

Análisis

El proceso reformista laboral no ha terminado

Vienen importantes cambios regulatorios en la gestión de los recursos humanos de los que las empresas deben hacerse conscientes

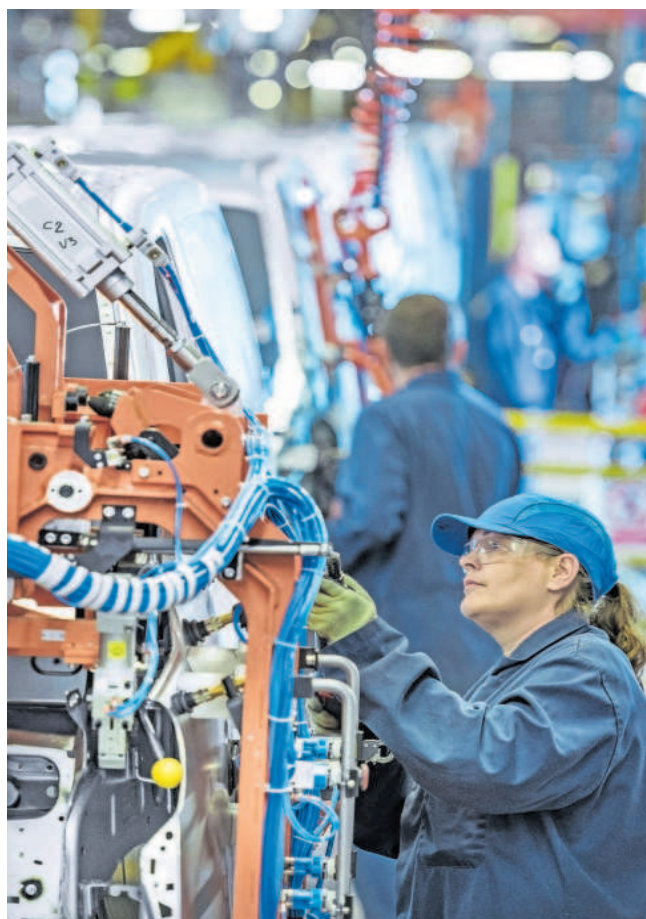
María Eugenia Guzmán / Miguel Rodríguez-Piñero Socia de PwC Tax & Legal / Catedrático de Derecho del Trabajo y 'senior counsellor' de PwC

Acostumbrados como estamos a los grandes procesos de reformas laborales, basados en leyes espectaculares de amplio espectro, resultado de llamativos procesos de negociación, tenemos la impresión de que el momento reformador ha terminado en lo laboral, con el acuerdo de los interlocutores sociales y el Real Decreto Ley 32/2021. Aunque pensamos que los cambios ya se han producido y solo toca interpretarlos y aplicarlos, lo cierto es que ha seguido habiendo novedades posteriores y que vienen otras más.

Así, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, contiene un artículo sobre prevención y sensibilización en el ámbito laboral, que obliga a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Se derivan una serie de deberes y responsabilidades para los empleadores que han pasado casi desapercibidos. Se impone un deber de negociar las medidas que se adopten, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación. Estas medidas se aplicarán no solo a los empleados de la empresa, sino también al personal en misión y a las personas vinculadas a estas mediante becas o voluntariado. En general, se deberán promover la sensibilización y la formación de todo el personal. Además, las empresas deberán incluir, en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a estas.

En las disposiciones finales de la ley se modifican los textos refundidos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, del Estatuto Básico del Empleado Público y de la Ley General de la Seguridad Social, lo que supone unos cambios que están ya vigentes y que afectan al núcleo duro de nuestra legislación sociolaboral.

El intenso debate sobre la reforma del Código Penal en curso, centrado en algunas figuras muy sensibles por su cariz político, ha eliminado del foco los cambios que se van a producir en los delitos contra los derechos de los trabajadores, que suponen que en el futuro van a penar a quien imponga condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato



GETTY IMAGES



Ahora no son cambios elaborados con urgencia, por lo que sería deseable que la calidad de los textos normativos mejorase

de trabajo, o las mantenga en contra de requerimiento o sanción administrativa. El objetivo son las empresas que recurran sistemáticamente a la contratación de lo que se ha considerado son falsos autónomos.

El anteproyecto de Ley de Familias, igualmente en una fase avanzada de su tramitación, introduce nuevos permisos y adapta la ordenación de los ya existentes, ampliando sustancialmente aquellos por nacimiento. Esta nueva ley estaba comprometida dentro del componente 22 (plan de choque para la economía de los cuidados y refuerzo de las políticas

de inclusión) del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia acordado entre España y la Unión Europea. El compromiso es aprobar una nueva ley de protección de las familias y de reconocimiento de su diversidad para proteger los diversos tipos de estructuras familiares existentes y la determinación de todas aquellas prestaciones y servicios a las que las mismas tienen derecho según sus características y niveles de ingresos.

No podemos dejar tampoco de hablar del proyecto de ley para proteger a las personas que informen sobre corrupción, conocida como *Ley de los alertadores* (o de los *whistleblowers*), elaborado para trasponer la Directiva (UE) 2019/1937, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del derecho de la Unión Europea, a la vez que da cumplimiento a una serie de objetivos del plan y acción del Gobierno en la lucha contra la corrupción. También aparecen importantes obligaciones para las empresas, algunas de claro contenido laboral.

Una iniciativa de la que a veces parece que nos hemos olvidado es la proposición de ley de tiempo de trabajo responsable, conocida como ley de usos del tiempo, que afecta a instituciones laborales tan relevantes como el periodo de prueba, los contratos a tiempo parcial, el despido (individual y colectivo), la movilidad (en sus distintas modalidades), las suspensiones del contrato, la negociación colectiva y, lógicamente, la regulación de la jornada de trabajo. Plantea cambios de mucho alcance que tenemos que empezar a conocer, porque parece que esta proposición vuelve a la arena política tras varios años de olvido, coincidiendo con el giro social que el Gobierno quiere dar a su acción en estos momentos de la legislatura. Esta sería, sin duda, una reforma mayúscula que, a diferencia de las otras citadas, sería directamente *laboral*.

Lo cierto es que vienen importantes cambios regulatorios en la gestión de los recursos humanos, de los que debemos ser cada vez más conscientes pese a que muchas de estas medidas estaban ya anunciadas, y una lectura del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y del acuerdo de coalición progresista PSOE-Unidas Podemos así lo corrobora. Vienen, pues, otros momentos de aprender e interpretar, antes de poder aplicar. Ahora no son cambios elaborados con urgencia, o siguiendo acuerdos previos en los que la corrección técnica se sacrifica a otros factores, por lo que sería deseable que la calidad de los textos normativos estuviera por fin a la altura de la complejidad de las materias que se regulan.