La evolución de los seguros de vida desde la COVID-19

Boletín N°:

Nov 12, 2024 ESPAÑA

A medida que transcurren los meses, nos hallamos cada vez más próximos a la reforma legislativa que se acometerá previsiblemente en España, en estos últimos compases del año 2024. De esta forma, se modificará el art. 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, reduciendo la jornada laboral ordinaria de 40 horas a 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Esta medida, que fue uno de los bastiones principales del actual Gobierno en las últimas elecciones, actualmente se encuentra bajo negociaciones entre sindicatos, patronal y Gobierno, en una denominada mesa del diálogo.

En caso de que se acometa finalmente la mencionada reducción horaria, estaremos ante una de las reformas legislativas más relevantes de los últimos tiempos que se han realizado sobre nuestro ordenamiento laboral, por cuanto va a incidir directamente en los tiempos efectivos de trabajo de la generalidad de trabajadores que integran nuestro sistema productivo, reduciendo las jornadas máximas, a la vez que mantiene intacto los salarios de aquellos trabajadores que se encuentren en régimen de jornada completa.

Sin perjuicio de lo anterior, la reforma del art. 34.1 traerá también, la regularización de facto de los contratos a tiempo parcial, modificando al alza los coeficientes de parcialidad, lo que se traducirá en un incremento retributivo en la misma proporción en aquellos trabajadores que presten servicios en virtud de estos contratos, ya sea en régimen eventual o permanente. No solo producirá un incremento retributivo de trabajadores a tiempo parcial, sino también aumentará retributivamente el salario de trabajadores que gocen de reducciones de jornadas, que no son pocos en nuestro país, habida cuenta de la popularidad de la figura contemplada en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores que otorga el derecho al trabajador de reducir la jornada cuando se tenga a cargo el cuidado de un menor de 12 años.

Este incremento retributivo producirá, a un ya asfixiado tejido empresarial, un incremento en los costes de producción, que sin lugar duda se verá reflejado en los precios de los bienes o servicios que las empresas ponen en el mercado, e impactando de lleno en la desmedida inflación que en los últimos tiempos asola a España.

Llegados a este punto, la duda que nos surge es ¿cuándo se va a implementar la reducción de la jornada laboral ordinaria para pasar de las 40 a las 37,5 horas semanales en cómputo anual? Y lo más importante, ¿cómo se va a acometer? En la

actualidad, son infinidad las dudas que asaltan no solo a las empresas que integran nuestro tejido productivo, sino a la totalidad de los agentes jurídicos que operan en España, teniendo en consideración que solo contamos con un

Además, las comparecencias de la Sra. Ministra de Trabajo y de las personas próximas al Gobierno, lejos de despejar dudas, acrecientan, más si cabe, la incertidumbre que rodea a esta figura.

En un principio, la entrada en vigor de la jornada de 37,5 horas semanales se encontraba prevista para el 1 de enero de 2024, aplicándose retroactivamente desde la mencionada fecha. Sin embargo, las últimas noticias que nos llegan desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social refieren que la reducción se aplicará íntegramente desde enero de 2025, dejándose en la "cuneta" su implementación paulatina, que quizás comportaría una situación menos traumática y más ventajosa para nuestro sistema laboral.

Es cierto que la entrada en vigor de la reducción de jornada retroactivamente, como en un principio se encontraba previsto, hubiese provocado, sin lugar a duda, un gran desajuste productivo, habida cuenta que nos encontramos en los últimos coletazos del año 2024, lo que obligaría a las empresas a regularizar las jornadas laborales de sus trabajadores antes de la finalización del año proporcionando tiempos de descansos que supliesen el exceso entre una jornada y otra, como si de una regularización salarial se tratase.

No obstante, podría haberse implementado de forma progresiva durante los próximos años, para facilitar la adecuación de nuestro tejido productivo a este nuevo límite. Sin embargo, todo hace indicar que hablamos de un desiderátum, y que su implantación se realizará y será exigible, íntegramente, durante el próximo año. Aun así, hasta que no dispongamos del texto íntegro, no sabremos verdaderamente el alcance real de la medida, conscientes de los giros inesperados que protagoniza el actual gobierno, así como los polémicos cambios de criterio que, sin duda, perjudican al estado de derecho y a unos de sus pilares fundamentales, como es la seguridad jurídica.

En definitiva, por el impacto que producirá la reforma del art. 34.1, ya no solo en nuestro ordenamiento laboral, sino también en otros ámbitos, como son el social y el económico, la reforma debe nacer desde el consenso de todos los intervinientes, y no desde la imposición unilateral de unos pocos. Como no puede ser de otro modo, la reducción de la jornada máxima debe contar con la aprobación de la patronal y las asociaciones de empresarios, habida cuenta que al final son las que van a soportar y asumir sus perjuicios.

Source

Source: Economist

Link:
https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/la-evolucion-juridica-de-los-seguros-de-vida-desde-la-covid-19/