

## **RETOS Y PROPUESTAS PARA UN ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DEL SIGLO XXI**

JUAN ALBERTO TORMOS PÉREZ

Profesor ayudante doctor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Universitat de València

La muchas veces anunciada propuesta de construir un nuevo Estatuto de los Trabajadores para el siglo XXI no puede acometerse sin antes tener presentes los cambios y los retos a los que se enfrenta el mundo del trabajo en la actualidad. No obstante, antes de comentar algunas ideas sobre qué aspectos debe afrontar el Derecho del trabajo en el siglo XXI, es importante hacer mención a cómo deben hacerse dichas reformas desde el punto de vista formal.

En primer lugar, la configuración de un Estatuto de los Trabajadores o Derecho del trabajo para el siglo XXI debería hacerse de manera global u omnicomprensiva. Me refiero a la necesidad de, partiendo de los retos que se nos plantean en la actualidad y que luego comentaré, así como de las posibles propuestas de reforma que vayan en una dirección u otra, acometer todos los cambios legislativos precisos para dar lugar a un Derecho del trabajo que permita a los operadores económicos afrontar los retos actuales. Por ello mismo, deben evitarse situaciones como las vividas en los últimos años, donde hemos experimentado reformas parciales de múltiples materias, realizadas sucesivamente y muchas veces con mejorable técnica jurídica, lo que provoca, por un lado, dificultades y problemas de adaptación a las empresas, así como por otro lado incertidumbre entre los propios trabajadores sobre cuáles son sus derechos. En este sentido, el uso excesivo de la figura del real decreto-ley es una cuestión a revisar, salvo excepciones razonables como aquellas relativas a situaciones provocadas por crisis sanitarias o conflictos internacionales. Además, las sucesivas reformas han dado lugar a una situación que podría calificarse de inflación normativa, donde el volumen de normas aplicables es cada vez más abultado, por lo que sería deseable que el Derecho del trabajo del siglo XXI se basara en principios claros que necesariamente requieren de una reforma global.

En segundo lugar, y también desde el punto de vista formal, el nuevo Estatuto de los Trabajadores para el siglo XXI debe configurarse con el necesario consenso para que sea duradero en el tiempo. Por ello, las reformas necesarias deberían contar con el máximo consenso político posible, pues de lo contrario nos vemos abocados a experimentar cambios normativos continuos cuando se produzcan cambios de mayorías parlamentarias. Ahora bien, lo que sí considero importante es que las

reformas que se lleven a cabo cuenten con el máximo acuerdo posible de los agentes sociales: sindicatos y asociaciones empresariales, pues son al final ellos quienes van a aplicar el Derecho del trabajo, por lo que no se entenderían reformas de calado que no cuenten con el acuerdo de ambas partes.

Pues bien, una vez tenemos claro cómo debería construirse el Estatuto de los Trabajadores para el siglo XXI, debemos tener claros cuáles son los retos a los que se enfrenta el mundo del trabajo en España y Europa, ya que, únicamente identificando correctamente dichos retos o desafíos, podremos debatir cuáles son las reformas necesarias para afrontarlos. Los principales retos que quiero subrayar son: el auge de las nuevas tecnologías, el impacto del cambio climático, los cambios sociales y demográficos, y las crisis en el marco de una economía global.

a) El auge de las nuevas tecnologías, la digitalización y la robotización va a producir y está produciendo, sin lugar a dudas, cambios en el mundo del trabajo. Una de las cuestiones en la que más impacto tienen estos cambios es la relativa a las posibilidades de control que el empresario tiene sobre sus trabajadores, con la consiguiente entrada en juego del derecho fundamental a la intimidad. De ahí la importancia de nuevos derechos como el derecho a la desconexión digital y la limitación del uso de cámaras de videovigilancia o sistemas de geolocalización. Se trata de materias en las que el Derecho del trabajo no puede quedarse a espaldas de la regulación en materia de protección de datos. Además, son materias en las que la negociación colectiva tiene mucho que aportar, configurando el alcance de dichos derechos en cada sector de actividad, así como ciertos límites razonables en el marco de una sociedad siempre conectada.

También la robotización produce cambios en el marco sobre todo de actividades industriales, con posibilidad de controlar incluso todos los movimientos de los trabajadores, lo que consideraríamos excesivo al casi convertir a la persona en una máquina más. Igualmente, los sistemas de inteligencia artificial van a producir cambios en el mundo del trabajo, mejorándolo y facilitando tareas del mismo modo que otras innovaciones tecnológicas hicieron en el pasado. Al respecto, habrá que seguir el impacto laboral de la propuesta de reglamento europeo sobre inteligencia artificial o *Artificial intelligence act*.

Por otro lado, no nos olvidemos de la cuestión del teletrabajo, que ofrece grandes posibilidades de trabajo remoto siempre que cuente con una regulación que lo haga atractivo para las empresas.

b) El cambio climático va a provocar sin duda un fuerte impacto a nivel social y político en las sociedades europeas, pero no menos será su incidencia en el marco de las relaciones laborales. En particular, los cambios en el clima con patrones cada vez más extremos van a afectar a cuestiones como la prevención de riesgos laborales, especialmente de aquellos trabajadores que presten servicios total o parcialmente al aire libre. Por ello, será necesario adaptar los equipos de trabajo y de protección a dicha realidad, así como cambiar de paradigma en materia de tiempo de trabajo y descansos para hacer frente a, por ejemplo, situaciones de estrés

térmico. Ello puede provocar incluso un replanteamiento del tiempo de vacaciones, teniendo en cuenta las altas temperaturas durante cada vez más meses del año.

c) Los cambios sociales y demográficos deben ser tenidos en cuenta para configurar el Derecho del trabajo del siglo XXI. Aquí podemos incluir toda una serie de cuestiones como la baja natalidad y cambios en el modelo de familia, el envejecimiento de la población, el impacto de los movimientos migratorios y la toma de conciencia social respecto de problemas como la salud mental. Dichos retos van a requerir una adaptación de nuestro modelo de protección social a fin de garantizar los cuidados a las personas, especialmente en el momento de la vejez, así como un modelo de conciliación de la vida laboral y personal en el que pueden surgir nuevos empleos, por ejemplo, en el marco de la conocida economía de los cuidados.

d) Las recurrentes crisis en el marco de una economía globalizada en la que se está produciendo un cambio de potencia hegemónica requiere de un Derecho del trabajo que permita a las empresas adaptarse a cada situación, pero a la vez que garantice un nivel de empleo digno a los trabajadores, combatiendo la precariedad y el empleo sumergido. Para ello es necesario garantizar un nivel de salarios adecuado, así como contratos de trabajo estables y a tiempo completo, como objetivos a los que debería tender cualquier reforma del Derecho del trabajo.

Como conclusión, el mundo del trabajo se enfrenta a importantes retos que, si sabemos identificar bien, nos permitirán alcanzar un mayor acuerdo sobre cómo el Derecho del trabajo debe afrontarlos en este siglo XXI.

CITA: JUAN ALBERTO TORMOS PÉREZ, "Retos y propuestas para un Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI", Briefs AEDTSS, número, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.