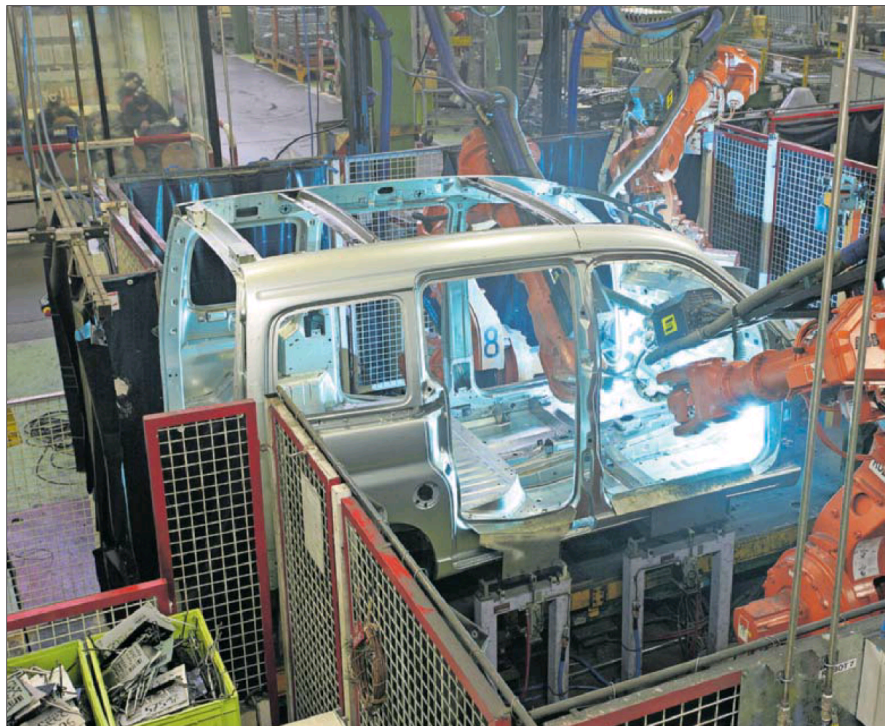


ECONOMÍA Y TRABAJO



Factoría de Stellantis en Vigo. / XURRO LOBATO (GETTY)

Expertos laboralistas definen las bases del nuevo texto que prepara el ministerio

Un nuevo Estatuto de los Trabajadores para el siglo XXI

GORKA R. PÉREZ, Madrid
Dejar de trabajar como hace 100 años. Este es el próximo objetivo que se ha marcado el Gobierno, y particularmente el Ministerio de Trabajo, y que ya ha dado sus primeros pasos con el lanzamiento de una consulta pública para que las empresas experimenten con la fórmula de cuatro días de trabajo en lugar de cinco. Sin embargo, más allá de esta iniciativa concreta —promovida por Más País—, en el departamento que dirige Yolanda Díaz se encuentran inmersos en el diseño del que han bautizado como *Estatuto de los Trabajadores del Siglo XXI*.

Una nueva norma en la que se corrijan las "reminiscencias industriales" con las que cuenta el actual texto, aprobado en marzo de 1980, y que ha sido parcheado hasta tres veces en los últimos 12 años. A pesar de que el proyecto se encuentra aún en pleno desarrollo teórico, distintos expertos consultados valoran positivamente la idea, y señalan algunos de los puntos cardinales hacia los que debería apuntar el nuevo marco de relaciones laborales.

Redefinir conceptos. El paso del tiempo y la evolución del mercado de trabajo han desgastado algunos de los conceptos que conforman el estatuto.

El artículo 34, en su primer apartado, por ejemplo, regula la duración de la jornada laboral, pero lo hace de forma muy somera: esta será "la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo", y su duración

máxima llegará hasta las "cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual".

"Sería una oportunidad para ir más allá", indica Jesús Lahera, catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad Complutense de Madrid e investigador asociado de Fedea. "Sería interesante que se regulase de una manera más específica, introduciendo fórmulas de distribución horaria más flexibles. Actualmente, esta parte está concebida sobre la base del modelo industrial que imperaba en los años ochenta. Y ahora las empresas han cambiado su manera de trabajar", añade.

"La propia idea de empresa cada día se está desmaterializando más, debería tener un carácter menos tangible", opina Jesús Mercader, socio de laboral en el despacho Uría y Menéndez. "De ahí subyacen problemas relacionados con la trans-

El actual texto se aprobó en 1980 y ha sido parcheado tres veces en 12 años

Los académicos consultados piden consenso político para el documento

"Habría que regular el control sobre los medios digitales", cree un abogado

misión de empresas (artículo 44) que podrían corregirse", añade.

Incorporar lo legislado al margen. "El estatuto está compuesto por tres títulos: el primero hace referencia al contrato individual, el segundo a la representación de los trabajadores en la empresa, y el tercero a la negociación colectiva. Para mí, la primera idea del nuevo texto sería la de mantener este esquema", indica Lahera.

"A partir de ahí, lo que se debería hacer es introducir en los distintos apartados lo que se ha venido regulando fuera", añade. "Por ejemplo, en el ámbito de la laboralidad (artículo 1) la *ley de riders* —que ha derivado en que los trabajadores de las plataformas digitales de reparto se consideren asalariados y no autónomos—, o la Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales".

"En este apartado deberían regularse también los distintos mecanismos de control sobre las herramientas digitales puestas a disposición de los trabajadores, como son los sistemas de geolocalización o biometría", añade Mercader. "También vendría encajar dentro del artículo 13 la Ley de trabajo a distancia, y la ley de igualdad", apunta Santiago Collado, profesor de Derecho del Trabajo y Derecho Civil de la Universidad del País Vasco (UPV).

Corregir los conflictos entre artículos. Dentro de los 92 capítulos que conforman el cor-

pus normativo del estatuto actual, existen colisiones entre algunos de ellos. "En la práctica nos encontramos con problemas relacionados con la flexibilidad interna. Dentro del artículo 15 se establece la prohibición de que la empresa pueda modificar el contrato de trabajo de jornada completa a jornada parcial sin el consentimiento del trabajador. Esto entra en conflicto con el artículo 41, donde se recoge la posibilidad de que las empresas modifiquen las condiciones de trabajo de sus empleados por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, lo que ha dado pie a sentencias judiciales contradictorias", explica Epifanio Alocén, abogado laboralista de Pardo Abogados.

Regular la negociación colectiva. La reforma laboral aprobada por el Gobierno a finales de 2021 interviene en la negociación colectiva, primando la prevalencia del convenio sectorial por encima del de empresa en lo que respecta a la cuantía de salario. Sin embargo, la correlación de fuerzas entre empresarios y trabajadores también es otro de los apartados a encauzar, según los expertos.

"La representación de los trabajadores —artículos de 82 al 88— tiene que adaptarse a los nuevos tiempos, instrumentos y canales de acceso a la información", indica Mercader. "Regular la representatividad empresarial es una asignatura pendiente desde hace años. Se trata del núcleo duro de las relaciones laborales", comenta Lahera.

"Las distintas reformas lo que han hecho es ir retocando algunas de sus variables, pero no han reconstruido el modelo de los ochenta. Si yo quisiera hacer un estatuto del siglo XXI consideraría introducir en él el derecho a la huelga, que tiene una regulación de 1977, y está recogido en la Constitución", completa el catedrático. "El régimen salarial —los artículos que van del 26 al 33— tiene una visión muy enfocada en el año 1973, y desde entonces ha ido cambiado sustancialmente de manera muy importante", remacha Mercader.

Encontrar el consenso. La mejor coraza para este nuevo armazón laboral es, en opinión de los técnicos consultados, rodearlo de un consenso político que permita su consolidación en el tiempo. "Primero habría de plantearse a sindicatos y empresarios y tratar de alcanzar un acuerdo social. Después, tramitarse como ley, para que los distintos partidos puedan acordar su contenido final en sede parlamentaria, y así obtener un consenso de mayorías", comenta el catedrático Jesús Lahera. "Para que una norma como esta dure, tiene que estar pensada para todos los trabajadores. El ejemplo a seguir sería replicar el proceso de negociación que derivó en la aprobación de la última reforma laboral, donde se logró un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y los empresarios", completa Santiago Collado.