

SEMINARIO SOBRE NOVEDADES LEGISLATIVAS CON IMPACTO LABORAL Y SOCIAL

Celebrado en la Facultad de Derecho de la UCM el día 18 de mayo de 2023.

La investigación científica requiere, cada vez más, de esfuerzos colectivos que generen sinergias y permitan optimizar procesos para mejorar los resultados. Con ese propósito, investigadores de diferentes universidades españolas (UCM, Universidad de Oviedo, Universidad de Córdoba y Universidad de Sevilla) y distintas disciplinas jurídicas (en particular Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Derecho Administrativo), solicitaron en la convocatoria correspondiente —y con resultado exitoso— tres proyectos de investigación del plan I+D+i (proyectos de investigación PID2020-118499GB-C31, C-32 y C-33). Se trata de proyectos con sus propios IP y que se gestionan desde universidades diferentes (uno desde la UCM y otros dos desde la Universidad de Oviedo), pero que se articulan formalmente como «proyectos coordinados» porque, pese a que sus temáticas resultan parcialmente distintas, todos conectan con un propósito común, que es el análisis de «Las transformaciones de la legislación laboral contemporánea y el nuevo estatuto del trabajo» (título del proyecto coordinado).

Un propósito tan ambicioso, por la amplitud temática y por el número de investigadores involucrados (más de 20 en total), requiere de la puesta en marcha de actividades e iniciativas muy diferentes. La labor de estudio y análisis individual, o la más centrada en los objetivos de cada uno de los tres (sub)proyectos, debe combinarse con otras actividades de coordinación, de puesta en común e incluso de análisis de novedades relevantes que puedan contribuir a mejorar tanto los procesos como los resultados. En ocasiones esas actividades se desarrollan entre los propios miembros del proyecto coordinado, pero también resulta habitual abrir ese espacio a otros profesionales relevantes (académicos y no académicos, españoles y extranjeros) que puedan enriquecer la actividad investigadora.

El «Seminario sobre novedades legislativas con impacto laboral y social» celebrado en la UCM el 18 de mayo de 2023 es un ejemplo de esa clase de actividades, que en esta ocasión fue organizado, conjuntamente,

con el Instituto de Derecho Comparado de la UCM, con el propósito de facilitar la difusión de los resultados más allá de las fronteras habituales en esta clase de actividades académicas. La dirección y coordinación de la jornada corrió a cargo de los IP del proyecto coordinador, los profesores de la UCM Joaquín García Murcia y Nuria de Nieves Nieto, así como de la profesora Macarena Ángel Quiroga, también de la UCM. El Consejo Asesor estaba formado por los IP de los otros dos subproyectos, todos ellos profesores de la Universidad de Oviedo (María Antonia Castro Argüelles, Ignacio González del Rey Rodríguez, Paz Menéndez Sebastián e Iván Antonio Rodríguez Cardo).

En cuanto al programa, el seminario se estructuró sobre cuatro ponencias (precedidas de un acto de presentación a cargo de la Directora del Instituto de Derecho Comparado, Rosa María Moreno Flórez, y de Joaquín García Murcia), tres en jornada de mañana y una en jornada de tarde. Todas ellas fueron dedicadas a reformas legales recientes y muy significativas para la rama social del Derecho, y presididas por catedráticos de la UCM (por este orden, Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, Yolanda Sánchez-Urán Azaña, Raquel Aguilera Izquierdo y Jesús Lahera Forteza), que actuaron como anfitriones académicos, presentadores de los ponentes y moderadores del posterior debate en cada una de ellas.

La primera de esas ponencias fue impartida por el catedrático de la Universidad de Valencia José María Goerlich Peset, quien, bajo el título genérico de «Igualdad y no discriminación en el ámbito de las relaciones de trabajo», analizó el impacto de las leyes 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El ponente destacó, en primer lugar, el carácter transversal de estas dos normas, que, aun con precedentes hace unas décadas, se convirtió en una seña de identidad del Gobierno formado en 2019, y es un rasgo que en apariencia continuará con el Gobierno formado en 2023. Aun cuando esta fórmula pueda contar con algunas ventajas (regulación aparentemente completa y coherente de una concreta institución o problemática), también genera dificultades en su correcta inserción en el ordenamiento preexistente, dificultades que además se agravan ante la introducción de algunos contenidos novedosos que afectan a aspectos nucleares, como la propia noción de discriminación.

Como rasgos generales, esta legislación destaca por su ambición formal, que se refleja en su extensión, pero su impacto real parece menor, o no

totalmente acorde a esas ambiciones, porque quizá se atribuye una capacidad transformadora de la realidad excesiva a las normas jurídicas. Además, y es particularmente problemático, estas leyes no siempre toman debidamente en consideración las normas e interpretaciones preexistentes, y ello puede dar lugar a problemas de colisión teniendo en cuenta que no sustituyen esa legislación previa (la Ley 15/2022 ni siquiera incluye una disposición derogatoria), sino que en términos generales coexisten con ella. Es más, el ponente puso de manifiesto que no está completamente perfilado el modo de relacionarse entre las dos leyes transversales analizadas.

En relación con el contenido, el profesor Goerlich destacó, en primer lugar, la relevancia del nuevo listado de causas de discriminación recogido en la Ley 15/2022, advirtiendo que algunas causas se perfilan con mayor detalle, como sucede con la orientación o condición sexual, que ahora se expande a la identidad sexual, a la expresión de género y a las características sexuales (aunque esta última no se define explícitamente), mientras que otras son novedosas (enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos), lo que plantea dudas concretas en relación con algunas circunstancias que el ponente calificó con acierto como difusas, por ejemplo la «situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social». Provoca extrañeza, además, que algunas de esas causas no se hayan incorporado al listado del art. 17 ET, ni tampoco a otros listados de discriminación aplicables en la rama social del derecho, como los contenidos en la LISOS o la Ley de Empleo, lo que quizás no tenga relevancia si los tribunales apuestan por interpretaciones amplias, habida cuenta del carácter transversal de las nuevas leyes, pero que es muestra de cierta descoordinación y/o falta de esmero en la actividad legislativa, y no cabe descartar efectos en el terreno sancionador por las exigencias del principio de legalidad.

Además del listado de causas, las nuevas leyes amplían el catálogo de formas de discriminación, aprovechando el notable bagaje jurisprudencial —interno y supranacional— en la materia. Además de la discriminación directa e indirecta, se recogen otras que ya venían operando en la práctica de los tribunales, como la discriminación por asociación y por error, así como la múltiple e interseccional, destacando asimismo la mayor precisión en los requisitos que deben justificar la acción positiva.

Como cuestiones más particulares, el ponente abordó la problemática calificación del despido en incapacidad temporal tras la introducción de la enfermedad o condición de salud como nueva causa de discriminación, mostrando cautelas sobre la nulidad automática en estos casos, aunque

admitiendo que esa parece la intención de la ley. En efecto, la ley pretende ofrecer una protección absoluta frente a la discriminación por enfermedad, como se aprecia asimismo en el acceso al empleo (no cabe preguntar por esa cuestión en la entrevista de trabajo), pero el profesor Goerlich aclaraba que no puede hurtarse a la empresa la facultad de verificar la aptitud del candidato, y que es muy cuestionable el impacto novedoso de esta causa de discriminación en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Como balance final, que ya se ha adelantado, el ponente advirtió que los ambiciosos objetivos de las normas quizá no se vean reflejados en efectos sustantivos, aunque habrá que esperar, desde luego, para comprobar, por un lado, el papel de la negociación colectiva, que habría de convertirse en un elemento relevante en la aplicación de la legislación antidiscriminatoria en las empresas, y, por otro, la acogida de estas nuevas normas en la doctrina de los tribunales.

La segunda de las ponencias, titulada «Denuncias internas y libertad de expresión en el ámbito de la empresa», corrió a cargo de la catedrática de la Universidad Autónoma de Madrid Ana de la Puebla Pinilla, quien abordó el análisis de las novedades incorporadas por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Tras una breve referencia a los antecedentes sobre el denominado *compliance* —que podría traducirse como «cumplimiento normativo»— en la legislación y práctica empresarial en España, la exposición se centró en las novedades introducidas en el ordenamiento español por esa ley de febrero de 2023, que transpuso la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019.

Por supuesto, la exposición se centró particularmente en las implicaciones sobre las relaciones de trabajo de una norma que no es específicamente laboral. A tal efecto se analizó, en primer lugar, el ámbito de aplicación, que se delimita a partir de dos componentes, uno subjetivo (sujetos informantes protegidos por la norma) y otro objetivo, definido en sentido positivo y negativo (delitos e infracciones susceptibles de ser denunciados o informados y supuestos en los que la protección se excluye). A continuación, la ponente precisó el contenido de la protección (concepto de represalia y sanciones aplicables) y su extensión temporal. Finalmente, la segunda parte de la exposición abordó las características de los sistemas y canales de información que las empresas deben implementar por exigencia de la Ley 2/2023. En particular, la profesora De la Puebla concretó el tipo de empresas que deben disponer obligatoriamente de dicho sistema inter-

no, las características de este, los sujetos responsables de su adecuado funcionamiento y los plazos previstos para su puesta en marcha.

El tercer ponente fue el catedrático de la Universidad de Córdoba Federico Navarro Nieto, quien impartió la ponencia titulada «Marco laboral de la política de empleo», en la que se analizaba el impacto de la recientemente aprobada Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. El ponente comenzó describiendo las patologías del mercado de trabajo y de las políticas de empleo tradicionales en España, apoyándose en solventes estudios científicos. Sobre esas premisas, analizó los cambios más significativos introducidos por la nueva ley, comenzando por los aspectos formales de técnica legislativa (con crítica explícita a su extensión) y con una valoración general de las novedades, concluyendo que, en términos generales, la ley no aporta cambios significativos ni en cuanto al concepto y ni en cuanto al armazón normativo de la política de empleo. En efecto, el profesor Navarro considera que la nueva Ley se limita en muchos aspectos a «refundir» la normativa reglamentaria ya existente.

No obstante, también destacó el objetivo legal de intensificar la territorialización de las políticas activas de empleo, y, siguiendo la línea ya trazada en la Ley de 2015, se pone el acento en el equilibrio entre coordinación del sistema y territorialización de las políticas activas de empleo. Como cuestiones más particulares, se advierte que la ley concede una mayor relevancia a ciertos aspectos, como el concepto de empleabilidad, los colectivos de atención prioritaria (art. 50), el régimen de la actividad de intermediación laboral, los medios humanos y presupuestarios del servicio público de empleo y el nuevo marco de evaluación de políticas. Como conclusión, el profesor Navarro afirmaba que la extensión de la norma es desmesurada teniendo en cuenta que la eficacia y eficiencia de las políticas de empleo dependerán, principalmente, de la calidad técnica de los reglamentos (que ya existían), de la coordinación efectiva entre el sistema nacional de empleo y los agentes públicos/privados, de la digitalización y los recursos humanos suficientes y cualificados de los servicios de empleo, de los recursos presupuestarios y de la adecuada evaluación de políticas.

La última de las ponencias corrió a cargo del catedrático de la Universidad de Granada Juan Antonio Maldonado Molina, que se ocupó de «La reforma de la seguridad social», centrándose de las dos fases en las que se ha desarrollado la renovación del Pacto de Toledo de octubre de 2020.

Dentro de la primera, enmarcado en el objetivo de la sostenibilidad social, se abordó la revalorización de las pensiones, las nuevas formas de anticipo de jubilación de personas con discapacidad y la mejora del

importe de las pensiones de quienes se jubilaron anticipadamente entre 2002 y 2021. Y encuadrado en el objetivo de la sostenibilidad financiera, el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) y la financiación presupuestaria de prestaciones, así como los incentivos a la demora del cese de la actividad.

Dentro de la segunda, y ligado al objetivo de sostenibilidad financiera, se analizó el incremento de las bases máximas de cotización, la novedosa cuota de solidaridad y la reforma del MEI. Y respecto de la sostenibilidad social, el doble mecanismo de cálculo de la base reguladora de la jubilación, las nuevas reglas para integración lagunas (parcial, mujer), la mejora del complemento por brecha de género y la mejora de las pensiones mínimas.

En conjunto, estas cuatro ponencias ofrecieron a los asistentes una panorámica global, pero también ajustada, detallada y crítica, sobre las principales novedades normativas introducidas en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social durante 2022 y los primeros meses de 2023. Fueron ponencias de gran calidad, animadas todas ellas por intensos debates, y que cumplieron sin duda los objetivos de los organizadores. Con toda probabilidad, y a la vista de su éxito, en un futuro cercano se desarrollarán actividades con un propósito similar de actualización, profundización y reflexión.

Iván Antonio RODRÍGUEZ CARDO
Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho.
Universidad de Oviedo