



## REFLEXIONES ACERCA DE UN ESTATUTO DEL TRABAJO PARA EL SIGLO XXI

TOMÁS SALA FRANCO

Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia. Estudio General

A mi juicio, las líneas generales de un nuevo Estatuto del Trabajo para el Siglo XXI deberían discurrir por los siguientes cauces:

1º) En su elaboración, habría que huir de la imposición gubernamental del Decreto-ley, acudiendo al diálogo social con los agentes sociales y al mayor de los consensos políticos, como única garantía de la efectividad del mismo.

La historia de las más de veinticinco reformas laborales habidas desde 1978 hasta hoy han demostrado que el diálogo social forma parte del ADN de nuestras relaciones laborales, constituyendo su presencia o su ausencia un importante elemento para la eficacia de las mismas.

2º) Habría que establecer una nueva normativa, más segura jurídicamente, de las fuentes del derecho regulador de las relaciones laborales.

Por razones de una elemental seguridad jurídica, resulta necesaria una regulación legal unitaria de las relaciones entre las distintas fuentes de los derechos y obligaciones concernientes a las relaciones laborales que, partiendo como el actual Art. 3 del ET de una enumeración, si bien más completa que la actual, de las distintas fuentes (comunitarias, internacionales, constitucionales, legales, reglamentarias, convencionales y contractuales), que regule detalladamente las relaciones entre todas ellas. Así:

a) Debería corregirse el actual desenfoco del tratamiento de los denominados principios del derecho del trabajo (de imperatividad legal, de norma mínima o de norma más favorable) desde la perspectiva de la aplicación de las normas laborales y llevarse al momento de la creación de las mismas, como sería lo oportuno, calificando siempre el grado de imperatividad de las mismas como normas absolutamente imperativas, máximos de derecho necesario, mínimos de derecho necesario compensables o

incompensables, absolutamente dispositivas para la negociación colectiva y/o la contratación individual o normas mixtas.

b) Deberían incluirse en el Estatuto las distintas manifestaciones de la autonomía colectiva (convenios colectivos estatutarios, convenios colectivos extraestatutarios y pactos colectivos de empresa) y regularse las relaciones de concurrencia entre ellas, estableciendo los criterios para la solución de los conflictos de esta naturaleza.

c) Deberán establecerse las relaciones de complementariedad y de articulación normativa entre las distintas fuentes legalmente enumeradas.

d) Deberá garantizarse en todo caso la seguridad jurídica en sus preceptos, como corresponde a un Estado de Derecho que se precie de serlo, estableciendo siempre normas completas, esto es, que incluyan un mandato normativo, el alcance imperativo de ese mandato y las sanciones a imponer en caso de incumplimiento.

3º) Habría que dar un nuevo contenido regulador de las relaciones laborales individuales y colectivas de las personas trabajadoras por cuenta ajena y de las personas trabajadoras autónomas, con importantes incorporaciones y modificaciones respecto de la situación actual. Para ello, se hace necesario:

A) De una parte, incluir en el Estatuto las regulaciones de todas las relaciones laborales existentes:

a) De las personas trabajadoras dependientes y por cuenta ajena.

b) De las personas trabajadoras con relaciones laborales especiales, incluyendo todas las actualmente existentes y, también, el teletrabajo y la relación laboral especial de los empleados públicos laborales, revisando de manera especial la regulación legal existente sobre el teletrabajo y aclarando la actual, incompleta y criticable regulación de los empleados públicos laborales.

c) Y de las personas trabajadoras autónomas, aclarando su concepto legal y estableciendo el régimen jurídico aplicable.

B) De otra parte, respecto de las relaciones laborales de las personas trabajadoras por cuenta ajena:

a) En cuanto a las relaciones laborales colectivas, habría que regular en el nuevo Estatuto todas ellas ordenadamente en bloques normativos:

- La libertad sindical, aclarando absolutamente las distintas figuras de sindicatos en atención a su representatividad y sus potencialidades.

- La organización empresarial.

- La acción institucional de los sindicatos y organizaciones empresariales a los distintos niveles (comunitarios, internacionales y estatales), con indicación de su financiación.

- La participación de las personas trabajadoras en la empresa, referida no solo a su gestión, como hasta ahora, sino también a los resultados de la misma.

- La negociación colectiva, en todas sus manifestaciones, aclarando aquellos aspectos de su regulación actualmente oscuros o criticables, tales como, por vía de ejemplo, la legitimación negocial a determinados niveles, los cambios de unidad de negociación o la concurrencia aplicativa.

- La huelga y los procedimientos de solución autónoma de los conflictos laborales, aclarando las vigencias normativas, dando suficiente fundamentación legal a estos últimos y regulando aquellos aspectos de las huelgas hoy no regulados, tales como, por ejemplo, las huelgas abusivas o los esquirolajes tecnológicos.

b) En cuanto a los derechos individuales, habría que incluir en el nuevo Estatuto lo siguiente:

- La regulación del empleo y la colocación, recogiendo las nuevas tecnologías derivadas de la utilización de los algoritmos y de la inteligencia artificial.

- Una regulación ordenada y segura de las distintas modalidades de contratación laboral: a prueba, temporal, fijo discontinuo, a tiempo parcial y formativa, aclarando en todo caso las distintas figuras contractuales y su régimen jurídico, tras una exhaustiva y realista valoración de la eficacia de la actual regulación legal.

- Una expresa y exhaustiva referencia legal a las distintas formas de empresario laboral hoy existentes y al sistema de responsabilidades laborales de todas ellas: personas físicas o jurídicas, empresarios laborales sin personalidad jurídica (comunidades de bienes, uniones temporales de empresas y agrupaciones de interés económico), grupos de empresas, relaciones triangulares (contratas de obras o servicios y empresas de trabajo temporal) y plataformas digitales.

- Una regulación coherente y actualizada de las prestaciones laboral y salarial y de sus límites en todas sus facetas, seguramente con modificaciones importantes de la actual regulación legal, Así:

1.- En las funciones y la clasificación profesional.

2.- En el tiempo de trabajo, incorporando una nueva regulación legal de las jornadas (mínimos, ampliaciones y reducciones), de los horarios y de los descansos con un enfoque flexible, teniendo en cuenta los factores de transformación organizativos, económicos y sociales y, en especial, la conciliación familiar.

3.- En el deber de rendimiento de la persona trabajadora.

4.- En los inventos y de la propiedad intelectual de la persona trabajadora.

5.- En la buena fe contractual, con especial y nueva atención al importante deber de secreto de empresa de las personas trabajadoras.

6.- En el importantísimo derecho a la formación profesional continua de la persona trabajadora dentro de la empresa, con especial referencia a la formación profesional dual y a la formación digital, como garantía a la vez de la estabilidad en el empleo de los trabajadores y de la productividad empresarial.

7.- En el deber de obediencia de la persona trabajadora y del alcance del poder de dirección empresarial, recogiendo la rica jurisprudencia existente sobre el tema.

8.- En los derechos fundamentales de la persona trabajadora (derechos a la propia imagen y a la intimidad, a las libertades de expresión e información, a las libertades ideológica y religiosa y, en especial, a la igualdad de trato y a la no discriminación en todas sus facetas) en relación con la libertad de empresa, recogiendo igualmente la amplísima legislación y jurisprudencia de los distintos Tribunales sobre la cuestión.

9.- En la prevención de riesgos, trasladando al nuevo Estatuto la abundante normativa legal y reglamentaria sobre el tema.

10.- En la prestación salarial del empresario y su régimen jurídico, con especial incidencia en la productividad.

- Una detallada y ordenada regulación de los procedimientos de modificación de las condiciones de trabajo de la persona trabajadora de naturaleza contractual: por mutuo acuerdo, por voluntad unilateral de la persona trabajadora y por voluntad unilateral del empresario, desarrollando en este último caso en todas sus variantes la movilidad funcional, la movilidad geográfica y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

- La regulación de las excedencias laborales y de los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, recogiendo la amplia jurisprudencia existente sobre la materia, especialmente en cuanto a las excedencias voluntarias.

- La regulación de las causas de extinción del contrato de trabajo, teniendo en cuenta la jurisprudencia habida sobre la actual normativa estatutaria, incidiendo especialmente sobre las indemnizaciones derivadas de los despidos improcedentes y nulos.

4º) En todo caso, en la regulación de todas las instituciones laborales debería sobrevolar el espíritu las tres grandes revoluciones sociales pendientes del Siglo XXI: la

igualdad y los derechos humanos fundamentales, el medio ambiente y las nuevas tecnologías.

5º) Habría, finalmente, que elaborar, tarea hoy relativamente fácil técnicamente, un Código del Trabajo, incluyendo todos los contenidos legales y reglamentarios, Código que fue prometido en el original Estatuto de los Trabajadores de 1978 y que nunca fue desarrollado.

Deberían incluirse, en este sentido dentro del mismo, a modo de bloques normativos homogéneos, el contenido reformado de las actuales normas legales y reglamentarias del estatuto de los trabajadores, de la libertad sindical, de la huelga y de los conflictos colectivos, de la prevención de riesgos laborales, de las empresas de trabajo temporal, de las infracciones y sanciones en el orden social, de la igualdad, del empleo, de las medidas para la protección del denunciante, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la Jurisdicción Social.

CITA: SALA FRANCO, T. “Reflexiones acerca de un estatuto del trabajo para el siglo XXI”, Briefs AEDTSS, número 1, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.