

Sobre el nuevo estatuto de las personas trabajadoras del siglo XXI

Revista: [Pasos a la izquierda N°20 \(Octubre 2020\)](#)

Por **ANTONIO BAYLOS**

Es ampliamente conocido que la crisis financiera, monetaria y de sobreendeudamiento que sacudió Europa y España muy en particular entre 2009 y 2014 impulsó en nuestro país una modificación del marco institucional de las relaciones de trabajo centrada en la reducción del empleo público, la facilitación y el abaratamiento del despido y el debilitamiento del poder sindical de negociar colectivamente las condiciones de trabajo, que provocó una intensa devaluación salarial y ahondó la desigualdad entre los estratos más vulnerables de la población.

La crisis de la deuda soberana de España desembocó por consiguiente en una crisis del Estado social y democrático, porque las políticas puestas en práctica – pomposamente llamadas políticas de austeridad – fueron causa directa de la degradación de derechos laborales y sociales.

Una línea interpretativa de estos procesos desplaza la idea de consecuencia a la de causa, de forma que lo que se sostiene es que el objetivo central de las políticas de austeridad no fue tanto preservar la estabilidad monetaria del euro y recomponer las economías afectadas por el endeudamiento masivo, cuanto provocar el desmantelamiento de las garantías estatales y colectivas del derecho del trabajo y la reconfiguración en clave asistencialista de las estructuras de Seguridad social, a la vez que se impulsaba un poderoso proceso de privatización de servicios de interés general, en especial en los países del sur alcanzados por la crisis. Son por consiguiente muy dudosas las credenciales democráticas de estas políticas europeas y su entusiasta recepción por el gobierno del Partido Popular tras su clamorosa victoria en las elecciones de noviembre de 2011.

El objetivo central de las políticas de austeridad no fue tanto preservar la estabilidad monetaria del euro y recomponer las economías afectadas por el endeudamiento masivo, cuanto provocar el desmantelamiento de las garantías estatales y colectivas del derecho del trabajo

La crisis irrumpió en el ordenamiento español como un estado de excepcionalidad social no declarado como tal, que pretendía introducir, de forma abrupta, un modelo neoautoritario de relaciones laborales, alterando el equilibrio de poderes que estaba recogido en el sistema legal y convencional inmediatamente anterior.

Excepcionalidad por la forma de producción normativa, a través de los poderes ejecutivos del gobierno mediante la legislación de urgencia, que procedía además a vaciar de contenido el acuerdo efectuado por los agentes sociales que pretendía administrar en clave defensiva las primeras medidas frente a la crisis adoptadas entre 2010 y 2011. Excepcionalidad también por la violenta irrupción de las reformas en el orden democrático de las relaciones laborales, imponiendo una visión autoritaria de la gestión y administración de las mismas como consecuencia de la crisis económica y el desempleo masivo, con extraordinaria incidencia en la reforma del marco institucional laboral y social durante las disposiciones de 2012 y 2013 principalmente.

Las reformas laborales del período generaron una fuerte conflictividad social, y en concreto la reforma de 2012 tuvo enfrente dos huelgas generales convocadas por el sindicalismo confederal, la segunda de estas en coordinación con acciones colectivas en otros países europeos afectados asimismo por las políticas de austeridad y las medidas adoptadas. Se desplegó asimismo una importante actividad de contestación en el plano jurídico, de resultado desigual. Mientras que las quejas a la OIT solo permitían constatar que el gobierno había ignorado el diálogo social previo a la adopción de sus medidas, la impugnación de algunos aspectos de estas ante el Tribunal Constitucional fracasaba estrepitosamente al declarar este órgano por mayoría de sus miembros, ya en decisiones de finales de 2014 y comienzos de 2015, que se ajustaban plenamente al orden constitucional, avalando la facilitación y abaratamiento del despido como una consecuencia de la libertad de empresa, y las restricciones a la negociación colectiva como el fruto de las políticas gubernamentales que condicionan y definen unilateralmente el contenido de la regulación de la negociación colectiva.

La única salida que se veía posible era la de un cambio político que permitiera un cambio legislativo en la línea de recomponer la situación previa a la crisis, estableciendo por consiguiente un nuevo marco de relaciones laborales

Sin embargo, en la disputa jurídica ante los tribunales ordinarios, la acción jurídica de los sindicatos obtuvo significativas concesiones de la interpretación judicial a la restricción de los poderes empresariales en materia de despidos colectivos.

Este relato del proceso histórico que acompaña a la instauración de un marco legislativo concebido como el nuevo punto de referencia del sistema laboral, fortaleciendo la asimetría de

poderes presente en el mismo y debilitando el poder contractual colectivo de los sindicatos, sirve como intento de explicación de cómo la única salida que se veía posible era la de un cambio político que permitiera un cambio legislativo en la línea de recomponer la situación previa a la crisis, estableciendo por consiguiente un nuevo marco de relaciones laborales.

En el pensamiento sindical esta idea cobró forma a través de la propuesta de un “marco más democrático” de relaciones laborales, desgranado en una larga serie de medidas presentes en un documento tan importante como poco citado, de octubre de 2015, aprobado por el Consejo Confederal de CCOO, luego traducido y sintetizado en una plataforma conjunta de UGT y CCOO frente a las elecciones de diciembre de aquel año. El eslogan más repetido y fácil de comprender ponía el acento en la necesidad de expulsar del ordenamiento jurídico las medidas adoptadas como aplicación de las políticas de austeridad: derogar la reforma laboral. Y así fue enarbolado tanto por las fuerzas políticas progresistas que competían en las elecciones de diciembre de 2015, como por la opinión pública, que recogía ese deseo de cambio y de superación de la situación de incremento de la desigualdad, devaluación salarial y pérdida de derechos en la que se les había colocado.

II. La derogación de las reformas como itinerario

A partir del ciclo político iniciado en diciembre de 2015, que fragmentó el mapa político del bipartidismo y significó el final de la mayoría del Partido Popular, culminando con la moción de censura del gobierno Rajoy en junio de 2018, la reivindicación de derogar la reforma laboral supuso un objetivo compartido por los partidos progresistas y las propuestas del sindicalismo confederal, y como tal se incorporó tanto a las declaraciones de intenciones del gobierno Sánchez de 2018, como, tras las turbulencias y vicisitudes electorales que acompañaron esta peripecia política, quedó también recogido por el programa del gobierno de coalición presidido por el mismo Sánchez en diciembre de 2019 entre el PSOE y Unidas Podemos.

Sin embargo, poner en práctica esta consigna no era fácil. Los obstáculos que se oponían al abandono o a la corrección del modelo neoliberal y autoritario del derecho del trabajo que la reforma de 2012 había implantado eran muy potentes, tanto en lo que se refería a las instituciones financieras – empezando por el Banco de España –, como al propio asociacionismo empresarial de la CEOE-CEPYME, que ejercía un implícito derecho de veto a cualquier modificación del modelo que no contara con su anuencia. Las propias autoridades europeas y la tecnocracia que custodiaba la gobernabilidad financiera de la Unión presionaban también en un sentido muy conservador a las autoridades públicas españolas para que mantuvieran inalterado al menos el núcleo central de las medidas laborales y sociales de la reforma.

Por eso, junto a la afirmación de la necesidad de derogación de este conjunto normativo, se incluyó la conveniencia de elaborar “un nuevo Estatuto de los trabajadores”, entendido como una regulación de nuevo cuño del conjunto de las relaciones laborales en nuestro país.

Los obstáculos que se oponían al abandono o a la corrección del modelo neoliberal y autoritario del derecho del trabajo que la reforma de 2012 había implantado eran muy potentes, tanto en lo que se refería a las instituciones financieras – empezando por el Banco de España –, como al propio asociacionismo empresarial de la CEOE-CEPYME

Sin embargo esta doble afirmación, por un lado de la reversibilidad de la reforma laboral de 2012 y por otro de la necesidad de construir un nuevo marco regulador que expresara una nueva visión del conjunto de las relaciones laborales y que se plasmara en un nuevo texto legal completo, podía permitir que el cambio prometido se demorase y se pospusiera hasta el momento en el que se pudiera abordar una ordenación completa de la relación individual de trabajo, de la representación electiva en los lugares de trabajo y de la negociación colectiva. Por eso el sindicalismo confederal entendió que era preciso distinguir dos tiempos en este compromiso derogatorio. En un primer momento, con carácter de urgencia, se debía abordar la derogación de los aspectos “más lesivos” de la reforma laboral, que se cifraron en la problemática de la ultra actividad y de la preferencia aplicativa del convenio colectivo, junto con la regulación de la subcontratación empresarial y la armonización de los salarios percibidos en las empresas subcontratadas respecto de los vigentes en la rama de actividad o en la empresa principal.

Este conjunto de temas fue objeto de un preacuerdo bilateral con el Ministerio de Trabajo en diciembre de 2018, que sin embargo nunca se llevó a efecto durante el lapso previo a la convocatoria electoral de abril de 2019 – posiblemente ante el veto de la CEOE-CEPYME, que no había acordado este pacto ? ni, claro está, durante el período de interinidad hasta las nuevas y definitivas elecciones de noviembre de aquel mismo año que desembocaron en la formación del gobierno de coalición.

Una y otra cuestión, la derogación inmediata de los preceptos impeditivos de un desarrollo articulado de la negociación colectiva y la recuperación por tanto a nivel de sector o rama de la descentralización negocial, así como la sustitución íntegra del marco legislativo sobre las relaciones de trabajo, se conformaban por consiguiente como una materia pendiente de concreción y desarrollo, mientras seguía vigente el cuadro restrictivo de derechos previsto en la reforma laboral de 2012.

La inconsistencia práctica de estas propuestas avalaba la irreversibilidad ? por inacción ? de las disposiciones que se habían integrado en el ordenamiento laboral con especial gravedad a partir de los cambios normativos de 2012, de manera que no avanzaban ni las modificaciones concretas requeridas ni, mucho menos aún, la sustitución plena del marco legal concebido como la única forma de superación de la regulación de 2012 y su cuadro de referencias y de valores

disciplinantes individuales y colectivos.

III. Pandemia y nuevas prioridades: legislar para la crisis

El inicio de la andadura del nuevo gobierno, ya en enero de 2020, con el acuerdo sobre la subida del salario mínimo, abría un nuevo ciclo conducido a través de un proceso de diálogo social tripartito entre el Gobierno, las asociaciones empresariales y el sindicalismo confederal. Pero solamente dos meses después, a partir de marzo, la irrupción del Covid-19 transformaba todos los proyectos posibles al respecto.

En efecto, a la crisis económica que siguió a la crisis sanitaria originada por la pandemia, se procedió a crear el llamado “escudo social” frente a los efectos más adversos de esta para los diversos grupos y colectivos de las personas que trabajan. Naturalmente que durante este período – que aun ahora continúa, ante el rebrote de contagios producido al terminar el verano –, el problema de cómo remover los modelos económicos de cuño neoliberal y sus valores de referencia presentes en las normas de 2012, perdió visibilidad ante la urgencia de *legislar para la crisis* desde lo que en palabras de la Corte Constitucional italiana se ha denominado “solidaridad de la emergencia”. Esa emergencia alteró los tiempos del proyecto de cambio normativo sobre las relaciones laborales propuesto en el programa de gobierno.

Es cierto, empero, que en un momento dado de este período, y en el contexto de un clima tóxico ante una crisis política en la que los partidos de la derecha y la ultraderecha desplegaron una estrategia muy agresiva de deslegitimación democrática del gobierno y de sus medidas en la situación de excepción, unido a otras turbulencias económicas e institucionales, se volvió a plantear, en el marco de posiciones confrontadas entre los agentes sociales y dentro del propio gobierno, la determinación de la derogación “íntegra” de la reforma laboral de 2012, recuperando este compromiso electoral por unos días una visibilidad mediática muy intensa.

Al margen del error estratégico de este hecho, rescatar el argumento implicaba un enfoque equivocado a la hora de plantear el importante tema de la modificación del marco institucional de las relaciones laborales en un sentido más democrático y realmente propicio para el desarrollo de una economía socialmente productiva y sostenible tras el Covid-19.

Tras los meses transcurridos desde el inicio de la crisis sanitaria del Covid-19, la referencia a la derogación ha perdido una buena parte de su significado. El punto clave es el de conformar un marco de regulación que supere los elementos negativos de aquella reforma dictada sobre la base de debilitar el poder colectivo de negociación sindical y el reforzamiento en paralelo de las facultades unilaterales de modificación y de extinción de contratos por parte del empresario. No se trata de volver al estado legislativo previo a las reformas estructurales de las políticas de la austeridad.

Al fijar el punto de mira de las reformas en la “derogación” – la *pars destruens* de la reivindicación –

de aquellas disposiciones y no en los contenidos que se quieren afirmar legislativamente – la *pars construens* de las propuestas progresistas – en esta nueva fase política y social, mantener este enfoque debilita su potencialidad reformista.

El enfoque correcto hoy en día es la reforma del marco institucional laboral para establecer un equilibrio sustantivo de las posiciones de poder que se dan en las relaciones laborales, sobre la base de un principio de mantenimiento del derecho al trabajo y de promoción del empleo, reconociendo una amplia flexibilidad contratada y una efectiva protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras y el goce de derechos fundamentales en el desarrollo de su actividad.

El punto clave es el de conformar un marco de regulación que supere los elementos negativos de aquella reforma (...) No se trata de volver al estado legislativo previo a las reformas estructurales de las políticas de la austeridad

Quienes se oponen a este impulso reformista y modernizador en un sentido literal, están optando por un inmovilismo contrario a la necesidad de adaptación y de cambio que exige el tiempo post-pandemia. Por otra parte, la posición europea ha cambiado ante la recuperación de la crisis Covid-19 y no condiciona la entrega de los fondos que sostendrán las políticas sociales que han conformado el “escudo social” en España al mantenimiento del núcleo central de las reformas estructurales impuestas en 2012 y 2013.

Proponer la revocación de la reforma en términos absolutos, como un modelo legal contrapuesto al que surgió de la anterior crisis financiera y de la deuda, es por último una aproximación al tema que puede también resultar estéril en estos momentos, puesto que la reforma de la legislación laboral ya se está llevando a cabo de manera fragmentaria pero decidida a lo largo de los meses que van de febrero a la actualidad, al socaire de la crisis económica originada por la irrupción de la pandemia. La extensa producción legislativa en materia laboral y social efectuada durante el período de alarma y en la desescalada, tiene indicaciones muy importantes que sin duda van a tener una proyección inmediata en el futuro de la “nueva regulación” y que anticipan cambios legislativos estables.

IV. No un acto derogatorio único, sino un proceso escalonado de cambio

El cambio legislativo por tanto ha comenzado a producirse. Hay significativos elementos de la reforma de 2012 que han sido derogados. El contrato de apoyo a los emprendedores desapareció de nuestro ordenamiento ya en 2019, y a comienzos del presente año, se derogó el despido por absentismo, una de las normas incorporadas en la reforma de 2012 cuya nuevamente cuestionada

convalidación por el Tribunal Constitucional originó la respuesta inmediata del Gobierno, convalidada por el Parlamento prohibiendo esta causa de despido objetivo en la Ley 1/2020 de 15 de julio.

La emanación de normas en el proceso de reacción a la crisis generada por el Covid-19, anuncia además un cambio de orientación importante en una futura regulación legal post-Covid-19. En efecto, la introducción de los ERTes como elemento estratégico en la gestión de la crisis y como mecanismo de ajuste ante caídas de actividad o cambios de ciclo económico es una novedad muy significativa, que anticipa una regulación en la que el ERTE debe ser priorizado sobre los despidos colectivos, lo que obligará a una recomposición fundamental de una materia que está en el centro de la reforma de 2012, la facilitación de los despidos económicos como forma prioritaria de reaccionar ante la crisis económica.

Asimismo, el compromiso de empleo tras la finalización del ERTE, que está directamente relacionado con la garantía del derecho al trabajo del art. 35 CE, va a constituir, con toda seguridad, un elemento necesario en la definición futura de este instrumento en el nuevo marco normativo. El incumplimiento de esta obligación, que se extiende seis meses después de la reincorporación de la o del trabajador del período de suspensión de su contrato, en el despido por causas económicas, implica la declaración de nulidad del despido y la readmisión de estas personas, lo que abre la espita de importantes modificaciones a la inestabilidad y monetarización del acto extintivo originado por motivos económicos u organizativos.

La introducción de los ERTes como elemento estratégico en la gestión de la crisis y como mecanismo de ajuste ante caídas de actividad o cambios de ciclo económico es una novedad muy significativa, que anticipa una regulación en la que el ERTE debe ser priorizado sobre los despidos colectivos

De esta manera, las restricciones a la libertad de despido que se han puesto en marcha durante el período de excepción, tendrán una continuidad en la nueva regulación al tratarse de garantías de empleo asociadas al propio mecanismo de la regulación temporal como forma predominante de abordar las consecuencias laborales de la crisis. En general, parece abrirse paso en la conciencia sindical la reivindicación de un condicionamiento del poder público a la libertad económica plena de la empresa en el ajuste de sus efectivos, y con seguridad se deberán reforzar, en la línea de otros ordenamientos europeos, los derechos de consulta y negociación como paso previo a la adopción de cualquier medida extintiva.

Otras normas importantes han sufrido modificación, como el muy criticado art. 41.4 ET en lo que

se refiere a la legitimación de la representación de los trabajadores en la comisión negociadora (de los acuerdos ERTE, o del Plan de Igualdad) en los casos en los que en los centros de trabajo de la empresa afectada no haya representación legal de trabajadores. Ahora se impone en primer lugar la constitución de la comisión por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa, es decir, los sindicatos acreditados en razón de su presencia en la negociación del convenio colectivo sectorial, a razón de una persona por sindicato, y teniendo en cuenta que la presencia en la comisión tiene carácter potestativo, de forma que si alguno de los sindicatos legitimados rechaza su incorporación, ello no invalida la composición de esta Comisión, como ha afirmado la Circular de la DGT de 6 de mayo de 2020, por aplicación analógica de los criterios de negociación de convenios estatales de sector cuando hay negativa a participar en ellos de los sindicatos de CCAA legitimados por el art. 87.4 ET.

Esta disposición modifica el muy criticado art. 41.4 ET respecto de las “comisiones ad hoc” y esta es una reforma que seguramente se mantendrá en el futuro inmediato, junto con la revalorización de los mecanismos de flexibilidad interna, con especial relevancia de la ordenación del tiempo de trabajo y la modificación de las condiciones de trabajo, alejados de la concepción de la reforma de 2012 basados en la unilateralidad empresarial.

Pero además sucede que existen nuevos problemas que requieren nuevas soluciones legales que confluirán por tanto en un panorama regulativo más complejo y más novedoso. La crisis vivida durante la pandemia ha hecho emerger nuevas materias que requieren una nueva regulación de las mismas no prevista hasta el momento.

Ha sucedido así con la importancia crucial que ha tenido el trabajo a distancia como forma alternativa de trabajo durante la crisis, planteando a su vez nuevos problemas derivados precisamente de su utilización masiva. La regulación de esta figura en el RDL 28/2020 publicado el 23 de septiembre, y su complemento una semana después en el empleo público, han supuesto un cambio radical respecto del sistema previsto en el art. 13 ET en su redacción de 2012. El alcance de esta regulación es muy amplio, ensaya una suerte de reconstrucción del ámbito de aplicación del derecho del trabajo sin la base espacial que le caracteriza, el centro de trabajo, y por tanto supone un esfuerzo importante de estabilización a partir de la ley de condiciones de trabajo concretas, ajustadas a los tratamientos normativos y convencionales, y precisadas a nivel individual a través del llamado acuerdo de trabajo a distancia, con un contenido predeterminado legalmente que a su vez tiene que ser desarrollado por la negociación colectiva.

La crisis vivida durante la pandemia ha hecho emerger nuevas materias que requieren una nueva regulación de las mismas no prevista hasta el momento.

Como un juego de muñecas rusas, ley, acuerdo individual – vinculado normativamente a un contenido mínimo ? y convenio colectivo juegan una función esencial de información y estructuración de los contenidos del trabajo efectivamente prestado a distancia de los lugares ordinarios de prestación del trabajo.

En esa misma dirección, se anuncian inminentes cambios legislativos sobre la necesidad de proceder a una redefinición de la calificación jurídica de los trabajadores de plataformas como trabajo por cuenta ajena, cuestión sobre la ha sido muy relevante el pronunciamiento del Tribunal Supremo de 23 de septiembre, que ha dictaminado que la empresa “no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores”, sino que fija “las condiciones esenciales para la prestación del servicio y es “titular de los activos esenciales para la realización de la actividad”. Asimismo, se sirve de repartidores que no tienen una organización empresarial “propia y autónoma”, que “prestan su servicio insertados en la organización de trabajo del empleador”.

La cercanía del fallo del Tribunal Supremo repercute directamente en la iniciativa legislativa que el Gobierno ha incluido en el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para 2020, comprometiéndose a elaborar una ley “para la protección laboral de las personas trabajadoras que llevan a cabo actividades de distribución a terceras personas haciendo uso de medios tecnológicos”, y que ha sido priorizada por la Ministra de Trabajo como tarea inmediata antes de que acabe el año.

No se acaba aquí el panorama reformista porque el Plan Anual Normativo del Gobierno para 2020 se compromete también a la reforma de elementos importantes de la negociación colectiva, como la ultra actividad de los convenios y el principio de prevalencia del convenio de empresa, recuperando de esta manera las insistentes reivindicaciones sindicales, junto con la idea de “un pacto contra la temporalidad” que incida en la regulación del trabajo por tiempo determinado y la externalización y subcontratación de servicios, a fin de reducir la enorme tasa de temporalidad que caracteriza la profunda dualidad de nuestro mercado laboral.

Un horizonte de reformas que se sitúan de forma escalonada y sucesiva, integradas a su vez en un procedimiento de elaboración de consensos a partir del llamado diálogo social tripartito que ha ido consiguiendo importantes acuerdos – seis ya desde enero de 2020, con la sola excepción del desarrollo reglamentario del RDL 6/2019, de 1 de marzo, correspondiente a la etapa anterior al programa de gobierno progresista, en relación con la igualdad retributiva y los planes de igualdad y su registro, que solo obtuvo el consenso de los sindicatos más representativos – y que se presenta como un método de gobierno que refuerza la legitimidad de las decisiones adoptadas en su seno.

V. El nuevo Estatuto como punto de llegada

Por lo tanto, si las reformas (en plural) necesarias del marco normativo laboral se están ya

efectuando de forma fragmentaria y “en proceso”, es decir, centrándose en aspectos específicos que implican una mezcla de nuevas instituciones y nuevos instrumentos junto a la sustitución de las viejas reglas de la reforma de 2012 y que se van planteando en una serie de intervenciones encadenadas, no concentradas en un único acto de revocación normativa, ¿qué espacio queda para el compromiso de lograr un “nuevo Estatuto de las personas trabajadoras” del siglo XXI?

La perspectiva de un cambio general aparece como un proyecto de largo aliento, que se tiene que ir desplegando sobre la base de un debate profundo de alcance teórico y político acompañado y precedido de reflexiones al respecto obra de los sujetos sociales, sindicatos y asociaciones empresariales, expertos y reflexiones académicas, que tiene que suponer un punto de llegada y no el punto de partida de una derogación legal planteada casi como un acto moral.

Sin embargo, ya hay una serie de temas muy decisivos sobre los que se está planteando una discusión en profundidad con vistas a la presentación de propuestas de regulación que tengan el soporte de un conocimiento informado y discutido entre un amplio público, con especial incidencia en el debate sindical que necesariamente será determinante en la dirección que deba mantener cualquier propuesta que reformule el marco institucional general.

Un horizonte de reformas integradas en un procedimiento de elaboración de consensos a partir del llamado diálogo social tripartito que ha ido consiguiendo importantes acuerdos y que se presenta como un método de gobierno que refuerza la legitimidad de las decisiones adoptadas en su seno

La simple enumeración de estos temas permite comprender cuál es el hondo alcance de los contenidos fundamentales de ese futuro Estatuto.

En primer lugar, la necesidad de un gran *pacto contra la temporalidad*, y por tanto un debate extenso sobre la precariedad laboral, las formas temporales de empleo y la forma de regularlas, siendo conscientes de la evolución legislativa sobre esta cuestión. Y, muy ligado a este tema, las *políticas de empleo* y la protección por desempleo, la reformulación de las mismas, junto con la relación que con este punto reviste la institución del Ingreso Mínimo Vital.

En segundo lugar, el debate sobre la disputa del *tiempo de trabajo* como eje central de una serie de reformas que afectan desde la *salud laboral* a la *perspectiva de género* de la modificación de las relaciones laborales, y que la legislación de la crisis del Covi-19 está planteando también respecto de la determinación del *lugar de trabajo*. Una disputa central sobre las nuevas coordenadas de prestación y ejecución del trabajo y la relación con el tiempo y lugar de la existencia social de las personas que trabajan.

En tercer lugar, y como tema extremadamente preocupante, el *régimen del despido*, tanto respecto de las cuestiones generales que plantea la institución en lo relativo a la causalidad, sus efectos y la idoneidad del resarcimiento por el despido ilegítimo, como más en concreto, la regulación del ajuste de actividad ante la crisis, la gestión de la crisis a través de la relación entre despidos y regulación temporal de actividad, en donde, como se ha señalado, la propuesta de la utilización de mecanismos de amortiguación social provenientes del derecho de la crisis Covid-19 generará una incidencia segura.

En cuarto término se plantea, como un problema tanto tiempo aplazado, la reflexión sobre los mecanismos de *representación de los trabajadores en la empresa*, cuestión siempre conectada con el perfeccionamiento de las condiciones de ejercicio de la negociación colectiva en todas sus dimensiones, también en relación con el empleo público.

Por último, se plantean dos grandes espacios de discusión sobre temas que se relacionan con la perspectiva constitucional de reconocimiento del trabajo como valor central del sistema económico, social y político. La *Carta de Derechos Fundamentales de las personas trabajadoras*, es una de las reivindicaciones que desde 2015 se incorporan a los documentos de propuesta de un nuevo ET del siglo XXI; y, en segundo término, la problemática de la reforma de la empresa, de las *nuevas formas de empresa* y los posibles *instrumentos de participación de los trabajadores*, desarrollando el art. 129 de nuestra Constitución.

Avanzar en este proceso de juridificación del cambio social sobre el trabajo requiere la asunción de un proyecto colectivo en el espacio sindical que sea capaz de ir ganando fuerza y convicción para poder realizarlo a lo largo de un proceso de fortalecimiento y vigorización de los derechos individuales y colectivos de las personas trabajadoras, lo que a fin de cuenta supone la síntesis de la reivindicación tantas veces esgrimida del “nuevo estatuto” que se diseña en esta segunda década del siglo presente.

Antonio Baylos. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Castilla La Mancha y autor de numerosos títulos sobre la cuestión del trabajo. Entre ellos, *Derecho del Trabajo, modelo para armar*, (Madrid, 1991) *Materiales para la reforma laboral de 1997* (Albacete, 1998); *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva* (Albacete, 2004); *Estudios sobre la huelga* (Albacete, 2005); *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012* (Albacete, 2012), *Servicios esenciales, servicios mínimos y derecho de huelga* (Albacete, 2018) y, en colaboración con Joaquín Aparicio, *Autoridad y democracia en la empresa* (Madrid, 1992) y, con Joaquín Pérez Rey, *El despido o la violencia del poder privado*, (Madrid, 2009)

