perspectiva de la sanidad y de los servicios sociales como desde el punto de vista de la Seguridad Social y de otras áreas que repercuten de manera directa en el bienestar individual y social de la persona o de los colectivos en que se integra (educación, empleo, vivienda...).

Por lo que respecta al apartado segundo del citado eje de actuación, que se enfoca precisamente a la sanidad, interesa señalar que el mismo incluye catorce interesantes medidas que se enumeran a continuación:

- a) La eliminación progresiva de los copagos introducidos en el año 2012.
- b) La introducción progresiva de la llamada prestación bucodental.
- c) La apuesta por una sanidad que se base en la gestión pública directa.
- d) El incremento de los recursos destinados al Sistema Nacional de Salud.
- e) El fomento de la renovación de la tecnología sanitaria con el propósito principal de que el Sistema Nacional de Salud sea un referente en innovación tecnológica,

36. Respecto a las diferentes crisis de la protección social, resulta muy recomendable el siguiente trabajo: Sánchez-Rodas Navarro, C.: “La(s) crisis de la protección social en Europa”, *Foro de Seguridad Social*, núm. 23, 2011, pp. 12-20.

- poniendo a disposición de la ciudadanía los mejores instrumentos diagnósticos y de tratamiento.
- f) La apuesta por la digitalización sanitaria, que puede contribuir de forma decidida a la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud, evitando duplicidades en la realización de pruebas diagnósticas, etc.
  - g) La orientación de las políticas relativas a la industria farmacéutica hacia el cuidado de la salud de la población, priorizando la eficiencia y la transparencia en la fijación de precios.
  - h) El fortalecimiento de la universalización mediante la tramitación como Ley del Real Decreto-ley 7/2018, de 27 de julio, sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud<sup>37</sup>, y la derogación definitiva del Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones<sup>38</sup>.
  - i) El avance en la implementación del Marco Estratégico de Actualización de la Atención Primaria.
  - j) El desarrollo de un sistema de atención temprana que implique el reconocimiento y garantía de un derecho subjetivo a la atención temprana integral, universal, gratuita y pública y sin discriminaciones en virtud del lugar de residencia.
  - k) La integración de las necesidades de las enfermedades raras en la planificación global de la cobertura universal.
  - l) La actualización de la Estrategia de Salud Mental, con el propósito de construir un verdadero sistema de atención, con un enfoque de género y derechos humanos, que atienda a los pacientes crónicos.
  - m) La mejora de las condiciones del personal sanitario, agilizando el proceso para garantizar el cumplimiento del II Acuerdo en materia de sanidad e impulsando un programa de retorno de aquellos profesionales que se han tenido que ir a trabajar fuera de España.
  - n) El aumento de los recursos para dotar el Fondo de Cohesión Sanitaria.

Por otro lado, en relación con la cuestión de los derechos sociales, cabe señalar que en otro apartado del segundo eje se menciona la clara intención de mejorar la “financiación del Sistema de Atención a la Dependencia para reducir las listas de espera” y las “cuantías en el nivel mínimo y en el acordado de Dependencia”, para revertir así “los recortes llevados a cabo por el Gobierno del Partido Popular en 2012”.

Por último, cabe destacar otro importante apartado, titulado “Pensiones, Inclusión y Seguridad Social”, que pretende, entre otras cosas, garantizar unas pensiones dignas a través de la suficiencia y revalorización del sistema público de pensiones. En este marco, se encuadran algunas medidas como las que seguidamente se enumeran: el planteamiento (a todas las fuerzas políticas y a los agentes sociales) de un nuevo Pacto de Toledo, que garantice la sostenibilidad y la suficiencia del sistema público

37. BOE núm. 183, de 30 de julio de 2018.

38. BOE núm. 98, de 24 de abril de 2012.

de pensiones; la actualización de las pensiones conforme al IPC real mediante ley de manera permanente y el aumento del poder adquisitivo de las pensiones mínimas y de las no contributivas; la reducción de la brecha de género en las pensiones y la revisión de las pensiones de viudedad, garantizando la igualdad de trato en los supuestos de parejas sin vínculo matrimonial; y la revisión del sistema de cobertura de lagunas y determinación de la base reguladora para evitar perjuicios a las personas con carreras profesionales irregulares y el complemento por maternidad para hacerlo más equitativo y evitar la perpetuación de roles de género.

Tras lo expuesto en las líneas anteriores, se establece la pretensión de reformar el sistema de Seguridad Social, “en el marco del diálogo social, y del Pacto de Toledo, con máxima transparencia, para garantizar su sostenibilidad a medio y largo plazo”. En este sentido, el documento aclara, por un lado, que se analizarán y desarrollarán medidas que permitan garantizar el incremento de los ingresos de forma estructural, descargando a la Seguridad Social de gastos impropios y asegurando la sostenibilidad del Sistema; y, por otro lado, clarifica que se revisarán las bonificaciones a la contratación con la finalidad de reducirlas, garantizando así el mantenimiento de aquellas que contribuyan a la inserción en el mercado laboral de los colectivos especialmente vulnerables.

Además de lo anterior, se observa en el texto el firme compromiso de eliminar el factor de sostenibilidad y el índice de revalorización de pensiones de la Seguridad Social que se prevén en la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social<sup>39</sup>, siempre asegurando la sostenibilidad del sistema “a medio y largo plazo”. Debemos recordar que dicha eliminación, tal y como ha puesto de manifiesto algún autor, es una reivindicación unánime del colectivo de pensionistas y los sindicatos<sup>40</sup>.

Por último, se dispone expresamente que se pretende desarrollar, aunque sea de manera progresiva y limitada, un ingreso mínimo vital como prestación de la Seguridad Social, comenzando en un primer momento por el aumento decidido de la prestación por hijo a cargo para familias vulnerables, y posteriormente a través de un mecanismo general de garantía de renta para familias sin ingresos o con ingresos bajos. Por lo que respecta a la configuración de este ingreso mínimo vital, hay quien ha señalado que puede “también asociarse a los cambios del sistema productivo que se avecinan, aunque no se diga expresamente”<sup>41</sup>.

### 3.2. La aprobación de una ley sobre libertad de conciencia

En el quinto apartado del eje prioritario quinto (que se denomina “Nuevos derechos y memoria democrática”), se manifiesta claramente la intención de aprobar “una Ley

39. BOE núm. 309, de 26 de diciembre de 2013.

40. Baylos Grau, A.: “El Acuerdo de Gobierno PSOE – UNIDAS PODEMOS: primera impresión sobre los aspectos laborales”, 2019, <https://baylos.blogspot.com/2019/12/el-acuerdo-de-gobierno-psoe-unidas.html>.

41. Goerlich Peset, J. M.: “En la antesala de la contrarreforma”, *Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social (LABOS)*, vol. 1, núm. 1, 2020, p. 8.

sobre Libertad de Conciencia que garantice la laicidad del Estado y su neutralidad frente a todas las confesiones religiosas". En este sentido, nos parece oportuno señalar que esta norma podría tener efectos significativos sobre el derecho de libertad religiosa en el marco de las relaciones laborales.

### 3.3. La garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y de la ocupación

En el eje séptimo del Acuerdo, que lleva por título "Políticas feministas"<sup>42</sup>, se incluye un interesante apartado que contiene cinco medidas "para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación" que, desde luego, pueden tener una gran repercusión en la legislación laboral.

La primera medida que se establece en el mencionado apartado se refiere, por un lado, a la garantía de "la igualdad retributiva" y a la profundización "en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a través, entre otras, de medidas como la transparencia salarial, obligando a las empresas a llevar un libro de salarios" y, por otro, al avance "en la implantación de planes de igualdad en las empresas de 50 o más trabajadores, que deberán ser inscritos en el registro que se creará reglamentariamente".

La segunda medida, en concreto, se destina a seguir "impulsando la equiparación por ley de los permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles. Ello se hará "de forma progresiva, para que estos permisos sean totalmente iguales (16 semanas), intransferibles y retribuidos al 100% en 2021, modificando aquellas trabas actuales que dificultan la no simultaneidad de los permisos". De la misma manera, se indica que se desarrollarán "programas para fomentar la paternidad responsable, para avanzar en la corresponsabilidad en el cuidado de las hijas e hijos".

La tercera medida, en cambio, persigue garantizar "el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo, en el caso de personas trabajadoras con hijos o hijas, tras la reincorporación de un permiso de crianza, y hasta que los menores cumplan doce años".

Como salta a la vista, estas tres primeras medidas expuestas no son del todo novedosas, ya que han sido abordadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación<sup>43</sup>, y ya se encuentran en vigor desde el mes de marzo de 2019, "aunque la efectiva aplicabilidad de algunas de ellas haya sido dilatada en el tiempo"<sup>44</sup>. Ahora bien, "puestos a buscar un sentido a la inclusión de estas medidas en el "nuevo Acuerdo", cabría pensar en el carácter literalmente abierto que algunas de ellas presentan lo que permitiría ulteriores desarrollos –tal es

42. En la presentación de este séptimo eje prioritario se dispone que se pretende "garantizar la seguridad, la independencia y la libertad de las mujeres a través de la lucha decidida contra la violencia machista, y por la igualdad retributiva, el establecimiento de permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles, el fin de la trata de seres humanos con fines de explotación sexual y la elaboración de una Ley de igualdad laboral".

43. BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019.

44. Goerlich Peset, J. M.: "En la antesala de la contrarreforma", ob. cit., p. 13.

el caso de los “programas para fomentar la paternidad responsable, para avanzar en la corresponsabilidad”-. Y acaso también en las referencias a la Ley que se contienen en alguna de ellas, que podrían vincularse al interés en orillar los problemas sobre la utilización del decreto-ley (...) –el RDL 6/2019 está pendiente ante el TC–<sup>45</sup>.

Para velar por el cumplimiento de estas medidas, se establece en el Acuerdo que se potenciarán las inspecciones laborales, se incrementará el régimen sancionador y se creará “la Oficina Estatal de lucha contra la discriminación en la Inspección de Trabajo, con especial atención a las que sufren las mujeres, integrada en el Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, para supervisar la igualdad en el acceso al empleo, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, especialmente las retributivas y en el acceso a la formación profesional, tanto del sistema educativo como para el empleo”.

Además de lo anterior, se prevé la adopción de “medidas para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los términos recogidos en la Ley de Igualdad 3/2007 en los organismos y órganos públicos y en los consejos de administración de las sociedades públicas y privadas, de forma progresiva en los próximos cuatro años; y en los órganos de toma de decisiones sobre las condiciones laborales, sobre los procesos electorales, sobre los convenios colectivos o sobre los acuerdos profesionales, como exigen las directivas comunitarias”.

Finalmente, se hace mención a la intención de “impulsar y aprobar un pacto social y político por la racionalización de los horarios”, que se procurará “acordar con todos los agentes sociales y políticos”.

#### 4. ALGUNAS MEDIDAS ACORDADAS QUE SE HAN ADOPTADO HASTA EL MOMENTO

Seguidamente, se identifican algunas de las medidas acordadas en materia de empleo y protección social que se han tomado hasta el momento:

En primer término, conviene señalar que, al poco tiempo de constituirse el gobierno de coalición progresista, el Real Decreto-ley 1/2020, de 14 de enero, por el que se establece la revalorización y mantenimiento de las pensiones y prestaciones públicas del sistema de Seguridad Social<sup>46</sup>, se ha colocado en la misma línea que una de las medidas establecidas en el segundo eje prioritario de actuación del Acuerdo (titulado “Derechos sociales, regeneración democrática, ciencia e innovación”) que ya hemos estudiado en el epígrafe inmediatamente anterior.

Con efectos de uno de enero de 2020, este real decreto-ley se ocupa de establecer una revalorización de las pensiones y otras prestaciones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva y no contributiva, así como de Clases Pasivas del Estado, del 0,9%, no siendo de aplicación lo dispuesto en el art. 58

45. Goerlich Peset, J. M.: “En la antesala de la contrarreforma”, ob. cit., p. 13.

46. BOE núm. 13, de 15 de enero de 2020.

del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre<sup>47</sup>, y en el art. 27 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril<sup>48</sup>. Como complemento a esta previsión, el real decreto-ley contiene un anexo en el que se incluyen las cuantías de las pensiones mínimas, de otras pensiones y prestaciones públicas, así como los haberes reguladores de las pensiones de Clases Pasivas y las cuantías aplicables a las pensiones especiales de guerra para el año 2020.

Por otro lado, cabe mencionar que Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020<sup>49</sup>, también se sitúa en la línea de otra de las importantes medidas que figuran en el Acuerdo (la subida del “Salario Mínimo Interprofesional hasta alcanzar progresivamente el 60% del salario medio en España tal y como recomienda la Carta Social Europea”). Mediante este real decreto se establecen las cuantías del salario mínimo interprofesional (contenido en el art. 27.1 del Estatuto de los Trabajadores<sup>50</sup>) que deben regir a partir del día 1 de enero de 2020, tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para los empleados de hogar.

Las nuevas cuantías, que representan un incremento del 5,5% respecto de las previstas en el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019<sup>51</sup>, cuyos efectos fueron prorrogados por el Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre, por el que se adoptan determinadas medidas en materia tributaria, catastral y de Seguridad Social<sup>52</sup>, quedaron fijadas en:

- 31,66 euros por día o 950 euros por mes, según que el salario esté fijado por días o por meses, para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios.
- 44,99 euros por jornada legal para los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días.
- 7,43 euros por hora efectivamente trabajada para los empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, y conforme al art. 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar<sup>53</sup>.

47. BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

48. BOE núm. 126, de 27 de mayo de 1987.

49. BOE núm. 31, de 5 de febrero de 2020.

50. El art. 27.1 del Estatuto de los Trabajadores dispone expresamente lo siguiente: “El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta: a) el índice de precios de consumo; b) la productividad media nacional alcanzada; c) el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional; d) la coyuntura económica general. Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado. La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel”.

51. BOE núm. 312, de 27 de diciembre de 2018.

52. BOE núm. 312, de 28 de diciembre de 2019.

53. BOE núm. 277, de 17 de noviembre de 2011.

El mencionado real decreto contiene una disposición transitoria única que incluye reglas de afectación con el propósito “de evitar que el incremento del salario mínimo interprofesional provoque distorsiones económicas o efectos no queridos en los ámbitos no laborales que utilizan el salario mínimo interprofesional a sus propios efectos”.

Precedido de una enorme polémica y de todo tipo de interpretaciones, que hacen que el salario mínimo interprofesional sea considerado un “héroe” para unos, y un “villano” para otros, algún autor<sup>54</sup> trata de reconducir por cauces más realistas el significado real de la subida<sup>55</sup>.

En tercer lugar, hay que hacer referencia al Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el art. 52.d) del Estatuto de los Trabajadores<sup>56</sup>: un precepto especialmente complicado, incómodo y ya tradicional en el ámbito del Derecho del Trabajo, que ha venido respondiendo a la finalidad de hacer frente al absentismo laboral.

Mediante este real decreto-ley, la autoridad gubernamental-legislativa, no solo ha eliminado de nuestro ordenamiento jurídico-laboral desafortunados vestigios del pasado, sino que ha contribuido al logro de los siguientes objetivos: primeramente, garantizar el cumplimiento de la normativa de la Unión Europea y, en particular, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, cumpliendo así con el principio de primacía del derecho europeo; en segundo lugar, responder a la necesidad imperativa de evitar que se produzcan más resoluciones judiciales a nivel interno que resulten contradictorias entre sí (recordemos que en los últimos años algunos órganos judiciales han interpretado el art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores conforme a la normativa y la jurisprudencia europeas, mientras que otros se han limitado a aplicar el porcentaje previsto en el citado precepto sin sujetarlo a un juicio de adecuación y proporcionalidad); y, en tercer lugar, evitar que se originen, como consecuencia de la aplicación del precepto legal que se ha derogado, discriminaciones directas o indirectas para colectivos especialmente vulnerables que se hallan en un alto riesgo de exclusión profesional y social (por ejemplo, por razón de discapacidad o género)<sup>57</sup>.

Sin embargo, aunque el Real Decreto-ley 4/2020 ha supuesto un notorio avance para la consecución de los objetivos previamente mencionados y ha acabado finalmente con la causa establecida en la letra d) del art. 52 del Estatuto de los Trabajadores, ello no es del todo suficiente, ya que dicha norma no ha acabado también con la posibilidad de despedir por acumulación de faltas justificadas de asistencia debidas a enfermedad<sup>58</sup>.

54. Molina Navarrete, C.: “Baños (concesiones) de realismo jurídico-laboral en la antesala de una minicontrarreforma: dos almas (en duelo), una (sola) virtud (justo equilibrio)”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 443, 2020, pp. 5-22.

55. CEF: “Publicado el real decreto por el que se fija el SMI para 2020”, disponible en: <https://www.laboral-social.com/publicado-real-decreto-salario-minimo-interprofesional-2020.html>.

56. BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2020.

57. Gómez Salado, M. Á.: “El Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero: una medida laboral urgente para garantizar el cumplimiento de los compromisos europeos, la seguridad jurídica y la protección de los colectivos vulnerables”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 446, 2020.

58. Gómez Salado, M. Á.: “El Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero: una medida laboral urgente para garantizar el cumplimiento de los compromisos europeos, la seguridad jurídica y la protección de los colectivos vulnerables”, ob. cit.

## 5. A MODO DE CONCLUSIÓN: ¿IMPEDIRÁ LA CRISIS DEL COVID-19 LA PUESTA EN MARCHA DEL RESTO DE MEDIDAS ACORDADAS?

De lo expuesto anteriormente, puede destacarse que algunas de las medidas recogidas en el Acuerdo se han materializado ya, una vez constituido el gobierno de coalición, en la revalorización de las pensiones y prestaciones públicas del sistema de Seguridad Social, en la subida del salario mínimo interprofesional (que el presente año alcanza los 950 euros mensuales y que, a lo largo de la legislatura, pretende ir incrementándose hasta alcanzar progresivamente el 60% del salario medio en España, tal y como recomienda la Carta Social Europea) y en la derogación de la fórmula del despido por faltas de asistencia al trabajo establecida en el art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, entendemos que si bien se han logrado ya algunas mejoras concretas que redundan de manera clara en el beneficio de los trabajadores, estas medidas aún se quedan cortas para garantizar el cumplimiento de las numerosas promesas electorales. Casi con total certeza, la complicada situación política y la actual situación de emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 serán los principales impedimentos para poner en marcha el resto de medidas acordadas en materia de empleo y protección social.

En conclusión, aunque se puede apreciar que la reforma ya ha avanzado un poco en la protección de aquellas personas que conforman la parte más débil de la relación laboral, habrá que esperar, para hacer una valoración más precisa, a las futuras respuestas de los diferentes actores políticos y al balance que pueda dejarnos el desarrollo de la actual crisis sanitaria.

### Bibliografía

- Arias Domínguez, Á.: "La configuración normativa de la suficiencia constitucional del salario y su proyección en el salario mínimo interprofesional", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 52, 2019.
- Arias Domínguez, Á.: *Absentismo laboral*, Civitas, Madrid, 2013.
- Baylos Grau, A.: "El Acuerdo de Gobierno PSOE – UNIDAS PODEMOS: primera impresión sobre los aspectos laborales", 2019, <https://baylos.blogspot.com/2019/12/el-acuerdo-de-gobierno-psoe-unidas.html>.
- Blasco Pellicer, Á. A. y Alegre Nuevo, M.: "La reforma laboral de 2010", *Revista Jurídica de Canarias*, núm. 19, 2010.
- CEF: "Publicado el real decreto por el que se fija el SMI para 2020", disponible en: <https://www.laboral-social.com/publicado-real-decreto-salario-minimo-interprofesional-2020.html>.
- Galiana Moreno, J. M.: "Apuntes sobre la reforma laboral de 2012", *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 32, 2013.
- García Murcia, J.: "La Reforma Laboral de 2012", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. extra 119, 2015.
- Goerlich Peset, J. M.: "En la antesala de la contrarreforma", *Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social (LABOS)*, vol. 1, núm. 1, 2020.
- Gómez Salado, M. Á.: "El empleo de los jóvenes: un análisis de las políticas de empleo juvenil en el ámbito local", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 206, 2018.

- Gómez Salado, M. Á.: "El Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero: una medida laboral urgente para garantizar el cumplimiento de los compromisos europeos, la seguridad jurídica y la protección de los colectivos vulnerables", *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 446, 2020.
- Gómez Salado, M. Á.: "Nuevas medidas para consolidar el crecimiento y la creación de empleo de calidad y su impacto en la legislación laboral: contratación, fraude laboral, economía social, SMI, despido por absentismo, desempleo...", comunicación presentada al III Congreso internacional sobre economía social y desarrollo local sostenible, 25 de febrero a 10 de marzo de 2020.
- Gómez Salado, M. Á.: *El absentismo laboral como causa del despido objetivo: puntos críticos en la redacción del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 2019.
- González Cobaleda, E.: "Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de situación y propuestas de mejora", *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. extra 1, 2019.
- González Cobaleda, E.: "La economía de plataformas y la necesidad de un enfoque de seguridad y salud en el trabajo", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, núm. 1, 2020.
- González Ortega, S.: *Absentismo y despido del trabajador*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 1983.
- Llompert Bennàssar, M.: "La subida del salario mínimo interprofesional: repercusiones en la esfera laboral y de seguridad social", *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 57, 2019.
- López Insua, B. M.: "Fronteras entre el trabajo asalariado y el autónomo: el trabajador autónomo económicamente dependiente", en AA.VV.: *The balance between worker protection and employer powers: insights around the world*, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle upon Tyne, 2018.
- Lousada Arochena, J. F.: "La reforma laboral de 2010 en España", *Derecho laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, núm. 240, 2010.
- Molina Navarrete, C.: "Baños (concesiones) de realismo jurídico-laboral en la antesala de una minicontrarreforma: dos almas (en duelo), una (sola) virtud (justo equilibrio)", *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 443, 2020.
- Molina Navarrete, C.: "La versión parlamentaria de la reforma laboral 2012: mayor flexibilidad, mejoras técnicas y "versos sueltos"", *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 352, 2012.
- Monereo Pérez, J. L.; Molina Navarrete, C.; Moreno Vida, M. N. y Vila Tierno, F.: *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2019.
- Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A. M.: *El despido del trabajador por motivo de sus ausencias al trabajo*, Atelier, Barcelona, 2013.
- Puebla Pinilla, A. de la y Gómez Abelleira, F. J.: *Reforma laboral 2010 (Memento experto)*, Francis LeFebvre, Madrid, 2010.
- Sánchez-Rodas Navarro, C.: "La(s) crisis de la protección social en Europa", *Foro de Seguridad Social*, núm. 23, 2011.
- Sempere Navarro, A. V.: "Perspectivas electorales de la legislación laboral", *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 909, 2015.
- Vila Tierno, F.: "¿Por dónde irá la negociación colectiva a propuesta del "nuevo" Gobierno?", *GVA Gómez-Villares & Atencia*, 2020, <https://www.gva-atencia.com/negociacion-colectiva/>.
- Vila Tierno, F.: *El contrato para la formación en el trabajo*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2008.
- Vila Tierno, F.: *La negociación colectiva como instrumento de flexibilidad interna en la empresa: reflexiones tras cinco años de la última reforma laboral*, Comares, Granada, 2017.
- Villalba Eguiluz, U. y Pérez de Mendiguren, J. C.: "La economía social y solidaria como vía para el buen vivir", *Revista iberoamericana de estudios de desarrollo*, vol. 8, núm. 1, 2019.