



La reforma laboral en curso y el cumplimiento normativo

Las empresas deberán realizar una revisión de las principales zonas de las relaciones laborales afectadas por estos cambios

Estamos en mitad de una reforma laboral, una importante que está afectando a las empresas en muchos frentes, aunque no seamos conscientes de ello porque no está siendo como las anteriores. Es menos visible, se está haciendo de forma progresiva y no está afectando a las instituciones tradicionales como el despido y los contratos temporales.

Lo más significativo de esta reforma es que se produce en una dirección diferente a las anteriores. Las líneas de la regulación no apuntan a la flexibilidad, al incremento de los poderes empresariales o al fortalecimiento de las decisiones adoptadas en la empresa; se reconocen, por el contrario, nuevos derechos para los trabajadores, y se imponen mecanismos para garantizar la eficacia de los ya existentes. En todos los casos la consecuencia es la existencia de nuevas obligaciones para las empresas. Y la ministra de Trabajo ha anunciado que presentará un paquete importante de medidas a introducir en los próximos meses.

No son solo los cambios legales. Ha habido novedades jurisprudenciales que pueden tener un efecto inmediato en el funcionamiento de las empresas, como es el caso de las últimas sentencias del Tribunal Supremo sobre contratación temporal. La Inspección de Trabajo, de la misma manera, está siendo especialmente incisiva en algunas cuestiones, como la contratación temporal, los falsos autónomos y determinados aspectos de la cotización.

Por si faltaba algo, hay también iniciativas unioneuropeas: una ha sido aprobada, la directiva de 2019 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles; otras, las de salarios mínimos y trabajo en plataformas, están tramitándose. Ya hemos traspuesto recientemente directivas relativas a la protección de los trabajadores contra los riesgos derivados de la exposición a agentes biológicos.

Las empresas deberán revisar si están aplicando medidas para garantizar la desconexión digital; si han realizado el registro retributivo; si cuentan con una valoración de puestos de trabajo adecuada a las exigencias reglamentarias; si disponen de un plan de igualdad, incluyendo la auditoría retributiva de la empresa; si las personas que teletrabajan en su organización son técnicamente trabajadores a distancia, con todo lo que ello supone en términos de acuerdos e información al SEPE; si se ha realizado una evaluación de los riesgos psicosociales, ahora que la Inspección de Trabajo acaba de aprobar un criterio técnico sobre estos; si estamos recurriendo a los contratos de interinidad para cubrir las vacantes por vacaciones, o de obra y servicio determinados para desarrollar actividades subcontratadas; y así.

Son muchos mandatos nuevos, y no todas las empresas están en condiciones de afrontar un control en profundidad de su cumplimiento. Las consecuencias pueden ser severas, y la Inspección parece estar especialmente activa. Los sindicatos comparten este celo, utilizando las competencias que las leyes les reconocen en las empresas.

Ante esto las empresas deben reaccionar. No se trata de desarrollar un forensic de la empresa o una auditoría completa del área de dirección de personas, sino de realizar una revisión guiada de las principales zonas de las relaciones laborales afectadas por estos cambios normativos. Para ello las técnicas desarrolladas en la función de cumplimiento normativo pueden resultar muy útiles, aun siendo conscientes de las particularidades de esta concreta revisión a la que la reforma laboral en curso nos obliga.

Ser conscientes del problema y de los riesgos es un primer paso. Luego hay que actuar, con conocimiento, procedimiento y asesoramiento. La reforma laboral se está haciendo sin que nos demos mucha cuenta; que no nos enteremos de ella por una sanción o una sentencia.

María Eugenia Guzmán y Miguel Rodríguez-Piñero, socia y senior counsellor del Departamento de Laboral de PwC Tax & Legal Services.

Fuente: Cinco Días