UN ESTATUTO INTEGRADOR PARA EL SIGLO XXI

JOSÉ LUIS GOÑI SEIN
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Pública de Navarra

Encerrar en un par de cuartillas toda una reflexión sobre el diseño del Estatuto del Siglo XXI representa un ejercicio de abstracción demasiado pretencioso. Por ello, la reflexión no puede ir más allá de una modesta exposición de unas cuantas ideas sueltas sobre algunas de las premisas metodológicas de análisis y sobre los cambios más urgentes que reclama la ordenación de la relación laboral en una realidad económica y social en constante evolución.

Para no caer en el puro voluntarismo, creo que el debate debe situarse en los valores que nos han servido para estructurar el marco jurídico laboral. Las sucesivas reformas del ET han tenido el efecto de debilitarlos e incluso distorsionarlos, pero debemos abandonar la idea de una nueva refundación del ordenamiento laboral. No se necesita abandonar por completo las concepciones y los institutos jurídicos ya adquiridos. El Estatuto para seguir vivo no necesita ser destruido, sino remedado en lo que no sirve a su significado y función.

Por cierto, ¿es pertinente llamar "Estatuto del trabajo" al nuevo marco laboral del siglo XXI? El principio de identidad del ET son los derechos y obligaciones aplicables a las personas trabajadoras. Los términos clásicos están siendo reemplazados, en función de valoraciones de conveniencia inclusiva, por un elástico criterio de equivalencia (*Estatuto del trabajo*) que no posee la misma identificación, porque el Estatuto nunca será un atributo del trabajo sino de las personas.

Muchas de las instituciones del ET están siendo cuestionadas porque no tienen capacidad de adaptación necesaria a las circunstancias cambiantes. La herramienta legislativa se ha hecho, en efecto, algo anacrónica, ineficaz e insegura. El nuevo Estatuto debe sacudir ciertos prejuicios hegemónicos que no sirven para canalizar conflictos concretos, y aspirar a un cierto grado de certidumbre y de fiabilidad. El Estatuto ha de ser fiel a su función de asentamiento de mínimos y, a la vez, hacer de guía del proceso de recomposición de los intereses en conflicto, impulsando la democracia interna y otorgando un mayor protagonismo a la autonomía colectiva.

El debate de la reforma lleva implícito, tal y como en su momento (1980) fue obligado hacer, la identificación de los contrapuestos intereses y voluntades en el momento presente, y ello acarrea inevitablemente dificultades, porque no es una actividad meramente cognitiva de la realidad social sino valorativa. Requiere examinar

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).

neutralmente fuera de todo prejuicio las posiciones de las partes enfrentadas. Y desde la academia debemos hacer ese esfuerzo, desenmascarando actitudes sesgadas, si no queremos convertir el debate sobre el Estatuto del Siglo XXI en un trabajo absolutamente estéril.

Reordenar la relación laboral para proyectarla hacia el futuro, requiere, por encima de todo, hacer un buen diagnóstico de la situación; es decir, tener el radar activo para captar lo que está pasando en el mercado de trabajo. Y en la realidad laboral vivida y cambiante se aprecian, por un lado, fracturas, desigualdades y desajustes que es necesario recomponer y, por otro lado, desafíos y riesgos derivados de las trasformaciones digitales y ecológicas que reclaman alguna orientación de cambio relevante de la norma.

La brecha más grave la sufren los desposeídos de toda opción de trabajo que padecen con humillación y resignación el veto al trabajo sin apenas posibilidad de tener una vida humana digna. A un nivel algo menos degradante, una fractura se produce también entre los que tienen el privilegio de desarrollar algún tipo de trabajo. Actualmente perviven muchos trabajadores fuera de las áreas de bienestar, estabilidad y seguridad que proporciona el ET, trabajadores que no encajan en el esquema del trabajo productivo y organizativo del siglo pasado. El Derecho del trabajo no pude aceptar este estado de desigualdades bajo la fe ciega de que el mercado lo resolverá. La nueva construcción del derecho del trabajo debe integrar a las nuevas formas de desarrollo y manifestaciones de trabajo, porque el derecho constitucional al trabajo del art. 35 CE no ampara exclusivamente a los trabajadores asalariados, y es urgente proteger a los excluidos y desprotegidos.

Desde la relevancia de los principios y valores constitutivos del Derecho del Trabajo, es necesario reconstruir el sistema de derechos laborales poniendo en el centro el concepto de "**vulnerabilidad**" de la persona y de respeto a su dignidad. En las últimas décadas se han producido avances innegables en el reconocimiento de los derechos, particularmente en el ámbito de la igualdad de género, si bien son soluciones ficticias, que de nada sirven si no se llega a garantizar a la persona trabajadora unas condiciones de trabajo lo suficientemente dignas. Los intereses del capital presionan por formulas cada vez más precarias y flexibles de empleo, unas condiciones que acaban incidiendo en los más vulnerables. La intervención legislativa debe garantizar un clima de respeto de la dignidad humana en el lugar de trabajo, estableciendo protecciones básicas (empleo estable, jornadas previsibles, salario decente, etc.)

En un contexto de microempresa de ausencia total de representantes en la gran mayoría de las empresas se hace difícil cumplir las referidas demandas. Constituye un desafío excepcional no diferible la articulación de un mecanismo de protección colectiva, otorgando protagonismo exclusivo a las representaciones sindicales. La protección básica y universal no se puede garantizar si no existe mecanismo interno de representación colectiva o si son mecanismos controlables. Este espacio de

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).

acción colectiva en la gran mayoría de las empresas aparece inexistente o degradado. El actual sistema de representación unitaria debe ser reemplazado por la representación sindical. Ello constituye, incluso, una necesidad acuciante para las empresas que precisan tener interlocutores estables para sus múltiples procesos de organización productiva, en lugar de una estructura inestable como la comisión ad hoc.

Esto implica también conferir un nuevo papel a la negociación colectiva en el gobierno de las relaciones de trabajo, en detrimento de la regulación legal. Salvo la fijación de los límites básicos, debería corresponder a la negociación colectiva establecer, a nivel descentralizado, las condiciones de trabajo, atendiendo a las exigencias de productividad y eficiencia. Con un contrapoder importante sindical estructurado externa o internamente, se pueden alcanzar soluciones equitativas y razonables. No debería haber temor alguno para regular pragmáticamente las relaciones de trabajo a cualquier nivel, incluido el de empresa. Una negociación a nivel de empresa, permite afrontar con mayor eficacia las diferentes necesidades empresariales, sin caer en el fenómeno de huida.

El futuro que dibujan los desafíos y riesgos de la transición digital y ecológica, así como las previsiones de cambio ocupacional, apunta por la necesidad de implementar políticas de formación permanente. Los cambios acelerados continuados que se producen en el proceso de digitalización van a obligar a las personas trabajadoras a desarrollar continuos e inevitables cambios o transiciones de empleo. Para poder afrontar estas transiciones se necesita estar en condiciones de actualizar sus competencias y aumentar sus habilidades, pensando en el futuro. Debe abordarse, en este sentido, el derecho a la formación para dotar a los trabajadores de capacitación en los nuevos ámbitos de actividad para alejarles de un riesgo de exclusión laboral.

Lo expuesto son solo briznas de algunas de las intervenciones normativas más perentorias que, tal vez, reclame el vetusto ET.

CITA: José Luis Goñi Sein, “Un Estatuto integrador para el siglo XXI“, Briefs AEDTSS, número 46, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 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).