

UN ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DEL SIGLO XXI EN CONSTRUCCIÓN

JESÚS LAHERA FORTEZA

Catedrático Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad Complutense

El mercado laboral español de finales del siglo XX, e inicios del siglo XXI, tenía graves disfunciones dentro de las coordenadas de un sistema con escasa flexibilidad laboral interna, un despido-tipo improcedente con las indemnizaciones más altas del entorno europeo, una negociación colectiva sectorial hegemónica de eficacia general con poca adaptación a la empresa, y una, todavía, herencia corporativista con exceso de intervencionismo administrativo en las relaciones laborales. Esta combinación de factores tenía, entre sus muchas consecuencias, un alto desempleo estructural inédito en el contexto europeo, con un especial impacto en las crisis económicas, la marcada dualidad del mercado de trabajo, la ineficiente rigidez laboral, la escasa modernización de la negociación colectiva, en especial en materia retributiva y de tiempo de trabajo, el déficit de formación y productividad de trabajadores, una escasa atención a los derechos digitales en el ámbito del trabajo, una conciliación laboral y familiar excesivamente concentrada en reducciones de jornada, originando brechas salariales de género, y una pésima intermediación laboral pública sin apertura a espacios privados.

El ciclo reformista laboral 2010-2023 afrontó, en distintas etapas políticas, estas disfunciones o problemas, y trasladó el Estatuto de los Trabajadores, con el acompañamiento de normas colaterales más específicas, del siglo XX al siglo XXI. Estas reformas laborales, o con incidencia laboral, (2010, 2011, 2012, 2013, 2018, 2019, 2021, 2022, 2023) son suficientemente conocidas, y han sido muy analizadas en este ámbito académico jurídico laboral y social. No es momento aquí de detallarlas, pero cabe afirmar que, inspiradas en el paradigma europeo de flexiseguridad, aumentaron la flexibilidad laboral interna, racionalizaron el coste del despido, suprimieron autorizaciones administrativas anómalas en el entorno europeo, adaptaron la negociación colectiva a la empresa, modernizaron las prácticas negociadoras, flexibilizaron el tiempo de trabajo, potenciando también el trabajo a tiempo parcial, facilitaron pactos colectivos de adaptación en pequeñas empresas, cambiaron los sistemas de formación de los trabajadores, intentaron ajustar los salarios a la realidad económica de las empresas, con incentivos a la productividad,

integraron la conciliación familiar en la organización de las empresas, reconocieron derechos digitales de las personas trabajadoras y canales de denuncia interna de incumplimientos empresariales, regularon el trabajo a distancia, fortalecieron y tutelaron la prohibición de discriminación por cualquier razón personal, extendieron los planes de igualdad entre hombres y mujeres, aumentaron sustancialmente el salario mínimo interprofesional y, todo ello, en un cambio profundo de un modelo de contratación temporal flexible a un nuevo paradigma contractual indefinido flexible y en una delimitación de las fronteras de laboralidad adaptadas a las nuevas formas de trabajo en la economía digital. Por tanto, estas reformas iniciaron la construcción de un Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI con consensos que se han ido alcanzando, dentro de sanas controversias y con aportaciones estimables del diálogo social, político y académico, a lo largo del tiempo que nos toca vivir.

El resultado de la implementación de estas reformas laborales del siglo XXI, en el período 2010-2023, ha conseguido corregir buena parte de los problemas del mercado de trabajo, antes enunciados y heredados del siglo XX, cooperando, junto con otros factores, a la excelente recuperación económica y de empleo postcrisis financiera y de la pandemia. Hasta el punto de que, por primera vez, se plantea que España puede converger, en los próximos años, por fin, en tasas de empleo, contratación indefinida y actividad laboral con los mejores países europeos, con las consecuencias beneficiosas que ello traerá para el incremento de la productividad de las empresas y de los salarios de los trabajadores.

Cualquier reflexión sobre el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI debe partir, creo, de esta premisa y realidad, y no de planteamientos adanistas, que de la nada parece van a crear un nuevo mundo por descubrir. El Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI está ya en construcción y lo de menos, quizás, es su formulación técnica en una norma que se pueda denominar de esta manera singular o pueda ordenar todo este extenso material normativo.

El avance en esta construcción del Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI deberá tener en cuenta los factores de transformación que analiza el capítulo 7 dedicado a mercado de trabajo del Informe económico, jurídico y sociológico de prospectiva España 2050 que invito a leer a quien pueda interesar (disponible en la web de Presidencia de Gobierno). Estos factores, a modo de síntesis final, son seis.

1° Las transformaciones digitales de la economía que inciden sustancialmente en el trabajo y en las formas de producción.

2° Los profundos cambios demográficos derivados de la próxima jubilación de las generaciones del baby boom, en un escenario de baja tasa de natalidad de las generaciones más jóvenes, que afectarán sustancialmente al trabajo y a la organización de las empresas.

3° La falta de adaptación de las instituciones de autonomía colectiva y de su vector medular, la negociación colectiva, a la realidad social presente y futura.

4° Las nuevas formas de organización postindustrial de las empresas, con notables implicaciones laborales que deben ser adecuadamente reguladas.

5° El, cada vez mayor, papel de las normas europeas en nuestro ordenamiento y los efectos laborales de la internalización económica.

6° La diversidad de nuestras sociedades liberales y abiertas construidas en torno a la igualdad y no discriminación por razones personales de cualquier tipo.

El Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI ya en construcción (2010-2023) ha ido atendiendo a estos seis factores. Y el que se continúe construyendo en los próximos años tendrá que intensificar un reformismo laboral inspirado en los mismos con regulaciones equilibradas y adecuadas a los retos del siglo XXI.

JESÚS LAHERA FORTEZA, “Un Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI en construcción”, Briefs AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 9, 2024.