



Pedro Sánchez y las vicepresidentas del Gobierno Sara Aagesen, María Jesús Montero y Yolanda Díaz, en diciembre. SUSANA VERA (REUTERS)

El Gobierno lanza una batería de decretos laborales que sortean al Congreso

Trabajo aprobará la subida del salario mínimo y endurecerá el registro horario, y el Ministerio de Seguridad Social ultima una normativa de jubilación flexible

RAQUEL PASCUAL
Madrid

El presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, pidió a sus ministros a finales de año que activaran las medidas sociales dependientes de sus departamentos que no exigieran aprobación parlamentaria. Con ello, Sánchez pretende mantener en marcha la actividad legislativa pese a las graves dificultades que está encontrando para conseguir los apoyos necesarios para aprobar nuevas leyes en el Congreso. De momento, y a la espera de saber qué medidas concretas quieren impulsar desde La Moncloa, hay varias iniciativas que no requieren pasar por el Parlamento y que tienen un marcado carácter sociolaboral. Afectan tanto a ministerios socialistas como a los que dirigen ministros de Sumar y están en distintas fases para su aprobación. Entre estas medidas se encuentran la regulación del registro horario en las empresas, las nuevas normas para la jubilación flexible o los cambios en el salario mínimo, entre otras.

Actualmente, la dificultad para aprobar leyes ha llevado al Gobierno a protagonizar varios fracasos en la Cámara baja. Entre los más sonoros está el decreto omnibus, de hace un año: el Ejecutivo no pudo sacar adelante, entre otras muchas cosas, la subida de

las pensiones para 2025, que tuvo que aprobar por otra vía. También en julio pasado, el Congreso impidió la aprobación del decreto antiapagones. Pero quizás la derrota más mediática y que afectó a más gente se produjo el pasado 10 de septiembre, cuando el Gobierno no pudo siquiera iniciar la tramitación de la ley para reducir la jornada máxima legal a 37,5 horas y media, por la oposición del Partido Popular y Vox junto a Junts.

Esas trabas llevaron a Sánchez a aconsejar a sus ministros que optasen por otras herramientas normativas cuya aprobación dependa exclusivamente del Gobierno. No obstante, "para usar estas otras vías regulatorias es necesario que exista una habilitación legal en otra norma", explica el jurista y vicesecretario general de políticas sindicales del sindicato UGT, Fernando Luján. Esto es, que haya una norma con rango legal que apele a su desarrollo en un reglamento. En ese caso hay dos canales para llevar a cabo dicho desarrollo: una son los reales decretos, que debe aprobar el Gobierno, si la ley habilita al Ejecutivo para ello. O bien las órdenes ministeriales, si el texto legal precisa que sea un ministro el responsable de ese desarrollo reglamentario. En el caso de que la ley no especifique cómo hacerlo, se suele recurrir a reales de-

cretos si el reglamento modifica la estructura o los aspectos básicos del texto legal; o a una orden ministerial si el desarrollo es más de carácter técnico.

Hay varias normas en los ministerios económicos y sociales que podrían aprobarse por una de estas dos vías, sin tener que recibir el aval parlamentario. El desarrollo reglamentario más avanzado en su tramitación es el que endurece los sistemas de registro horario en las empresas. Esta normativa está pendiente de contar con los informes preceptivos de organismos independientes para su aprobación definitiva por el Consejo de Ministros. Esto ocurrirá en breve, según aseguró la pasada semana el secretario de Estado de Trabajo, Joaquín Pérez Rey.

Este real decreto incluye novedades como que este registro sea digital (ahora puede realizarse en un papel), salvo incidencias justificadas; y que sea verificable y con acceso en tiempo real para la Inspección de Trabajo. También precisa que los asientos horarios se realicen a diario, de manera libre y personal por el trabajador y que recojan "la hora y el minuto" en el que empieza y termina su jornada y cada una de las pausas que realiza, así como el número exacto de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias que realiza ese día.

En el caso de las horas extra, deberá precisar cómo se compensa cada una de las realizadas, si con dinero o con tiempo de descanso.

El departamento que dirige la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, tiene otros dos reales decretos pendientes de aprobación inmediata que afectan al salario mínimo interprofesional (SMI). El primero de ellos incluirá el incremento de esta renta de un 3,1% para 2026, con efectos retroactivos desde el 1 de enero, tras el anuncio realizado la semana pasada. Y, un segundo, que se está negociando con los interlocutores sociales para aclarar la actual regulación del SMI y que, si sale adelante tal y como pactaron Trabajo y los sindicatos el pasado año, con la postura en contra de la patronal, limitará al máximo la posibilidad de que las subidas de este salario se diluyan siendo compensadas

La Cámara baja rechazó el año pasado varios proyectos de ley del Ejecutivo

La parte esencial de los contratos está pendiente de aprobación

o absorbidas por algunos pluses salariales que reciben los trabajadores.

Trabajo pretende también aprobar nueva normativa de prevención de riesgos laborales. En esta ocasión, lo que ha intentado pactar con empresarios y sindicatos, a lo largo de 20 meses, han sido sendas reformas de la ley de prevención de riesgos laborales y del reglamento de los servicios de prevención ajenos (servicios obligatorios en todas las empresas y que las compañías con menos de 500 trabajadores suelen externalizar). La reforma de este último incluiría normas más detalladas para el sector de la ayuda a domicilio, entre otras novedades.

Directiva europea

En materia laboral, aún quedaría otra cuestión con la que Trabajo podría apoyarse en desarrollos reglamentarios: la transposición de la directiva europea sobre condiciones laborales transparentes y previsibles. Una norma que ya debería estar en vigor. El Gobierno planea avanzar también a través de decretos en partes de la directiva, como la relativa a los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Por su parte, una de las reformas de mayor calado dependientes del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que dirige Elma Saiz, afecta a la nueva regulación de la denominada jubilación flexible: aquella en la que el trabajador ya retirado decide volver a trabajar de manera parcial durante un tiempo y compatibiliza el sueldo con una parte de la pensión.

Entre los cambios que ha barajado Seguridad Social para la jubilación flexible está la mejora de la pensión para los futuros jubilados anticipados forzados (despedidos) que vuelvan a trabajar. Y una posible flexibilización de los porcentajes de jornada mínima que deberán realizar los jubilados que vuelva a trabajar de manera parcial y que podría oscilar entre el 40% y el 80%. Además, si el porcentaje de parcialidad (jornada trabajada) fuera del 60% o superior, la proporción de la pensión que recibiría estaría mejorada entre un 10% y un 20%. Estos cambios aún están siendo negociados con empresarios y sindicatos.

Finalmente, el departamento de Saiz, tiene pendiente de aprobar otras medidas reglamentarias que afectan a varios cambios en la gestión administrativa de las bajas por incapacidad temporal de los trabajadores. En concreto, este real decreto, que también está en la mesa del diálogo social, implicará una amplia reordenación del sistema de evaluación de las incapacidades. Para ello pretende crear una Unidad Central de Evaluación de Incapacidades, que dependerá del Instituto Nacional de Seguridad Social y sustituirá progresivamente a los equipos provinciales que ahora hacen esta función.