

III Congreso Virtual Internacional sobre Economía Social y Desarrollo Local Sostenible
Febrero 2020

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...

Miguel Ángel Gómez Salado¹

Investigador Postdoctoral Contratado²

Acreditado como Profesor Contratado Doctor por la ANECA

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

magsalado@uma.es

RESUMEN: El objetivo principal del presente trabajo consiste en abordar las medidas del documento denominado “Coalición progresista: Un nuevo acuerdo para España” (publicado el día 30 de diciembre de 2019) que tienen una estrecha relación con la disciplina del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Ello implicará el estudio del primer apartado de este Acuerdo, que lleva por título “Consolidar el crecimiento y la creación de empleo de calidad” 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”.

PALABRAS CLAVE: Empleo de calidad, legislación laboral, contratación, economía social, despido objetivo por absentismo, desempleo, Estatuto de los Trabajadores, derechos laborales.

ABSTRACT: The main objective of this work is to address the measures of the document called "Progressive Coalition: A New Agreement for Spain" (published on December 30, 2019) that have a close relationship with the discipline of Labor Law and Social Security. This will imply the study of the first section of this Agreement, which is entitled “Consolidate growth and the creation of quality employment” and that is almost identical to the first point of the pre-agreement signed in November 2019 for the formation of a "progressive" coalition government.

KEYWORDS: Quality employment, labor legislation, hiring, social economy, objective dismissal for absenteeism, unemployment, Workers' Statute, labor rights.

¹ Miguel Ángel Gómez Salado posee el título de Doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Universidad de Málaga. Actualmente tiene un contrato postdoctoral de investigación –obtenido mediante una convocatoria en régimen de concurrencia competitiva (candidato mejor puntuado de todas las ramas de conocimiento establecidas: arte y humanidades; ciencias de la salud y experimentales; ciencias sociales y jurídicas; ingeniería)– y se encuentra acreditado para la figura de Profesor Contratado Doctor por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).

² Plan Propio de Investigación y Transferencia de la Universidad de Málaga.

1. UNA BREVÍSIMA INTRODUCCIÓN

El objetivo principal del presente trabajo consiste en abordar las medidas del documento denominado “Coalición progresista: Un nuevo acuerdo para España” (publicado el día 30 de diciembre de 2019) que tienen una estrecha relación con la disciplina del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Ello implicará el estudio del primer apartado de este Acuerdo, que lleva por título “Consolidar el crecimiento y la creación de empleo de calidad” 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”.

2. LAS NUEVAS MEDIDAS PARA “CONSOLIDAR EL CRECIMIENTO Y LA CREACIÓN DE EMPLEO DE CALIDAD”

A continuación, conoceremos cuáles son las nuevas medidas acordadas en materia de consolidación del crecimiento y creación de empleo de calidad –cuya implantación se realizará de forma paulatina a lo largo de la esta legislatura–, comentando brevemente aquellas que consideramos de mayor interés.

2.1. Refuerzo de los instrumentos para reducir la desigualdad y mejorar la cohesión social en todo el territorio nacional

La primera medida acordada consiste en reforzar los instrumentos 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 un especial énfasis en las personas más vulnerables y en los niños.

2.2. Elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI

En segundo lugar, se puede destacar la intención de elaborar, previo diálogo con los agentes sociales, un nuevo Estatuto de los Trabajadores adaptado a la realidad laboral del siglo XXI, con mención expresa de las pautas generales a seguir. En concreto, se establece en el Acuerdo que esta nueva regulación estatutaria debe 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. Al hilo de todo lo anterior, es preciso señalar que se podrá constituir un grupo de trabajo para su redacción, compuesto por expertos de reconocido prestigio, del ámbito académico y profesional.

2.3. Derogación de la reforma laboral de 2012 y recuperación de los derechos laborales arrebatados

En tercer lugar, se anuncian diferentes medidas encaminadas a la “derogación” de la reforma laboral del año 2012³ (no se menciona en el documento nada acerca de la reforma laboral operada en el año 2010⁴) y a la recuperación de los derechos laborales arrebatados por esta, aclarándose luego que algunas medidas serán aplicadas con carácter urgente.

³ 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).

⁴ 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).

Las tres primeras medidas que se anuncian tienen un carácter urgente, con lo cual entendemos que deberían ser adoptadas mediante un real decreto-ley o un proyecto de ley tramitado por el procedimiento de urgencia. Estas tres medidas son las que se exponen a continuación:

- Se menciona, primeramente, la derogación del art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores⁵ que regula el despido objetivo por absentismo laboral. Este precepto legal, cuya constitucionalidad se declara recientemente en la sentencia del Tribunal Constitucional (núm. 118/2019) de 16 de octubre de 2019, faculta al empresario a extinguir el contrato “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”.
- Se anuncia después 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”. Se menciona, por tanto, la derogación del límite (de un año) a la ultraactividad del convenio colectivo (que conllevaría 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 dispone 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”.
- La tercera medida acordada 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 supondría 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 texto⁶.
- En relación a estas dos medidas anteriores referidas a la negociación colectiva, conviene señalar también que en otro apartado del Acuerdo 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 que se acaban de referenciar se acompañan otras tres que no tienen un carácter tan urgente (así lo entendemos de la redacción del texto, pues figuran al

⁵ 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”.

⁶ 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 o convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2”.

margen de las tres primeras que sí tienen, como se ha expuesto, tal carácter), y que estudiamos en seguida:

- En primer término, se plantea 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”. La modificación acordada 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.
- Asimismo, se puede encontrar una referencia 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 otro punto del apartado primero del Acuerdo, concretamente en el punto relativo a la “contratación” que luego estudiaremos (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”.
- Además, se anuncia la modificación 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 norma⁷, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. De la redacción del citado Acuerdo se desprende también que esta modificación se podría orientar a limitar el “descuelgue salarial vinculado a causas económicas graves”.

Tal y como se puede comprobar, en los puntos anteriores del Acuerdo se anuncian determinadas derogaciones y modificaciones acordadas (pese a que el propio título del epígrafe que contiene estas medidas nada dice sobre “modificaciones”), pero en casi ningún caso se plantean otras fórmulas más adecuadas que permitan la “recuperación de los derechos laborales arrebatados”.

2.4. Subida del salario mínimo interprofesional

La cuarta medida mencionada en el Acuerdo tiene que ver con la subida del salario mínimo interprofesional “hasta alcanzar progresivamente el 60% del salario medio en España tal y como recomienda la Carta Social Europea”. Tras esta referencia, se dispone, por un lado, que se convocará la mesa del Diálogo Social con la finalidad de promover un acuerdo que sea la base para la propuesta del gobierno y, por otro, 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, que analizará la evolución del salario mínimo interprofesional. Para su análisis, se establece que se considerarán, entre otras muchas 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”.

⁷ 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”.

2.5. Contratación

Por lo que se refiere a las medidas acordadas en materia de contratación, interesa señalar, en contraste con las 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 acordada sobre esta materia 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) y que tienen como finalidad principal –al menos en principio– la obtención de una adecuada formación profesional mediante la prestación de servicios. En concreto, 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. Del mismo modo, 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 menciona expresamente que se recuperarán 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 anteriormente que el bloque referido a la contratación no es, en nuestra humilde opinión, el lugar más adecuado del Acuerdo para abordar el tema de las modificaciones en las condiciones de trabajo.

En tercer lugar, se acuerda “simplificar y reordenar el menú de contratos de trabajo”, lo que puede conllevar una modificación de la redacción del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores. Tras esta breve referencia, se menciona en el documento la apuesta por la contratación indefinida como forma habitual y ordinaria de acceso al empleo, el refuerzo del principio de causalidad en la contratación temporal y, asimismo, el endurecimiento de 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 Social⁸). Para cumplir con estos compromisos, el Acuerdo establece que se promoverán las reformas legislativas necesarias.

En cuarto lugar, se indica que se explorarán algunas opciones posibles para reducir la dualidad (aunque en ninguna parte se aclara qué se entiende por este término, entendemos que las partes se refieren a la dualidad existente entre los contratos temporales y los indefinidos), para posteriormente 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 lo que tiene que ver con la distribución irregular del tiempo de trabajo contratado. En esta línea, se propone una revisión de la normativa sobre trabajo a tiempo parcial, para prevenir su uso fraudulento y para garantizar efectivamente que las condiciones de trabajo y los derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial sean iguales a los de los empleados contratados a tiempo completo. Tras ello, y en relación con la regulación que existe sobre el registro horario, se insiste en la necesidad de reforzar la obligación de que conste expresamente el horario de trabajo en el contrato a tiempo parcial. Finalmente, se dispone, por un lado, 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, por otro, que se endurecerá el régimen de infracciones y sanciones aplicables frente a eventuales incumplimientos por parte de las empresas.

Por último, y en relación a los despidos, se propone “revisar las causas del despido para hacer más precisa la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción” y, del mismo modo, 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

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

de empleo”, sin que exista una referencia expresa a la recuperación de la exigencia de disponer de una autorización administrativa (que estaba prevista antes de la reforma laboral operada en 2012).

2.6. Impulso a la lucha contra el fraude laboral

También se menciona expresamente en el Acuerdo la lucha contra el fraude laboral mediante el uso de las nuevas tecnologías, la automatización y conexión “de procesos y Big Data de diversas unidades administrativas” y el refuerzo del sistema sancionador y de control.

Asimismo, se dispone que los esfuerzos se concentrarán en tres ámbitos prioritarios: “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 los cambios que se produzcan en relación al tercer ámbito de actuación lleven a redefinir el régimen jurídico propio de los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE).

2.7. Políticas activas de empleo y sistema de desempleo

Seguidamente, tras el impulso a la lucha contra el fraude laboral, aborda el Acuerdo algunas cuestiones relacionadas con las políticas activas de empleo y con el sistema de desempleo.

En primer lugar, se dispone que se llevarán a cabo ciertas 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. Del mismo modo, se insiste en 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 consta 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”.

En segundo lugar, se puede destacar 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, 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.

2.8. Economía social

Posteriormente se mencionan dos interesantes medidas estrechamente relacionadas con la economía social.

La primera de ellas consiste en la creación de un Plan Nacional de Emprendimiento Social con el principal propósito de impulsar el diseño y 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. La elaboración de este Plan Nacional, aunque puede ayudar a potenciar las actividades de este sector orientado a encontrar soluciones para muchos de nuestros problemas actuales (sociales, culturales, ambientales...), 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 mencionan consiste básicamente en el apoyo a las empresas de 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. Actualización de la legislación de prevención de riesgos laborales

Resultan igualmente muy interesantes las cuestiones planteadas en relación con la actualización de la legislación de prevención de riesgos laborales. En particular, se pone de manifiesto que se actualizará el catálogo de enfermedades profesionales, así como el procedimiento de notificación del accidente de trabajo. Además, se evaluará con especial atención “la prevención de 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”. Asimismo, se hace constar que se incorporará la perspectiva de impacto de género en la prevención de riesgos laborales.

2.10. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad en el tiempo de trabajo

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

Respecto a estas cuestiones, se precisa que se promoverá un pacto social y político por la racionalización de los horarios, que incluirá una “Ley de usos del tiempo y racionalización de los horarios” que “permitirá reorganizar completamente los 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).

Por otro lado, se prevé el “derecho a la desconexión”, pese a que ya figura en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales⁹ (también se refiere el propio Estatuto de los Trabajadores, en su art. 20 bis, al derecho a la desconexión digital¹¹). En el mismo párrafo que se menciona el derecho anterior se incluye otra referencia a la “la adecuada gestión del tiempo de trabajo dentro de la normativa laboral, así como a la protección efectiva en casos de embarazo y lactancia”.

⁹ BOE núm. 294, de 6 de Diciembre de 2018.

¹⁰ A continuación se reproduce el contenido del art. 88 del Estatuto de los Trabajadores, 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”.

¹¹ 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”.

En relación con lo dicho anteriormente, interesa señalar que en otro apartado del Acuerdo, titulado “Derechos sociales, regeneración democrática, ciencia e innovación” (y, más concretamente, en su segundo punto, 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 Trabajadores¹² (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 ocupación¹³), nos lleva a considerar que las partes quieren reforzar aún más este derecho (de no 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. Empleadas del hogar

Debemos destacar ahora que las también acuerdan expresamente la culminación, con carácter prioritario, de la plena integración en el Régimen General de la Seguridad Social de las empleadas del hogar a lo largo de la presente legislatura, así como la firma y 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.

2.12. Programa de retorno de personas emigradas

Asimismo, debe tenerse muy presente que las partes acuerdan poner en marcha Programas específicos de retorno de las personas emigradas para 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 énfasis 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 (Retorno del Talento).

2.13. Incentivos a la titularidad compartida de las explotaciones agrarias

Otra medida que figura en el Acuerdo es la que consiste en establecer incentivos a la titularidad compartida de las explotaciones agrarias a través de la aplicación efectiva de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias¹⁴, 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. Plan Estratégico de Formación Profesional Dual

¹² 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”.

¹³ BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019.

¹⁴ BOE núm. 240, de 5 de Octubre de 2011.

La antepenúltima medida que se incluye en el primer apartado del documento es la elaboración de un ambicioso Plan Estratégico de Formación Profesional Dual, que incorpore “a las empresas con fórmulas flexibles” y que “cree consorcios con la participación de los agentes sociales y (de) la comunidad educativa”.

Además de lo anterior, las partes acuerdan promover una nueva “Ley de Ordenación de la Formación Profesional” –que incluya una regulación específica de la Formación Profesional Dual y que incorpore en todos los títulos un módulo de digitalización– y potenciar la formación del profesorado en la Formación Profesional, así como su estabilidad dentro del sistema educativo.

2.15. Reformas del Catálogo de Cualificaciones Profesionales

De igual manera, se realizarán reformas del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP)¹⁵ para adaptar las titulaciones a las necesidades laborales de la economía del siglo XXI. Por un lado, 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, 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 e incentivar la formación continua.

2.16. Empleo público

Finalmente, conviene resaltar que el último punto incluido en el primer apartado del Acuerdo se concreta en un conjunto de medidas que hacen referencia al empleo público. La primera de ellas se traduce en el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público con la finalidad de mejorar el acceso al empleo público, de agilizar los procesos y de introducir una serie de mejoras sobre la carrera profesional, la evaluación del desempeño y la clasificación profesional. Seguidamente, se acuerda tanto 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 la “aprobación de un Plan de formación y capacitación de los empleados públicos”.

Por otra parte, resulta llamativa la medida que consiste en la revisión del contrato de interinidad en las Administraciones Públicas con el propósito de evitar su uso abusivo (no queda del todo claro, tras leer la referencia anterior, 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 ello, 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.

Más adelante se prevén cuatro medidas en materia de servicios de rescate, extinción de incendios y salvamento. En primer término, la aprobación de una “Ley del sector de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento (SPEIS)”, en el marco del Sistema Nacional de Protección Civil, que determine “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”. En segundo lugar, la aprobación de una “Ley de bomberos forestales en el marco del Sistema Nacional de Protección Civil” que fije “las obligaciones para las Administraciones competentes en relación con la elaboración de planes generales, territoriales, especiales y de autoprotección” y que, al

¹⁵ 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.meecd.es/bdc>.

mismo tiempo, establezca “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”. En tercer lugar, la promoción de la mejora de la estabilidad y de las condiciones de empleo en los servicios aéreos de rescate. En cuarto lugar, se prevé 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.

Por último, se establece la necesidad de continuar con la equiparación salarial de los policías y de los guardias civiles.