

Lo que puede cambiar en el ámbito laboral tras el verano.

BOLETÍN LABORAL



1. La agenda laboral de la vuelta al trabajo: ¿qué reformas pueden llegar?

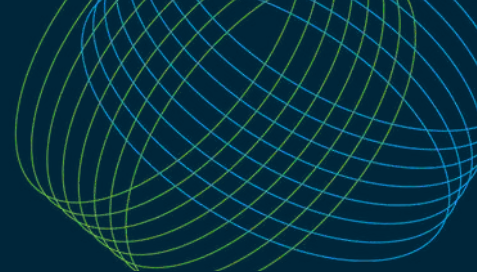
El **Plan Anual Normativo 2026** del Gobierno contempla posibles novedades normativas laborales, algunas en tramitación parlamentaria y otras en las fases propias de una elaboración reglamentaria, que pueden protagonizar la vuelta del verano en el contexto de inciertas mayorías parlamentarias y una conocida incertidumbre política. Cabe distinguir, en este contexto, las iniciativas legislativas, expuestas a una difícil mayoría parlamentaria en la actualidad, de las estrictamente reglamentarias, que dependen de la exclusiva voluntad del Gobierno y de los acuerdos internos alcanzados entre los Ministerios afectados, especialmente Trabajo y Economía.

2. Las reformas que deberán superar el examen del Parlamento

Las **iniciativas legislativas** impulsadas en materia laboral y que pueden tener desarrollo parlamentario tras el verano son las siguientes:

- Proyecto de Ley que modifica la Ley 31/1995 de **prevención de riesgos laborales**: moderniza sus contenidos, apuesta por un enfoque nuevo que potencia la prevención de riesgos psicosociales y salud mental de los trabajadores, y cambia aspectos relevantes de la organización preventiva y de los delegados de prevención en las empresas.
- Proyecto de Ley de **estatuto de las personas en formación práctica no laboral**, el denominado estatuto del becario, bloqueado desde hace tiempo en el parlamento.
- Proyecto de Ley de **protección de las personas denunciantes en las empresas**, que contempla un despido nulo por represalias, ya deducible de la Ley 2/2023 de denuncia interna y de la jurisprudencia de la garantía de indemnidad.
- Está abierta, por su parte, una mesa de diálogo social sobre la reforma de las **indemnizaciones del despido improcedente**, tras las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales (Consejo de Europa) que declaran el incumplimiento por España del art. 24 Carta Social Europea.





Es muy poco probable que se alcance un acuerdo social en la cuestión y una iniciativa unilateral legislativa del Gobierno, en esta dirección, no obtendría, seguramente, en la actualidad, una mayoría parlamentaria.

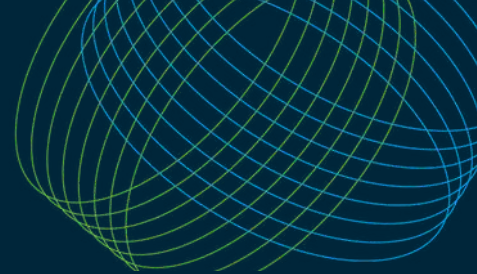
- Parece aparcada, finalmente, la idea de un **permiso retribuido por fallecimiento de familiar**, con un aumento sustancial de los días actualmente vigentes del art.37.3 ET, anunciada mediáticamente en su momento desde el Ministerio de Trabajo, pero ausente en el plan normativo 2026 y sin, por ahora, un proyecto de ley definido.

3. Cinco cambios que el Gobierno podría aprobar en los próximos meses

Las iniciativas reglamentarias, impulsadas en materia laboral y que pueden tener el desenlace de un reglamento aprobado por el Gobierno tras el verano son las siguientes:

- Proyecto de Real Decreto de **registro horario**, depurado tras el dictamen negativo del Consejo de Estado que subrayó los estrechos márgenes de legalidad conforme al vigente art.34.9 ET. Seguramente, con un papel mayor de la negociación colectiva y con amplia transitoriedad, se articulará la digitalización generalizada de los registros horarios de las empresas.
- Proyecto de Real Decreto que, a través de una reforma de los Reales Decretos 901/2020 de planes de igualdad y 902/2020 de registros retributivos, transpone parcialmente la directiva europea 2023/970 de **transparencia retributiva**. Será, si se aprueba, una norma de enorme impacto en las políticas de transparencia retributiva de las empresas y en el seguimiento de sus registros retributivos regulados en el art.28 ET.
- Proyecto de Real Decreto que, a través de una reforma del Real Decreto 1569/1998 de información al trabajador de condiciones laborales, transpone parcialmente la directiva europea 2019/1152 de **condiciones transparentes y previsibles**, tras el bloqueo del proyecto de ley de la cuestión. Se añadirán requisitos de información laboral al trabajador acordes con los objetivos de esta norma europea.
- Proyecto de Real Decreto de **regulación del salario mínimo interprofesional**, con prohibición de compensación y absorción de sus incrementos, pendiente de un dictamen del Consejo de Estado por un alto riesgo de vulneración legal del art.26.5 ET. Su aprobación dependerá seguramente del criterio de este dictamen técnico.





- Proyecto de Real Decreto de reforma de los **servicios de prevención**, con cambios del Real Decreto 37/1997, en consonancia con la iniciativa legislativa de reforma de la ley de prevención de riesgos laborales. Son probables, además, proyecto de Reales Decretos de **normas preventivas específicas** en coherencia con la reforma legal planteada.

4. Qué podemos esperar en los próximos meses

Como se puede observar, las iniciativas de posibles cambios normativos laborales tras el verano son sustanciales y variadas, pero los resultados finales son inciertos. Las iniciativas legislativas dependen de una mayoría parlamentaria no asegurada por el Gobierno. Es más probable la aprobación de los Reales Decretos apuntados, pues dependen exclusivamente del Gobierno, aunque en algunos casos tiene riesgos de impugnación judicial por vulnerar la ley, como el caso del registro horario o salario mínimo interprofesional, y en otros no logran del todo el objetivo de transponer directivas europeas, como la transparencia retributiva y las condiciones transparentes y previsibles, lo que puede activar sanciones desde la Unión Europea por incumplimientos fuera de plazo.



Jesús Lahera Forteza
Of Counsel Abdón Pedrajas Littler
Catedrático Derecho del Trabajo UCM



Antonio Pedrajas Quiles
Socio Director Abdón Pedrajas Littler
Profesor Derecho del Trabajo CUNEF