

UN DECÁLOGO PARA EL ESTATUTO DEL TRABAJO DEL SIGLO XXI

MARÍA AMPARO BALLESTER PASTOR

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valencia

El decálogo que se presenta seguidamente es una modesta reflexión que confía en las posibilidades de nuevos planteamientos, y que no aspira a aportar soluciones «win-win» como las que durante tantos años se han ido construyendo alrededor de conceptos tan interesados como el de la flexiguridad. La idea de un nuevo Estatuto del Trabajo nos permite resetear nuestro sistema para reforzar el trabajo digno en empresas comprometidas con la calidad y con la responsabilidad social en términos de igualdad, ecología y trabajo decente en ámbitos globales, que contribuyan a la consolidación de una economía sana dejando atrás la simplista y poco eficiente competencia en costes laborales.

Primero, el Estatuto del Trabajo del siglo XXI debe ser intenso y coherente desde la perspectiva de los principios y presupuestos porque debe estar preparado para cambiar y para adaptarse a cualquier realidad. No se puede construir un Estatuto del Trabajo sobre la última tecnología, llámese plataforma, algoritmo, inteligencia artificial o avatar como si tuvieran entidad propia, porque sus fines son los de la empresa y es ésta la responsable de sus actos. La plena utilidad ad futurum del Estatuto del Trabajo solo puede garantizarse reforzando los principios sociales con coherencia y transversalidad, a fin de que no sean cuestionados y amenazados cuando aparezca la próxima innovación, la nueva forma de producir o el nuevo concepto líquido. Por la misma razón, el nuevo Estatuto no puede construirse reproduciendo literalmente directivas o textos de sentencias. Se trata de

superar la dinámica del problema puntual para crear un espacio normativo seguro sin quiebras en los cimientos.

Segundo, es necesario un título preliminar en el nuevo Estatuto que establezca una red de derechos sociales que supere la modesta redacción del actual art. 4 ET. Este título preliminar debe formular y asegurar sin trampas el derecho a la formación continua, a la igualdad real y efectiva, o a la adaptación del trabajo a la persona; también el derecho al propio tiempo (no solo para cuidar), a la corresponsabilidad, a salarios siempre dignos, a la intimidad en todas sus vertientes, a la desconexión, a la identidad cultural (no olvidemos la creciente diversidad de nuestra población) o a la previsibilidad de las condiciones de trabajo; así como el derecho a la salud integral (incluyendo la salud mental), a la representación laboral y a la negociación en todas las empresas (grandes y pequeñas) o el derecho a la estabilidad en el trabajo en sentido extenso, como eje de la gestión cotidiana de los recursos humanos.

Tercero, urge reforzar el concepto de persona trabajadora asegurando la vis expansiva del Derecho del Trabajo. Procede una reformulación expansiva, que incluya la dependencia sutil y la ajenidad difusa, y que actúe como umbral mínimo que permita, de un lado, rescatar a TRADE, transportistas, representantes, becarios/as y cooperativistas ficticios; y que, de otro lado, pueda acoger sin problemas ni dilemas interesados las eternas zonas grises que seguro vendrán.

Cuarto, el derecho a la retribución debe reconstituirse de modo eficiente en torno al pilar del salario digno. La Directiva 2022/2041 de salarios mínimos dignos está apuntando hacia una progresiva equiparación retributiva de la población en torno a los salarios medios, lo que debe manifestarse en el aumento continuo del SMI. El salario digno requiere asimismo complementarse con una política laboral estructural que permita a las personas escapar de los bucles que les impiden progresar profesionalmente, lo que a su vez enlaza con el derecho a la formación continua y a la estabilidad laboral; conecta también con la igualdad real y efectiva, con el derecho a la previsibilidad de condiciones o con el derecho a la corresponsabilidad.

Quinto, es necesario asegurar que la multiplicidad empresarial no sirva ni para competir a la baja en costes laborales ni para desviar o diluir las responsabilidades. Debe asegurarse que la retribución y los derechos laborales son los mismos para las personas trabajadoras de la empresa contratante y contratista. La igualdad retributiva que funciona en el ámbito de las ETT es un buen referente (por cierto, también la dinámica de las ETT requiere una reformulación para que pueda cubrir un nicho de empleo legítimo, sin sustituir mano de obra indefinida por temporal). Y también lo es la reconducción del convenio colectivo aplicable en la contrata que, de modo embrionario, estableció el RDL 32/2021 y que debe consolidarse por medio de un sistema capaz de reforzar que las contratas sirvan para incrementar la calidad de nuestra economía, y no para reventar precios.

Sexto, debe existir en el nuevo Estatuto un capítulo específico y claro para las situaciones de crisis de empresa (tal vez sea el momento de utilizar este término en lugar del críptico ETOP) que sitúe en el centro la estabilidad y el compromiso público con la regeneración empresarial. El elemento clave debe ser garantizar que los despidos por causa ETOP solo puedan utilizarse como último recurso y no como parte de un bufé libre. Ello implica también una revisión de todo el sistema de crisis, incluyendo el vetusto sistema de modificación sustancial de condiciones de trabajo que no satisface a nadie. Es necesario superar el estrecho y desconfiado debate en torno a la intervención pública en los despidos colectivos, para dar lugar a una mirada más extensa, capaz de instalar con normalidad la dinámica del compromiso de la empresa con la estabilidad, mediando la inversión e intervención pública con las debidas garantías. Es necesario establecer los mimbres para que los ERTE maduren sobre los ejes de la formación continua, el trabajo digno, el derecho a la promoción y el derecho al trabajo de todas las personas, también las de más edad.

Séptimo, la estabilidad en el trabajo debe tener una formulación intensa en el nuevo Estatuto del Trabajo, lo que debería tener múltiples manifestaciones. De un lado, es necesario extender el control extremo de la contratación temporal llegando al sector público, que necesita un apoyo firme en el Estatuto del Trabajo para evitar una nueva ola precarizadora cuando concluya el actual proceso de estabilización. De otro lado, las indemnizaciones tasadas para el caso del despido improcedente en España deben transformarse en indemnizaciones mínimas, ajustables al alza dependiendo de la culpa y del daño causado. Del mismo modo, es necesario que vuelva a poder hablarse de despido nulo en fraude de ley, una figura que se aplica en el resto del ordenamiento español por aplicación del art. 6 del código civil (y en la mayoría de los países de nuestro entorno) y que es la principal garantía para la efectividad del derecho del trabajo. Asimismo, el despido objetivo requiere una reformulación de causas, procedimientos y efectos, para reforzar el compromiso empresarial de adaptación del trabajo a la persona, que es un presupuesto imprescindible de estabilidad, igualdad, prevención de riesgos laborales y derecho a la promoción.

Octavo el derecho a la adaptación del trabajo a la persona debe formar parte de las dinámicas de funcionamiento ordinario en la empresa y por ello resulta fundamental incorporarlo al núcleo duro del Estatuto del Trabajo. Debe regularse el derecho a la adaptación razonable integral, sobre todo en caso de discapacidad, estableciendo una nueva relación con las incapacidades permanentes (STJUE 18 de enero de 2024, asunto Ca Negreta), pero también configurando un nuevo marco abierto a otras situaciones, como la jubilación gradual. Asimismo, el derecho a la adaptación del trabajo por conciliación y corresponsabilidad debe seguir creciendo, para asegurar que no existen carriles lentos. Y debe crearse *ex novo* un sistema de adaptación por formación que supere la tantas veces denunciada estrechez del actual art. 23 ET.

Noveno, el tiempo de trabajo y de descanso deben recuperar la centralidad y la transversalidad como elementos clave para el trabajo digno. El descanso debe ser real y no virtual, pero también debe garantizarse de modo efectivo que el trabajo sea previsible como establece la Directiva 2019/1152, lo que requiere una revisión de figuras tan discutibles como las horas complementarias (y todo el trabajo a tiempo parcial) o la distribución irregular. La jornada máxima debe reducirse progresiva y continuamente a medida que aumenta la productividad (art. 2 CSE). Procede una flexibilidad horaria en doble dirección, que no solo atienda a las necesidades empresariales sino también a las familiares y personales, incluyendo las formativas. Los permisos de larga duración (excedencias con derecho de reserva) deben dejar de perpetuar roles de cuidado, deben dar paso a permisos parentales subsidiados efectivos y también deben reformularse para acoger nuevas necesidades (particularmente formativas, de recuperación de discapacidad, e incluso de promoción profesional).

Décimo, el derecho colectivo debe reformarse en su integridad, particularmente en el espacio de la representatividad y de la negociación colectiva. Es inaudito que la representatividad siga vinculada al centro de trabajo, que siga ignorándose la realidad de los grupos de empresa (sobre todo internacionales) o que hayamos asumido con resignación que las personas trabajadoras carezcan de representación en las pequeñas empresas. También es momento de incorporar la cogestión social en las dinámicas empresariales, no solo en los consejos de administración, sino también en los planes de transición ecológica y de diligencia debida en la contratación internacional. Y es también necesario superar la demonización del convenio sectorial (o empresarial), constituyendo un sistema articulado que establezca garantías para que todos los convenios cumplan su función y para que los nuevos ámbitos no sean huidas ni herramientas de competencia desleal.