

Hacia el Estatuto del Trabajo del Siglo XXI, una vez más

Por Jesús Lahera. El proyecto puede ser una oportunidad para dar mayor coherencia a todas las reformas laborales esparcidas en el ordenamiento

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Complutense, investigador de Fedea y consultor de Abdón Pedrajas Littler

El proyecto normativo de un Estatuto de los Trabajadores del Siglo XXI aparece y desaparece, como el Guadiana, desde su primer impulso en 2018, en función de las circunstancias. El pacto de gobierno de coalición, en esta nueva legislatura, vuelve a retomar la idea, esta vez bajo la formulación de un Estatuto del Trabajo del Siglo XXI. Este proyecto normativo, si finalmente es activado, debería partir de bases firmes, tanto en sus objetivos, como en su metodología y articulación técnica. Los objetivos de un Estatuto del Trabajo del Siglo XXI deben ir dirigidos a afrontar los factores de transformación del mercado laboral, que identifica bien el capítulo 7 del informe de prospectiva *España 2050*. Estos factores se pueden sintetizar en siete.

1. Las transformaciones digitales de la economía que inciden sustancialmente en el trabajo y en las formas de producción. Se deben adecuar las fronteras de la laboralidad a estos procesos, regular con eficiencia las nuevas formas digitales del trabajo, establecer derechos comunes con independencia de su prestación por cuenta propia y prever con flexibilidad reestructuraciones productivas con el menor impacto posible en el empleo.

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. Estos movimientos demográficos afectarán sustancialmente al trabajo y a la organización de las empresas, lo que va a exigir implantar nuevos paradigmas normativos de jubilación compatible y de gestión empresarial del trabajo sénior sin discriminación por edad, con un papel esencial de la recualificación profesional. Se deberán reformular las políticas de inmigración, ante la necesidad de activos, y fortalecer la intermediación laboral.

3. El cambio climático que, en sus múltiples consecuencias, puede afectar a las condiciones de trabajo. Esta perspectiva se debe integrar en la prevención de riesgos laborales, la ordenación del tiempo de trabajo y la previsión de flexibilidad en los sectores más afectados.

4. La organización posindustrial de las empresas, con notables implicaciones laborales que deben ser adecuadamente reguladas. La regulación laboral continúa anclada en modelos industriales de fábrica que han dejado de ser hegemónicos, lo que exige revisar la normativa de descentralización productiva y coordinación empresarial, en todas sus formulaciones, con equilibrios virtuosos entre la eficiencia económica y la protección de los trabajadores.

5. La europeización, expresada en una incidencia cada vez mayor del derecho social europeo en nuestro ordenamiento



La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz. PABLO MONGE

laboral, y la internacionalización de las empresas, con técnicas normativas vinculadas a cadenas de producción global. La regulación laboral sigue siendo preferentemente nacional o local y debe abrirse a perspectivas internacionales que están ya en la gestión de las empresas.

6. La diversidad de nuestras sociedades liberales, construidas en torno a la igualdad de trato y no discriminación por razones personales de cualquier tipo, con refuerzos reguladores en procedimientos, que atienda a esta realidad, y en la propia tutela judicial y administrativa.

7. 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, atravesada por todos estos factores. Los marcos normativos de la representación de intereses de empresas y trabajadores, con la utilidad que ofrece la negociación colectiva, deben encajar en esta nueva realidad, así como la regulación del derecho de huelga.

Las reformas laborales del siglo XXI, en el intenso periodo reformista 2010-2023, con distintas etapas políticas, han ido atendiendo a estos siete factores de transformación, con una valiosa modernización de nuestro derecho del trabajo, impulsada en buena parte desde las instituciones y normativa europeas. Los

objetivos firmes del proyectado Estatuto del Trabajo del Siglo XXI deben tener esta línea reformista de adecuación a la transformación de nuestro tiempo y de su proyección futura. Sería un grave error utilizar esta idea para, paradójicamente, regresar a modelos normativos laborales del siglo XX.

La formulación técnica de un Estatuto del Trabajo del Siglo XXI puede ser una buena oportunidad para dar mayor coherencia y una mejor sistemática a todas estas reformas laborales, en parte esparcidas en normas específicas, junto a las nuevas medidas normativas que puedan incorporarse. La idea de un Código del Trabajo, siguiendo el modelo francés, recopilatorio de toda la ordenación laboral, individual, colectiva, procesal, administrativa y de empleo, puede ser otra base firme que acompañe estos objetivos claros. Pero también sería un grave error convertir esta oportunidad en una mera recopilación técnica normativa, o en un texto refundido de normas laborales vigentes, sin mayor ambición.

En definitiva, el Estatuto del Trabajo del Siglo XXI debe estar asentado en estos objetivos firmes y tener el respaldo del mayor consenso posible dentro del diálogo, social y político, que exige un proyecto normativo estructural para las próximas décadas.



Sería un grave error convertir esta oportunidad en una mera recopilación técnica normativa o en un texto refundido de normas vigentes sin más ambición