

«Ideología» y «lenguaje» en las leyes de la emergencia continua: aluvión legal, (deliberados) laberintos interpretativos

Cristóbal Molina Navarrete

*Director de la Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén (España)*
cmolina@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>

Primero hay que localizar lo que [...] está pasando, y luego [quizás] puedes evitar que te afecte.

Y. Berrocal (*Curling*)

1. En el «código genético» de toda ley laboral hallaremos, además de una función socioeconómica (preservación del sistema económico frente al conflicto social, actual o potencial), una motivación política y su base ideológica. Desde la «legislación obrera» (recordada por la ministra de Trabajo, en relación con la jornada de 8 horas, en su satírica respuesta a la grotesca reivindicación de la Asociación Andaluza de Hostelería de Feria contra la reforma laboral y cuya convocatoria de «paro» amenazaba la celebración de la célebre y pingüe Feria de Sevilla), antesala del moderno derecho del trabajo, no hay ni una ley laboral, de emergencia o no, que no sirva a análoga función socioeconómica, no obedezca a determinados motivos políticos y no tenga una –más o menos velada– inspiración ideológica (la ley como producto político). No escapan ni la reforma laboral de 2012, por no remontarnos lejos, ni la de 2021, en parte confirmadora de aquella (relegitimación social), en parte correctora (crítica socioeconómica y político-cultural). Tampoco lo hará la –inacabada, quizás inacabable– pléyade de «leyes de excepción» (para el maestro José Vida Soria, este rasgo –que explicaba la técnica de legislación aluvional– es inherente al derecho del trabajo en una economía capitalista de mercado adaptada en cada momento a la etapa por la que atraviesa), primero pandémica, luego por la crisis de inflación en escenario de una anacrónica guerra, y mañana...

No hay ni una ley laboral que no sirva a análoga función socioeconómica y no tenga una inspiración ideológica

Bajo una motivación política (socioeconómica, ideológico-cultural) u otra, con un «lenguaje jurídico-funcionalista» (fórmulas lingüísticas) u otro, con un tipo de medidas u otras, todas convergen en ofrecer una respuesta integradora al conflicto socioeconómico estructural entre el trabajo asalariado, aunque también el autónomo [al margen de la sombría «(no) huelga» del sector del transporte, las sucesivas emergencias prueban su análoga fragilidad, exigiendo garantías laborales y de seguridad social equivalentes¹], en condiciones de estricta compatibilidad con la preservación (conservación) rentable del sistema económico (capitalista). Al servicio de tal funcionamiento productivo (función de mercado), se pondrá el sistema normativo de protección de condiciones de empleo y de trabajo «decentes» (y/o no abusivas) de las personas en el mercado de relaciones sociales de producción (función distributiva) (Palomeque López, 2011; Casas Baamonde, 2021). Por supuesto, en atención al contexto (circunstancias coyunturales: políticas, económicas, culturales, sociales), el «lenguaje» usado (léxico y semántica –la utilidad del primero la recordaba Simeone, permítanme la licencia, para responder irónicamente a Guardiola: «[quien maneja un rico léxico es inteligente, porque le permite alabarte, pese al aparente desprecio](#)»–) variará, para hacer llegar a las heterogéneas personas destinatarias de forma «más maquillada» los mensajes de acción (comunicaciones) que quiere transmitir.

2. La inflación, «impuesto a la pobreza» que amenaza también a la «clase media»: ¿por qué lo llamarán «política de rentas» si quieren decir «moderación salarial»? Entre esos mensajes retorna todo un clásico: como en tiempos de los Pactos de la Moncloa y de la edad dorada de la concertación social, coetáneos con una galopante inflación, vuelve a la más acerada actualidad el «pacto de rentas». Insiste el Gobierno en el «acuerdo de país» (nueva fórmula para identificar los viejos «pactos sociales») para una distribución equitativa de los «sacrificios» que requeriría la inflación (desbocada antes de, pero intensificada con, la guerra de Ucrania), entre las rentas salariales y los beneficios empresariales (lo que antiguo se llamaban «rentas del capital»). Por supuesto, el [Banco de España](#) pone toda su fe en él sobre la vieja ortodoxia científica económica (neoclásica, la mayoritaria, claro, pero no la única, porque hay otra [institucionalista y crítica](#), a la que se consulta menos). Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y sindicatos, sin embargo, no están por la labor, bastante tienen –dicen– con tratar de alcanzar un –atascado por la inflación– «pacto salarial» en el marco de su competencia: un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Los sindicatos piden «cláusulas de revisión salarial» en

Como en tiempos de los Pactos de la Moncloa, vuelve a la más acerada actualidad el «pacto de rentas»

¹ Así lo pide la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#), el [Proyecto de Directrices sobre la aplicación de la legislación de la competencia de la UE a los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales de los trabajadores por cuenta propia sin asalariados](#) o la [Decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa \(CEDS\) de 12 de septiembre de 2018](#).

los convenios indexadas a la inflación (hoy minoría), abominando de ellas el Banco de España. A su juicio alimentan una espiral inflacionista «de segunda ronda» que no solo agravaría el problema, sino que destruiría empleo.

Además de su resistencia –no científica, sino ideológica– a toda subida retributiva (como afirma para el salario mínimo interprofesional que, por si acaso, el Tribunal Supremo –TS– viene acotando de forma estricta, avalando la absorción de todo plus para evitar su efecto multiplicador, salvo que sea extrasalarial, diluyendo el aumento si no lo remedia una norma convencional –*vid.* Sentencia del TS [STS] 192/2022, de 7 de marzo–), hay que dejar constancia de una lección histórica: los pactos de rentas nunca afectan a las «rentas del capital», solo implican moderación salarial. La fórmula lingüística encubre pérdida de poder adquisitivo para quienes más sufren la inflación, que actúa como «impuesto a la pobreza» y su reducción pasaría, además, por trasladarles la mayor carga del esfuerzo. Poco alivio es, en una valoración global de impacto real, extender el bono social eléctrico a más personas (elevando el umbral de ingreso máximo), aumentar un 15 % el ingreso mínimo vital (art. 45 RDL 6/2022, de 29 de marzo, de medidas urgentes en el marco del Plan nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania) o bonificar (de una forma indiscriminada) 20 céntimos la adquisición de combustible. Otra cosa sería la limitación prevista de los (abusivos) costes eléctricos, aunque quede pendiente –cómo no de la Unión Europea y tampoco quede claro quién terminará pagando ese nuevo «déficit de tarifa» (si los beneficios de las eléctricas, las personas consumidoras –esto último es lo que ha pasado históricamente– o el conjunto de la ciudadanía –precios más impuestos–).

Cierto, corresponde al Gobierno el control de rentas públicas, salarios públicos –este año ligado al embrollo privado– y pensiones, estas hoy otra vez en el ojo del huracán, por el retorno a su indexación al índice de precios al consumo (IPC) promedio ex artículo 58 de la Ley general de la Seguridad Social

Corresponde al Gobierno el control de rentas públicas, salarios públicos y pensiones. Para las rentas privadas, su poder sería más limitado

(LGSS). Su gran sobre coste (10.000 millones de €: cada punto de IPC aumenta la nómina de pensiones entre 1.500-1.800 millones de €) ha levantado las voces de alarma económica, pidiendo que se suspenda la norma este año. El Gobierno dice que la respetará, cueste lo que cueste (*sic*). Para las rentas privadas, su poder sería más limitado. No obstante, una vez más con técnica ambigua, para las «rentas de alquiler», sí intenta su directa «limitación extraordinaria» y temporal (art. 46 RDL 6/2022). Pero solo para grandes «tenedores», fórmula lingüística actual para llamar a los «grandes propietarios» de pisos en alquiler (en tal caso se fijará automáticamente según el índice de garantía de competitividad –IGC– ex Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española: 2,02 %), pues en otro caso (la mayoría) regirá el pacto (entre desiguales), solo en su defecto se aplicará el IGC.

La ministra de Trabajo advierte de que el tope lanza sendos mensajes a personas propietarias e inquilinas: la vivienda es «un derecho fundamental» (aunque para la Constitución sea

un principio rector de la política económica y social) y su mercantilización («pagar la renta») a menudo lo «imposibilita». El Gobierno puede y debe intervenir. Cómo no, el Banco de España, así como la CEOE, han criticado esta medida, entre otras cosas porque temen –conociendo que la vicepresidenta segunda del Gobierno no da puntadas sin hilo– que pueda dejar de ser extraordinaria, para mutar en norma en el proyecto de Ley sobre el derecho a la vivienda que en este momento se tramita. Una ley, por cierto, comprometida con la Comisión en el [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#) (PRTR); condición para recibir los fondos europeos.

3. Condicionalidad comunitaria de las políticas nacionales de reforma laboral y su gusto por los giros de lenguaje dentro de su permanente ambivalencia reguladora. Tal condicionalidad comunitaria está presente en –si no es que ha determinado– la reforma laboral, aunque no guste visualizarlo. Lo estuvo en la de 2012 y lo está en la de 2021 (tiene más de relegitimación social de aquella que de corrección), pendiendo siempre de los «euro-millones».

En la primera, dominada por la estabilidad financiera y sus «leyes de austeridad», la reforma laboral venía exigida para recibir los «créditos del (no) rescate financiero», y la filosofía dominante era el «valor de la flexiguridad» (fórmula mágica: flexibilidad, incluso de salida, facilitando la protección social de las personas en su transición hacia un nuevo empleo). En la segunda, marcada por el mecanismo de recuperación y resiliencia –[Reglamento \(UE\) 2021/241](#)–, la reforma venía condicionada para recibir los fondos Next Generation conforme al citado PRTR. Ya no se habla de flexiguridad, la fórmula ahora es el «valor de la resiliencia». El mercado y las relaciones de trabajo deben ser –como todo– «resilientes» para abordar equilibradamente las transiciones (digital y verde) privilegiando la flexibilidad incluyente.

En esta dirección transicional –dice el preámbulo de la [ley de reforma laboral](#)– hacia regulaciones justas, los mecanismos «estrella» desplazan las expresiones «viejas», por sus connotaciones político-sociales negativas, como «reconversiones industriales». Ahora se busca una imagen más positiva y equilibrada. Sería el caso del «Mecanismo RED» ([art. 47 bis Estatuto de los Trabajadores](#) –ET–), llamado de flexibilidad y estabilización (RED-FE). Concebidos para desplazar la técnica del «ERTE-COVID», su «herencia virtuosa», la nueva emergencia inflacionaria (crisis energética, crisis bélica) impulsaría una (enésima) regulación urgente en espera de desarrollo reglamentario normalizado. Así lo prevé la [disposición transitoria segunda del Real Decreto-Ley 4/2022, de 15 de marzo](#), por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía (su [disp. adic. quinta](#) prevé la constitución del Fondo para el sistema RED-FE; y su [disp. trans. cuarta](#), el régimen provisional hasta que se dote; la [disp. trans. tercera](#) establece el régimen provisional para la protección de las personas trabajadoras en esta situación). Ha sido activado solo, por ahora, para el sector de las agencias de viajes ([Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo](#)), si bien son más los sectores que anhelan su aplicación, más allá de las situaciones de emergencia, ante los efectos disruptivos en el empleo de las transiciones digital y verde (por ejemplo, electrificación del sector del automóvil).

Algo similar cabría decir de una figura de léxico tradicional, pero semántica tan ampliada que pareciera otra (icono objeto del deseo, cuando antes entraba en la cadena de precariedad): fijeza (estabilidad), pero –recuerda la [STS 951/2020, de 28 de octubre](#)– discontinua (flexibilidad). El efecto estadístico ha emergido: la contratación indefinida crece exponencial-

El efecto estadístico ha emergido: la contratación indefinida crece exponencialmente. Pero ¿fijeza equivale a estabilidad y/o no precariedad?

mente y en sectores tradicionalmente refractarios (construcción, hostelería, agricultura), unos (los más) indefinidos parciales, otros (algo menos de momento) discontinuos. Pero ¿fijeza equivale a estabilidad y/o no precariedad? Otros datos lo cuestionan ([los contratos indefinidos tuvieron, hasta 2019, una media de duración de 1 año](#)). Tampoco debe tener claro el Gobierno este «efecto milagro jurídico-laboral», cuando, en vez de confiar en la duración suficiente de este contrato para generar una protección contributiva, mejora su protección asistencial (y la compatibilidad con el subsidio para las personas mayores de 52 años)². Ni los sindicatos, cuando, sabedores de la jurisprudencia ([STS 730/2020, de 30 de julio](#): la indemnización de despido se calcula conforme al tiempo de servicios efectivos), buscan ahora en la negociación colectiva una mejora difusa en la ley, un [derecho indemnizatorio atendiendo a la antigüedad del vínculo, no al trabajo efectivo](#) (por cierto, la [STS 216/2022, de 9 de marzo](#), excluye los salarios de tramitación en periodos de inactividad entre cursos escolares para una trabajadora fija discontinua indefinida no fija).

4. De la flexiguridad a la «resiliencia laboral» para afrontar continuas transiciones: ¿cambio léxico o semántico? En el escenario apenas brevemente descrito ¿ha quedado atrás esa política normativa de «flexiguridad laboral», que terminó desviada hacia la precariedad y/o a la protección asistencial, en favor de otra de garantías de «resiliencia laboral», que reconduce la flexibilidad interna a condiciones de seguridad (estabilidad contractual, protección social suficiente)? Ya se apuntó el peso de la condicionalidad (monetaria) comunitaria en el «espíritu de concertación» social para el acuerdo, hasta hacer perder toda esperanza de contrarreforma laboral, también de inmovilismo, ante las tasas inaceptables de precariedad que acumulaba nuestro «mercado de trabajo», que exigía reequilibrar la flexibilidad de gestión empresarial con la seguridad (ocupacional y económica) laboral (y de protección social). ¿Cómo hacerlo?

La técnica seguida es clara –las reglas resultantes menos–: lo que se veía imposible de conciliar se descartó (por ejemplo, despido; aspectos estructurales de la negociación

² En aplicación de la [disposición final sexta del Real Decreto-Ley 32/2021](#), y efectos desde el 2 de marzo de este año, el [Real Decreto-Ley 3/2022, de 1 de marzo](#), les garantiza el acceso a los subsidios por desempleo en las mismas condiciones y derechos que el resto de personas asalariadas ([disp. final sexta RDL 32/2021, de 28 de diciembre](#); arts. 277 y 280 LGSS; y [disp. trans. cuarta RDL 3/2022, de 1 de marzo](#)).

colectiva); aquello en que se coincidía en la necesidad de reformar, pero no en el modo, se dejaba abierto, a través de formulaciones textuales deliberadamente ambiguas, para que los desarrollos aplicativos posteriores concretaran la regla, incierta e imprevisible. De ahí que el texto pudiera ser aceptado por todas las partes, porque cada una lee en él lo

que quería entender. Ya dirán los tribunales y/o la negociación colectiva. Este funcionalismo lingüístico, en ocasiones incluso «neolenguaje funcionalista», en la construcción de los textos normativos, de reforma laboral y de emergencia, está muy presente, como se esbozó en el [editorial del número anterior](#), en la construcción de los textos jurídicos del [Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre](#), de medidas urgentes para la reforma laboral, la «garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo».

Sin duda, junto a su técnica de producción legislativa aluvional, serán (ya lo están siendo) fuente de numerosos problemas aplicativos, ante los laberínticos dilemas de interpretación que crean. Un ejemplo de gran interés es la [STS 56/2022, de 20 de enero](#). Esta sentencia (confirma la [STS 564/2021, de 21 de mayo](#)) revoca el fundado criterio de la Audiencia Nacional (AN), según el cual el plazo para recurrir en alzada la resolución administrativa que rechaza autorizar un ERTE/COVID-19 por causa de fuerza mayor no se vio afectado por la suspensión prevista en la [disposición adicional octava del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo](#). A juicio del Alto Tribunal, esa interpretación resultaría la correcta, incluso la más coherente con la regla especial de la [disposición adicional novena del Real Decreto-Ley 8/2020](#). Pero, a su entender, esta regla está afectada por aquella disposición adicional octava, aunque ni la AN ni las partes la invocaron, por lo que el día inicial del cómputo de plazo general de 1 mes ([art. 122.1 Ley 39/2015](#)) para interponer aquel recurso debe situarse en el día hábil siguiente a la finalización del estado de alarma. Para el TS, esta omisión ilustra los laberintos interpretativos a los que aboca la técnica aluvional de la emergencia.

Estos usos de funcionalismo léxico jurídico-laboral y sus dilemas interpretativos se agudizan en la larga secuencia de «leyes de urgencia», ahora a raíz de la emergencia por la altísima inflación y la guerra de Ucrania (invasión de Rusia). Aunque, a juzgar por ciertas medidas laborales (además de la propia denominación) del citado [Real Decreto-Ley 6/2022, de 29 de marzo](#), parece que esta nueva emergencia reaviva el gusto gubernamental por esta senda de (inquietantes) juegos lingüísticos, perpetuando técnicas legales que dicen fijar una regla (por ejemplo, prohibitiva), pero realmente funciona de otro modo (elevación de su coste como efecto disuasorio –incentivo negativo–), con la consiguiente pérdida de certeza jurídica. Sería el caso, por ejemplo, de su [artículo 44](#), que lleva el melifluido título de «Medidas en el ámbito laboral», bajo el que se prevén dos conocidas «garantías de mantenimiento de empleo»:

Este funcionalismo lingüístico, junto a su técnica aluvional, serán fuente de numerosos problemas aplicativos, ante los laberínticos dilemas de interpretación que crean

- En las empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el real decreto-ley, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 30 de junio de 2022. De incumplirlo, deberán reintegrarlas.
- Las empresas que se acojan a las medidas de regulación temporal de empleo [ex artículo 47 del ET](#) por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se benefician de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

5. ¿Por qué anunciar prohibiciones de despedir que luego el texto legal renuncia a formular sin ambages, prefiriendo fórmulas elípticas? Ni el descomunal aumento de costes energéticos ni las dificultades generadas a las empresas por la invasión de Ucrania, en este caso si se opta por los mecanismos de regulación temporal de empleo (ERTE), podrán tenerse como causas para realizar despidos objetivos. La CEOE denuncia que se trata de un auténtico «[veto a la potestad de despedir](#)» que desequilibra las reglas del juego pactadas en la reforma laboral, que abre opciones, no limita la libertad empresarial de despedir ([STS 330/2021, de 17 de marzo](#)).

Ni el descomunal aumento de costes energéticos ni las dificultades por la invasión de Ucrania podrán tenerse como causas para realizar despidos objetivos

Pero ¿es realmente así? ¿Son garantías temporales de empleo que prohíben el despido atendiendo a nuevas causas «coyunturales» con la consecuencia de la nulidad? Dejando de lado, en el primer caso, las vías elusivas de esta eventual prohibición para despedir, compatibilizando las dos medidas (ayudas y despido), como la exigencia de que se trate de ayudas «directas» (por ejemplo, [art. 25](#)), o que la causa se vincule al sobrecoste energético, lo más llamativo es que se fije como única consecuencia el reintegro de las ayudas (en línea con la [disp. adic. cuatragésima cuarta.10 LGSS](#)), sin referencia a la calificación del despido.

Pero ¿es realmente así? ¿Son garantías temporales de empleo que prohíben el despido atendiendo a nuevas causas «coyunturales» con la consecuencia de la nulidad?

Desde luego, la desvinculación normativa entre este tipo de garantías de empleo y la calificación del despido, limitando las consecuencias a la devolución de los beneficios recibidos, aunque discutida y discutible, es, para la [disposición adicional sexta del Real Decreto-Ley 8/2020](#), la asumida por la doctrina administrativa (Dirección General de Trabajo) y doctrina jurisprudencial, siendo la más extendida en la doctrina judicial (entre otras: Sentencias del Tribunal Superior de Justicia –TSJ– de [Madrid 716/2021, de 18 de noviembre](#); de [Castilla y León/Valladolid de 30 de noviembre de 2021, rec. 2000/2021](#); y de [Navarra 206/2021, de 24 de junio](#)). En consecuencia, es difícil entender (salvo opción meramente política o prejuicio) que se esté ante auténticas prohibiciones de despedir, cuando se trata de garantías que no afectan a la calificación del despido, siendo medidas

de incentivo de una determinada opción de gestión empresarial (el favor por la gestión de flexibilidad interna) y desincentivación (ni siquiera auténtica penalización, por cuanto implica devolución de lo percibido de forma indebida, por insolidaria) de la alternativa (libre ejercicio de la flexibilidad externa).

Más incierta y difusa es incluso la segunda garantía de empleo basada en una pretendida prohibición de despido (veto legal). A las todavía mayores incógnitas interpretativas que acumula (no se fija plazo de vigencia de la medida –se entiende que se vincula a la duración incierta de la guerra de Ucrania–, difuso es el concepto de «apoyo público» que se agrega como una condición para que juegue la obligación de no utilizar el despido objetivo, incierta es la propia causa relativa a la «guerra de Ucrania», etc.), suma otra fuente de inseguridad, la omisión del efecto del incumplimiento. Pareciera que, si se hace coincidir con las reglas comunes de despedir pese a beneficiarse de un ERTE *ex artículo 47 del ET* con beneficios públicos, poco o nada añadiría la previsión legal, que no tendría más valor que el pedagógico o simbólico, por lo que habría que pensar que algo distinto ha querido decir. ¿Subyace tácita la regla prohibitiva de despedir en sentido propio?

Desde luego da aliento al sector doctrinal favorable a defender en todo este tipo de garantías una neta prohibición-veto de despido, con la consecuencia de la nulidad, a intensificar los argumentos en tal orientación, pues sería la única garantía de «efecto útil» para «proteger el empleo de manera suficiente», reza la exposición de motivos. Pero, si así fuese, como parece razonable, ¿por qué silencia la (disfuncional) experiencia arrastrada con el –análogo– *artículo 2 del Real Decreto-Ley 9/2020* y vuelve a una expresión elíptica («no podrán utilizar»), evitando la directa, generadora de certeza, prefiriendo la duda? En este caso, la deliberada ambigüedad de la norma no procede de la necesidad de mantener la dualidad de calificaciones (improcedencia, nulidad) para hacer factible el acuerdo, porque esta norma de urgencia ha prescindido del diálogo social. Pero no solo al Gobierno le «quema» afrontar de forma directa, sin ambages, tan crucial cuestión.

En efecto, también al TS, a juzgar por la «larga cambiada» que ha seguido en la *STS 168/2022, de 22 de febrero*. El recurso de casación ordinaria por parte de la empresa fue directo en relación con un despido colectivo declarado nulo por la sala vasca, porque habría vulnerado el *artículo 2 del Real Decreto-Ley 9/2020* (recuérdese que el TSJ del País Vasco, junto con el de Asturias, es el único que defiende tal nulidad, frente a la improcedencia de la práctica totalidad). Pues bien, el TS elude la pretensión principal, asumiendo la subsidiaria de nulidad por la violación de la garantía de indemnidad *ex artículo 24 de la Constitución española* (CE), hasta el punto de considerar «irrelevante» la principal (FJ 7.º). Difícil entender esta visión del TS, ante la enorme inseguridad que pesa sobre esta materia y la desigual solución que reciben decisiones análogas en los diferentes territorios bajo un mismo derecho.

6. Ley del péndulo: del despido objetivo como técnica de gestión normalizada a «palabra tabú» en las «leyes de urgencia» pos-COVID-19. Que la regulación del momento (siempre delicado y que exige una regulación especialmente cuidada y equilibrada) de terminación de las relaciones de trabajo, incluso indefinidas, «quema» en las leyes laborales tras la pandemia es una evidencia y encuentra numerosas manifestaciones en los textos legales. Por supuesto no aludimos a las referidas garantías de mantenimiento del empleo, sin perjuicio de las comentadas ambigüedades (deliberadas, para conseguir que sea posible el pacto entre posiciones contrarias) de sus textos y que vienen repitiéndose desde los Reales Decretos-Leyes 8 y 9/2020 (incluido el [RDL 2/2022, de 22 de febrero](#)). Ahora se trata de traer de nuevo el dictado del [artículo 16.6 del ET](#).

La regulación del momento de terminación de las relaciones de trabajo «quema» en las leyes laborales tras la pandemia

te cuidada y equilibrada) de terminación de las relaciones de trabajo, incluso indefinidas, «quema» en las leyes laborales tras la pandemia es una evidencia y encuentra numerosas manifestaciones en los textos legales. Por supuesto no aludimos a las referidas garantías de mantenimiento del empleo, sin perjuicio de las comentadas ambigüedades (deliberadas, para conseguir que sea posible el pacto entre posiciones contrarias) de sus textos y que vienen repitiéndose desde los Reales Decretos-Leyes 8 y 9/2020 (incluido el [RDL 2/2022, de 22 de febrero](#)). Ahora se trata de traer de nuevo el dictado del [artículo 16.6 del ET](#).

Su enunciado normativo abre una expectativa de derecho indemnizatorio muy mejorado respecto del derecho actual para el eventual despido objetivo de la persona fija discontinua («tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados»). Pero, de inmediato, el propio texto legal diluye esa esperanza, o la ensombrece. Para lo cual se elige una fórmula elíptica, a sabiendas de que la jurisprudencia social mantiene esa exclusión, lanzando un mensaje de rectificación una parte, la sindical, y un mensaje de conservación la empresarial: «con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza» proporcional (con objetividad y transparencia).

No es una opción de técnica legislativa aislada. No tan mediática, ni absurda, como sí fue en el caso de los «caseteros de la Feria de Abril» de Sevilla, las universidades se movilizaron para reivindicar también un «régimen contractual especial», un «traje a medida», que permitiera «escapar» de la (pretendida) rigidez contractual de la reforma, al prohibir el contrato más usual (y abusado, dígase sin tapujos): el contrato de obra o servicio determinado. Ni el contrato indefinido ordinario ni el contrato fijo discontinuo, ni siquiera alguna modalidad indefinida *ad hoc*, les servía para transitar por la senda de la estabilidad pretendida por la reforma laboral, no por inadecuación contractual, sino por dos grupos de razones.

El primero administrativo-presupuestario (límites de la masa salarial, necesidades de autorización para superar las tasas de reposición, etc.). El segundo típicamente contractual: no disponían (ni disponen) de causa objetiva fiable o cierta para el cese si, pese a la indefinición, fuese necesaria su extinción (despido no disciplinario). Pues bien, ¿qué respuesta han recibido?

Anticipando una modalidad de contrato de trabajo investigador indefinido *ad hoc* que se recogerá en la reforma de la «Ley de la ciencia», en trámite parlamentario, y una vez liberada del primer grupo de obstáculos indicado (estos contratos de actividades científico-técnicas ni forman parte de la oferta de empleo público ex [art. 70 Estatuto Básico del](#)

Empleado Público –EBEP–, ni su convocatoria, pública –aún menos polémica que la triple vía ahora abierta por el [RD 270/2022, de 12 de abril](#)–, estará limitada por la masa salarial del personal laboral, ni los procesos selectivos requieren autorización previa de Hacienda), el [apartado 4 de su nuevo artículo 23 bis](#) introducido por el Real Decreto-Ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, trata de resolver el segundo. A tal fin, dice lo siguiente, una vez ha remitido como derecho supletorio (en lo no previsto en el artículo) tanto al EBEP como al ET para determinar sus derechos y obligaciones: «correspondiendo al personal contratado la indemnización [...] procedente tras la finalización de la relación laboral».

Después de 30 años de afanado estudio del derecho del trabajo, no debería ser difícil saber cuál es esa indemnización «correspondiente a la finalización de la relación de trabajo» indefinida del personal investigador contratado por las universidades y otros centros de investigación pública. Cierto, pero reconozco mis dificultades (así como las de otros/as colegas mucho más autorizados/as que yo en este ámbito) para hacerlo; quizás quien ha incluido esta cláusula genérica (la típica remisión a las «generales de la ley») tampoco lo tiene claro, por eso ha preferido una fórmula tan elíptica, dejando la concreción, una vez más, a la conflictividad judicial. La diferencia es que la ley sí es competente para dar una solución cierta, que es lo que se espera de ella ex [artículo 9.1 de la CE](#). ¿Por qué hay dudas?

En primer lugar, porque la causa objetiva extintiva más apropiada a su objeto, el fin de la financiación extrapresupuestaria (convocatoria pública externa o financiación *ad hoc* interna) que permite la celebración del contrato (la investigación es actividad continua, permanente, pero la financiación es discontinua, inestable), está prevista en el [artículo 52 e\) del ET](#), sí. Pero de su ámbito de aplicación solo se incluyen las entidades sin ánimo de lucro, sin que las Administraciones públicas puedan tenerse propiamente como tales, pues se excluyeron expresamente en la reforma de 2001, tras haber estado incluidas. Entonces, cabría reconducir la situación por la vía de los despidos objetivos ex [artículo 52 c\) del ET](#) (causa económica) y, en su caso, colectivos, según el número. Sin embargo, como ya se explicó en el [anterior editorial](#), la [disposición adicional decimosexta del ET](#) que autorizaba tal posibilidad fue expresamente derogada por la reforma laboral. ¿Significa eso que una vez derogado el régimen especial queda expedito el régimen común o la voluntad de la ley es excluir a las Administraciones públicas del recurso al despido por causas de interés empresarial, no ya solo los colectivos, sino también los despidos objetivos, garantizando –como modelo de regulación ejemplar del nuevo mercado de trabajo estable alentado por la reforma– la estabilidad a toda costa, pese a que no existe en nuestro derecho una obligación legal de recolocación en casos de ceses objetivos –[STS 247/2022, de 22 de marzo](#)–? Finalmente, siempre quedaría la vía de la condición resolutoria expresa (no tácita) ex [artículo 49.1 b\) del ET](#), siempre que no sean «manifiestamente abusivas» por parte de la entidad empleadora, tal y como preconiza un autorizado sector doctrinal, fijando la indemnización en cuantía idéntica a un despido objetivo.

No comparto esta última tesis, a mi juicio muy peligrosa e incierta en general, más en un ámbito de empleo público, con limitaciones adicionales en el establecimiento de condiciones resolutorias. Pero, en todo caso, ¿no hubiera sido más sencillo y cierto llamar a las cosas por su nombre y fijar con seguridad el derecho que se quiere atribuir –o, al contrario,

¿No hubiera sido más sencillo y cierto llamar a las cosas por su nombre y fijar con seguridad el derecho que se quiere atribuir –o, al contrario, excepcionar–?

excepcionar–? Incluso en el único caso en el que la regulación de una «nueva modalidad de contrato indefinido» (o al menos en apariencia), el «contrato indefinido adscrito a obra» ([disp. adic. tercera Ley 32/2006, de 18 de octubre](#), reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción), articula su particularidad principal prácticamente solo atendiendo a las causas de extinción, agrupadas en su heterogeneidad bajo la etiqueta unitaria de «motivos inherentes a la persona trabajadora», las cosas reales (semántica del lenguaje jurídico) son lo que parecen léxicamente. Así, como ya expuse en el [editorial precedente](#), ni todas las causas extintivas son «inherentes a la persona», incluye también razones de empresa (exceso de personal cualificado –esta parece poco probable ante la escasez de personal cualificado–, inexistencia de nueva obra en la misma provincia acorde a la cualificación), ni está adscrito a una obra, sino a varias, ni, en última instancia, el término indefinido es muy confiable, porque responde más bien a una construcción artificial (lingüística) que salvara, más estética y estadística que realmente, la espada de Damocles comunitaria que pesaba (y ahora aún pesa más) sobre él ([Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de junio de 2021, asunto C-550/19](#)), en lo que coincide prácticamente toda la doctrina.

7. ¿Los términos «plazas de toros» y «artista taurino» dejan de existir para la relación laboral especial de personas artistas y técnicas auxiliares? Me gustaría, pero no puedo seguir profundizando en tan llamativa relación de las leyes de urgencia con cuestiones lingüísticas que, no hay duda, esconden opciones políticas e ideológico-culturales muy determinadas –no se trata solo de un goteo de casos episódicos y aislados, sino que, a mi juicio, construyen categoría general–. Sí mencionaré, aunque brevemente, uno de los conflictos interpretativos abiertos por el [Real Decreto-Ley 5/2022, de 22 de marzo](#), por el que se adapta el régimen de la relación laboral especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector. Me refiero a la polémica abierta en torno al borrado normativo del término «plazas de toros», ahora «plazas», a secas, y de «personal taurino», que deja de nominarse como «personal artista».

Por supuesto, soy consciente que ni es el único ni es el más relevante. Claro, envidia mayor tiene la (velada) nueva revisión legal (cronológicamente la primera, la segunda sería la citada del contrato de investigación;

Polémica abierta en torno al borrado normativo del término «plazas de toros», ahora «plazas», a secas

seguramente para la patronal el [art. 44 RDL 6/2022](#) también lo sería –no para el Gobierno, que sería continuidad del [art. 47 ET](#)–) de la reforma laboral que suponen las ventanas de temporalidad que se abren con esta norma de urgencia a través del nuevo contrato temporal del modificado [artículo 5 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto](#). Este contrato se desvincula de las causas del [artículo 15 del ET](#), no de sus reglas de encadenamiento de contratos (sigue así la doctrina jurisprudencial: [STS 870/2021, de 8 de septiembre](#)), exigiendo también la modificación de su [artículo 10](#) (extinción), en la medida en que la nueva causa de temporalidad asociada generosamente a la duración real de la obra artística y sus eventuales prórrogas (incluso por periodos superiores a 18 meses) exige adecuar el indemnizatorio por cese de contrato temporal (12 días por año –20 en caso de duración superior a 18 meses–), y con la inclusión del personal auxiliar y técnico también «por el tiempo que duren las distintas fases de la producción» y, en consecuencia, sin una limitación temporal determinada (sí determinable) del contrato (es evidente que recuerda mucho a los contratos de obra o servicio).

Una vez más, como en el caso del llamado «contrato indefinido adscrito a obra», no van a ser pacíficas sus relaciones con la –orillada– [Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio](#), por más que los contratos artísticos temporales superiores a 18 meses («imposibles» bajo el nuevo régimen común ex [art. 15 ET](#)) vean equiparada la indemnización de cese al despido objetivo. Pero, decía, no pretendo hablar de todo esto (tampoco de las diversas cuestiones que suscita el régimen especial de cotización –[art. 32 Reglamento general de cotización](#)–, la exclusión del régimen de penalización de los contratos inferiores a 1 mes ex [art. 151.3 LGSS](#), ni de los anuncios de mejora del sistema de cotización de artistas que ejercen por cuenta propia y quedan incluidos en el ámbito del régimen especial de personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, pendientes de una reforma mayor). Lo que me resulta atractivo, desde la lógica general que alienta este editorial, es que, en un escenario de delimitación más amplia que antes, el nuevo régimen haya silenciado, en cambio, como apuntaba *ut supra*, una de las más viejas señas de identidad «cultural» española, guste o no (confieso que yo nunca he visto una corrida de toros ni tengo interés): el mundo del toro de lidia y sus «profesionales».

Llueve sobre mojado. Las corridas de toros están vetadas en diversas comunidades autónomas (pese al aval de la [Sentencia del Tribunal Constitucional 177/2016](#), que considera esa cuestión competencia estatal) y han sido excluidos –con buen criterio– los espectáculos taurinos del «bono cultural juvenil» ([RD 210/2022, de 22 de marzo](#)), pese a tener reconocida la condición de «patrimonio cultural» (por ejemplo, [Ley 18/2013, de 12 de noviembre](#)), de ahí que el sector denuncie censura cultural y «discriminación ideológica». En tanto, crece el «nuevo espíritu del tiempo de protección animalista». En este crítico escenario, ¿ha tocado el turno de su exclusión del ámbito de aplicación del régimen laboral especial, una vez que las plazas de toros pierden su calificativo en la norma? ¿Es la lógica

¿Es la lógica continuidad del «desamparo de protección social extraordinaria» que sufrió en tiempos de pandemia?

continuidad del «[desamparo](#) de protección social extraordinaria» que sufrió en tiempos de pandemia, quedando ahora en un «limbo jurídico» o privado de régimen especial para caer en el régimen común? A mi juicio, descartando que haya limbos jurídicos y reconociendo una vez más el efecto incertidumbre jurídico-laboral creado por un «juego lingüístico» que esconde una opción ideológico-cultural, también política, no hay cambio real, la norma permite incluirlos en conceptos definidos ampliamente (plazas, espectáculos públicos, artes escénicas, inclusión en convenios colectivos –la tauromaquia sigue teniendo un [convenio colectivo nacional taurino](#)–), ni creo fuese la voluntad real del Gobierno. Ese se conforma, de momento, con borrar el nombre de la norma, [dejando que sean –una vez más– los tribunales los que decidan el fondo](#).

8. Ser (persona trabajadora indefinida) y/o no ser (precaria) al mismo tiempo, esa es la genuina misión pendiente de la reforma laboral, más allá del efecto estadístico. «Ser» persona trabajadora indefinida, aunque sea a efectos estadísticos, pero «no ser» realmente «estable» y libre de precariedad (e inestabilidad, o discontinuidad). «Ser» persona en una situación legal de desempleo, pero «no ser» desempleada, a efectos estadísticos, por mandato legal; «ser» persona investigadora con contratación indefinida, pero «no saber» por qué causa se extinguirá ni cuál es su indemnización; «ser» profesional taurino, pero «no ser artista», porque la ley de urgencia ya no se siente a gusto con el nombre, etc. Como vemos, muchos, demasiados dilemas de la reforma laboral, sus precedentes de emergencia y sus secuelas y revisiones (aún veladas). Dicen que [«el mundo se ha vuelto más oscuro»](#), yo diría que también laberíntico, lamentablemente las normas laborales y sociales contribuyen cada vez más a ambos vicios, en vez de ahuyentarlos.

Dicen que «el mundo se ha vuelto más oscuro», yo diría que también laberíntico, lamentablemente las normas laborales y sociales contribuyen cada vez más a ambos vicios, en vez de ahuyentarlos

Termino (o casi) con una recomendación literaria para comprender mejor el mundo anti-nómico, más bien paradójico, en el que nos movemos. *Curling*, de Yaiza Berrocal Guevara, es una novela satírica y de costumbrismo lisérgico o alucinógeno que narra una distopía laboral, a través de las peripecias de Eusebio Morcillo en el Gran Teatro del Walhall. Este acaba de reabrir sus puertas y, con el objetivo de llevar a las personas espectadoras a cotas de placer nunca alcanzadas, hace que la dirección no escatime en medios, aliente formaciones laborales y absurdos neolenguajes, para garantizar el goce de sus clientes por encima de todo. Pues bien, en este lenguaje funcional, los salarios son solo «presen-tes monetarios», porque las retribuciones dependen de la felicidad de la clientela. También rechazan las propinas, porque, además de traslucir una relación mercantil que altera el disfrute de la persona espectadora (por cierto, para la [STS, Sala 3.ª, 692/2021, de 17 de mayo](#), el «tronco de propinas» en casinos integra la base de cotización, pues no es donación, y para la [STS 635/2021, de 17 de junio](#), una empresa de restauración no puede prohibir la aceptación de propinas de sus clientes al considerar que constituye una modificación

sustancial de condiciones de trabajo que debe seguir la vía del [art. 41 ET](#)), no debe haber más pago que ver disfrutar a la clientela. No se dice tampoco la palabra «empresa», porque prefieren ser como «una gran familia» (por ejemplo, paradigma de la película *El buen patrón*), y a las personas trabajadoras de espíritu reivindicativo (sindicalista) se las tilda de «personas tóxicas», porque convierten la energía en tristeza o rabia y hacen «pensar demasiado y perder el rumbo».

¿Ciencia jurídica laboral-ficción distópica? Si piensan en las peripecias (y dificultades) del sindicalismo y el mundo del trabajo en el buque insignia del nuevo mundo digitalizado, [Amazon](#), no parece tan alejado de la realidad, y no solo norteamericana. Y si reparan en algunas de las reformas alentadas en el sistema educativo, en las que el pensar crítico se diluye y la filosofía se difumina en el concepto de «buena persona ciudadana», difícil no coincidir con Fernando Savater al denunciar: «[Estos planes de estudios son *El florido pensil de esta generación*](#). La esperanza que tengo es que los alumnos acaben odiándolos, como cuando en nuestra época nos obligaron a estudiar el imperio y nos volvimos antifranquistas».

Veremos. En todo caso, la ideología y sus usos lingüísticos son constante del derecho en general y del derecho del trabajo en particular, pues, en última instancia, como institución cultural, convencionalmente creada, es un producto de la historia y no puede vivir al margen de su tiempo. Eso sí, tal constatación es compatible, por imperativo constitucional y racional, con una legislación que promueva, no entorpezca o agrave, la complejidad del mundo (aquí de la economía y del trabajo) y sus incertidumbres, cuando de las fuentes del derecho se debe esperar seguridad de las reglas (léxico jurídico) y previsibilidad de su significado (semántica de la palabra normativa).

Cómo citar: Molina Navarrete, C. (2022). «Ideología» y «lenguaje» en las leyes de la emergencia continua: aluvión legal, (deliberados) laberintos interpretativos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 468, 5-18.