SOBRE EL MODELO DE REGULACIÓN LABORAL QUE QUEREMOS

CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos

Es obvio que muchas disposiciones del Estatuto de los Trabajadores (y de la legislación laboral en general) tienen margen para modernizarse y, sin duda, es un ejercicio positivo de gran utilidad para toda la comunidad laboralista el poner en común la identificación de los aspectos en los que cabría introducir cambios positivos. En estos Briefs se están realizando interesantes propuestas respecto de ciertas instituciones cuya regulación es susceptible de mejora, bien por exigencias de adecuación al Derecho Social Europeo, bien por la conveniencia, o incluso la necesidad, de que la normativa laboral resulte permeable a las grandes tendencias que despuntan en nuestra rama del ordenamiento jurídico.

Tengo claro que el anunciado lavado de cara del Estatuto de los Trabajadores, más allá de incorporar muchas de estas propuestas, es, por encima de todo, una oportunidad para explorar cambios en el modelo de regulación de las relaciones laborales. Pero, desde mi punto de vista, estos cambios han de operar con una premisa como punto de partida: no se trata de hacer borrón y cuenta nueva, porque la norma laboral, con los sucesivos retoques que se le han ido haciendo, presenta una regulación que, aunque es susceptible de modernización y mejora, en general puede seguir aplicándose. Dado, pues, que no partimos de cero, hay que salvar lo mucho que funciona y centrarse exclusivamente en introducir los cambios indispensables para atender verdaderos problemas de nuestro sector del ordenamiento jurídico. Una revolución normativa, aun siendo una idea muy atractiva y tentadora en el plano teórico, es un empeño de tal envergadura que con gran probabilidad generaría, al menos en el momento inicial, un caos de reglas transitorias e inseguridad jurídica que podría repercutir negativamente en la creación de empleo.

Es cierto que el contexto social, económico y productivo en el que la regulación de las relaciones laborales está llamada a desplegar efectos ha cambiado mucho en las últimas décadas, pero también lo es que el Derecho cuenta con resortes interpretativos que con frecuencia le permiten adaptarse a las nuevas circunstancias, porque el ordenamiento jurídico es mucho más que la norma legal. Por poner un ejemplo: en materia de derechos digitales, desde que comenzaron a generalizarse

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).

los conflictos judiciales hasta que el legislador incorporó previsiones específicas transcurrieron prácticamente dos décadas, e incluso tengo mis dudas sobre su perfecta adecuación a las pautas fijadas por el TEDH, de modo que podríamos estar ante una regulación legal inacabada. Además, sabemos que la realidad subyacente a una determinada regulación no queda petrificada una vez que el legislador toma cartas en el asunto, sino que continúa evolucionando. Tradicionalmente nuestras normas legales van por detrás de la realidad objeto de regulación, porque en Derecho del Trabajo esa realidad es tan sumamente dinámica que es natural que quien legisla sea prudente a la hora de intentar encapsularla. Pretender que la ley lo contemple y resuelva todo está condenado al fracaso.

Por ello considero que las reformas derivadas de decisiones de política social y legislativa sobre figuras o instituciones específicas tendrán un recorrido probablemente limitado, hasta el siguiente cambio de criterio o precisión judicial o hasta que la realidad vuelva a demostrar su carácter inasible. Si queremos algo más permanente y útil creo que, sobre todo, tendríamos que prestar atención a lo macro, al modelo regulatorio general de nuestras relaciones laborales. Desde esta perspectiva propongo reflexionar sobre tres ideas fundamentales, que han ido apareciendo ya en otros Briefs y sobre las que me permito insistir:

En primer lugar, me refiero a la adaptación de nuestras normas al tejido productivo del país. Se han dado pasos en este sentido estableciendo exigencias distintas en función de la dimensión de las plantillas, pero son excepcionales; siguen sin atenderse adecuadamente las relaciones laborales en las PYME y, sobre todo, en las microempresas. No es lo mismo una organización empresarial de 3.500 personas trabajadoras que una de 180, una de 40, una de 10, o una de 2. Y, sin embargo, con frecuencia estos/as empleadores/as son tratados de la misma manera, exigiéndoles idéntico cumplimiento de ciertas obligaciones. Basta pensar en el deber de negociar con interlocutores/as sociales que a veces ni siquiera pueden existir legalmente, o en la elaboración de múltiples protocolos y políticas de actuación, que en los últimos años se han ido multiplicando, y para cuya consecución han de destinarse recursos (personas y tiempo) de los que no se dispone con la misma facilidad en todas las empresas. Junto al tradicional plan de prevención se debe contar con un protocolo de lucha contra el acoso sexual o por razón de sexo, un protocolo de desconexión digital, un registro salarial, un plan de discapacidad, un plan de igualdad y un canal de denuncias. Las últimas tres obligaciones se exigen a quienes emplean plantillas a partir de 50 o 51 personas trabajadoras (aunque el canal de denuncias se requiere, en algunos casos, también a quienes tienen menos de 50 empleados/as), pero sin particularidades ni matices a partir de ese rango mínimo.

La Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, actualmente en fase de transposición, invita expresamente a los Estados a adoptar medidas distintas en función de la dimensión de las plantillas. Su considerando 48 indica que “al aplicar la presente Directiva, los

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).

Estados miembros deben evitar establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de microempresas y de pequeñas y medianas empresas. Se invita, por tanto, a los Estados miembros a que evalúen las repercusiones de su acto de transposición en las pequeñas y medianas empresas, con el fin de asegurarse de que estas no se vean afectadas de manera desproporcionada, prestando especial atención a las microempresas y a la carga administrativa, y a que publiquen los resultados de estas evaluaciones." Sin embargo, a la vista del proyecto de ley que está tramitándose, no parece que en España se vaya a recoger este guante.

Advierto que no estoy abogando por una simplista relajación o minoración del nivel de exigencia para empresas de reducidas dimensiones, sino de atender a las particularidades del tejido productivo con criterios de proporcionalidad y equidad. Se puede mantener el mismo nivel de exigencia pero, por ejemplo, adecuar la complejidad de los procedimientos según los recursos razonablemente disponibles en la organización productiva.

Una alerta muy reciente sobre la importancia de atender a las dimensiones de la empresa se aprecia, indirectamente, en la STJUE 18-1-24 (C-631/22, *Ca Na Negreta*), que considera contraria al Derecho Social Europeo la extinción automática del contrato de trabajo por incapacidad permanente, debiendo intentarse, primero, ajustes razonables que hagan compatibles las secuelas con el trabajo. Nótese que, en la práctica, esto significa que la circunstancia extintiva pierde su tradicional homogeneidad, pues opera o no según la concreta persona empleadora para quien se presten los servicios, ya que, probablemente, en una organización productiva de reducidas dimensiones habrá menos posibilidades de realizar ajustes razonables que en una más grande.

Como segunda línea de reflexión sobre el modelo de regulación laboral, creo que resulta urgente una apuesta decidida por la solución extrajudicial de conflictos. No solo porque puede contribuir a mitigar el actual colapso judicial, sino, sobre todo, porque la creciente complejidad de nuestras relaciones laborales provoca, muchas veces, verdaderos conflictos de intereses, que, dada su naturaleza, encontrarían mejor acomodo en mediaciones o arbitrajes. El ejemplo más evidente y extendido es el que deriva de derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, en los que la regulación aboca al órgano judicial a valorar decisiones propias del ámbito familiar y a ponderarlas en contextos organizativos heterogéneos.

Superada la etapa de promoción de los procedimientos extrajudiciales mediante su inclusión en diversas disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, es hora de ordenar su regulación y convertirlos en un verdadero sistema. Se avanzaría mucho solo con reunir la regulación dispersa y cubrir los vacíos existentes, como la clamorosa falta de una norma legal de arbitraje aplicable al ámbito laboral. El atractivo para las partes debería residir en su flexibilidad, dado que tienen en su mano acordar

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).

ciertos extremos importantes para adecuarlos a sus requerimientos; señaladamente nada menos que seleccionar al mediador o al árbitro y fijar un plazo para la solución.

Respecto de los laudos arbitrales, no ganamos nada si la posibilidad de su control judicial es tan amplia que en su mayoría se cuestionan luego ante los tribunales, como ahora ocurre. Sería conveniente revisar el acceso al control judicial, por supuesto en el marco del derecho a la tutela judicial efectiva y las pautas suministradas por el Tribunal Constitucional. Las previsiones de la Ley 60/2003, de Arbitraje (no aplicable a los arbitrajes laborales) podrían ser un buen modelo a estos efectos.

La tercera reflexión general que propongo es casi un lugar común, porque se trata de un problema que arrastramos y señalamos desde hace muchos años. Me refiero a la importancia de cuidar la técnica jurídica. Y centro la idea en tres aspectos (aunque podrían ser más): Creo que es necesaria una simplificación de la normativa laboral. Tenemos muchas normas, muy dispersas y muy prolijas. Son tantas que pensar en acarrearlas físicamente en una recopilación editorial es ya, desde hace tiempo, algo impensable, pero esto no es grave porque nos podemos adaptar con la consulta virtual. El verdadero problema es que las normas están tan dispersas que a veces no tenemos la seguridad de tenerlas todas identificadas. Y, además, algunas son tan prolijas que se adivina en ellas una concepción autista, como si tuvieran que agotar la regulación en un determinado ámbito y no convivieran con otras en un ordenamiento jurídico que admite remisiones. Esto puede provocar, en el mejor de los casos, reiteraciones de contenido, y en el peor, contradicciones y dudas aplicativas. En definitiva, inseguridad jurídica. Por otro lado, en un sector del ordenamiento que experimenta reformas con frecuencia, las disposiciones transitorias deben mimarse especialmente. Ha de extremarse la claridad, al igual que en las disposiciones derogatorias. Finalmente, considero que el cuidado de la técnica jurídica pasa también por el lenguaje, que debe ser preciso. En esta línea, el lenguaje inclusivo no tendría que estar reñido con la precisión terminológica. Somos juristas, así que las nociones jurídicas son esenciales para saber de qué estamos hablando. Me sumo a quienes señalan que no es lo mismo trabajador/a que trabajo, ni empresario/a que empresa, ni representante que representación.

En definitiva, el "Estatuto de los Trabajadores del Siglo XXI" no debería contribuir al ensanchamiento normativo sino a su simplificación, con lenguaje jurídicamente preciso y especial atención a sus disposiciones transitorias.

CITA: CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI, "Sobre el modelo de regulación laboral que queremos", Briefs AEDTSS, número 58, 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).