



¿Cómo será el Estatuto de los Trabajadores del Siglo XXI?



Diciembre 2023

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán

Socia de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero

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

El acuerdo suscrito entre el partido del gobierno y uno de sus socios parlamentarios para la legislatura que acaba de iniciarse incluye un capítulo titulado “Más y mejores empleos, con más derechos y mejores salarios”, en el que se plantea una segunda oleada de reformas laborales. Entre éstos se incluye un compromiso sugerente, “culminaremos un Estatuto del Trabajo del siglo XXI”.

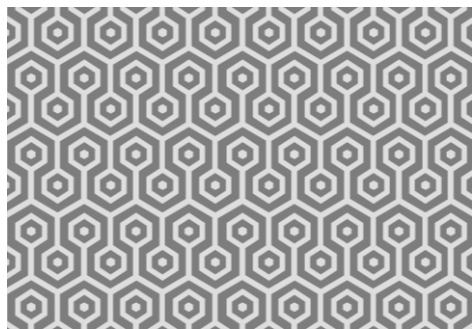
Esta idea presenta notables diferencias y novedades, frente a las que se venían manejando hasta la fecha, que reflejan los profundos cambios experimentados en el trabajo y en su regulación en los últimos pocos años. El carácter innovador, incluso rupturista, del texto que se propone elaborar se comprueba en las pocas referencias a su contenido que se hacen.

Este Estatuto, se dice, debe articular “una red básica de derechos para todos aquellos que prestan actividades profesionales, desde los autónomos hasta los cooperativistas”. Esto implica que se abandona el modelo de Estatutos separados para cada tipo de trabajador (asalariado, autónomo, empleado público, becario), para elaborar uno que

se aplique a varios colectivos de éstos. Hace ya tiempo hubo propuestas doctrinales de crear un “Estatuto del Trabajo” o “De todos los Trabajadores”, con una primera parte basada en el reconocimiento de derechos que se aplicara a todas las personas que trabajaran, y otra para regular exclusivamente la relación laboral de los asalariados. Ahora seguramente se seguirá esta dirección. Un Estatuto para gobernarlos a todos; la alusión a Tolkien era inevitable.

Además, se pretende adaptar la regulación del trabajo por cuenta ajena (ahora sí se limita a éste) para que incluya dos realidades: la transición digital, que deberá incluir el gobierno de los algoritmos; y la transición verde, para lo que se prevén fórmulas de negociación colectiva que garanticen la sostenibilidad. Temas prioritarios para este Gobierno, como se ha visto en la pasada legislatura y se ve también en la composición del Gabinete.

Junto a ello se prevé que el Estatuto incorpore una serie de “contenidos imprescindibles”, en los que se ha llegado a un acuerdo expreso entre los dos partidos. Son tres materias concretas.



Se habla, en primer lugar, de reforzar las garantías de las personas trabajadoras en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y en los descuelgues. Esto supone una revisión de sus causas para limitarlas a aquellas situaciones que afecten a la viabilidad de la empresa; estos procedimientos deberán ser negociados, como hasta ahora, aunque dando prioridad a la negociación con las organizaciones sindicales, lo que supone una novedad importante. Finalmente, se prevé la garantía del carácter reversible de las medidas adoptadas, algo no contemplado en el Derecho vigente para todos los casos.

En segundo lugar, se prevé expresamente establecer garantías para las personas trabajadoras frente al despido. Esto se hará en dos planos (interpretando el texto del acuerdo): “dando cumplimiento a la Carta Social Europea”, algo que puede suponer incrementar las indemnizaciones para asegurar un efecto reparador y disuasorio; y “reforzando la causalidad en los supuestos de extinción de la relación laboral”, lo que puede llevar a una revisión de la definición de las causas de despido. Nada se dice, en cambio, respecto de la pretensión de imponer un trámite de audiencia previa en todos los despidos disciplinarios, por aplicación del Convenio nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo, algo que algunos tribunales laborales están exigiendo.

Finalmente, y en tercer lugar, se prevé mejorar la información económica a disposición de los negociadores de los convenios colectivos de ámbito supraempresarial, para posibilitar un reparto más equilibrado de la renta y de las ganancias de productividad. Supondría una reforma del Derecho de la negociación colectiva, en línea con el objetivo de fortalecer la presencia sindical en las decisiones empresariales que se anuncia en otras partes del acuerdo.

Si efectivamente se llega a aprobar esta norma se producirán cambios importantes, no sólo en la regulación de algunas instituciones sino en la propia arquitectura del Derecho del Trabajo. Estaríamos por ello ante una verdadera disrupción.

Llamamos la atención sobre el hecho de que se habla en el acuerdo de un “Estatuto del Trabajo del S. XXI”, mientras que en las propuestas anteriores se hablaba de “Estatuto de los Trabajadores del Siglo XXI”, seguramente porque se quería mantener la conexión con el artículo 35 de la Constitución Española, que habla expresamente de un “Estatuto de los Trabajadores”. Es cierto que esta expresión resulta completamente incoherente con lo que es el lenguaje del legislador laboral de los últimos años, en los que la terminología utilizada ha intentado utilizar denominaciones inclusivas. Concretamente, rara vez se habla de “trabajador”, y las expresiones más comunes son las de “persona trabajadora” y “trabajadores y trabajadoras”.

Las referencias en el acuerdo y las palabras de la Ministra de Trabajo estos días indican que se va a producir un cambio de denominación, con todo el sentido desde el punto de vista del lenguaje jurídico contemporáneo. Se sigue la línea iniciada por uno de los tres grandes estatutos vigentes, el del trabajo autónomo, cuya denominación es neutra desde el punto de vista de género. No así el EBEP, que podría haber sido del “empleo público” pero lo fue del “empleado público”. Lo sorprendente es que se sigue hablando de la necesidad de aprobar un “Estatuto del Becario”, usando una expresión poco adecuada desde esta perspectiva. Es previsible que el nombre de la norma se cambie en algún momento de su tramitación.