

# Opinión

## Por una destrucción, ordenada, del marco laboral

kioskoymas#comunicacion@confcuadros.com

kioskoymas#comunicacion@confcuadros.com

**Por Federico Durán López.** Es más razonable crear una regulación nueva y sistemática que seguir corrigiendo con retoques continuos la normativa actual

Catedrático de Derecho del Trabajo. Consejero de Garrigues

**P**ongo el acento en la palabra *ordenada* que figura en el título de esta tribuna. De que el marco laboral actual deba ser demolido para dar paso a uno enteramente nuevo, de nueva planta y no construido a través de retoques o correcciones del precedente, no me cabe ninguna duda. Y tampoco me cabe duda de que es una tarea urgente, porque el problema no es que pueda plantearse mantener o destruir el actual marco laboral, con más o menos correcciones o adaptaciones, sino que ese marco se está destruyendo a pasos agigantados, pero sin orden ni concierto. Es necesario introducir orden en el proceso, planificar una destrucción sistemática frente a la actual, improvisada y producto, en muchas ocasiones, de meras ocurrencias.

Es evidente que asistimos a un proceso acelerado de destrucción del tradicional ordenamiento laboral. Y ese proceso es ineluctable. Lo que hay que hacer es introducir orden y proceder de forma sistemática. Me viene a la mente la anécdota de un colega que, hace ya bastante años, fue propuesto por su partido como candidato a la alcaldía de su ciudad, famosa, entre otras muchas cosas, por disponer en su entorno de una feraz, espléndida y productiva vega, de la que sus habitantes se sentían legítimamente orgullosos. En su programa electoral, el flamante candidato introdujo una referencia a la necesidad de proceder a la destrucción sistemática de la vega. Interpelado por sus amigos y por sus propios compañeros de partido ante lo que consideraban una *boutade* provocadora, respondió: nada de *boutade*. La vega se está destruyendo sin sistema, sin orden ni concierto, con un proceso de urbanización acelerado y poco planificado. Lo que propongo es introducir orden, sistema, racionalidad en ese proceso de destrucción y algo salvaremos. Seguir pregonando el esplendor de la vega, su intangibilidad, mientras asistimos cada día a episodios de su destrucción, no tiene ningún sentido.

Lo mismo sucede, en mi opinión, con el derecho del trabajo, con el marco laboral. Los cambios económicos, sociales y tecnológicos provocan la obsolescencia acelerada de anteriores regulaciones (baste pensar que, en tiempos de redes sociales, de comunicaciones instantáneas por diversos canales, de uso creciente de la inteligencia artificial, el Estatuto de los Trabajadores sigue regulando como canal de comunicación entre representantes laborales y representados, el tablón de anuncios) y ponen en cuestión algunos



Yolanda Díaz, ministra de Trabajo, en el Congreso de los Diputados. EFE

de los paradigmas sobre los que se ha construido el ordenamiento laboral. Empeñarse en regulaciones que siguen pensando que el sistema productivo no ha cambiado, como sucede con todo lo relativo al registro horario y al control de jornada; afrontar el trabajo

a distancia por medio de una regulación intervencionista, que rezuma desconfianza y que siempre parece basada en la creencia de que cualquier cambio en las circunstancias y en el entorno productivo esconde nuevas posibilidades de abuso empresarial; y seguir considerando que toda prestación de trabajo autónomo esconde, en principio, una situación fraudulenta que solo trata de evitar el vínculo laboral es moverse con arreglo a esquemas mentales que no soportan el choque con la realidad.

Junto a esos cambios, no bien entendidos ni plasmados en la regulación de las relaciones laborales, el proceso de destrucción se alimenta del caos normativo creciente. El desconcierto de los poderes públicos ante una realidad que no encaja en sus inamovibles convicciones lleva, con el eficaz impulso de algunas organizaciones sociales que no entienden lo que está pasando, a una intervención normativa desaforada, en muchas ocasiones a golpe de ocurrencias, en la que no existe una visión de conjunto ni un planteamiento a largo plazo. No solo la legislación coyuntural de la pandemia, con una profusión normativa mareante, y con una inestabilidad que llevó a que algunas

normas recibiesen más de 20 modificaciones en solo un año de vida, sino también la normativa posterior, han generado un caos normativo de efectos destructivos para el ordenamiento laboral.

Con el agravante de que muchas de las últimas normas no provienen de iniciativas legislativas surgidas del Ministerio de Trabajo, sino de otros departamentos ministeriales, rompiendo la visión unitaria que debería tener el ordenamiento laboral y que debería inspirar siempre su reforma, marginando, además, el diálogo social y la intervención de los órganos consultivos pertinentes. Solo en el año 2022 y en lo que llevamos de 2023 se han producido al menos diez modificaciones normativas importantes de temas laborales incluidas en normas no específicamente laborales (leyes orgánicas, leyes ordinarias y reales decretos). Y en cartera están algunos proyectos que, dirigidos también a la regulación de cuestiones extralaborales, no renuncian a establecer normas con incidencia directa en la relación laboral (los proyectos, por ejemplo, de ley de familias y de movilidad sostenible). Y a ello se añaden las reformas llevadas a cabo por normas específicamente laborales, que modifican determinados aspectos de las relaciones laborales sin la necesaria visión de conjunto y sin la consideración sistemática del ordenamiento laboral.

Ese caos es malo para las empresas y para la economía y lastrata la productividad y la posibilidad de desarrollar unas relaciones laborales adaptadas a la hora presente, tuteladoras de los derechos laborales pero atentas también a las necesidades organizativas y productivas de las empresas. Las pulsiones conservadoras en el mundo laboral son muy intensas y el miedo al cambio y a la libertad determina muchas actitudes. Pero deberíamos afrontar la construcción de un nuevo derecho del trabajo y de unas nuevas relaciones laborales, con una drástica reducción de la intervención legislativa y reglamentaria y con la atribución del papel regulador fundamental a la negociación colectiva. Una negociación colectiva mucho más libre (lo que exige importantes cambios en su marco regulador) y menos condicionada por las rigideces legislativas podría dar respuesta adecuada a las exigencias que plantea la regulación del trabajo humano en la sociedad que vivimos y que cambia aceleradamente. Hay que pensar en el futuro y regular para el futuro. Si nos empeñamos en conducir prestando atención sobre todo al retrovisor, lo más probable es que nos estrellamos.



**El caos actual es malo para las empresas y la economía y lastrata la productividad y la posibilidad de desarrollar relaciones laborales adaptadas al presente**