

www.uoc.edu/idp

RESEÑA

Jornada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

«1994-2014: 20 años de reformas del Estatuto de los trabajadores»

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

Profesor agregado y titular de universidad acreditado

Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

Fecha de recepción: abril de 2015

Fecha de aceptación mayo de 2015

Fecha de publicación: junio de 2015

La Exposición de motivos de la Ley 11/1994, 19 de mayo, que modificaba, entre otras, el Estatuto de los Trabajadores, proclamaba la necesidad de revisar el marco institucional de las relaciones laborales existentes, así como las prácticas negociadoras de los interlocutores sociales. Se afirmaba que el objetivo, sin renunciar a preservar los elementos diferenciadores de la cultura política europea, era garantizar la posición de los trabajadores y la competitividad de la actividad empresarial, potenciando su capacidad de adaptación.

Han pasado veinte años desde entonces y son muchos los cambios normativos que ha experimentado el Estatuto de los trabajadores. Y en todas estas reformas se aprecia la tensión entre los vectores de esta compleja matriz y probablemente describen el tránsito inacabado hacia un nuevo paradigma de las relaciones laborales.

El objetivo de la Jornada sobre Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social¹, titulada «1994-2014: 20 años de reformas del Estatuto de los trabajadores», celebrada el pasado 17 de diciembre de 2014 era evaluar la evolución que han experimentado las instituciones nucleares del Estatuto de los trabajadores e intentar proyectar las líneas de tendencia de este nuevo paradigma.

En la jornada, organizada a partir de dos bloques temáticos (véase el programa en el enlace siguiente: <<http://www.uoc.edu/portal/es/symposia/actualitat-laboral-2014/programa/index.html>>), participaron destacados expertos de la magistratura, la academia y el mundo profesional.

La primera mesa (moderada por M. Paz Martín López, abogada y profesora de la UOC) abordó la evolución del concepto de trabajador (Miquel Àngel Falguera, magistrado especialista del Tribunal Su-

1. Véase <http://www.uoc.edu/portal/es/symposia/actualitat-laboral-2014/index.html>.

perior de Justicia de Cataluña), del concepto de empresario (Verónica Ollé Sesé, magistrada del Juzgado Social núm. 2 de Tarragona y profesora colaboradora de la UOC) y la evolución de las modalidades de contratación y las políticas de empleo (Dr. Ferran Camas Roda, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, director de la cátedra de Inmigración, Derechos y Ciudadanía de la Universidad de Gerona y profesor colaborador de la UOC).

A lo largo de esta primera mesa se evidenció que en estas dos décadas el marco normativo ha asistido a un proceso dual en el que se ha producido una paulatina reducción en el número de trabajadores amparados por la normativa laboral y, en paralelo, ha emergido un número considerable de espacios atomizados de tutela del derecho del trabajo. Evidenciándose, en opinión de Miquel Falguera, la necesidad, quizás, de replantear el paradigma legal, no tanto del Estatuto de los trabajadores como del estatuto del trabajo dependiente.

En paralelo a este proceso, la figura del empresario también ha experimentado una profunda transformación. La proliferación del concepto de «empresa-red» ha hecho que el sistema productivo se complejizara superlativamente. Las formas jurídicas de las empresas se han ido sofisticando, generalizándose el fenómeno de la externalización y diluyéndose la frontera entre las empresas productoras y proveedoras de servicios. A pesar de que la normativa laboral ha tratado de prever mecanismos para que no se dispare el régimen de responsabilidades empresariales, lo cierto es que este fenómeno ha redundado en perjuicio de los intereses de los trabajadores y de su protección.

Desde la perspectiva de las modalidades de contratación y políticas de empleo, en estos veinte años los cambios también han sido radicales. La irrupción de las empresas de trabajo temporal y las agencias de colocación con ánimo de lucro en perjuicio de los servicios públicos son un claro ejemplo del cambio de paradigma que ha experimentado el mercado de acceso al empleo y ponen en entredicho el principio de igualdad en el acceso al trabajo. La segmentación del trabajo por cuenta ajena (temporal/indefinido), la proliferación de la precarización laboral institucionalizada y las graves dificultades de acceso de los jóvenes al trabajo son lamentablemente descriptores determinantes del escenario laboral vigente.

La segunda mesa (moderada por Ignasi Beltran de Heredia, profesor agregado de la UOC) se centró en el análisis de las medidas de flexibilidad interna (Daniel Martínez Fons, magis-

trado del Juzgado Social de Tortosa y profesor colaborador de la UOC), la flexibilidad externa (Joan Agustí Maragall, magistrado del Juzgado Social núm. 33 de Barcelona) y la evolución de la negociación colectiva como manifestación privilegiada de la autonomía colectiva (Francisco Andrés Valle Muñoz, profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UPF, profesor colaborador de la UOC y acreditado a catedrático de universidad).

Como punto de partida de esta segunda mesa se puso de manifiesto que el sistema laboral nunca antes había sido tan liberal ni tampoco el número de desempleados había sido tan elevado.

En cuanto a las políticas de flexibilidad interna, se puso de manifiesto que su articulación (como alternativa a la externa) no ha funcionado adecuadamente, porque con el consentimiento del legislador ha existido un acusado desequilibrio entre esta con respecto a las medidas de flexibilidad externa en su múltiple fisonomía (reajustes de plantilla a través de despidos, externalizaciones, proliferación de trabajadores autónomos, contratos temporales de corta duración, etc.). La potenciación de la flexibilidad interna en sus múltiples dimensiones a partir de 2012 (clasificación profesional, políticas salariales, negociación colectiva, etc.) responde a la voluntad del legislador de delimitar un nuevo paradigma de las relaciones laborales.

En relación con las medidas de flexibilidad externa se ha resaltado, como un elemento absolutamente determinante, la necesidad de enmarcar el régimen jurídico dentro del ámbito constitucional y de derecho internacional en el que se sitúa nuestro modelo de despido, en ocasiones olvidado por el propio legislador y los órganos jurisdiccionales en estas dos últimas décadas, y que fija como sus elementos medulares la estabilidad en el empleo, la exigencia de una justa causa y el derecho a la impugnación del despido ante los tribunales. No obstante, la tendencia normativa reciente ha ido dirigida a descausalizar el despido y a hacerlo más barato, potenciando la figura de la improcedencia en detrimento de la nulidad, aunque también puede indicarse una cierta tendencia judicial retornando al marco constitucional e internacional.

En cuanto a la evolución de la negociación colectiva, tras evidenciarse la estabilidad del régimen jurídico del Título III del Estatuto de los trabajadores durante prácticamente dos décadas, con la reforma de 2012 la estructura de la negociación colectiva ha quedado totalmente alterada y

ha descolocado el papel de los agentes sociales y roto el equilibrio de fuerzas.

La jornada finalizó con las siguientes conclusiones: a partir de la reforma de 1994, se evidencia que las empresas solo pueden subsistir si son competitivas y para alcanzar este objetivo se ha institucionalizado una paradoja dolorosa para los trabajadores, pues, para mantener su vinculación con la empresa, deben aceptar una devaluación permanente de sus condiciones de trabajo para poder mantener la vida de la empresa. La reforma de 2012 no solo ha intensificado esta matriz, sino que también ha roto el equilibrio de fuerzas entre trabajadores y empresarios en perjuicio de los primeros. A su vez, también se ha puesto de manifiesto la necesidad de prever políticas de empleo para deter-

minados colectivos específicos de desempleados y sobre todo que la creación de empleo no está intrínsecamente unida a la configuración de nuevas figuras contractuales o la intensificación de la devaluación de las condiciones de trabajo de los empleados.

En cualquier caso, dada la numerosa afluencia y el interés suscitado por las ponencias expuestas y el posterior debate, se emplazó a los participantes a asistir a la segunda edición de estas jornadas que tendrán lugar a lo largo del 2015.

Puede accederse a la versión íntegra de las ponencias, así como a las presentaciones de los ponentes, en el enlace siguiente: <<http://www.uoc.edu/portal/es/symposia/actualitat-laboral-2014/documentacio/index.html>>.

Cita recomendada

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi (2015). «Jornada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: "1994-2014: 20 años de reformas del Estatuto de los trabajadores"». *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*. Número 20, págs. 140-142. UOC. [Fecha de consulta: dd/mm/aa]
 <<http://journals.uoc.edu/index.php/idp/article/view/n20-beltran/n20-beltran-pdf-es>>
 <<http://dx.doi.org/10.7238/idp.v0i20.2588>>



Los textos publicados en esta revista están -si no se indica lo contrario- bajo una licencia Reconocimiento-Sin obras derivadas 3.0 España de Creative Commons. Puede copiarlos, distribuirlos y comunicarlos públicamente siempre que cite su autor y la revista y la institución que los publica (*IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*; UOC); no haga con ellos obras derivadas. La licencia completa se puede consultar en <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/es/deed.es>.

Sobre el autor

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz
 ibeltran_de_heredia@uoc.edu

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz
 Profesor agregado y titular de universidad acreditado
 Estudios de Derecho y Ciencia Política
 Universitat Oberta de Catalunya

Estudios de Derecho y Ciencia Política
 Av. Carl Fiedrich Gauss, 5
 08860 Castelldefels

