

¿HACIA UN ESTATUTO DEL TRABAJO DEL SIGLO XXI EN ESPAÑA?: RETO JURÍDICO-POLÍTICO Y EFICIENCIA NORMATIVA

ORIOl CREMADES CHUECA

Profesor Lector Serra Húnter de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rovira i Virgili

Entre las múltiples materias iuslaborales del acuerdo de coalición entre el PSOE y Sumar firmado el 24 de octubre de 2023 se prevé la «culminación» de un «Estatuto del Trabajo del siglo XXI» —en adelante, ETRASXXI—.

Según el pacto, se trataría de articular una «red básica de derechos para todos aquellos que prestan actividades profesionales, desde los autónomos hasta los cooperativistas» y, además, como «contenidos imprescindibles» el ETRASXXI debería incluir:

1. Un reforzamiento de las garantías del régimen legal de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y de los descuelgues —revisión de sus causas para limitarlas a las situaciones que afecten a la viabilidad de la empresa, prioridad de negociación de estos procedimientos con las organizaciones sindicales y garantía de reversibilidad de las medidas adoptadas—;
2. Un fortalecimiento de las garantías y la causalidad ante la extinción del contrato de trabajo y, en especial, en el despido para dar cumplimiento a la Carta Social Europea; y
3. La mejora de «la información económica a disposición de los negociadores de los convenios colectivos de ámbito supra-empresarial, para posibilitar un reparto más equilibrado de la renta y de las ganancias de productividad».

Asimismo, en esta parte del acuerdo se dispone también «un desarrollo del trabajo por cuenta ajena que incorpore expresamente la transición digital, incluido el gobierno de los algoritmos, y la transición verde, a través de fórmulas de negociación colectiva que garanticen la sostenibilidad».

Sin perjuicio de un eventual análisis en un formato más extenso, permítanme únicamente esbozar dos breves reflexiones panorámicas sobre la materia.

La primera reflexión es la falta de claridad técnico-jurídica del planteamiento del ETRASXXI en el acuerdo y, en especial, sobre qué pudiera comprender esa «red básica de derechos». No cabe duda de que ésta es una cuestión clave y compleja técnica y políticamente.

Más allá de qué derechos deberían de ser considerados «básicos», desde un punto de vista de técnica legislativa, para conseguir una eventual «homogenización básica de derechos» —esa «red básica de derechos»— no sería necesario un nuevo texto normativo —un eventual texto de ETRASXXI—, sino sería posible modificando cada una de las concretas normas aplicables a los distintos colectivos. Legislar un texto de un ETRASXXI sólo —o como objetivo principal— para generar dicha «red» podría ser igual o más complejo que esta segunda opción aquí apuntada.

Finalmente, no debería de olvidarse la actual poliédrica configuración del Congreso de los Diputados, la cual dificultará mucho conseguir los acuerdos y mayorías necesarias para posibilitar un ETRASXXI.

Por tanto, la aprobación de un verdadero y no desdibujado ETRASXXI deviene un colosal reto jurídico-político.

La segunda reflexión es doble, pero con el nexo común de la idea de eficiencia normativa.

Por un lado, y respecto la mención en el pacto de un «desarrollo del trabajo por cuenta ajena», la negociación colectiva ya puede ayudar y fomentar una transición tecnológica, digital y ecológica justas, inclusivas y beneficiosas para todas las partes. De hecho, así lo prevé el capítulo XVI del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC). Si eventualmente se pudiera estimar insuficiente la negociación colectiva en estas materias, quizás deberíamos preguntarnos qué lo potencia y qué lo impide, cuáles son las efectivas prioridades de los agentes sociales y a qué están dispuestos para posibilitar dichas transiciones y posiblemente no tanto si una reforma legislativa actuará como acicate para su negociación.

Por otro, entiendo que deberían de valorarse muy bien todos los costes asociados —actuales y futuros (e incluidos los de hacer cumplir lo legislado)— de un ETRASXXI, so pena de eventualmente reiterar derechos preexistentes y legislar derechos meramente declarativos e inefectivos en la práctica —con el posible peligro de generar (importantes) frustraciones—. Al fin y al cabo, hablar de la efectividad de los derechos es hablar de costes que no dependen sólo de valores (abstractos) si no ante todo de prioridades y de impuestos que una sociedad está dispuesta a asumir — *vid.* Holmes, S. y Sunstein, C.R. (2000). *The cost of rights: why liberty depends on taxes.* W. W. Norton & Company—.

Desde mi punto de vista, en materias y contextos actuales y futuros complejos e inciertos —más cuando lo acordado es «culminar» un ETRASXXI y no una reforma del Estatuto de los Trabajadores—, debería de tenerse muy presente la eficiencia normativa: no sólo es importante adoptar normas de la mayor calidad técnico-jurídica posible, sino de que se prevean los (des)incentivos que ellas puedan derivar al conjunto de los agentes económico-jurídicos, se pongan los medios para asegurar

su cumplimiento y que, como un criterio más a ponderar, se tenga en cuenta el de eficiencia económica para la consecución de los objetivos socio-laborales prefijados.

¿Realmente vamos hacia un ETRASXXI en el ordenamiento español? La idea es indudablemente sugerente pero a la vez un colosal reto jurídico-político. Sólo el trascurso del tiempo nos permitirá responder y debatir con la profundidad y la seguridad necesarias a esta relevante cuestión.

CITA: CREMADES CHUECA, ORIOL, “¿Hacia un Estatuto del Trabajo del siglo XXI en España?: reto jurídico-político y eficiencia normativa”, Briefs AEDTSS, número 4, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.