

Un nuevo estatuto del trabajo

ADORACIÓN GUAMÁN
Universitat de València



1. Entre la reforma, la derogación y la construcción de una nueva norma: precisiones iniciales

121

Si algo ha caracterizado al derecho del trabajo español es su inestabilidad. Las normas laborales han sido profusamente utilizadas, desde el mismo inicio de la Transición, como un instrumento para la gestión de la crisis económica y como una carta de transacción política. De hecho, el discurso que acompañó la redacción del propio Estatuto de los Trabajadores (ET), en su primera versión (Ley 8/1980), reflejó una obsesión que ha acompañado a nuestra legislación laboral y que puede resumirse en una frase tan contundente como errónea: «La norma laboral crea empleo». Nada más lejos de la realidad. En paralelo, aquel primer Estatuto, cuya estructura sigue sosteniendo el texto actualmente vigente, tras más de un centenar de reformas y dos «refundiciones», fue prontamente golpeado al son de un falso mantra que se encuentra impregnado desde entonces en el imaginario colectivo: «El franquismo estableció un modelo laboral rígido de protección excesiva de los derechos individuales, un modelo que debe desmontarse».

Ambas premisas, totalmente erróneas, se situaron en la base de la norma laboral con la que se procedía al desarrollo del bloque de laboralidad de la Constitución de 1978, cuya sufrida parquedad fue paliada durante largos años por varias vías: el activismo social del Tribunal Constitucional, una doctrina laboralista marcadamente progresista y una intensa actividad sindical. El primer Estatuto, con todos sus defectos y virtudes, pero sin duda a años luz del texto actual en materia garantista, fue sometido a un estado de reforma permanente, refundido en 1995, vuelto a agujerear con mayor intensidad tras el Tratado de Maastricht y, en particular, tras el bien conocido embate de la Troika. En concreto, las reformas acaecidas entre 2010 y 2015 pusieron punto y fi-

nal a lo que conocimos como «derecho capitalista del trabajo» para celebrar e instaurar, aparentemente con carácter definitivo, el actual «derecho neoliberal del trabajo». Esta mutación afectó al propio código genético del derecho laboral y del propio constitucional social en un largo proceso deconstituyente que contó con la inestimable ayuda del Tribunal Constitucional y una mayoría de magistrados que sufrieron, con remarcables excepciones, de una amnesia jurisprudencial sin precedentes.

En estas complejas circunstancias, la llegada del primer Gobierno de coalición desde la II República ha abierto los años veinte del presente siglo con una promesa electoral compartida por los dos socios del ejecutivo: la nueva década tendrá un nuevo ET. La ambición de la propuesta es enorme por varias razones. En primer lugar, por la complejidad técnico/política que supone abordar la redacción de un nuevo marco normativo que sea capaz de orquestrar las relaciones de trabajo en el país respondiendo a los nuevos retos y a los viejos lastres; en segundo lugar, por las divergencias en cuanto al modelo de partida que existen no solo entre los socios de Gobierno, sino también, y principalmente, entre estos y los lineamientos que desde la Unión Europea (o desde el propio Banco de España) llevan años predicándose como recetas laborales para España; y, en tercer lugar (y sobre todo) por la compleja y urgente situación de partida en la que se encuentra nuestra realidad sociolaboral tras el azote de una década de regresión en los derechos sociolaborales.

Esta compleja situación aconseja, o más bien exige, efectuar una digresión en el camino hacia la elaboración de la nueva norma para responder con la urgencia necesaria a una emergencia social clara: la extensión de la precariedad, de la desigualdad y de las trabajadoras y trabajadores pobres (algo que hasta el propio FMI ha aceptado).

Las digresiones en política no son fáciles de explicar, más aún cuando el objetivo general (el nuevo ET) se ha colocado cual cartel luminoso en la puerta de La Moncloa y del Ministerio de Trabajo. Aun así, es fundamental un esfuerzo colectivo de pedagogía para razonar el porqué de la necesidad de poner primero lo urgente y luego lo importante o, dicho en otras palabras, por qué debe procederse a una fase de derogación por partes de determinadas medidas, y para poder lanzar en las condiciones adecuadas (incluyendo una mayor aproximación a la paridad de armas en el seno del necesario diálogo social) el «proceso constituyente laboral» que nos lleve a un Estatuto de los Trabajadores que responda a las necesidades del modelo sociolaboral del siglo XXI.

Así, deben abordarse de manera urgente y desligada del proceso general de negociación de un nuevo ET cuestiones fundamentales como recuperar la ultraactividad de los convenios colectivos, la prioridad aplicativa del convenio de sector o una regulación garantista de los descuelgues, que son necesarias para que el diálogo social vuelva a funcionar adecuadamente. De igual manera, la reversión de las medidas precarizadoras más brutales, como son las relativas



a la desregulación del despido (en concreto la recuperación de la dignidad de la cuantía, la protección de las y los trabajadores enfermos o la razonabilidad de las causas económicas) requieren una reforma inmediata. Esta eliminación de las medidas más dañinas es técnicamente distinta de la derogación completa que se ha prometido en campaña, pero los efectos, si se hace correctamente, son similares. En este sentido, es importante explicar que aun cuando el centro del programa electoral de Unidas Podemos fue la derogación, no solo de la reforma 2012 sino también la del 2010, acometer la misma de un plumazo es algo técnicamente imposible, dado que las normas que impulsaron aquellos cambios modificaron un enorme número de disposiciones que luego cristalizaron en buena medida en el texto refundido del ET 2015. Aun cuando hay medidas, como las señaladas, que pueden eliminarse y sustituirse por la regulación anterior, la técnica legislativa y una mirada más ambiciosa hacia el futuro aconsejan esta actuación en una doble etapa: primero derogar las medidas que fueron el centro de la reforma y que minaron las bases del modelo democrático de relaciones de trabajo, y después acometer un verdadero proceso en común de construcción del nuevo modelo normativo para el trabajo del siglo XXI.

En cualquier caso, la gestión de lo urgente no debe impedir el inicio de las negociaciones de lo importante, y, evidentemente, el diálogo social entre los agentes sociales clásicos es el pilar para este proceso hacia un nuevo ET. Sin negar la mayor, tal vez sea el momento de hacer una propuesta más ambiciosa y abrir la puerta a la entrada de otros sujetos en la fase de construcción colectiva de la norma laboral. Colectivos sociales que sostienen luchas por los derechos sociales (migrantes, desempleadas y desempleados, precarias y precarios) pero también observatorios, ONGD, plataformas, campañas... podrían participar e involucrarse en las propuestas sindicales para reflejar ese enorme gris que significa el trabajo subalternizado en la actualidad (más allá de los límites tradicionales de la subordinación, pero dentro de la necesidad de una norma tuitiva que regule la relación de trabajo).

La redacción del nuevo estatuto del trabajo (es un buen momento para cambiar el nombre y utilizar uno no sexista) es, sin duda, el mayor reto del equipo de Gobierno y, probablemente, sea su obra más importante. Para ello, y a modo de meros apuntes para la reflexión, se plantean en los siguientes párrafos diversos lineamientos a no olvidar, contenidos a recordar y retos a tener muy en cuenta.

2. La memoria necesaria: del derecho capitalista al derecho neoliberal del trabajo

Entre la Declaración de Filadelfia de 1944, donde se integró la máxima «El trabajo no es una mercancía», y el conocido como Consenso de Bruselas, heredero



del Consenso de Washington, han pasado poco más de seis décadas. A lo largo de las mismas, el producto estrella del constitucionalismo social de posguerra, el «derecho capitalista del trabajo», mutó de manera paulatina convirtiéndose en el actual «derecho neoliberal del trabajo» en un largo periodo de transformación que abarca desde aquel «espíritu del 45» hasta la actuación de la Troika.

En el extremo inicial se ubicó la justicia social como base para pensar el trabajo, los pactos internacionales de derechos y su plasmación en el constitucionalismo social, el reconocimiento del «sujeto trabajo» y el desarrollo de los derechos a él asociados. Aquel punto de partida colocó la unidad entre una tríada (trabajo-ciudadanía-democracia) sobre la que se construyó el llamado «pacto capital-trabajo», hoy hecho añicos por la imposición de las políticas neoliberales en el marco del autoritarismo de mercado.

Con la constitucionalización y el desarrollo del derecho al trabajo, el empleo remunerado y formalizado se convertía en un elemento central en torno al cual se construyeron los derechos necesarios para el pleno desarrollo de la condición de ciudadano y ciudadana. Trabajo con derechos individuales y colectivos, sindicatos y democracia se unían de manera aparentemente indisoluble. El reconocimiento constitucional y el desarrollo normativo del «sujeto trabajo» en su vertiente colectiva convertían al sindicato en actor político, con capacidad de influir en las decisiones del Estado y en la construcción de las normas reguladoras del trabajo asalariado. Nacía así un ordenamiento laboral que, con mayor o menor potencia, dependiendo, supuso en términos generales una evolución al alza de las condiciones de trabajo. Teniendo todo esto claro, es necesario recordar que aquel modelo estructurado desde la posguerra (y molde de nuestro primer Estatuto) integró lastres fundamentales, como la invisibilización del trabajo de cuidados y la profundización de la división sexual del trabajo. Además, no podemos olvidar que, en el mejor de los momentos, el ordenamiento laboral se concebía como un sistema jurídico orientado a permitir la pervivencia del sistema capitalista, asegurando para ello (y durante décadas) una realidad más soportable para la clase trabajadora que comenzó a pulverizarse con la expansión del derecho neoliberal del trabajo, cuyo exponente por antonomasia en Europa son las reformas laborales y antisindicales de Thatcher, pero que sin duda se extendió en particular hacia el sur de la Unión Europea con el Tratado de Maastricht y se maximizó, repetimos, con la llegada de la Troika.

En el caso español, el carácter tuitivo del ET, reconocido tempranamente por el Tribunal Constitucional como algo inherente a las normas laborales, fue perturbado casi desde su propio nacimiento. Nuestro derecho laboral fue forzado a adaptarse de manera permanente a las «exigencias» de la recurrente crisis económica. El fomento del empleo, la flexibilización del mercado de trabajo (en el sentido de la desregulación y liberalización del mismo), la revalorización de la movilidad profesional de la fuerza de trabajo con el aumento de



las facultades empresariales de ordenación y modificación de la prestación de trabajo, la moderación salarial, la disminución del volumen de *ius cogens* en la regulación de la relación individual de trabajo y la apertura de espacios para la negociación colectiva a nivel de empresa son las ideas fuerza que motivaron la reforma de 1984 con propuestas que se calificaban, al menos en el discurso, como «coyunturales», pero que, como puede apreciarse, han acompañado desde entonces la mayoría de las propuestas de reforma del ET.

En concreto, la reforma llevada a cabo por el Partido Socialista en 2010, un intento de gestión de la crisis tocando uno solo de los pilares de la flexibilización (la interna y parcialmente la de salida), fue finalmente el pórtico de entrada a la gran reforma de 2012, primer gran acto de Rajoy, en línea con los lineamientos de la Troika, y que provocó la mutación genética de la estructura de los derechos individuales en el trabajo, así como de las relaciones colectivas. No podemos olvidar que la implantación del derecho neoliberal del trabajo conlleva y persigue (acaso como fin fundamental) la anulación del trabajo como clase.

Ambas reformas, y en concreto la segunda, han sido objeto de una amplia crítica desde su aprobación por parte de doctrina, partidos de izquierda y sindicatos. Los análisis más recientes permiten identificar una serie de impactos en el sistema de relaciones de trabajo que van más allá de la innegable y aireada reducción cuantitativa del empleo. En concreto, se ha demostrado que existe una mayor desigualdad, degradación y precarización laboral; la tasa de temporalidad sigue en aumento, así como el desempleo; los salarios se han degradado (a pesar de las últimas subidas del SMI); y existe una mayor descompensación de las relaciones de poder capital-trabajo.

Por añadidura, en los años de ruptura del modelo clásico se ha asentado el discurso que destaca la sublimación, política y jurídica, del concepto de «emprendedor», así como la más que cuestionable afirmación de la digitalización o la revolución tecnológica como amenaza que puede conllevar un «fin del trabajo» y que, por tanto, debe implicar la asunción de mayores tasas de explotación por quien tiene la «fortuna» de mantener un trabajo asalariado; en paralelo se extienden las nuevas formas de trabajo en plataformas digitales, cuya extensión no se ve acompañada de una regulación laboral que permita la protección del trabajo, etcétera.

Evidentemente, no todo han sido desastres, y en los últimos años se han conseguido importantes avances en cuestiones fundamentales como la visibilización y el reconocimiento del trabajo de cuidados a través de distintas medidas vinculadas con el trabajo asalariado y el aumento del SMI, pero no cabe duda que la emergencia social actual requiere una actuación contundente y rápida en dos fases: por un lado, la derogación de los puntos clave para asegurar el bienestar de las y los trabajadores y la capacidad de acción y representación colectiva; y, por otro, la negociación amplia y profunda de un nuevo ET que dé respuesta a los múltiples retos del trabajo de hoy.



3. La ventana de oportunidad y cómo cruzarla: recetas acertadas en el programa de Unidas Podemos

El conjunto de recetas para el contenido de la política laboral del Ministerio y del grupo parlamentario de UP se encuentra en su programa electoral. Repasando el mismo, se aprecian muchas medidas que requieren fundamentalmente un mayor control del cumplimiento de la norma existente (por ejemplo, en cuanto al fraude en la contratación, en el uso abusivo de las horas extra o en el trabajo sumergido) y que, por tanto, descansan en una urgente potenciación de la inspección de trabajo, que puede (debe) hacerse de manera inmediata.

Además, en el programa se asumieron compromisos con respecto al modelo de contratación y la temporalidad, así como del fomento de la estabilidad en el trabajo. En cuanto a la estabilidad, se propone establecer la causalidad estricta con un solo modelo de contrato temporal y reforzar por tanto los límites, las penalizaciones y los controles para evitar el uso fraudulento de los contratos temporales y el encadenamiento de los mismos. No es tarea fácil, este uso está enraizado en la costumbre patronal desde los años ochenta y debe revertirse con una contundente actuación de la inspección y con medidas que penalicen la contratación temporal, pero también con una buena pedagogía y política de comunicación y formación respecto de las virtudes, para el conjunto del modelo laboral, de la contratación estable. Evidentemente, y como hemos señalado durante años, la estabilidad no solo se consigue por la vía de controlar la contratación temporal, sino devolviendo el contenido esencial del contrato indefinido, que se deriva, entre otras cosas, de la existencia de una regulación del despido como última *ratio* posible para el empresario. Recuperar este modelo de contratación exige también reflexionar en común acerca de cuál debe ser el conjunto de contratos, incentivos, sanciones y políticas que van a permitir cambiar o, al menos, combatir el discurso mediático, sostenido por las grandes consultorías y asesorías laborales y mantenido por las patronales, frontalmente en contra de la contratación indefinida.

Algo similar ocurre con el tiempo parcial, utilizado además en los últimos tiempos para reafianzar la división sexual del trabajo, tal y como recomienda el propio FMI cuando insiste en que la promoción de la inclusión de la mujer en el empleo debe basarse en medidas como el fomento del tiempo parcial. Lejos de esta aproximación, el programa electoral de UP incluía el compromiso acertado de «convertir el tiempo parcial en una opción digna». Una promesa amplia que también deberá concretarse en el nuevo ET, sin perjuicio de que la inspección se oriente de manera inmediata a destapar el trabajo a tiempo completo no pagado (o no declarado) que se camufla tras los contratos a tiempo parcial fraudulentos. También requiere un amplio debate la cuestión del tiempo de trabajo. La promesa de una reducción de la jornada a treinta y cuatro horas



se conecta con la reflexión general respecto del tiempo personal, de la corresponsabilidad y el reconocimiento de los cuidados que va más allá de los permisos por nacimiento. La reforma de estos permisos se encuentra en la base del camino hacia la igualdad real y la no discriminación, ni salarial ni laboral, por razón de sexo, que necesita evidentemente de la aprobación de un conjunto más amplio de medidas. No puede olvidarse tampoco la necesidad de asegurar un modelo de formación práctica para jóvenes garantista, que evite la explotación de nuestros estudiantes bajo la forma de «prácticas en empresa» y que asegure que las mismas se orienten a, y permitan realmente, la adquisición de conocimientos suficientes para el desempeño de la profesión. Por añadidura, el nuevo ET debe enfrentarse a las «nuevas» formas de superexplotación que se afirman «por fuera» de las relaciones de trabajo subordinado, pero que sin duda deben ser objeto de protección en el seno de las normas laborales y del futuro texto. Nos referimos a los falsos autónomos y, en particular, a las y los trabajadores de plataformas, colectivo precarizado por excelencia cuya regulación debe ser puesta en el centro del debate. Como corolario imprescindible, el nuevo estatuto debe contener la regulación de un modelo de negociación colectiva que asegure y fomente la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga.

Aparte de estas cuestiones, es necesario pensar en el trabajo más allá de las fronteras y plantear soluciones que nos permitan afrontar el aumento de la explotación intolerable que existe en las cadenas de producción, en los centenares de subcontratas, filiales o empresas bajo el control de las grandes transnacionales, cuyas matrices se encuentran en España y cuyos productos inundan nuestros mercados. Una vía que se plantea como posible es la elaboración de una ley de vigilancia que obligue a las empresas a controlar el respeto de los derechos humanos a lo largo de la totalidad de sus cadenas, pero también revisar y mejorar los mecanismos de responsabilidad jurídica de las empresas por la violación de derechos humanos de manera directa o indirecta, y tanto dentro como fuera del Estado español. Más allá de la norma estatal, desde el Ministerio de Trabajo se debería impulsar el trabajo de la OIT en materia de promoción del trabajo digno y, muy en particular, revisar la vergonzosa participación que tanto España como el servicio de exteriores de la Unión Europea han realizado en el marco del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas al obstaculizar el proceso de elaboración del «Tratado vinculante sobre empresas transnacionales y derechos humanos».

De hecho, otro de los retos del Ministerio de Trabajo es asegurar el pleno respeto al derecho internacional y que las normas vigentes y futuras en materia sociolaboral cumplan con los estándares regionales e internacionales, algo que no ha venido sucediendo en los años precedentes. En particular, deben respetar los mínimos que se derivan de la Carta Social Europea, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) así como



de las normas de la Organización Internacional del Trabajo. Más aún, es urgente abrir el debate sobre la importancia de asegurar también el respeto de la interpretación y los comentarios de los mecanismos de control y monitoreo que cada organización o tratado designe o establezca.

4. Los retos y las posibilidades que plantea la redacción de un nuevo estatuto

Que el actual ET es un texto obsoleto ya no se le escapa a nadie. Aceptarlo supone asumir la responsabilidad de abrir un «proceso constituyente laboral» y lanzar a rodar un debate desde cero para construir en común un modelo que permita la convivencia en las empresas basada en el trabajo digno y con derechos. Es fundamental reconstruir la dupla trabajo-bienestar y romper el binomio trabajo-pobreza; solo con estas bases (la justicia social) se puede pensar en combatir otras bestias que nos acechan con tintes fascistas y que amenazan convivencia, derechos y democracia.

Desde luego no va a ser una tarea fácil, porque la presión tanto interna como externa va a ir *in crescendo*. A nuestro alrededor la tónica laboral va en sentido contrario (véase Francia, pero en general las reformas asumidas por la mayoría de los veintisiete Estados de Europa en los últimos años). El autoritarismo de mercado y, muy en particular, la Unión Europea imponen la *lex mercatoria* con medidas aledañas al derecho laboral (las normas comerciales) que tienen un impacto directo sobre nuestro modelo de derechos laborales y sociales y sobre el trabajo en el mundo. A nadie se le escapa que la autarquía laboral es imposible (ni fáctica ni éticamente) y que no podemos pensar en «arreglar» nuestro modelo mientras las grandes firmas españolas deslocalizan la producción para utilizar mano de obra esclava en la elaboración de productos que luego consumimos día a día.

Todas estas cuestiones globales deben permear el proceso de construcción local, que debe ser amplio e integrar al conjunto más extenso de colectivos y movimientos. La sociedad en su totalidad debería sentirse implicada en la construcción de un nuevo ET para plasmar sus anhelos y para, en el futuro, defender las conquistas como algo propio. No debe caerse en el error común de defender los intereses del pueblo sin el pueblo, y los propios agentes sociales deben asegurar esta apertura que también les será, sin duda, positiva para seguir repensando el sindicalismo del futuro. En este sentido, mantener vivas las calles cuando algunas de las y los «nuestros» están en el Gobierno es más necesario que nunca. El caso de Grecia nos da una pauta que no podemos olvidar: cuando vuelvan las recetas de la Unión Europea censurando líneas fundamentales de nuestro modelo la presión en las calles puede ser fundamental, imprescindible, para justificar un posicionamiento duro desde los ministerios



implicados. Sin movilización social que monitoree, exija y estire del Gobierno hacia la izquierda el proceso que se lanza a rodar implica riesgos evidentes, sobre todo ante un poder legislativo con mayorías tan ajustadas. ★

Bibliografía para seguir leyendo

- ALÓS, R.; BENEITO, P. y JÓDAR, P. (2019). «Reforma laboral y desregulación del mercado de trabajo», *Anuario ITE de Trabajo y Relaciones Laborales*.
- BAYLOS GRAU, A. (2013a). «Corporativismo y fascismo en el modelo laboral del primer franquismo», en *Íbid.* (Coord.), *Modelos de derecho del trabajo y cultura de los juristas*. Bomarzo, Albacete.
- (2013b) «La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012». *Revista de Derecho Social*, n.º 61.
- BAYLOS GRAU, A. y PÉREZ REY, J. (2009). *El despido o la violencia del poder privado*. Trotta, Madrid.
- FEDERICI, S. (2012). *Calibán y la bruja*. Traficantes de Sueños, Madrid.
- GUAMÁN, A. y NOGUERA, A. (2015). *Derechos sociales, integración económica y medidas de austeridad, la UE contra el constitucionalismo social*. Albacete, Bomarzo.
- GUAMÁN, A. (2015). *TTIP: el asalto de las multinacionales a la democracia*. Akal.
- GUAMÁN, A. y GONZÁLEZ, G. (2018). *Empresas transnacionales y derechos humanos*. Bomarzo, Albacete.
- LEHNDORFF, S. (2015). *El triunfo de las ideas fracasadas: modelos de capitalismo europeo en la crisis*. La Catarata, Madrid.
- LORENTE, R. y GUAMÁN, A. (2018). «Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?» *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 36(1) 2018, pp. 35-63.
- MAESTRO, G. (2002). *La constitución del trabajo en el Estado social*. Comares, Granada.
- PÉREZ REY, J. (2013). «La senda roja. Notas sobre emancipación y derecho del trabajo, en especial la II República española», en BAYLOS GRAU, A. (Coord.), *Modelos de derecho del trabajo y cultura de los juristas*. Bomarzo, Albacete.
- PÉREZ REY, J. (2004). *Estabilidad en el empleo*. Trotta, Madrid.
- PÉREZ REY, J. y GUAMÁN A. (2019). «Derecho del trabajo del enemigo: aproximaciones histórico-comparadas al discurso laboral neofascista», en Guamán *et al.*, *Neofascismo, la bestia neoliberal*. Akal, Madrid.

