

LO QUE NOS DEPARA EL OTOÑO Y ALGUNAS NOVEDADES LEGISLATIVAS TRAS EL VERANO

Eva María Blázquez Agudo, Coordinadora del Blog de ASNALA y Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UC3M)

Lo que viene: algunas transposiciones pendientes

En el momento de iniciar esta nueva etapa del blog de ASNALA, la autora se ha planteado qué tema analizar, teniendo en cuenta que hay muchas materias que están por regularse próximamente.

Quizás lo conveniente sería tratar de vaticinar el contenido de la normativa que vayan a desarrollar las diversas Directivas que se vayan a transponer. En concreto, tenemos en cartera la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea; y la Directiva 2023/970 Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

Merece especial atención, la Directiva (UE) 2023/970 que, en sus considerandos, menciona la falta de transparencia de los niveles retributivos dentro de las organizaciones empresariales que perpetúan situaciones en la que la discriminación retributiva y los sesgos de género pueden pasar desapercibidos o, cuando se sospechan, son difíciles de demostrar. Por esto, continúa señalando, se necesitan medidas vinculantes que aumenten la transparencia retributiva.

No obstante, los nuevos modelos de transparencia deberán poner especial cautela para no vulnerar los derechos de intimidad y de protección de datos de las personas trabajadoras, dado que la obligada confidencialidad sobre los datos salariales se puede perder cuando se hacen públicos a los efectos de ponerse en comparación con otros.

En todo caso, la Directiva parece ir más allá de la actual regulación española, por lo que es previsible que próximamente se apruebe una nueva normativa para cumplir con el deber de transposición.

No obstante, aunque todas estas cuestiones seguramente serán objeto de diversos análisis en un futuro muy próximo, parece más adecuado esperar a conocer el contenido concreto de la norma, para iniciar su análisis. En caso contrario, es posible que se estudie un contenido que no sea el definitivo.

Y si el inicio de verano, nos despidió con normativa diversa sobre la pensión de jubilación (el Real Decreto 416/2026, que reguló el régimen jurídico de la jubilación flexible y de la jubilación demorada; el Real Decreto-ley 19/2026, que estableció medidas sobre la jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas; y el Real Decreto 632/2026, que reconoce la jubilación anticipada de determinadas personas trabajadoras con discapacidad en grado igual o superior al 45%), donde se nos han vuelto a regalar diversas disposiciones transitorias que se suman a las que ya

teníamos en la materia; el mes de septiembre se ha iniciado con sendos Reales Decretos en materia laboral.

Así, se incluyen novedades normativas en el Real Decreto-ley 22/2026, de 1 de septiembre, por el que se aprueban medidas urgentes de carácter social y económico de apoyo a la ciudad de Ceuta y el Real Decreto 707/2026, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva.

Más recientemente, ya esta semana del 7 de septiembre, se ha anunciado, la transposición de otra norma europea, la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que seguramente será objeto del post del siguiente miércoles.

Medidas urgentes de apoyo a Ceuta: ERTE por fuerza mayor y algunas medidas de seguridad social

El Real Decreto-ley 22/2026, de 1 de septiembre, por el que se aprueban medidas urgentes de carácter social y económico de apoyo a la ciudad de Ceuta, tiene como objetivo paliar la crisis actual surgida en Ceuta. Pero, como ya nos tiene acostumbrados el legislador, quizás porque no pueda ser de otra forma, también hay un apartado sobre empleo y seguridad social.

En su artículo 34, recoge la opción de utilizar los instrumentos de suspensión total o parcial de la actividad laboral y la reducción de jornada por causas de fuerza mayor (más conocidos por ERTES). Las medidas son similares a las que ya conocimos en la pandemia y desde entonces en otras catástrofes y crisis, la última recogida en el Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales.

Ahora, los ERTES que tengan por causa directa o indirecta los sucesos acaecidos en la ciudad de Ceuta a partir del 30 de julio de 2026, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor a los efectos del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, aunque es fácil interpretar que es causa directa, más complicado es establecer qué se entiende por indirecta. ¿Se podría entender como tal la situación de una empresa que tiene que suspender o reducir su actividad, aunque no se encuentre sita en Ceuta, pero, que sí se encuentre afectada por las circunstancias allí acontecidas? En general, las ayudas económicas reguladas en la norma se destinan para aquellas organizaciones que se encuentran en territorio ceutí, por lo que parece que será igualmente aplicable a ellas las normas atenuantes de los ERTES. Sin embargo, el adjetivo “indirecto” causa algo de confusión. Por ejemplo, quizás también se puede aplicar a las empresas sitas en Melilla, a las que se les reconoce alguno de los beneficios de esta normativa.

Aprendiendo de los ERTE de la pandemia, se ha establecido que la solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será potestativa para la autoridad laboral, con independencia de que luego pueda comprobar posteriormente si se cumplen los requisitos establecidos y si hay concurrencia de causa de fuerza mayor.

Asimismo, como en la pandemia y otras crisis anteriores, a las personas trabajadoras incluidas en el ERTE no se les requerirá periodo de carencia para el reconocimiento de

la prestación de desempleo, ni su disfrute implicará el consumo de cotizaciones, siendo la cuantía del subsidio de un 70% de la base reguladora. Estas medidas serán de aplicación hasta el día 31 de diciembre de 2026. En la misma línea, se reconocen prestaciones extraordinarias para las personas trabajadoras por cuenta propia.

Las empresas titulares de códigos de cuenta de cotización con domicilio de actividad en la Ciudad Autónoma de Ceuta (aquí sí que se hace mención de la necesidad de estar sitas en este lugar) que hayan visto o vean impedido o limitado el desarrollo de su actividad normalizada, y a las que se les autorice un ERTE en las condiciones mencionadas, tendrán derecho a determinados beneficios extraordinarios, como la exención del 100% de la aportación empresarial por contingencias comunes, profesionales y conceptos de recaudación conjunta, con respecto a las cuotas devengadas en los meses de septiembre a diciembre de 2026.

Igualmente tendrán derecho a bonificación de un 75% de la cuota por contingencias comunes las personas trabajadoras por cuenta propia encuadradas en el RETA, que residan y ejerzan su actividad en las Ciudades de Ceuta, y también Melilla, pero solo cuando se traten de las encuadradas en determinados sectores (agricultura, pesca y acuicultura; industria, excepto energía y agua; comercio; turismo; hostelería y resto de servicios, excepto el transporte aéreo de ala fija; actividades financieras y de seguros, y actividades inmobiliarias).

Es llamativa la diferencia de las normas aplicables a las empresas y a las personas trabajadoras por cuenta propia, mientras estas últimas pueden encontrarse también en Melilla, sin embargo, se restringe el derecho solo a ciertas actividades.

Pero, quizás aquí la pregunta fundamental que hay que hacerse, como ya ha indicado el profesor García González, es si es necesario publicar una nueva norma en este sentido cada vez que hay una nueva emergencia o sería suficiente con que se regule de forma general para cuando ocurra alguna de estas circunstancias, consiguiendo dotar de una mayor seguridad jurídica.

Nuevas obligaciones empresariales en materia de accesibilidad cognitiva

Solo un día después, nos encontramos con el Real Decreto 707/2026, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva, aunque aún podemos analizarlo con tranquilidad, dado que no entrará en vigor hasta el 2 de enero de 2027.

El artículo 14 del RD se dedica a la materia laboral, donde se reconocen ciertos beneficios para las personas trabajadoras que acrediten un porcentaje de discapacidad igual o superior al 33% y una discapacidad intelectual certificada. Así, no serán aplicables estas medidas a favor de todas las personas con discapacidad igual o superior al 33%, sino que su objetivo son un grupo concreto entre ellas como aquellos que tienen certificada la discapacidad intelectual.

En materia de formación, siempre y cuando se solicite, la empresa deberá respetar las recomendaciones de accesibilidad cognitiva, proporcionando la documentación en lectura fácil y formatos alternativos al escrito, como audio del formato en lectura fácil, apoyos visuales o mediante tecnologías de la información y la comunicación. La norma no aclara quién debe solicitarlo, si las personas afectadas, la representación de las personas trabajadoras o cualquier persona.

Junto a esta obligación, que solo se genera cuando así se solicita, se regula como un deber directo de la empresa, que la documentación empleada en materia de formación en prevención de Riesgos Laborales, así como las pautas de actuación y protocolos para casos de emergencia, se elaboren en lenguaje claro e incluyan una versión de lectura fácil, incorporando, cuando sea posible, siendo esto una opción, apoyos visuales.

En la misma línea, las empresas deberán garantizar que las ofertas, condiciones y requisitos de las ofertas de trabajo se publiquen de manera accesible y, en todo caso, en lenguaje sencillo; así como a petición de cualquier persona candidata, tendrán que adaptar la realización de la entrevista de trabajo, sin que ello pueda ser causa de exclusión del proceso de selección y sin que puedan repercutir el coste a la persona entrevistada.

Por otro lado, también será obligatoria la adaptación del fichaje electrónico, el cual debe permitir el acceso sin contraseña, así como la posibilidad de que la persona elija la alternativa de acceso más ajustada a sus capacidades cognitivas; además, debe garantizarse asistencia remota e indicación y seguimiento de los pasos realizados en la plataforma por esta.

Igualmente, la empresa deberá facilitar que las personas protegidas por la normativa hagan uso de su medio habitual de comunicación aumentativa y alternativa. Asimismo, podrán solicitar (en este caso, parece que claramente las personas afectadas) la adaptación de documentos necesarios para las tareas encomendadas y de las reuniones en las que participe.

Aunque en este caso, la empresa estará obligada a realizar dicha adaptación siempre y cuando no suponga una carga desproporcionada.

Cualquier cambio de tarea o comunicación de información relevante para el cumplimiento de los objetivos deberá comunicarse, al menos, de manera escrita, trasladándose también oralmente si así lo requiere la persona interesada.

Por último, las empresas tendrán la obligación de realizar y proporcionar sistemas de apoyo y ajustes razonables en relación, entre otros, con los horarios de trabajo, los tiempos asignados, la carga de trabajo y la posibilidad de emplear tecnologías de apoyo a solicitud de la persona trabajadora.

Para terminar, hay que advertir que es complicado discernir en esta norma cuáles de las medidas implantadas son obligaciones empresariales directas y cuáles son preceptivas solo cuando se solicitan, en algunos casos, sin aclarar quién debe realizarse tal solicitud.

Además, tampoco se recoge la posible justificación empresarial para no desarrollar algunos de los deberes impuestos, cuando sea una carga desproporcionada. No se describe cuándo se está ante esta situación, lo cual seguro dará lugar a conflictos.

Por último, cabe preguntarse por la razón del ámbito subjetivo elegido para estas medidas, es decir, por la razón de circunscribirlas a las personas con discapacidad intelectual, cuando algunas de las barreras de accesibilidad cognitiva pueden afectar igualmente a personas con otros tipos de discapacidad.