UN ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES PARA EL SIGLO XXI: CONTRIBUCIÓN A UN DEBATE

MARÍA TERESA IGARTUA MIRÓ
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

Se enmarcan estas breves líneas en la espléndida y bien acogida iniciativa de la AEDTSS de abrir o continuar, según se mire, un debate sobre el Estatuto del Trabajo para el siglo XXI (ET-XXI), dada la voluntad del Gobierno de aprobarlo, reflejada en el acuerdo de coalición 2023 -previamente en 2019-, poco avanzada en su materialización. Partiendo de algunas voces más autorizadas expresadas en este foro, intentaré calibrar los "consensos" para este "diálogo" abierto a distintas sensibilidades, plural, riguroso, telegráfico -por el formato-, lo más alejado posible de nocivas polarizaciones que aporte soluciones factibles y constructivas respetuosas con el objetivo del trabajo digno y sostenible compatible con los fines de la empresa.

Dejo al margen aspectos relativos a la denominación (del trabajo, los trabajadores o las personas trabajadoras, fórmula más moderna y esquiva), sin renunciar a poner en el centro la persona (Arrieta, Camas). También su carácter de verdadero Código y su tipología (Rodríguez-Piñero Royo) o la conveniencia de ambos instrumentos (Sala).

Cualquier propuesta, para no caer en saco roto, ha de partir de tres elementos presentes en el acuerdo de coalición: una red básica de derechos para todos aquellos que prestan actividades profesionales (desde autónomos hasta cooperativistas); un desarrollo del trabajo por cuenta ajena y la incorporación de las transiciones verde y digital.

El primer gran consenso es la necesidad y oportunidad de elaboración de un ET-XXI que suponga una renovación global e íntegra, superando las reformas parciales y coyunturales, recuperando la seguridad jurídica (Jurado, Sala) bastante erosionada. No debería suponer romper con todo lo anterior, pues ya está en construcción (Lahera) ni renunciar al marco de derechos y garantías que conviene conservar (Rojo); resaltándose unánimemente la exigencia del mayor consenso político y con los agentes sociales. A nivel formal, debería aprobarse por Ley, no por el denostado RDL y con vocación de permanencia.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

Bastante grado de coincidencia, con algunos matices, se aprecia en la necesidad de unificación y simplificación normativa, dificultades exegéticas y faltas de coordinación entre reformas parciales. Soy partidaria de la necesidad de cierto replegamiento de la norma legal (Durán) y de desbrozar algunos preceptos, reduciendo su extensión. Está llamado a afrontar los cambiantes desafíos en los nuevos contextos laborales, con soluciones equilibradas y con capacidad de adaptación (Camas).

Más problemático resulta el contenido, con propuestas extensivas y restrictivas, donde me enmarcaría, limitándolo a los tres bloques tradicionales: relación individual, representación y negociación, con cierta reordenación de las fuentes (Sala) y la regulación de un capítulo inicial o un título preliminar (Fernández Domínguez, Ballester, Sala) dedicado a los derechos fundamentales y libertades públicas en la relación laboral.

Dada la extensión de esta nota, me centraré en los aspectos individuales, remitiendo a las opiniones sobre el Título II (Fernández Domínguez, Ferrando, Martínez Moreno, Rojo), con acuerdo sobre el alcance global de la reforma, su ajuste a las nuevas realidades, con cambio de unidad electoral en favor de la empresa (Ballester), la cobertura de microempresas y respuestas para la externalización, con nuevas unidades (Ferrando), persiguiendo cubrir los vacíos de representación, adaptando sus funciones a las transiciones (Rojo). Respecto al título III, consenso en su carácter negociado y la reflexión pausada con propuestas solventes y racionales (Martínez Moreno) para un modelo bien articulado (Rojo), más libre (Durán, Arrieta), acorde a las nuevas necesidades y, entiendo, un marco legal más proclive a la subsidiariedad (Valdeolivas), evitando el espejismo de recurrir a los avances negociales cuando se estancan los legales. Unánimemente se reclama la regulación más completa y concreta de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, evitando la dispersión normativa (Fernández Domínguez) y extrayendo todo su potencial (Valdeolivas, Durán).

Entrando en cuestiones concretas, esencial resulta reforzar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, prestando especial atención a los derechos digitales y medioambientales en el ámbito laboral, formulados de manera concreta y realista, poniendo en el centro la formación de las personas (Camas). Aunque figuran en el art. 4 del texto actual, es patente su parcialidad e insuficiencia.

En lo que debe incluirse, existe disenso, con apuestas por incorporar materias ahora extramuros del ET (relaciones laborales especiales, teletrabajo, PRL, intermediación y colocación, ETT -Jurado, Rodríguez-Piñero Royo, Sala, Fernández Domínguez, Ramos Quintana-) que yo dejaría fuera, a salvo el reflejo de aquellas que proceda -como la PRL- entre los derechos fundamentales, con remisión a su consolidado marco jurídico, derogando el art. 19 ET (Valdeolivas).

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

Pese a su centralidad, el ámbito de aplicación plantea grandes diferencias, con posturas cercanas al acuerdo de coalición -derechos mínimos para los profesionales y un verdadero ET para los trabajadores por cuenta ajena (Arrieta)- o más abiertas. Aquella mención, incluidos autónomos y cooperativistas, avala distintas intensidades de tutela, huyendo de extensiones indiscriminadas, poco realistas, como ha ocurrido con los *riders*. Se propone reformar paralelamente la LETA (Fernández Domínguez), reformular la figura del TRADE, con mayor convergencia con el contrato de trabajo (Jurado), inclusive un tratamiento unificado (Valdeolivas), no exento de dificultades, por el que apuesto.

Debe ajustarse (Garrido) a las nuevas realidades, para ambas partes de la relación (Rojo, Ramos Quintana), con predominio de la reformulación extensiva (Ballester). A partir de aquí, diferencias con ciertas sinergias. Del lado empresarial, el ET-XXI no puede seguir de espaldas a realidades complejas como los grupos de empresa (Ramos Quintana, Escribano), con una concepción multilateral (Fernández Domínguez) y expansiva, dando cabida a diversos modelos organizativos. Para los trabajadores mayoritariamente se daría cobertura a nuevas prestaciones, con planteamientos dispares, apuntando al trabajo "sin adjetivos" (Fernández Domínguez) y a la reducción, reordenación y simplificación de las relaciones laborales especiales (Arrieta, Garrido), excepcionalmente se ampliarían (Sala). Igual habría que explorar la senda de la profesionalidad y buscar nuevos criterios delimitadores, aunque también reinterpretar los existentes (Garrido), reelaborando la ajenidad, buscando fórmulas más omnicomprensivas (Escribano).

Superadas las entelequias de "flexiguridad", debería consolidarse la ruta emprendida para la flexibilidad de entrada y el "germinar" del principio de estabilidad en el empleo, con ciertos ajustes técnicos y clarificaciones, acometiendo los notables desarreglos del despido -también colectivo-, por ejemplo, el deber de adaptación y los perfiles de la nulidad, con un firme impulso de la flexibilidad interna, reajustándola.

Qué decir del tiempo de trabajo, me preocupa más poner orden en el caos en las facultades de reordenación empresarial, con efectos en la salud y en la vida privada y familiar, que la reducción legal de la jornada, medida más mediática que necesaria (Monreal), apostando por la regulación convencional. La gestión del tiempo ha de contemplar los intereses de los trabajadores (Ballester) y equilibrarse, frenando poderes exorbitantes y emplearse con fines de conciliación, seguridad y salud (incluidas las temperaturas extremas, trabajadores maduros y enfermedad crónica), promoción de la igualdad de género, formación y protección de mujeres víctimas de violencia. Me parece aún poco firme la apuesta por la prioridad de la flexibilidad interna, necesitada de medidas de prelación y fomento (Arrieta), relegando el despido a *ultima ratio* (Rojo).

CITA: IGARTUA MIRÓ, MARÍA TERESA, "Un Estatuto de los Trabajadores para el siglo XXI: contribución a un debate", Briefs AEDTSS, número 36, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).