ENVEJECIMIENTO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y NECESIDAD DE UNA REFORMA INTEGRAL

JESÚS CRUZ VILLALÓN
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

El texto del Estatuto de los Trabajadores aprobado en 1980 ha sido sometido a múltiples y reiteradas reformas, a estas alturas casi incontables en número, afectando, en ocasiones, a contenidos institucionales de intensa profundidad. Se trata de cambios cualitativos que, en ciertas materias, hacen casi irreconocible al texto vigente respecto del inicial. A pesar de ello, las reformas que se han efectuado hasta el momento presente, en muchas ocasiones, han estado condicionadas por concretas coyunturas económicas o políticas, que han determinado cambios centrados de manera reiterada en concretas instituciones. Ello permite valorar que ha faltado abordar una reforma de conjunto del texto estatutario, de carácter estructural e integral, que responda a una realidad que, en muchos aspectos, no se corresponden con la que dio vida a la versión de 1980. Ello permite considerar que una norma con más de 40 años de vida ha envejecido significativamente en ciertas vertientes, a las que no se le ha dado cumplida respuesta en la medida que lo merece. Sin poder entrar en un texto como es el presente en los aspectos de detalle de necesaria reforma, cuando menos, cabe identificar en términos telegráficos dónde se encuentran las raíces del envejecimiento del texto estatutario y, a resultas de ello, cuáles serían las claves de esa reforma integral. Dejando al margen las necesarias e importantes consideraciones de procedimiento, comenzando por el imprescindible respeto a los procedimientos consolidados de concertación social, una toma en consideración de los puntos clave del envejecimiento estatutario, cabe desagregarlos en un comprimido decálogo, en los términos que siguen.

1) Constitución. A pesar de que el Estatuto de 1980, como tal, es una norma aprobada ya vigente el texto constitucional, se elabora poco tiempo después de este último, sin que el legislador hubiera podido interiorizar toda la significación de los valores y principios constitucionales para la normativa laboral. Basta recordar que, a esa altura, no había llegado a dictarse una sola sentencia del Tribunal Constitucional, incluso que tales derechos han experimentado una nueva lectura tanto a resultas de la diversidad social extendida hoy en día e inexistente hace cuatro décadas como derivada del impacto sobre los mismos de los cambios tecnológicos recientes. Aunque es cierto que reiteradas reformas del Estatuto han tomado nota del modelo constitucional y de la jurisprudencia dictada al efecto, no se ha producido una plena integración del alcance de los derechos fundamentales y libertades públicas en el ámbito de lo laboral. La toma de conciencia de su trascendencia debe efectuarse a partir de un reforzamiento de la relación de derechos básicos de los trabajadores, con un valor en sí mismo de tal relación y, por tanto, con capacidad de aplicación inmediata y no mero anticipo de la

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).

regulación posterior de cada materia. En particular, su toma en consideración presenta especial repercusión sobre los procesos de contratación, así como sobre el ejercicio de los poderes organizativos, de control y disciplinarios propios del trabajo subordinado.

2) Derecho de la Unión Europea. En el momento de la aprobación del texto de 1980 nuestro país aún no se había incorporado al proyecto europeo, incluso estaba distante de lo que ha constituido el fuerte desarrollo de la política de armonización legislativa de la legislación laboral, así como de la conexión de las grandes libertades de circulación con el mercado de trabajo a lo largo de los últimos años. También en este ámbito el texto estatutario se ha ido modificando a los efectos de efectuar puntuales transposiciones de las Directiva conforme las mismas se iban aprobando. Sin embargo, tampoco en este terreno se ha efectuado una lectura integral del profundo alcance que presenta el Derecho de la Unión Europea desde la perspectiva laboral, incluso, recientemente, se han aprobado importantes Directivas que están pendientes de transposición.

3) Negociación Colectiva. La relación entre la norma estatal y el convenio colectivo se construye en la versión inicial del Estatuto sobre la base de un modelo de negociación colectiva considerablemente centrado en el exclusivo intercambio cuantitativo entre salario y tiempo de trabajo, cuando, hoy en día, resulta de primer orden la complejidad de las funciones asumidas y el intenso número de remisiones a contenidos a abordar por el convenio. Ello llama a clarificar el tipo de relación más compleja entre la ley y el convenio, a precisar el alcance jurídico de la copiosa expansión y riqueza de los acuerdos de empresa, tanto respecto de su contenido como de su eficacia en relación con el resto de las fuentes de las obligaciones. En los mismos términos, hay elementos añadidos con el paso del tiempo que manifiestan desfases o insuficiencias del marco normativo de la negociación colectiva en materias cruciales como son, a título de ejemplo, las relativas a la legitimación negocial con el debate ante todo del reforzamiento de su sindicalización, del mantenimiento o supresión de las comisiones 'ad hoc', de la correcta delimitación del principio de correspondencia negocial, de una lectura integral de las reglas sobre concurrencia convencional, de la inadecuación del procedimiento de inaplicación de los convenios extraestatutarios, de las técnicas legales de remisión a la intervención de la negociación colectiva, etc.

4) Procedimientos autónomos de resolución de conflictos. El Estatuto de 1980 muestra su envejecimiento igualmente a la luz del hecho de que no ha tomado la debida nota de la ya dilatada experiencia de desarrollo de los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales. Así, la adaptación de la normativa estatal a facilitar el desarrollo de los procedimientos de mediación y arbitraje se ha realizado de manera aislada y deslavazada, de forma que se echa en falta una auténtica regulación que, desde una lógica de su promoción, contemple la variedad de respuestas legales que requieren las diversas discrepancias canalizables a través de los procedimientos autónomos, al extremo de que resultaría oportuna la incorporación de un nuevo título cuarto al texto estatutario.

5) Trabajo autónomo vulnerable. Se hace necesario dar respuesta a la diversidad que está presentando el mercado de trabajo, con fuertes vasos comunicantes entre el trabajo autónomo y el trabajo subordinado, con nuevas realidades que dificultan marcar las fronteras entre el uno y el otro. La realidad emergente de los trabajadores autónomos

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).

vulnerables, como fenómeno que va más allá de los falsos autónomos, centrado sobre todo en aquellas situaciones de debilidad contractual del autónomo respecto de la empresa cliente para la que presta servicios, incide, en términos prácticos, no sólo sobre este segmento del mercado de trabajo, sino, más ampliamente, sobre el conjunto del trabajo personal. De un lado, ello debería conducir a una clarificación de los criterios delimitadores de la frontera, perfeccionando la regla de presunción de laboralidad, sobre la premisa de tomar nota de que la clave se encuentra en las facultades de control y dirección del trabajo, con superación del confuso criterio de la ajenidad, ya que este es una premisa necesaria pero insuficiente de la noción de trabajo asalariado, dado que hoy en día los modelos extendidos de descentralización provocan que los autónomos que se insertan en la misma también trabajen por cuenta ajena. De otro lado, debería abordarse una actuación externa de tutela del autónomo vulnerable, en clave de los aspectos en los en los últimos tiempos se están introduciendo desde las instituciones europeas, con un resultado de reforma en paralelo y complementaria del Estatuto de los Trabajadores para el trabajo asalariado y de profundización de las tutelas del Estatuto del Trabajo Autónomo para éste último, incluso estableciendo una presunción a favor de la modalidad del autónomo dependiente respecto del autónomo ordinario, establecimiento, todo ello, sobre la base de que una convergencia de costes entre autonomía y subordinación reduciría la tradicional tensión de frontera.

6) Nuevas formas de empleo. En ese marco también de la diversidad del mercado de trabajo, el envejecimiento del texto estatutario deriva de la emergencia de las nuevas formas de empleo, cada vez más asentadas, en el marco de las transformaciones tecnológicas y la digitalización. Se trata de fenómenos que hoy en día no se adaptan debidamente al modelo de derechos y deberes entre las partes conforme al modelo de trabajo ante típico y casi universal del trabajo subordinado. Nos referimos a realidades tales como el trabajo a distancia excluido de la ley correspondiente por no superar el umbral mínimo de jornada legalmente establecido, la extensión de los trabajos a tarea o por objetivos, la realidad emergente del trabajo a llamada más allá de las apariencias legales, etc. En ese marco no parece adecuado favorecer el incremento del espacio del trabajo autónomo, ni una anomia legislativa que facilite una elevada precarización de los contratados laborales bajo estas nuevas formas de trabajo. Ni siquiera es recomendable una opción expansiva de la figura de las relaciones laborales especiales, con la que se debe incluso ser crítico por la falta de justificación de su tratamiento como tal de algunos supuestos, debiendo ser excepcional su uso en el marco general del ámbito aplicativo del Estatuto; en definitiva, una reconsideración, incluso, de algunas de las creadas en los últimos tiempos, que, con mayor coherencia, podría canalizarse a través de las meras modalidades contractuales.

7) Cambios organizativos y nuevas demandas sociales. Igualmente, los cambios organizativos en el funcionamiento de las empresas requieren efectuar un diagnóstico completo de todo el impacto transversal que está presentando sobre el texto estatutario. Desde la perspectiva individual se hace necesario una regulación integrada de las muy diversas vías presentes en la normativa que dan respuesta a los requerimientos de flexibilidad interna de la empresa, sin que exista una coordinación entre las diversas fórmulas de reestructuración de condiciones de trabajo (movilidad funcional, geográfica, modificaciones sustanciales, transmisión de empresa, descuelgue convencional) entre sí, en conexión, también, con las reglas específicas en materia de polivalencia funcional,

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).

cambios de trabajo presencial a teletrabajo, diversas formas de jornada irregular, régimen del trabajo a tiempo parcial, etc., sin olvidar el impacto que todo ello presenta con los derechos de conciliación. Si se quiere, visto desde una perspectiva complementaria, la oportunidad de efectuar una más clara sistematización de los diferentes procedimientos de modificación contractual: ejercicio del poder de dirección ordinario, modificaciones unilaterales temporales e indefinidas, modificaciones unilaterales individuales y colectivas, modificaciones pactadas individual y colectivamente. Complementariamente hasta el presente no se ha debatido en torno al posible establecimiento de un régimen de responsabilidades en el caso de las franquicias, como una forma más de organización empresarial en red claramente extendida y que va más allá de la regulación del trabajo en contratas. Desde la perspectiva colectiva, resalta el claro envejecimiento del ámbito centro de trabajo como referente de la designación y actuación de los representantes de los trabajadores, a sustituir por el ámbito empresarial, así como la oportunidad de crear desde la ley la representación en el ámbito del grupo de empresa nacional.

8) Cambios derivados de la digitalización, inteligencia artificial y la protección de datos. No cabe la menor duda de que el impacto de la digitalización y de la generalización de la inteligencia artificial en el trabajo resultaba imposible de ser previsto en el modelo estatutario de 1980, de modo que su ausencia de toma en consideración constituye uno de los elementos más evidentes del envejecimiento del Estatuto de 1980. Ello debe efectuarse desde perspectiva de favorecimiento del cambio tecnológico, eliminando posibles obstáculos o límites al mismo, eso sí, con los imprescindibles mecanismos de reciclaje profesional y las necesarias compensaciones a los efectos negativos para los trabajadores afectados. De este modo, resulta ineludible adecuar la regulación vigente a las nuevas formas de trabajo en plataformas, así como al ejercicio para el conjunto de los trabajadores de los poderes empresariales, tanto directivos como de control, al imparable proceso de digitalización. Del mismo modo, los procesos automatizados en el marco de la aplicación de la inteligencia artificial al mundo del trabajo plantean multitud de interrogantes, para los que se observa un clamoroso silencio por parte del vigente texto estatutario. En especial, se hace imprescindibles la concreción del tipo decisiones empresariales que no cabe someterlas a procesos exclusivamente automatizados, así como precisar el derecho a ser informado de las razones justificativas de las decisiones por una persona. Se presenta igualmente como necesario una toma en consideración de los procesos decisionales del empleador cuando el diseño y/o la gestión algorítmica se atribuye a una empresa externa que proporciona o implementa la tecnología algorítmica. Se hace preciso desarrollar el régimen jurídico de la desconexión digital, en particular, sustituyendo el mero derecho de los trabajadores a no atender comunicaciones por el deber empresarial de no remitirlas fuera de la jornada de trabajo. En definitiva, las previsiones al respecto tanto por parte del Reglamento UE sobre protección de datos, de la Ley orgánica de protección de datos, incluso del reciente Reglamento UE sobre inteligencia artificial resultan insuficientes en su vertiente laboral, sin que resulte en nada recomendable efectuar una remisión casi 'ex novo' a la negociación colectiva, que no puede asumir una responsabilidad de esta naturaleza por su envergadura y complejidad. Finalmente, la

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).

digitalización está provocando fórmulas emergentes de teletrabajo transnacional, que requieren de respuesta, prestando particular atención al que se realiza fuera de España para prestar servicios a actividades empresariales ubicadas en España por ser el que materialmente incide sobre el mercado de trabajo nacional.

9) De la temporalidad a la rotación laboral. El indiscutible efecto positivo de la reforma en materia de contratación de reducción de la tasa de temporalidad no deja de suscitar dos importantes desafíos. De un lado, el indiscutible hecho objetivo de que la temporalidad continúa siendo desmesurada en el ámbito del sector público y está llamando a la adopción de medidas específicas que den cumplida respuesta a los objetivos de la Directiva sobre la materia. De otro lado, que la caída de temporalidad en el sector privado no ha producido una correlativa ampliación de la duración media de los contratos, con pervivencia por tanto de un evidente problema de rotación laboral; ello está exigiendo un diagnóstico de la presencia de esa alta rotación negativa, de sus causas, así como del grado de influencia de la norma laboral más allá de la estructura productiva del país.

10) Indemnización por despido. El debate en torno al cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de indemnizaciones adecuada o a una reparación apropiada frente a los despidos ilícitos obliga a reflexionar sobre el régimen vigente sobre la materia. Especialmente este debate ha de enmarcarse dentro de las conclusiones emitidas recientemente sobre la materia por el Comité Europeo de Derechos Sociales, donde se concluye que la legislación nacional no se ajusta a la Carta Social Europea. Resumidamente, es más que probable que la respuesta que se adopte a las reclamaciones presentadas por los sindicatos más representativos a nivel estatal estén llamando a una reforma legislativa, que podría partir de los siguientes criterios: 1) resulta necesaria una respuesta legal, a la vista de la inseguridad que puede provocar la remisión un impreciso control de convencionalidad directo por parte de los jueces vía el establecimiento de una cuantía adicional a la indemnización legal a ponderar en su cuantía discrecionalmente a tenor del daño sufrido; 2) aunque se debe valorar positivamente el sistema vigente en lo que supone de modelo que aporta seguridad jurídica a las empresas en la cuantificación de la indemnización, no puede ocultarse que los topes máximos de indemnización, en ciertas ocasiones, no dan cumplida respuesta a la necesidad de una indemnización adecuada; 3) se debe valorar negativamente el sistema vigente en cuanto que no establece una cuantía mínima indemnizatoria respecto de los contratos de corta duración al no establecerse una cuantía mínima absoluta.

CITA: JESÚS CRUZ VILLALON, “Envejecimiento del Estatuto de los Trabajadores y necesidad de una reforma integral”, Briefs AEDTSS, número 45, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, año 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).