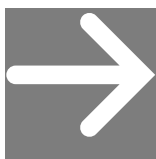


Más allá de la reforma laboral



Febrero 2022

¿Hablamos?

Marc Carrera Domenech

Socio responsable del área de Derecho Laboral en PwC Tax & Legal
marc.carrera.domenech@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior counselor del área de Derecho Laboral en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

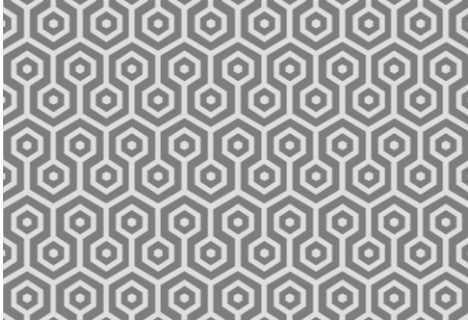
Transcurrido más de un mes desde la promulgación del Real Decreto-ley 32/2021, seguimos inmersos en la importante labor de interpretación de la norma. Esta interpretación no es fácil, por varias razones. En primer lugar, porque los cambios introducidos invalidan algunas de las orientaciones hermenéuticas de los tribunales. En segundo lugar, porque no tendremos a corto plazo ninguna interpretación de urgencia del Tribunal Supremo. Y, en tercer lugar, por la alta densidad de conceptos jurídicos indeterminados con los que se ha querido asegurar un acuerdo tan necesario como valioso.

La interpretación de una norma no es discrecional. Los juristas tenemos técnicas consolidadas en el Derecho Positivo y en la jurisprudencia que nos permiten hacer algo muy básico, como es entender lo que está escrito, según el sentido de las palabras que leemos y, sólo en caso de duda, recurrir a la ayuda del contexto, los antecedentes, la realidad social y muy especialmente el espíritu y finalidad de la norma.

La exposición de motivos del Real Decreto-ley 32/2021, que entre otras cosas sirve para dar contexto y coherencia teleológica a la norma, ocupa 15 páginas del BOE. El extenso preludeo debería darnos alguna pista en la labor hermenéutica, si bien aquí es importante recordar que el preámbulo no es norma positiva y, por lo tanto, no vincula a los tribunales.

La interpretación obliga a una integración armoniosa. Decía Alfonso X en sus Siete Partidas que “las leyes han de ser cumplidas y cuidadas y miradas para que sean hechas con razón y las cosas hechas según naturaleza”, lo que evidencia un principio general del Derecho que aquí también debe prevalecer.

No podemos abordar aquí con la profundidad y rigor merecido el análisis de todos los cambios de la reforma. Si nos gustaría, no obstante, destacar tres elementos que nos parecen clave en la correcta interpretación de los vientos que soplan tras esta reforma laboral.



El primer elemento es el de la democratización de las relaciones laborales. No es una entelequia sino una exigencia constitucional a la que deben dar respuesta los poderes públicos. Pero no veamos aquí necesariamente un desarme del modelo económico neoliberal, ya que no son realidades incompatibles. Este modelo económico quiere proteger la competencia y, por ello, el bien jurídico de la competitividad a través de un sistema de normas claras a las que atenerse todos los operadores económicos. La democratización de las relaciones laborales sólo elige una vía de generación de estas normas, la de la participación de los trabajadores a través de sus representantes y de la negociación colectiva, que es la protagonista en la concreción, desarrollo y posibilidades de aplicación de gran parte de las instituciones del Derecho Laboral. Y lo será cada vez más.

El segundo elemento es el de la renovación de las herramientas conceptuales del Derecho Laboral. La penetración de la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, la ratificación de tratados y convenios internacionales tan importantes como la Carta Social

Europea, con su efecto de desplazamiento de la ley española en caso de contradicción, la irrupción de situaciones relacionales desconocidas en los años 80 como todas las derivadas de la digitalización de la vida económica, incluso el cambio cultural que puede haber causado la pandemia, todo ello, nos obliga a revisar las lentes con las que analizamos nuestra realidad más inmediata.

Y el tercer elemento es el de la elasticidad del contrato de trabajo. La reforma no introduce más flexibilidad de la que ya teníamos, que es mucha, sino que modela un contrato de trabajo más elástico y, por lo tanto, más resistente a la acción de las fuerzas externas que pueden dañarlo. La redefinición de los períodos de actividad e inactividad en los contratos fijo-discontinuos o la nueva regulación de los ERTE, ya sean ordinarios o del mecanismo RED, que la exposición de motivos quiere que sean alternativos y prioritarios a la extinción del contrato, son prueba de ello.

En definitiva, algo se mueve a una velocidad acelerada. Nos corresponde a nosotros darle la orientación adecuada.