

Interlocución con la ponencia de Carolina Martínez Moreno, Universidad de Oviedo.

CRISIS Y RECONFIGURACIÓN DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA EN EL FUTURO DEL TRABAJO

Antonio Baylos (UCLM)

“Hay un cuadro de Klee que se llama *Angelus Novus*. En él se muestra a un ángel que parece a punto de alejarse de algo que le tiene paralizado. Sus ojos miran fijamente, tiene la boca abierta y las alas extendidas; así es como uno se imagina al Ángel de la Historia. Su rostro está vuelto hacia el pasado. Donde nosotros percibimos una cadena de acontecimientos, él ve una catástrofe única que amontona ruina sobre ruina y la arroja a sus pies. Bien quisiera él detenerse, despertar a los muertos y recomponer lo despedazado, pero desde el Paraíso sopla un huracán que se enreda en sus alas, y que es tan fuerte que el ángel ya no puede cerrarlas. Este huracán le empuja de manera irrefrenable hacia el futuro, al cual da la espalda, mientras los escombros se elevan ante él hasta el cielo. Ese huracán es lo que nosotros llamamos progreso”. (Walter Benjamin, *Tesis sobre la filosofía de la historia*, Tesis IX)

“Así el futuro está en tinieblas, y débiles son las fuerzas del bien”. (Bertolt Brecht, 1940)

SUMARIO: 1. Algunas consideraciones preliminares, también sobre el futuro del trabajo. 2. ¿Irrupción de la crisis y cambio tecnológico como discursos legitimadores de un cambio de modelo? 3. Segmentación y fragmentación del trabajo, formas de representación y de acción colectiva. 4. Conflicto, cambio de paradigma empresarial y condicionantes tecnológicos. 5. A modo de conclusión provisional. 6. Bibliografía.

1. Algunas consideraciones preliminares, también sobre el futuro del trabajo.

La disposición de las labores del XXIX congreso de la AEDTSS sitúa en los paneles simultáneos de la sesión de tarde una ponencia sobre un tema concreto junto a la cual se prevé una “interlocución” con la misma, una suerte por tanto de diálogo con el texto de la ponencia que se encomienda a esta figura. En este caso, la ponencia versa sobre la autonomía colectiva y sus medios de expresión en el contexto del futuro del trabajo, que es el tema al que se dedica este Congreso anual, y su autora es Carolina Martínez, catedrática de la Universidad de Oviedo con cuyo texto este mío debe entablar una suerte de conversación que sirva para el debate entre los asistentes. Es un encargo a la vez placentero y difícil. Placentero porque la ponencia está repleta de interesantísimas aportaciones y sugerencias interpretativas que hace imprescindible su lectura y a la que por tanto cabe ante todo una remisión directa. Difícil porque en esa misma riqueza de su contenido se encuentra la inutilidad de cualquier análisis serio que se quisiera realizar sobre su objeto de estudio, salvo pequeñas glosas a lo que en él se contiene.

A esta tarea se añade una condición previa, que el directorio de la AEDTSS haya considerado de interés mi presencia en este magno evento que reúne a lo más granado de los académicos y de los operadores jurídicos para proceder a discutir sobre el tema seleccionado. Una opción que naturalmente considero un verdadero honor y ante la cual expreso un enorme agradecimiento.

El cometido que debe asumir una *interlocución* como la programada debería en mi opinión ceñirse a impulsar algunas líneas de reflexión *a partir de* la ponencia y no tanto a comentar los aspectos más relevantes de ésta, que, como se ha advertido, presenta un panorama completo y exhaustivo de la problemática examinada. Una problemática que fundamentalmente se centra en las dificultades para la acción colectiva y sindical organizada ante las nuevas formas de trabajo, atípico y fisurado, en una empresa atomizada fruto de la externalización productiva, y en la huida del derecho colectivo y más en general el borrado de la dimensión colectiva regulativa en un panorama en donde la individualización y la negación del conflicto constituyen los nuevos principios rectores. Como es lógico, este escenario repercute de forma directa sobre los medios de acción sindicales, la negociación colectiva y la huelga.

Se trata por consiguiente de una mirada realista sobre un panorama nada halagüeño de las relaciones colectivas de trabajo, en donde predominan los aspectos problemáticos y negativos respecto de los instrumentos institucionales que en una gran medida están concebidos para supuestos diferentes de organización empresarial e incluso de modelo de negocios. Pero eso da lugar a que implícitamente se vaya afirmando una visión extremadamente preocupante – y en las contribuciones que la analizan, también preocupada – sobre el inmediato desarrollo de la vertiente colectiva de las relaciones laborales, a la que desde muchos puntos de vista se augura una importancia decreciente ante la dificultad de adaptación a las nuevas realidades del futuro que va ganando presente por instantes.

“En un momento comprendí / que el futuro ya está aquí”, cantaba, en 1980, Radio Futura. El debate sobre el futuro del derecho del trabajo puede derivar en algunos discursos hacia una descripción de los procesos de juridificación del trabajo que cambia como una evolución progresiva hacia la desaparición de derechos y garantías fundamentales para cada vez mayores sectores de la población que presta sus servicios en un contexto de nuevos paradigmas reguladores de la inserción laboral y las reglas que la disciplinan. Por tanto es un debate que tiene mucho que ver con el *Angelus Novus* de Walter Benjamin, que vuelve sus ojos al pasado, y con la consiguiente construcción de la historia que mira hacia atrás más que hacia delante y parece ir demoliendo las certezas sobre las que se ha edificado institucional y doctrinalmente el armazón de la regulación del trabajo.

En efecto, el mundo en el que vivimos no es solo un escenario de metacrilato y omnipotentes circuitos electrónicos y digitales que acoge una aceleración frenética del ritmo de las existencias individuales en el orbe desarrollado que posibilita un mercado laboral líquido y ágil que va a dar mayores oportunidades a las personas que en él participen. Aunque eso es lo que percibimos como “el huracán que llamamos progreso”, estamos ante un mundo profundamente desigual y escindido entre regiones ricas y pobres y en el que una buena parte de sus territorios sufren la guerra y la desesperación del hambre y el peligro cotidiano que les lleva a arriesgar su seguridad, su posición social y su propio arraigo personal en un territorio determinado. Esta desigualdad impulsa flujos de inmigración mucho más potentes y multitudinarios - 260 millones de emigrantes en la actualidad, pero es un fenómeno que se incrementa exponencialmente – que a su vez plantea reacciones defensivas de los mercados de trabajo nacionales y comportamientos xenofóbicos cada vez más influyentes en los países de destino.

La atención a las “instituciones laborales” que encuadran los fenómenos individual y colectivo del trabajo pivota ante todo sobre los nuevos modelos de negocios y el cambio en la organización del trabajo. Pero la presencia sindical y la función que estas figuras

representativas pueden desempeñar en este nuevo escenario se considera en los discursos dominantes subsidiaria o impotente.

El encuadramiento de los rasgos caracterizadores de ese “futuro del trabajo” no está cerrado. Por eso la OIT en su centenario no se ha limitado a promover un debate global sobre el futuro del trabajo simplemente. Lo ha precisado de manera más concreta como el futuro del trabajo *que queremos*, una cuestión sobre la que ha insistido una y otra vez su Director General Guy Ryder, diferenciando entre el futuro que nos espera y el futuro que estamos dispuestos a promover¹. Esta escisión entre lo que puede suceder y la necesidad de la acción social y política para orientar los procesos de regulación sobre el trabajo, tiene importancia fundamental a la hora de fijar el punto de partida de los análisis sobre esta materia.

Es evidente no obstante que conviene conocer bien cuál es la situación actual en la que se encuentran las relaciones laborales, porque sólo sobre el diagnóstico que se pueda efectuar sobre este estado de la cuestión cabe comenzar a proponer líneas de producción de reglas y normas que puedan constituir un horizonte de sentido ante el futuro del trabajo que necesariamente se tiene que definir como trabajo decente, que es la noción acuñada por la OIT que se considera inmodificable aunque incorpore los cambios producidos. El informe que ha elaborado la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo² señala algunas líneas por las que debería discurrir las actuaciones de los poderes públicos y los sujetos sociales al respecto. Entre ellas, ese texto destaca la importancia de la formación y la recualificación profesional ante un momento trascendental de introducción de cambios tecnológicos decisivos. Un objetivo que tiene que acompañarse de una transformación cultural e institucional del trabajo, superando su equiparación con el hecho retributivo o asalariado, en un proyecto global de gradual consecución de la igualdad de género. La persona tiene además que gozar, por el mero hecho de serlo, de una protección social frente a los estados de necesidad, “un nivel básico de protección para todas las personas vulnerables, complementado por regímenes contributivos de Seguridad Social que aseguren mayores niveles de protección”. Y, como ha sido subrayado por varios comentaristas, los elementos más llamativos de este informe tienen que ver con dos afirmaciones muy interesantes y relativamente originales: el establecimiento de una “garantía social universal” y la ampliación de la “soberanía sobre el tiempo” de las personas que trabajan.

Lo primero significa que “todos los trabajadores, con independencia de su acuerdo contractual o situación laboral, deberían disfrutar de derechos fundamentales en el trabajo, un salario vital adecuado, límites máximos respecto de las horas de trabajo y protección en relación con la seguridad y la salud en el trabajo”, una garantía mínima que deberá ser incrementada por la negociación colectiva o por la acción normativa del poder público. Lo segundo se refiere a la mayor autonomía sobre el tiempo de trabajo por parte de los trabajadores, lo que repercute en el tema de la conciliación familiar y la separación entre tiempo de trabajo y tiempo privado. Lo que no sólo implica insistir en los límites máximos a la jornada laboral, sino también en proponer un “límite mínimo de horas garantizadas” que permita en la práctica el ejercicio de opciones reales sobre la flexibilidad y el control de los horarios de trabajo.

¹ Cfr. OIT, *El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global*, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_570288.pdf (última consulta, 27 de marzo de 2019).

² “Trabajar para un futuro más prometedor”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf (última consulta 27 marzo 2019) Ha sido publicado íntegro por la revista *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 1 de 2019, pp. 92 ss.

¿Y la dimensión colectiva del trabajo? El informe defiende la necesidad de garantizar la representación colectiva de los trabajadores y reivindica el diálogo social como “un bien público” y como el método que permite gobernar las transiciones hacia el futuro del trabajo, orientando las respuestas políticas ante el cambio en ciernes. El informe reconoce que “la concentración del poder económico y la debilitación del poder de las organizaciones de trabajadores y la negociación colectiva han contribuido al aumento de la desigualdad dentro de los países”, lo que también implica una pérdida de legitimación respecto de su capacidad de regulación del sistema de relaciones laborales. Respecto de las organizaciones sindicales, a la vez que recomienda profundizar sobre la complejidad de los intereses representados en el escenario de la actividad laboral, con una especial mención a la economía de plataformas y a la presencia de otras identidades sociales, propone que éstas adopten estrategias de organización inclusivas, abiertas también a los trabajadores informales. Una revitalización de la presencia de los intereses colectivos que debe también extenderse “a los organismos regionales, a las empresas multinacionales y a las organizaciones sindicales internacionales”. El reconocimiento de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva a “todos los trabajadores” entendiendo por tales los autónomos y los trabajadores informales o irregulares, es otra de las conclusiones importantes del Informe. Finalmente, en él se pronostica la urgencia de “encauzar y administrar” la tecnología en favor del trabajo decente, previendo un “sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales de trabajo que exija a éstas y a sus clientes que respeten los derechos y protecciones “mínimas”, a la vez que recomienda incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible en áreas clave para éste.

La impresión que deja la lectura de este texto por muchas cuestiones sugerente es que en ese bosquejo de un “futuro prometedor”, el fortalecimiento de la representación colectiva de los trabajadores forma parte de un diseño global en el que el diálogo social y la consideración estratégica de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva siguen siendo los elementos sobre los que se tiene que fundar cualquier regulación de las relaciones laborales, pero esta “fundación” no parece que pueda extenderse más allá de la necesidad de un cierto consenso tripartito en el establecimiento de un marco institucional que incida en las nuevas formas de empleo y en los nuevos modelos de negocio para garantizar un mínimo de derechos y una flexibilidad en el uso del tiempo de trabajo en relación al tiempo de vida, junto a una discreta presencia de la negociación colectiva en algunos puntos específicos. Es sin embargo más tajante en la reivindicación de la capacidad de organizarse sindicalmente y de reconocer los medios de acción sindical a trabajadores autónomos e irregulares, lo que sin duda abarca a los prestadores de las nuevas formas de trabajo. Es decir, se sigue considerando que la libertad sindical y la negociación colectiva son el fundamento de cualquier sistema democrático y que solo sobre éstos se puede construir el concepto de trabajo decente, pero no se profundiza sobre los elementos concretos que pueden ser funcionales a su preservación ante las nuevas formas de trabajo y los nuevos modelos de empresa, así como ante la irrupción de la digitalización y la economía de plataformas en la cotidianidad de la existencia social de los países desarrollados.

Es cierto también que este tipo de informes extreman las precauciones en sus recomendaciones para que, al contrario de lo que hacen los textos de las instituciones financieras, éstas no se perciban como una injerencia sobre la autonomía de las organizaciones sindicales, de forma paralela al hecho de que tampoco el asociacionismo empresarial y la forma en la que se establece su representación de intereses es objeto específico de su atención. También es evidente que el hecho organizativo sindical es complejo y contemplado a nivel regional y global, extremadamente variado. Hay una gran diversidad de modelos

sindicales en el nivel nacional - estatal y la tendencia preponderante al sindicalismo de empresa - y al acuerdo colectivo empresarial - como fórmula general preferida por las ideologías economicistas neoliberales, posiblemente disuade de emitir una opinión sobre la estructuración de la representación colectiva que pueda ser aceptada de forma general, salvo quizá en lo referido a la presencia del sindicato como agente global de negociación con las empresas transnacionales un tema que sin embargo prácticamente no se ha abordado al hablar del futuro del trabajo en el citado informe de la Comisión Mundial³.

Pocas precisiones y demasiado escaso el rol que parece imaginarse sobre la dimensión colectiva del trabajo por venir. Pero eso no impide que los actores sociales y los expertos académicos, entre ellos los juristas, hayan abordado este tema con gran solvencia, efectuando análisis y propuestas interpretativas y regulativas de gran interés. En la ponencia se pueden encontrar las trazas de muchas de las que se han elaborado en el espacio cultural del derecho del trabajo en el Estado español fundamentalmente. Y es un debate en curso en el espacio académico y universitario de otros países europeos.

2. ¿Irrupción de la crisis y cambio tecnológico como discursos legitimadores de un cambio de modelo?

Una forma de enfocar el tema del futuro de la autonomía colectiva y de sus medios de acción en un panorama cambiante es el de poner en primer plano las modificaciones que en el sistema laboral en su conjunto y muy especialmente en la dimensión colectiva del mismo ha provocado la irrupción de la crisis a partir del crack financiero del 2008 y las llamadas reformas estructurales que la acompañaron. En nuestro país la crisis se despliega en tres fases a partir de la burbuja inmobiliaria y el desbordamiento del crédito, como crisis financiera primero, que desestabiliza el sistema bancario, crisis de la deuda soberana después, con la exposición a los mercados de fuertes compromisos financieros y el incremento del déficit público, y finalmente crisis política y democrática con la reforma de la constitución introduciendo la regla del equilibrio presupuestario y el pago prioritario de la deuda, la degradación de derechos laborales, el recorte de prestaciones sociales y el deterioro del sistema de libertades⁴. El incremento extraordinario del poder financiero en los terrenos económico, político y social, que tiende a expandir su control tanto sobre los proyectos de gobierno como sobre la propia existencia social de la ciudadanía a través de episodios de una violencia económica inaudita (Alonso y Fernández Rodríguez, 2018, 17) ha generado una verdadera situación de excepcionalidad en el campo de los derechos, forzando un cambio de modelo regulativo que primero se presenta como una intervención extraordinaria que posteriormente sin embargo se consolida y normaliza como una nueva e irreversible ordenación de la disposición de los poderes sociales articulados tanto en el seno de la relación laboral como en el espacio de la ciudadanía social.

La crisis aparece por tanto como *dispositivo disciplinario* (Alonso y Fernández Rodríguez, 2018, 128 ss) en el que coinciden dos discursos, el de la excepcionalidad social ante el derrumbe del sistema financiero, el desempleo de masa y el recorte consiguiente del empleo público y las prestaciones sociales, que impone un marco de regulación en el que la flexibilización de las

³ El informe reivindica el poder de convocatoria de las asociaciones empresariales nacionales y sectoriales para participar en la determinación conjunta de la política económica y para mediar en el conjunto de intereses empresariales cada vez más diverso, un poder que se debe sobreponer a la influencia de las "grandes empresas multinacionales".

⁴ Una periodización en tres fases que se extiende a otros países europeos. (Barnard 2012, 127; Prosecchi, 2018, 3).

relaciones laborales se identifica con el incremento del poder unilateral del empresario y la reducción de los contrapesos colectivos y sindicales, junto con el de la edificación de un relato virtuoso sobre el emprendimiento y el emprendedor (Serrano Pascual y Fernández Rodríguez, 2018), la autonomía y la individualización como potencias del actuar social incentivadoras del crecimiento y del desarrollo económico, unido a la necesidad de dar más espacio al mercado mediante la privatización de amplias zonas de actividad todavía no afectadas por la mercantilización plena de las necesidades sociales. Una narrativa que oculta expresamente los efectos de la situación de excepción creada que ha desequilibrado la correlación de poderes en la relación laboral, ha producido una importante devaluación salarial, redirigiendo la creación de empleo post-crisis hacia la desigualdad y el empleo precario y “atípico” (Casas Baamonde, 2017, 867 ss). De esta manera se instala en la opinión pública el convencimiento de que la única forma de obtener empleo se produce desde la aceptación de la desigualdad salarial y de la precariedad como regla, originando subjetividades cómplices con el proceso de acumulación, refractarias a cualquier planteamiento colectivo tanto del problema como de su solución.

Pero este discurso se refuerza, una vez implantadas las reformas “de estructura” en materia laboral, con una nueva línea de pensamiento que converge con el elogio del emprendimiento y la “deconstrucción” del trabajo como valor político-democrático (Serrano Pascual y Jepsen, 2019). Se trata de subrayar la capacidad de la revolución tecnológica para propulsar la productividad y estimular una nueva ola de crecimiento, de manera que, aunque la recuperación económica esté siendo lenta y en ocasiones resulte estacionaria, lo decisivo es que existe un impulso creciente que la hará despegar de nuevo, y este consiste en el cambio tecnológico profundo que impone fundamentalmente la revolución digital. Este nuevo escenario requiere medidas de transición porque liberará una gran cantidad de trabajo y por tanto procederá a una ingente destrucción de empleo, junto con la exigencia de una transformación decisiva del tipo de empleo regulado, mucho más autónomo, lábil y disponible, para cuya regulación no son idóneos los viejos requerimientos de estabilidad y de un marco de derechos colectivos que procuran un tratamiento homogéneo de las condiciones salariales y de empleo incompatible con el tiempo de la digitalización. Diversificación, autonomía, individualización, son las grandes palabras de orden del futuro del trabajo en esta era digital, que sin embargo debemos aprender a hacerlas convivir de manera polarizada con una parte de trabajo plenamente descualificado, precario y mal remunerado para el que tampoco sirven las fórmulas de regulación sindical.

Uno y otro discurso se entremezclan en la actualidad, de manera que el nuevo marco regulador post-crisis y el futuro de un trabajo que cambia ante la innovación tecnológica creando nuevas subjetividades laborales e identidades diferentes de las representadas por el mundo de la industrialización convergen en la legitimación de una *normalidad* social que se construye sobre nuevos presupuestos que ignora o a lo sumo sitúa en un papel marginal la organización colectiva de los intereses derivados del trabajo asalariado. Esta cuestión permite un enfoque integrado con inmediatas repercusiones en el análisis crítico de los procesos de juridificación que se están desarrollando actualmente.

Por un lado, este discurso combinado fortalece la idea de la descolectivización en las nuevas formas emergentes de trabajo en la era de la digitalización, que se solapa sobre el que sostiene la necesidad de un trabajo flexible, atípico, parcial o a distancia como únicas formas de empleo en el período de recuperación económica tras la crisis. Por otro garantiza la elusión de la fuerza vinculante del convenio colectivo en el ámbito de la empresa descentralizada y

atomizada, en la que además la desaparición de la noción de centro de trabajo impide anclar en él los mecanismos de representación colectiva que la norma prevé para el conjunto de los trabajadores y que mide la implantación de los sindicatos a través de la audiencia sindical.

Es una constatación que en algunas aportaciones doctrinales se ha integrado en el debate sobre las consecuencias laborales de la era de la digitalización y especialmente en los nuevos modelos de negocios en torno a las plataformas digitales, aunque sin ligarlo expresamente a las tendencias regulativas que provienen de las reformas laborales post-crisis. Se ha resaltado así que los nuevos modelos de negocios llevan consigo un conjunto de formas de organización del trabajo, externalizado, con un fuerte desequilibrio entre las partes de la relación y en los márgenes de la legalidad, que considera a los trabajadores como entes autónomos, empresarios de sí mismos – *own-account self employment* – y por tanto sin derechos sindicales porque uno de los elementos constitutivos de este diseño de organización empresarial es “anular la voz de los trabajadores de la *gig economy*” (Serrano García y Borelli, 2017, 235). La digitalización, en esta visión crítica de sus realizaciones concretas, alimenta un proceso de “desestandarización” del trabajo que incide en la consideración individualizada del mismo y la pérdida de una identidad colectiva general (Serrano García y Borelli, 2017, 236), implica el empleo de fórmulas extremadamente flexibles de trabajo que “revisten con nuevos ropajes a prestaciones de servicios tradicionales” (Pérez Rey, 2018, 20) pretendiendo que estas prácticas constituyan el modelo preferente de inserción laboral en un futuro próximo (Garrido Pérez, 2017, 211-212). Una intención claramente excluyente de manera que el trasvase entre trabajo por cuenta ajena y trabajo por cuenta propia se interpreta como una estrategia que trata de evitar los derechos colectivos de los trabajadores adscritos a las plataformas virtuales (Trillo Párraga, 2016, 79), un propósito de “sabotear la ciudad del trabajo y sus tradicionales mecanismos de funcionamiento, la acción colectiva y la solidaridad” (Birgillito, 2016, 74).

A fin de cuentas, esta propensión de las nuevas formas de empleo a la descolectivización y a la negación de una identidad colectiva susceptible de ser representada por un sujeto sindical es un rasgo compartido con las estrategias de flexibilización radicalizadas por las políticas llamadas de austeridad frente a la crisis que apuntan al ennoblecimiento del trabajo autónomo y que han sido puestas en práctica en nuestro país a través de la fórmula del emprendimiento (Olmo Gascón, 2014). El trabajo autónomo no se agota en una fórmula de actividad económica que se ha visto incrementada con la destrucción de empleo en la última crisis que ocupa una parcela significativa de la realidad laboral en tanto, una vez más, trabajo “atípico” respecto de la relación laboral estable⁵. Entronca con el discurso muy reiterado a partir de las políticas de austeridad sobre el emprendimiento como noción clave que permitirá sustituir los conceptos de trabajo y empleo por una referencia directa no tanto a la empresa cuanto a la capacidad individual – autónoma – del sujeto de convertirse en un motor económico eficiente a través de la creación de riqueza. Riesgo, promoción personal y ante todo capacidad empresarial de organizar el mundo en el que el trabajo y el empleo son nombradas como nociones en declive. Con mayor o menor énfasis –en el caso español de manera exuberante – el emprendimiento se vincula intuitivamente con la figura del trabajador autónomo como empresario unipersonal capaz de organizar el mundo, lo que en negativo permite expresar un juicio adverso respecto de la situación de inactividad o de desempleo. Conformado como un discurso retórico, sin

⁵ Los datos de los que se dispone es que el 4% del empleo total en la UE corresponde al empleo autónomo con empleados, mientras que un 11% del mismo es llevado a cabo por el trabajo autónomo independiente o por cuenta propia (Resolución del Parlamento europeo de 4 de julio de 2017). Es evidente el incremento que este sector del trabajo productivo ha tenido tras la crisis de 2008/2010.

apenas consecuencias concretas más allá de algunos programas de subvenciones públicas, lleva consigo sin embargo una operación de trasmutación ideológica muy precisa.

Aunque con ello se vuelve a plantear un debate ya antiguo sobre las relaciones entre técnica, tecnología, trabajo cognitivo y subordinación, la idea del trabajo digital como “trabajo subjetivado, no objetivado en el intercambio tiempo / trabajo”, casi como un trabajo post-capitalista (Bavaro, 2018), no se corresponde con los problemas reales que este puede plantear respecto a elementos centrales de determinación del empresario, el cuestionamiento de los criterios que pueden marcar la subordinación o la autonomía de quienes prestan estos servicios y en fin, la dimensión colectiva de estas relaciones en cuanto posible contrapeso de una economía que aísla a los trabajadores y los coloca en posiciones de concurrencia directa entre ellos (Trillo Párraga, 2016).

Es cierto también que las anteriores apreciaciones se relacionan igualmente con todo un esfuerzo discursivo que ha producido efectos normativos importantes al aislar una nueva categoría de trabajo autónomo que pese a mantener técnicamente su esfera de independencia, es en la práctica dependiente en una gran medida de algún o algunos clientes principales, de manera que esta subordinación económica a otra empresa no llega a enervar su condición de “autonomía” aunque posiblemente la condicione y sea posible, como algunas soluciones normativas han previsto, su configuración como una tipología especial del trabajador independiente al que se reconocen una serie de derechos “laborales” reducidos, una suerte de status demediado entre el asalariado y la deslaborización⁶. Es previsible que esta categoría de trabajadores que enfrentan, desde redes o mecanismos de subcontratación, una relación permanente con empresas o clientes que condicionan su actividad pueden tender a reproducir pautas colectivas de agregación – por ejemplo en un sindicato – que desemboquen en una suerte de negociación colectiva. Este es por otra parte la petición concreta que efectúa la importante Resolución del Parlamento Europeo de 4 de julio del 2017⁷, y en esa misma dirección se pronuncia el mencionado informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del trabajo. Sin embargo, la intervención legislativa sobre este tipo de trabajo es prácticamente inexistente en Europa (Ramos Quintana, 2018), de forma que es la jurisprudencia sobre la que recae el peso de la determinación de la naturaleza de esta relación.

El discurso dominante sobre el desmantelamiento de los derechos producidos por la crisis como condición de recuperación económica y de un nuevo marco de relaciones laborales legitima el dominio y la servidumbre voluntaria ante el mismo, y ese es el mismo resultado que produce la exaltación de un mundo tecnológicamente feliz y profundamente dual, que se organiza en torno a la superioridad del cognitariado que es cooptado por quienes dirigen el

⁶ Este es el caso en Italia del llamado trabajador “parasubordinado” en sus múltiples fórmulas, o en España del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente. En este último caso, sin embargo la figura no ha funcionado en la práctica y el grueso de la producción mercantil pasa por los trabajadores autónomos con algunas personas a su cargo o los trabajadores autónomos independientes, sin calificativo en cuanto a su situación económica (Cruz Villalón y Valdés Dal-Re, 2008). El tema se ha vuelto a plantear con fuerza en el caso del trabajo en plataformas y la presencia de varios fallos contradictorios en los que se oscila entre relación laboral, Trade o trabajador autónomo “puro” (Perez Rey, 2018, García Quiñones, 2019). También se plantea doctrinalmente la posibilidad de una relación laboral de carácter especial para el trabajo en plataformas digitales (Garrido Pérez, 2017, 231; Todolí Signes, 2017, 71 ss).

⁷ “Pide a la Comisión y a los Estados miembros que, dentro de sus respectivas competencias, garantice que los trabajadores autónomos que son considerado empresas unipersonales desde el punto de vista jurídico, tengan derecho a la negociación colectiva y a la libertad de asociación” (Resolución del Parlamento Europeo de 4 de julio de 2017)

proceso de acumulación, y que sin embargo se encuentra sometido a fuertes tensiones en el entorno laboral derivadas de la intensificación del trabajo y el estrés, además del borrado de fronteras entre la vida privada y la vida laboral (Alonso y Fernandez Rodriguez 2018, 11). Es una narrativa que coincide en evitar la reconstrucción, en estas nuevas condiciones de la *normalidad social*, de un relato de lo que está sucediendo desde las posiciones sindicales, a las que implícitamente se sitúa en un lugar separado – y subsidiario – en su posible contribución a la reflexión colectiva.

El relato sindical sin embargo es un discurso potente porque puede subrayar no sólo los elementos lesivos para los derechos de los trabajadores, denunciar la precariedad y la fragmentación del trabajo y las cada vez mayores situaciones de desprotección social en las que discurre actualmente el curso de las cosas, sino porque posee instrumentos de regulación y de recomposición del trabajo concreto a través del conflicto y de la negociación colectiva y es capaz de actuar simultáneamente en los diferentes planos o escalas donde crea reglas colectivas y vinculantes que permiten reconocer en mayor o menor medida que el trabajo no es solo un objeto de comercio, que forma parte de la personalidad individual y crea la cohesión social decisiva para fundamentar una condición de ciudadanía que no acepta ser considerada desigual y subalterna. En la continua reconfiguración de las posiciones confrontadas en el desarrollo de las relaciones de trabajo, la mediación sindical tiene más capacidad de deslegitimación de disposiciones y reglas impuestas que de validar otras alternativas, pero su presencia es insustituible.

3. Segmentación y fragmentación del trabajo, formas de representación y de acción colectiva.

El deslizamiento hacia la precariedad laboral se ha acentuado en Europa fundamentalmente a partir de los procesos que se pusieron en marcha como consecuencia de la crisis económica y financiera del 2008 y especialmente de la crisis del euro a partir del 2010, que da lugar a la formación de unas “políticas de austeridad” que condicionan políticamente las reformas de estructura y los recortes del gasto social en los países sobre endeudados por el apuntalamiento del sistema financiero nacional y el cuestionamiento de su solvencia pública en los mercados financieros – Grecia, Italia, España, Portugal, Irlanda – extendiéndose posteriormente también a otros países como una fórmula política necesaria para la modernización económica y social en el marco de la llamada gobernanza económica europea. En ese contexto, la segmentación entre los trabajadores se incrementa, porque los que se encuentran en situación de vulnerabilidad tienen muchas posibilidades de deslizarse hacia el trabajo precario, es decir, sometido a formas de empleo “que no cumplen las normas y leyes nacionales, internacionales o de la Unión Europea o que no ofrecen recursos suficientes para una vida digna o una protección social adecuada”⁸.

Hay que tener en cuenta que la generación de empleo precario asentado sobre la base de la presión del desempleo que en algunos países del sur y del este de Europa se sitúa entre un quinto y un cuarto de la población, la ya “larga senda de degradación del trabajo” (Guamán y Trillo, 2015), posibilita que se borren las fronteras entre trabajo regular e irregular y que se establezca una cierta continuidad entre estas situaciones. La devaluación salarial, el incremento exponencial del tiempo parcial no voluntario, la precariedad fomentada con altísimas tasas de temporalidad en las que predomina el efecto sustitución del trabajo por

⁸ Resolución del Parlamento europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario [2016/2221 (INI)].

tiempo indefinido y a jornada completa, el aumento de la flexibilidad en el tiempo de trabajo y en la disponibilidad de la mano de obra y la facilidad y el abaratamiento de los despidos, “interioriza” las circunstancias clásicas del trabajo no declarado en cuanto factor de exclusión y de vulnerabilidad social en algunas formas y tipos de trabajo que tendrían un reconocimiento formal en la norma legal⁹. El aumento de la pobreza y la exclusión social afecta también a una franja de personas que trabajan, y los “trabajadores pobres” se incluyen en esta tipología.

La precariedad funciona ante todo como un modo de opresión. Hay que considerar el elemento democrático que la precarización de las relaciones de trabajo compromete, desvalorizando el reconocimiento constitucional pleno del derecho al trabajo. Dificulta el ejercicio de los derechos sindicales y anula el status de ciudadanía en la empresa. La contratación temporal y el tiempo parcial no voluntario incrementa desproporcionadamente el poder del empresario, generando un intenso desequilibrio en las relaciones de poder en el trabajo, que propicia la imposición arbitraria de condiciones de empleo fuera de las garantías que acompañan al empleo “típico” u ordinario. La regulación normativa vigente no incorpora las garantías en orden a establecer un estricto principio de igualdad entre temporales y fijos ni respecto de los remedios ejercitables frente al uso abusivo y al encadenamiento de los contratos que establece el derecho europeo.

Prescindiendo del impulso a la deslaboralización, con lo que eso supone de alejamiento de cualquier identidad colectiva y de la posibilidad de su representación sindical, la era digital introduce en el trabajo un fuerte componente de precariedad. Es una tendencia muy fuerte y general, que trasciende el campo de las nuevas formas de empleo o los nuevos modelos de negocio y se extiende a la economía en su conjunto. Según una resolución del Parlamento europeo de 2017 en el lapso de diez años que va del 2007 al 2017, es decir, a partir prácticamente del inicio de la crisis financiera global, las formas típicas de empleo – a tiempo completo y a tiempo parcial regular y voluntario con arreglo a contratos por tiempo indefinido – han descendido del 62% al 59 %, lo que supone que si se continua esta tendencia llegará el momento en el que los empleos típicos serán minoría respecto de los atípicos, puesto que el crecimiento del empleo que se ha venido produciendo tras la aplicación de las políticas de austeridad se ha basado principalmente en las formas atípicas, entre las que el Parlamento enuncia, de forma no exhaustiva, el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial involuntario, especialmente el marginal, el trabajo ocasional, el trabajo de temporada, y el trabajo a la carta¹⁰, sin hablar de las formas de trabajo autónomo o independiente. Más allá de esta

⁹ Para ceñirnos a Europa, las estimaciones con que se cuentan resultan muy llamativas. Para Eurofound, en el 2012, la tasa media para Europa de empleo no declarado era del 18,4% del PIB de cada país. Los puestos de cabeza eran ocupados por Bulgaria y Rumania, con un 31,9 y 29,1 respectivamente; por debajo del 10% sólo estaban Austria, Luxemburgo y Holanda; Francia e Inglaterra suponían el 10,8 y 10,1 respectivamente. España ocupaba, con Portugal, lugares levemente superiores a la media, 19,2 y 19,4 respectivamente. Esos datos se modifican ligeramente en un estudio que examina el período 2013 - 2015 sobre economía sumergida en 28 países europeos, en donde la media europea se fija en un 18% . La lista la siguen encabezando Bulgaria y Rumania (un 30,6 y un 28% del PIB respectivamente), pero en España se estima que la economía “no declarada” supone el 18,2% del PIB, en Italia el 20,6 %, y Francia y Alemania mantienen porcentajes superiores al 12%. En cualquier caso, esto supone una parte importante de las relaciones mercantiles y de producción, y ello en una región en la que la institucionalización de las relaciones económicas y de mercado es especialmente intensa.

¹⁰ El trabajo a través de empresas de trabajo temporal representa un 1%, el trabajo de duración determinada o contratos temporales, un 7%, los contratos en prácticas o en formación, un 2%, el trabajo marginal a tiempo parcial (menos de 20 horas a la semana), un 9% y el trabajo permanente a

preocupación y de las propuestas que el Parlamento traslada a la Comisión y a los Estados miembros, la diferencia de trato y la desigualdad en cuanto al estatuto profesional de derechos de ambos grupos de trabajadores resulta un hecho constitutivo de la estructura de las relaciones laborales y de la importancia que en ella tiene la diversificación de los estándares de tutela correspondientes.

En el marco europeo, como no podía ser de otra forma, la constatación de la precariedad no puede suponer el desconocimiento de los fundamentales derechos de los trabajadores a organizarse colectivamente y “al derecho a la acción y a la negociación colectiva” de conformidad con la legislación y prácticas nacionales¹¹, lo que sin embargo plantea problemas ante la diversidad de los sistemas sindicales nacionales, los mecanismos de representación y la negociación colectiva. Se trata de afirmaciones que es importante resaltar, pero que marcan la distancia entre el reconocimiento de estos derechos – la organización y acción colectiva y sindical – y su dificultad de ejercicio en la práctica de las relaciones laborales.

El problema tiene un primer punto crítico en la dificultad de adaptación de los dispositivos institucionales de representación ante las nuevas formas de empleo flexible, a llamada, o a distancia. La inexistencia o difuminación del centro de trabajo, de un lugar físico donde se desarrolla la prestación de servicios, pone en crisis a todo un sistema de representación de intereses colectivos en la empresa que se articulan en torno al mecanismo electoral basado precisamente en ese soporte material, el lugar de trabajo compartido. Se han elaborado propuestas de adaptación de nuestra normativa al respecto (Garrido Pérez, 2017), pero es evidente que incluso con la reforma necesaria del Título II del Estatuto de los Trabajadores, por la que se han posicionado importantes voces de la doctrina laboralista española entre ellas la propia ponente de estas Jornadas, la vía de la representación unitaria es difícilmente practicable en esos casos. Por eso el interés se desplaza hacia la representación sindical de empresa, más libre y maleable conforme a un principio de autonomía organizativa que puede adecuarse con más facilidad a las peculiares características del trabajo en cuestión. Hay ya algunas experiencias que logran una cierta presencia transversal del sindicato independientemente de su enclave clásico en el centro de trabajo, trasladando el centro de imputación organizativo y de la acción colectiva al espacio común donde se localizan las empresas o centros de trabajo: un aeropuerto o un centro comercial, por ejemplo, o a experiencias de construcción de una representación de la totalidad de los trabajadores de las contratas de servicios de una gran empresa.

La dependencia entre las unidades electorales basadas en el centro de trabajo y la capacidad de negociar de las representaciones unitarias tiene que ver también con la legitimación de las secciones sindicales en función de una audiencia electoral que resulta imposible de medir en estos supuestos, por lo que la regulación colectiva tiende a proyectarse hacia el sector o la rama de actividad como lugar “natural” de determinación de las condiciones de trabajo de estas identidades laborales lábiles, sin anclaje físico en un lugar determinado. No es tampoco descartable que emerjan en este ámbito formas de organización autónomas sin conexión con las organizaciones “generales” que representan al trabajo (Trillo Párraga, 2016, 80) y que a través de esta organización de intereses colectivos se viabilicen fenómenos de contratación colectiva fuera de las pautas del modelo legal vigente mayoritariamente en España, es decir,

tiempo parcial, un 7% (Resolución del Parlamento Europeo de 4 de julio del 2017 sobre las condiciones laborales y el empleo precario).

¹¹ Resolución del Parlamento Europeo de 15 de junio de 2017 sobre una agenda europea para la economía colaborativa (Serrano García y Borelli, 2017, 252-253)

manifestaciones de una negociación colectiva extraestatutaria de empresa, menos sólida jurídicamente y confiada a la dinámica de las obligaciones contractuales garantizadas por la huelga en caso de incumplimiento por parte de la empresa.

En definitiva, las formas de empleo atípicas han producido una segmentación en el conjunto de los trabajadores de un país que conduce a la diferenciación entre trabajadores “estables” y “precarios”, y a un proceso de sustitución de mano de obra fija por eventual en las plantillas de muchas empresas. A ello hay que añadir la mutación que se ha ido produciendo en la configuración interna del sentido que debe adoptar la política de empleo como obligación de los poderes públicos. La centralidad que en este diseño ha ido adquiriendo la noción de empleabilidad, en su doble dimensión subjetiva, de disponibilidad para el trabajo del desempleado, y de idoneidad empresarial para ofertar un puesto de trabajo, conduce en una buena medida al desplazamiento del tema del empleo desde el nivel de las estrategias de planificación sobre el sistema general de ocupación de un país como función pública, al espacio de las relaciones inter privadas en donde la dimensión “contractual” y “organizativa” en empresas y profesiones es determinante de las opciones básicas sobre el nivel de empleo.

A esa segmentación del trabajo, con efectos inmediatos sobre los derechos laborales y de protección social de los grupos implicados, se corresponden además cambios importantes en la organización de las empresas, que vienen a seccionar el sujeto empresarial mediante fenómenos de subcontratación y externalización de actividades o de concentración de las mismas en grupos de empresas con fragmentación de la responsabilidad empresarial. Sobre este tema la ponencia contiene importantes precisiones, que no tiene sentido duplicar aquí, en especial sobre el problema decisivo del ámbito o unidad de negociación adecuada para estos supuestos y la germinación de prácticas incorrectas en el marco de las “externalizaciones salvajes” que el reconocimiento legal de la primacía del convenio colectivo de empresa ha ido consolidando pese a la impugnación sindical y la reacción jurisprudencial.

Esta dislocación del sujeto empresarial que muta de una conformación puramente bilateral con los trabajadores a una estructura compleja en donde se escinde en diversas personas la función económica de la empresa, se yuxtapone habitualmente con el uso de trabajos atípicos, en especial en torno a la subcontratación y otros mecanismos análogos de externalización productiva¹². Las metamorfosis de la forma de empresa se contemplan asimismo como una consecuencia del declive del fordismo como compendio de la civilización industrial y del modo de consumo correspondiente, de forma tal que es la “nueva manera” de organizar la producción desde un horizonte post industrial en donde las estructuras jerárquicas se sustituyen por redes y flujos colaborativos y articulados (Sanguineti Raymond, 2017). Esta nueva estructuración de la organización empresarial requeriría el empleo de formas de trabajo flexible, atípicas, preferibles a la relación estándar de trabajo.

La desigualdad que este tipo de planteamiento produce en el plano concreto de la relación de trabajo complica el esquema de la representación colectiva que tiene que hacerse cargo de las diferentes y en ocasiones divergentes posiciones de los “trabajadores desiguales”. El sindicalismo tiende a buscar la reunificación de estas diferentes posiciones mediante la

¹² En el ámbito del debate de los juristas del trabajo, la discusión sobre la posición del empresario en la relación bilateral laboral y sus mutaciones, ha ocupado una parte muy importante, casi con la misma intensidad que las discusiones sobre las formas atípicas de empleo y su significado. En el tema de las nuevas formas de empleo y la economía de plataformas, la discusión sobre la definición laboral de empresario (Trillo Párraga, 2016, 81) ha sido también desarrollada detenidamente (Martín Rivera, 2018, 1131 ss)

reducción del trecho que las separa, consciente sin embargo de la dificultad de esta tarea ante un marco normativo que ampara y sostiene esta forma de organizar la producción sobre la base de imponer extensos diferenciales salariales e impedir la garantía de estabilidad en el empleo de la que goza el contrato estándar de trabajo por tiempo indefinido y a jornada completa. Los problemas no se plantean aquí en el plano de la organización colectiva de los trabajadores, donde la división entre estables y precarios no se manifiesta, sino en las formas de acción sindical, donde la diferente posición de los trabajadores incide de hecho de manera muy relevante. Sucede en la huelga, en donde los trabajadores temporales tienen una mayor dificultad para adherirse a una convocatoria general que afecte a toda la plantilla de la empresa, y donde la figura de la subcontratación de servicios – y la correspondiente temporalidad aplicada a los trabajadores subcontratados – permite en muchos casos que estas empresas rompan el ámbito unitario de la convocatoria. Sucede en la negociación colectiva, por la dificultad de ordenar el esquema de la externalización de servicios a través de un convenio que garantice un mínimo de derechos o de tratamiento retributivo a los trabajadores pertenecientes a empresas a las que la principal ha contratado su actividad, en la medida en que se utiliza el esquema bilateral de las partes del convenio colectivo para desresponsabilizar a las empresas que sin embargo funcionan en el ámbito de la unidad económica que marca el proceso de producción de bienes y de servicios en torno a una empresa, un grupo empresarial o una red de empresas.

Todo este tipo de obstáculos a la realización efectiva de los derechos de representación colectiva repercuten en una pérdida real de posibilidades de actuación de derechos fundamentales, y por tanto en una degradación de la calidad democrática del país. No es el futuro que se abre a unos tiempos sombríos, sino la progresiva modificación del cuadro normativo con la intención evidente de debilitar la acción colectiva de los trabajadores y de los sindicatos que los representan. Los problemas de adaptación del Derecho de Trabajo pasan por tanto necesariamente a través de repensar el modelo democrático de relaciones laborales y por consiguiente revertir muchas de las normas impuestas tras la crisis que están condicionando de manera severa el cuadro de derechos laborales individuales y colectivos derivados del trabajo.

4. Conflicto , cambio de paradigma empresarial y condicionantes tecnológicos.

El conflicto y sus formas de expresión es un territorio muy sensible a los cambios en la organización de las empresas. En la práctica totalidad de las legislaciones nacionales europeas el referente que las inspira es el trabajo industrial inmerso en el esquema típico de la fábrica taylorista / fordista. El dimensionamiento industrial de la huelga que requiere un colectivo homogéneo de trabajadores a los que agregar a su acción colectiva, implica asimismo métodos de participación y de decisión que se conectan con una representación más bien consensual-colectiva, de tipo asambleario, que a su vez garantiza un seguimiento compacto de la convocatoria del conflicto. Los cambios producidos en este dominio son importantes, y ello no solo por el tránsito de una economía industrial a una economía de servicios, sino fundamentalmente también por la utilización de formas de organización de la empresa diferentes y contrapuestas a las que constituían antaño la figura organizativa de la empresa fordista a las que ya se ha aludido: la atomización de las empresas a través de la externalización, la reformulación de la unidad económica a través de una serie de personas jurídicas diferenciadas, la presencia de una complejidad en la definición de la posición de empresario, independientemente de su condición de parte de un contrato de trabajo y en general la extensión de empresas de estructura compleja.

Es cierto que desde hace mucho tiempo se ha comprobado la importancia determinante en la organización de la huelga y el logro de su eficacia de la forma en la que se organiza y estructura la empresa o el sector en conflicto, o, en el caso de la huelga en los servicios públicos, la organización del servicio en la determinación del alcance del conflicto. Es más actual sin embargo comprobar cómo los cambios en la organización empresarial y la acción combinada de la privatización y la externalización de los servicios “esenciales” no sólo han generado cambios importantes en las formas de acceso a los derechos satisfechos a través de éstos, sino en las formas del conflicto, mucho más “horizontales” o “segregacionales” que los antiguos conflictos “generales”, lo que a su vez induce a un debilitamiento de la solidaridad y de la igualdad como motor del conflicto. En ese sentido, el auge de otras formas de protesta, no reconducibles al concepto de huelga como abandono colectivo y concertado del trabajo es una tendencia creciente que tiene que ver con la eficacia última de la medida de presión en contextos de trabajos más cualificados y posiblemente en mejores condiciones de negociar sus condiciones de trabajo.

También en el ámbito de la acción jurídica ha habido una interesante recepción de esta problemática, en especial respecto de la relación entre las estrategias empresariales de subcontratación – “terciarización” o “externalización” – mediante la incorporación a la teoría del conflicto de la figura del “empresario complejo” que aparece como responsable de las lesiones provocadas al ejercicio legítimo del derecho de huelga. En esta línea se sitúan las decisiones de la jurisprudencia constitucional española que han precisado los límites a la movilidad funcional ordenada por el empresario en casos de huelga, considerando que la disposición de trabajadores con la finalidad de evitar la eficacia de la huelga es un acto que vulnera el derecho de huelga, como la contratación externa de sustitutos de los huelguistas (STC 33/2011) o las que se refieren de forma muy trascendente a la conformación de límites al poder organizativo de la empresa manifestado en la descentralización productiva del trabajo en contratas, responsabilizando a la empresa principal de la lesión al derecho de huelga producida por la rescisión de la contrata como consecuencia de una huelga en la empresa contratista (STC 75/2010). Tendencias que se prolongaron en la jurisprudencia del Tribunal Supremo ante supuestos en los que el empresario utiliza procedimientos tecnológicos que no requieren sostén de mano de obra para evitar la eficacia de la huelga y lograr la continuidad de la actividad empresarial (STS 5 de diciembre de 2012), conclusión sobre la que se desencadenó una agria disputa ideológica en el seno de la interpretación jurídica que llegó a establecer de nuevo una posición contraria en la STC 17/2017 (Pérez Rey, 2017, 151 ss), que tuvo su recepción matizada en la jurisprudencia del TS a la que se refiere con gran extensión la ponencia en debate.

Pero estos cambios de paradigma influyen asimismo en la configuración típica de la huelga en el sentido de inducir una cierta pérdida de función de la misma sobre la base de su fragmentación, su ineficacia relativa y los altos sacrificios que genera su ejercicio. Esta es la causa de un replanteamiento implícito de los mecanismos de publicidad de la huelga. La visibilidad del conflicto es la condición de eficacia de mismo. Y en este punto se verifica el desplazamiento indirecto de la eficacia del conflicto del área de la producción al espacio de la comunicación como forma de incidir sobre una opinión pública que se percibe determinante en el éxito o en la aceptación de las reivindicaciones sostenidas mediante la huelga.

El desplazamiento al espacio de la comunicación de una parte de la presión de los trabajadores como condición de eficacia de la misma repercute necesariamente en la práctica sindical, obligándole a “sacar” del ámbito de los lugares de trabajo la efectividad de las medidas

adoptadas, o al menos, a “compartir” el lugar del conflicto: del espacio de la producción al espacio de la comunicación. Tradicionalmente este ligamen se hacía a través de la “salida” del conflicto a la calle a través de manifestaciones o las marchas desde los lugares de la empresa a la ciudad en la que se encuentran los centros de decisión económica. En los años 80, la marcha de los mineros de Crimidesa en la España que acababa de estrenar un sistema democrático, constituyó un hito en su cobertura informativa. Pero ahora el espacio de la comunicación en el que se mueve el movimiento sindical es más complejo. De un lado está totalmente enajenado, no le pertenece y es claramente hostil, en relación con los medios de comunicación clásicos, en su abrumadora mayoría favorables a la dominación económica y social. Pero ha crecido de forma exponencial un cierto espacio de comunicación informal y en alguna medida alternativo, aunque difuso y no concentrado. Se trata de los periódicos digitales, pero fundamentalmente las redes sociales, que alimentan la información del conflicto de forma (relativamente) libre. Por eso es importante reflexionar sobre los medios que proporciona ese “entorno” comunicativo como forma de acceder a la distribución y conocimiento de informaciones “alternativas” a aquellas por las que naturalmente discurre el flujo de información “oficial”. Conviene desarrollar un trabajo específico sobre el sindicato como “red” e “instrumento” de comunicación, y sobre los medios que éste puede utilizar para construir ese “entorno comunicativo” que asegure, extienda y fortalezca la defensa de sus posiciones en el conflicto.

El informe de la Comisión Mundial para el futuro del trabajo recomienda el desarrollo de la tecnología digital para lograr la organización de los trabajadores. Las transformaciones en los lugares de producción y las nuevas tecnologías han inducido serias mutaciones en las coordenadas tradicionales de preparación e inicio de las acciones de presión en las relaciones de trabajo. La dispersión de los centros de trabajo, su fragmentación en pequeñas unidades, actúan negativamente contra el instrumento clásico del sindicalismo español para la discusión y toma de decisiones, que es la asamblea. Además ello tiene repercusiones evidentes en los mecanismos de participación de los trabajadores y trabajadoras en la acción huelguística, porque debilita la democracia interna.

Se plantean aquí problemas en relación con la publicidad “interna” de la huelga respecto del colectivo implicado en el conflicto al que se le convoca en relación con los medios tradicionales empleados para conocer los argumentos y reivindicaciones del conflicto, y la manera de extenderlos y debatirlos. Es evidente la insuficiencia de los medios tradicionales, basados en la palabra escrita y su “propaganda” a través de panfletos, llamamientos, etc. Como también lo es la dificultad de la transmisión oral y la propia realización del debate en asamblea, por los mismos motivos. En este aspecto, la utilización de los medios de comunicación de que dispone la empresa – intranet, correo electrónico – es una reivindicación que se ha logrado incluir en muchos convenios colectivos y acuerdos de empresa, y en general, la jurisprudencia del TC ha reconocido su conveniencia en su STC 281/2005, donde reconoce que la información forma parte del contenido esencial de la libertad sindical y puede realizarse a través de los medios de comunicación ordinarios que utiliza la empresa. Aunque no está obligada ésta a proporcionarlos en todo caso salvo acuerdo colectivo, no es aceptable una negativa de la misma a poner a disposición del sindicato instrumentos de transmisión de la información existentes en la empresa siempre que no se perjudique la normal productividad en ella o se genere un importante incremento de gastos para el empleador. La Ley Orgánica 3 / 2018 que disciplina el alcance y la extensión de los derechos digitales en la relación de trabajo no suministra elementos para poder desarrollar este aspecto, que sigue confinado en el ámbito de la negociación colectiva.

Por lo demás, el uso de otras tecnologías que posibilitan el encuentro audiovisual – via conferencias múltiples o video conferencias – es plenamente común en la práctica sindical actual de las grandes empresas y administraciones públicas españolas. El uso de Internet, Youtube, blogs, o mensajería móvil se viene empleando ante todo como forma de preparación de movilizaciones masivas, además del “clásico” de asambleas y reuniones con los trabajadores. Es cada vez más frecuente la apertura de páginas en redes sociales como facebook y otras que recogen conflictos concretos de empresas o de trabajadores, o en ocasiones, editar videos en youtube aprovechando fragmentos de películas o de serie que se subtítulan o se doblan sobre la base de los hechos acaecidos en el conflicto. Por esta vía se llega también a la utilización de la realidad virtual como forma de exteriorización de un conflicto antes de que éste se efectúe en la realidad. El ejemplo más conocido es la huelga de los empleados de IBM en Second Life a través de sus avatares, como primer paso antes de emprender una medida de presión clásica. También en ese plano de la expresión del conflicto como pura visibilidad, sin que éste se plasme en repercusiones sobre el trabajo o en la suspensión del mismo, se emplean pegatinas, chapas, o indumentarias especiales y excéntricas como forma de hacer ver a la empresa en primer lugar, que se está en una situación de conflicto, aunque sin llegar a la paralización de la producción.

Conviene finalmente replantearse la función predominantemente demostrativa del conflicto en detrimento de una noción de éste más incisiva. Ante todo porque con esas prácticas se produce un desplazamiento del daño como elemento de eficacia del conflicto al hecho demostrativo del disenso o al exhibicionismo del mismo. La emergencia de lo que se ha venido a denominar “huelgas ciudadanas” se sitúan en este plano de la “exteriorización” del conflicto más allá - pero también con independencia de – la alteración del espacio de la producción (Baylos Grau, 2018). No se debe olvidar que para el poder público y el poder económico, cada vez más estrechamente fundidos en una relación asimétrica, la huelga se muestra como la ruptura de las reglas de juego, un suceso contrario al orden de las cosas que debe ser limitado y restringido en sus efectos, un acontecimiento político que interrumpe – pretendiendo alterarla– la relación laboral que fundamenta la organización de la producción de bienes y servicios y que por tanto se sitúa fuera y proviene del exterior de la ordenación del sistema de trabajo dirigido y controlado por el empresario. Aunque en el pensamiento jurídico han predominado los intentos de interiorizar la huelga en el contrato y en la organización del trabajo, con una clara finalidad restrictiva o limitativa de su eficacia, la posición más extendida actualmente es la que se orienta por el discurso neoliberal y su clásica hostilidad frente al conflicto social, reforzado en el caso español por la semántica violenta del franquismo que sigue constituyendo el eje de su discurso frente al conflicto, no solo frente a la huelga, ciertamente, sino frente a toda forma de disenso social colectivo. Ambas concepciones hostiles frente al conflicto, la neoliberal y la post-franquista tienen actualmente una indudable influencia en la formación de una opinión pública intensamente manipulada y corrompida a la que se niega conscientemente la ilustración democrática.

En cualquier caso, estos argumentos se mantienen en el plano de los límites externos a la huelga, que se presentan de modo absoluto en dos grandes planos. El de la huelga política como huelga extralaboral ajena a las pretensiones “ordinarias” o “propias” de los trabajadores y el de la continuidad del servicio – o de la producción – como exigencia democrática de funcionamiento del sistema de libre empresa. Por eso es muy importante que la huelga preserve, como forma de eficacia, ambas notas caracterizadoras, la de su tendencial generalidad más allá de la estricta dimensión económica – y por consiguiente su enfoque socio-político – y que logre alterar realmente el proceso de producción de bienes y de

servicios, interrumpiendo por consiguiente la continuidad del servicio o de la elaboración del producto.

En general la “interferencia” de la tecnología en el conflicto no debería anular la situación de excepcionalidad que genera la huelga respecto de la normalidad productiva. Se han realizado exitosos esfuerzos por ampliar el campo de actuación de la huelga en cuanto a los objetivos que es lícito perseguir mediante esta medida de presión, pero el sistema jurídico permanece anclado en la disponibilidad exclusiva de la capacidad de trabajo por parte del huelguista, de manera que la organización técnica del trabajo y los medios e instrumentos del mismo son impenetrables a la lógica de la insubordinación colectiva. Hacer depender también de la acción colectiva una cierta manipulación de la organización productiva que resulte funcional a la eficacia de la huelga es imprescindible para la supervivencia de ésta y de las finalidades que persigue. De esta forma, la huelga debe afirmarse como una situación de expropiación transitoria de los poderes empresariales no sólo sobre las personas a su servicio, sino también sobre las condiciones en las que se presta el trabajo (Baylos Grau, 2017).

5. A modo de conclusión provisional

El debate sobre el futuro del trabajo depende menos del cambio tecnológico y los nuevos modelos de negocio que de la ordenación concreta que ha venido haciendo del equilibrio de poderes en el seno de la relación de trabajo, incrementando de forma desproporcionada la asimetría entre las partes del contrato. Se ha aprovechado la situación de excepcionalidad social que supusieron las crisis financieras y democráticas para modificar en importantes materias el sistema institucional de relaciones laborales, invirtiendo elementos centrales de la constitucionalización del trabajo sustituidos paulatinamente por principios y valores claramente antitéticos con este y con la propia configuración del Estado social, imponiendo reglas muy precisas para impedir el desarrollo de estrategias de contención y de resistencia a estos cambios.

El reto que afronta nuestro país en este momento histórico es precisamente el de cómo revertir estos procesos sin reponer las cosas al momento inmediatamente anterior al período de excepción que introdujo los más determinantes elementos de cambio del modelo. En consecuencia, cómo partir de un diseño político que se traduzca en una renovación profunda del marco institucional que promueva y sostenga la eficacia de los derechos laborales fundamentales individuales y colectivos, y que posibilite por tanto un amplio campo de juego a la acción sindical como un instrumento indispensable de generación de derechos para todos los ciudadanos que trabajan. Ese es el futuro del trabajo que queremos, y pese a todos los obstáculos que se presentan, debe ser el camino por el que se ha de transitar en los años sucesivos.

6. BIBLIOGRAFIA

ALONSO, L.E.; FERNANDEZ RODRIGUEZ, C.J. (2018), *Poder y sacrificio. Los nuevos discursos de la empresa*. Siglo XXI, Madrid.

BARNARD, C. (2012), *EU Employment Law*, Oxford University Press. 4ª Edición.

BAVARO, V. (2018) “Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale* nº 1, pp. 35-68

- BAYLOS GRAU, A. (2017) “Formas nuevas de exteriorización del conflicto laboral y social ante los condicionantes tecnológicos y organizativos”, *Derecho laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, nº 267, pp. 417 – 430.
- BAYLOS GRAU, A. (2018), “Replanteamientos y novedades en la regulación jurídica de la huelga”, *Revista de Derecho Social* nº 82, pp. 169-184.
- BIRGILLITO, M^aL. (2016), “Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell’impresa Uber”, *Labour & Labour Law Issues*, Vol 2 num. 2, pp. 59-79.
- CASAS BAAMONDE, M^a E. (2017), “Precariedad del trabajo y formas atípicas de empleo, viejas y nuevas. ¿Hacia un trabajo digno?”, *Derecho de Relaciones Laborales* nº 9, pp. 867 ss.
- CRUZ VILLALÓN, J. y VALDES DAL-RE, F. (Coords.) (2008), *El Estatuto del Trabajo Autónomo*, La ley /Wolters Kluwer, Madrid.
- GARCIA QUIÑONES, J.C (2019), “Economía colaborativa y dodecafonismo judicial: el caso Glovo”, *Derecho de las Relaciones Laborales* nº 1, pp. 75-91
- GARRIDO PÉREZ, E. (2017) , “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, *Revista de Derecho Social* nº 80, pp. 209 ss.
- GUAMAN, A. y TRILLO, F.J. (2015), “Desempleo y precariedad: repensar el trabajo”, en Garzón, A. y Guamán, A. (Coords), *El trabajo garantizado. Una propuesta necesaria frente al desempleo y la precarización*, Akal, Madrid. pp. 26-52.
- FROSECCHI, G. (2018), *Constitutional Balancing and Fundamental Labour Rights: an Analytical Approach to the Italian and Spanish Case Law on Post-Crisis Reforms*, PHD Program in International Studies, University of Trento.
- MARTIN RIVERA, L. (2018), “La identificación del sujeto empleador en el contrato de trabajo: empleadores complejos y plataformas digitales”, *Derecho de Relaciones Laborales* nº 10, pp. 1117 – 1138.
- OLMO GASCÓN, M. (2014), “De empresarios a emprendedores: La resiliencia corporativa a través de la devastación de los derechos laborales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*. Nº. 381, pp. 15-36.
- PEREZ REY, J. (2017), “El Tribunal Constitucional ante el esquirolaje tecnológico (o que la huelga no impida ver el fútbol)”, *Revista de Derecho Social* nº 77, pp. 151 – 168.
- PÉREZ REY, J. (2018). “¿Son los ‘riders’ trabajadores? Comentario a los primeros escarceos judiciales en torno a las identidades débiles de la economía ‘uberizada’”, *Actum* nº 141, pp. 20 ss.
- RAMOS QUINTANA, M. (2018), “Un soporte jurídico para el trabajo digital ¿Qué trabajo?”, *Trabajo y Derecho* nº 47, pp. 10-14.
- SANGUINETI RAYMOND, W. (2017), *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*. Comares, Granada.
- SERRANO GARCIA, J., BORELLI, S. (2017) “El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital”, *Revista de Derecho Social* nº 80, pp. 233 ss.

SERRANO PASCUAL, A.; FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C.J. (2018) “De la metáfora del mercado a la sinécdoque del emprendedor: la reconfiguración política del modelo referencial de trabajador”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 36(2), 207-224.

SERRANO PASCUAL, A., JEPSEN, M. Eds. (2019), *The Deconstruction of Employment as a Political Question. 'Employment' as a Floating Signifier*, Palgrave Macmillan, New York.

TODOLÍ SIGNES, A. (2017), *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Tirant Lo Blanch, Valencia.

TRILLO PÁRRAGA, F. (2016), “Economía digitalizada y Relaciones de trabajo”, *Revista de Derecho Social* nº 76, pp. 69 ss.