

El futuro del trabajo: cien años de la OIT

Conclusiones generales del XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Enrique Cabero Morán
*Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de Salamanca*

Sumario:

1. Presentación. 2. Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un Derecho del Trabajo sin fronteras. 3. La relación de trabajo. 4. Las mujeres en el trabajo. 5. La gobernanza de las relaciones de trabajo. 6. La autonomía colectiva y sus medios de expresión. 7. En conclusión.

1. Presentación

Se ha celebrado en la Universidad de Salamanca, los días 30 y 31 de mayo de 2019, el XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AEDTSS), dedicado al estudio de “El futuro del trabajo: cien años de la OIT”. Las sesiones se han desarrollado en el edificio de las Escuelas Mayores, en cuyo histórico Paraninfo han tenido lugar los actos de inauguración y clausura, así como la exposición de la ponencia general, y en las dependencias próximas del antiguo Colegio de San Pelayo, o de los verdes, por el color de la beca de sus colegiales, actual Facultad de Geografía e Historia, precioso espacio en el que se presentaron y debatieron las comunicaciones y se realizaron los talleres de los proyectos de investigación. Coincidían en la cita salmantina el epílogo de la conmemoración del Octavo Centenario de la fundación de la Universidad de Salamanca, convertida en acontecimiento de Estado por el Real Decreto 1980/2008, de 28 de noviembre, y el año central del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en las vísperas de la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, conocida como la “reunión del Centenario” y convocada en Ginebra para los días 10 al 21 de junio de 2019. La Universidad agradece de corazón su designación como sede de este prestigioso Congreso.

La expectación generada por el XXIX Congreso Anual de la AEDTSS, reflejada asimismo en el interés despertado en los medios de comunicación, se vio claramente correspondida con el contenido sobresaliente de los discursos de inauguración y clausura, en los que quedó perfectamente expuesto por la profesora María Emilia Casas Baamonde, presidenta de esta asociación, el alcance y la finalidad del programa, así como de las ponencias, comunicaciones, talleres y conferencia final. Resulta muy de agradecer el respaldo dado a la organización del Congreso por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, cuya secretaria de Estado de Empleo, la profesora Yolanda Valdeolivas García, participó en el acto inaugural; y por la Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, representada por el propio consejero, don Carlos Javier Fernández Carriedo, que intervino en la clausura, y la directora general de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, doña Amparo Sanz Albornos.

Se presentan seguidamente las conclusiones generales del Congreso, encomienda efectuada amablemente a quien suscribe estas páginas, sumamente agradecido, por el

Comité Organizador, integrado por la profesora María Emilia Casas Baamonde, ya citada, presidenta de la AEDTS, el profesor Jaime Cabeza Pereiro, vicepresidente de Derecho del Trabajo de la AEDTSS, la profesora Margarita Isabel Ramos Quintana, vicepresidente de Seguridad Social de la AEDTSS, el profesor Wilfredo Sanguineti Raymond, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Salamanca, el profesor José María Miranda Boto, secretario general de la AEDTSS, y el profesor Guillermo L. Barrios Baudor, gerente de la AEDTSS. Con todo, la redacción de estas conclusiones generales deviene deudora de los textos preparados por los relatores designados con gran acierto por la organización del Congreso. Son las profesoras y los profesores de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, citados por el orden en el que se han sucedido las intervenciones que comentan desde la primera ponencia, José Gustavo Quirós Hidalgo, profesor titular (PT) de la Universidad de León, Natalia Ordóñez Pascua, profesora ayudante doctora de la Universidad de León, María Cristina Polo Sánchez, PT de la Universidad de Salamanca, Fernando Moreno de Vega y Lomo, PT de la Universidad de Salamanca, Laurentino Dueñas Herrero, PT de la Universidad de Valladolid, Ana Murcia Clavería, PT de la Universidad de Valladolid, María Luisa Martín Hernández, PT de la Universidad de Salamanca, y Ascensión García Trascasas, PT de Escuela Universitaria de la Universidad de Salamanca.

2. Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un Derecho del Trabajo sin fronteras

El estudio del presente y del futuro del trabajo, en el contexto del centenario de la OIT y, por ello, acudiendo a una perspectiva internacional, empezó con la ponencia general del profesor Wilfredo Sanguineti Raymond, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Salamanca, titulada “Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un Derecho del Trabajo sin fronteras”, inteligentemente preparada con tal fin. Presidió la sesión el profesor Manuel Carlos Palomeque López, catedrático emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de esta Universidad.

Facilita un marco extraordinario para abordar la evolución internacional del trabajo el análisis original, profundo y exhaustivo de las cadenas mundiales de producción. Y es que nunca antes había existido una preocupación mayor por la vigencia universal de los derechos laborales, ni un proceso como el actual de definición de herramientas de proyección internacional dirigidas a garantizarla. Este proceso se expresa, no obstante, a través de una variedad de instrumentos emanados de una gama igualmente extensa de instancias e instituciones, tanto públicas como privadas, que buscan ampliar la garantía de un conjunto esencial de derechos laborales, coincidente con los proclamados como fundamentales por la OIT, al universo de las cadenas mundiales de producción lideradas por las empresas multinacionales. En la base de esta transformación se sitúa la emergencia de una nueva realidad económica y productiva a escala global, marcada por el despliegue de dichas cadenas y sus contradictorios efectos sobre el empleo y las condiciones laborales de los países donde se sitúan sus eslabones más débiles, generadores de un “crecimiento empobrecedor”, así como por la incapacidad de los Estados para poner límites a la cada vez más acusada competencia a la baja entre sistemas sociales causada por la globalización.

Hábilmente el profesor Sanguineti hace de la necesidad virtud y propone dar pasos hacia la garantía de dicho conjunto de derechos laborales en el interior de estas cadenas, tratando de convertirlas también en cadenas mundiales de control e incluso de mejora de

las condiciones laborales, gracias a la capacidad de influencia de las casas matrices sobre sus socios comerciales y el interés de estas en reducir el riesgo reputacional asociado a la detección de prácticas laborales abusivas. Este es un camino que ha empezado a recorrerse en las últimas décadas, bien que con resultados insatisfactorios, debidos tanto a las deficiencias de los instrumentos privados de garantía diseñados, en particular en lo relativo al control, como a su falta de coherencia con el modelo de negocio imperante en numerosos sectores, basado en la creación de redes de subcontratación altamente flexibles y sensibles a las diferencias de costes.

Las limitaciones ponen de relieve la necesidad, antes que de prescindir de tales instrumentos, cuya capacidad de incidencia transnacional no puede ser replicada, de contemplarlos como parte de un enfoque más amplio, que permita suplir sus deficiencias y avanzar hacia un modelo de mayor compromiso con los superiores costes que conlleva el trabajo con derechos o trabajo decente. Este planteamiento exige la combinación de ámbitos de intervención laboral y económica y de nuevos instrumentos reguladores, tanto públicos como privados, de la que empiezan a registrarse importantes manifestaciones. Muestra de esta combinación es la presencia de una serie de instrumentos privados que, o bien incluyen eficaces fórmulas de control desde la base, fundadas en la participación de los trabajadores y sus representantes, o bien recogen compromisos relacionados con las prácticas de compra de las empresas signatarias, dirigidos a asegurar una relación más sostenible con los proveedores y contratistas. Expresión de los nuevos instrumentos es la emergencia de una relevante malla de herramientas internacionales, todas alineadas en torno a las nociones de debida diligencia y esfera de influencia. Se trata de encauzar el poder de las empresas multinacionales, convirtiéndolo en una vía al servicio de la política de respeto y garantía de los derechos humanos y el medio ambiente a escala universal. Destaca, en este sentido, la posterior recepción de estas medidas por una serie de normas europeas y de ámbito nacional que persiguen, en algunos casos, promover la implantación de procesos de debida diligencia por parte de dichas empresas y, en otros, incluso imponerlos, como ocurre con la ley francesa de 2017 sobre el deber de vigilancia.

La regulación del trabajo en las cadenas mundiales de producción de las empresas multinacionales se ha convertido en una realidad en construcción, en la expresión de una nueva manera de concebir la protección de los derechos sociales en el espacio global, que coloca en su centro el poder de las empresas multinacionales y le dota de consistencia y coherencia. Se hace exigible su ejercicio mediante la interacción con fórmulas públicas de regulación que den lugar a un nuevo tipo mixto de gobernanza global del mundo del trabajo, cuya fuerza no radica tanto en la capacidad reguladora de cada instrumento por separado, como en el resultado que se consigue mediante la combinación de todos ellos.

En definitiva, se trata de promover el establecimiento de una Garantía Laboral Universal, que proclame un mínimo mundial de protección aplicable a todos los trabajadores, y de avanzar en la construcción de un Derecho transnacional del Trabajo, de base híbrida y regulación multinivel.

3. La relación de trabajo

La exposición de la ponencia general fue seguida de las sesiones simultáneas. Las dos primeras se dedicaron a “La relación de trabajo” (panel 1), con el profesor Antonio Vicente Sempere Navarro, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo, como presidente de la sesión; y a “Las mujeres en el trabajo” (panel 2), con la presidencia del profesor Juan García

Blasco, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza y miembro del Consejo Económico y Social.

Inició el panel 1, “La relación de trabajo”, con la ponencia titulada “El trabajo y la relación de trabajo”, presentada por doña María Luz Vega Ruiz, especialista de la OIT y coordinadora de la “Iniciativa del Futuro del Trabajo”. Precisamente, en sintonía con el debate suscitado sobre el futuro del trabajo, se planteó la necesidad de reflexionar acerca de los posibles efectos en este ámbito de las transformaciones del modelo económico, unidas a los significativos cambios en materia demográfica, tecnológica, medioambiental o jurídica, en una relación recíproca de causa-efecto, para valorar si han de abocar realmente a un nuevo concepto de trabajo por cuenta ajena y, por ello, a una nueva regulación del mismo. Resulta imprescindible, en este sentido, resolver las dudas a propósito de la respuesta adecuada a preguntas como quiénes deben ser considerados trabajadores o qué conforma el ámbito protegible y el auxilio ofrecido en atención a sus necesidades.

Dificulta la consecución de estos objetivos la incertidumbre derivada de los nuevos modelos organizativos, las inéditas formas de trabajo y el uso masivo de las tecnologías, la robotización y la digitalización, con ejemplo paradigmático en las plataformas, que impiden con frecuencia identificar claramente la titularidad y las responsabilidades, produciendo la atomización de las relaciones laborales y la concepción individual tanto de la empresa, como del propio trabajo, lo que puede ofrecer ventajas en la gestión empresarial, pero también no pocos ni triviales problemas, incluyendo la pérdida de protagonismo de la representación de los trabajadores y de la negociación colectiva. La ponencia realiza un esfuerzo loable para exponer las posibles tendencias a corto o medio plazo del “nuevo Derecho del Trabajo”, abogando por desterrar la plena flexibilización y la vuelta al carácter civil o mercantil de la contratación laboral. Defiende combinar otras alternativas, articuladas sobre tres distintos niveles: la interlocución social para la inclusión y protección de nuevas formas de trabajo, la intervención pública orientada a la reforma legislativa y, por último, la búsqueda de un nuevo consenso internacional asentado en la justicia social para el establecimiento de las bases de la sociedad futura y del orden mundial.

Abunda en esta línea argumental la segunda ponencia de este panel, “Innovación social y transición justa para una revolución tecnológica disruptiva”, de la que es autor don Joaquín Nieto Sainz, director de la Oficina de la OIT para España. Llama la atención sobre las desigualdades, que tienden a convertirse en estructurales, originadas por el territorio, el género, la edad, la situación socioeconómica o el nivel de formación, y que podrían adquirir mayor magnitud a causa de la citada digitalización de la economía como factor determinante del incremento de las diferencias entre aquellos Estados que pueden invertir en tecnología y los que no tienen esta capacidad. Se da ya la urgente necesidad de cerrar las brechas digitales para evitar un deterioro mayor de las condiciones de trabajo. No obstante, las previsiones en torno a la creación o destrucción de empleo asociadas a los cambios tecnológicos no están aún determinadas. Lo cierto es que la historia pone de manifiesto cómo las anteriores revoluciones industriales han arrojado finalmente un balance positivo en el aumento del empleo, ya que las nuevas profesiones requerirán transformaciones de las que formará parte importante el capital humano.

Los problemas surgen principalmente como consecuencia del cambio en la definición de los procesos productivos, que conducen a modelos cada vez más fragmentados, bien que interrelacionados en un sistema mundializado que potencia la aparición de formas disruptivas de organización del trabajo, las cuales conllevan graves consecuencias en relación con los derechos de los trabajadores. Adviértase, en esta línea, que la Comisión

Mundial sobre el Futuro del Trabajo, integrada por representantes de los gobiernos y de los interlocutores sociales a nivel mundial, manifestó en el informe “Trabajar por un futuro más prometedor” su preocupación por la situación del Derecho del Trabajo frente a las nuevas formas de organización laboral. Elaboró, por ello, un programa amplio de propuestas centradas en las personas y en la tecnología para el trabajo decente, dirigido a la evitación del aumento de la precariedad, partiendo del principio de que el trabajo no es una mercancía. El informe no adopta, en cualquier caso, una visión catastrofista, pues ensalza las virtudes derivadas de un buen uso de las tecnologías en multitud de tareas laborales, decantándose lógicamente por aquellas que contribuyan a conseguir una prestación de trabajo con derechos reconocidos y tutelados de manera real y efectiva. Para lograr componer el conflicto entre trabajo con derechos y digitalización, se recomienda acudir a la Garantía Laboral Universal y su nivel básico de derechos con independencia de la situación laboral o de las condiciones contractuales, entendiéndose comprendidos siempre el respeto de los derechos fundamentales del trabajador y el de las exigencias laborales básicas en materia, al menos, de jornada, horario, salario y seguridad y salud en el trabajo.

4. Las mujeres en el trabajo

El panel 2, “Las mujeres en el trabajo”, comenzó con la ponencia “La participación de las mujeres en el mercado de trabajo”, presentada por la profesora Carmen Sáez Lara, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba. Recuerda cómo la OIT ha mostrado siempre una preocupación real por la presencia en igualdad efectiva de la mujer en el trabajo, tanto en su Constitución (1946) como en diferentes convenios aprobados en la década de los cincuenta. Desde entonces las líneas de actuación han sido básicamente cuatro: igualdad de remuneración, igualdad de oportunidades, conciliación de responsabilidades laborales y familiares y protección de la maternidad. Queda pendiente una intervención normativa sistemática sobre la violencia en el trabajo, en general, y el acoso laboral, en particular, para lo cual deviene imprescindible una definición de estándares internacionales.

No deja de ser evidente, sin embargo, la lentitud en la reducción de las brechas de género, debida seguramente a la presencia de obstáculos sistémicos o estructurales resistentes a las diversas medidas legislativas y políticas de los distintos países, que suelen asociarse a la insuficiencia de recursos, brevedad en los tiempos de aplicación o falta de seguimiento y evaluación. Entre los factores de incidencia en la dimensión de la brecha de género, se hallan el trabajo a tiempo parcial u otras modalidades del denominado trabajo flexible, que actúan a la vez, paradójicamente, como síntoma de desigualdad y como solución a la misma; la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y su mayor probabilidad de encontrarse en desempleo; la informalidad, la menor formación, la falta de transparencia de las estructuras salariales, los estereotipos y prejuicios en la gestión empresarial y, finalmente, la pobreza laboral y la ampliada a las receptoras de prestaciones sociales. Esta realidad no se presenta con la misma intensidad en todos los Estados, pues depende de su condición de emergentes, en desarrollo o ya desarrollados. Y es que hay un elemento en común que repercute negativamente en el avance laboral de la mujer: la maternidad, que explica la discriminación salarial porque las mujeres se ven obligadas a invertir menos en su propia formación y a optar más por empleos compatibles con la familia (jornada reducida y menor responsabilidad), razones que terminarán ampliando la brecha, como una especie de penalización por el hecho de ser madres. Especial trascendencia alcanza en este punto el nivel de reconocimiento en cada país de los servicios de cuidado y

atención, en correlación directa con una participación laboral más o menos alta de las mujeres.

La prestación por maternidad es asumida, en algunos casos, por el empleador y no desde las instituciones públicas. Se afirma, por ello, la conveniencia de reemplazar los Convenios número 156, sobre trabajadores con responsabilidades familiares, y número 183, sobre protección de la maternidad, con el fin de trasladar el coste financiero de esta prestación de los empleadores a la Seguridad Social y convertir en objeto de atención preferente a las trabajadoras sin licencia de maternidad (trabajadoras autónomas, trabajadoras domésticas, trabajadoras en pequeñas y medianas empresas o en el empleo atípico, etc.). Se han lanzado asimismo las propuestas de fijar un salario mínimo garantizado (preferentemente en países emergentes) y de favorecer la promoción a puestos directivos (en países desarrollados).

Las nuevas soluciones normativas, para contribuir además a la ruptura del reparto social y familiar de roles por género, que tanto determina las discriminaciones directas e indirectas en las relaciones laborales, han de seguir el principio de la corresponsabilidad de los progenitores. Este supone el fundamento de la necesaria articulación de un permiso parental financiado por la Seguridad Social en el que se incluyan los dos progenitores (madres y padres), complementado con la garantía de un sistema de servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad, con un modelo tributario que fomente la independencia económica de las madres y, por último, con la prevención y eliminación de la discriminación por maternidad y atención a la familia y, en particular, a las personas dependientes. La importancia de los debates, que se suceden a nivel nacional e internacional sobre estos extremos, encuentra un buen ejemplo en la tramitación de la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, aprobada en sesión plenaria por el Parlamento Europeo el 4 de abril de 2019 (y previamente, el 24 de enero de 2019, por el Consejo), que empezó con la iniciativa presentada por la Comisión Europea el 26 de abril de 2017.

Continuó este panel con la ponencia de la profesora Eva María Blázquez Agudo, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid, titulada “Trabajo de las mujeres y protección social”. Contribuyen sus reflexiones certeramente a construir de manera integral el necesario análisis desde la perspectiva de género del sistema español de Seguridad Social. Se presta además una atención especial a ciertos colectivos de mujeres (trabajadoras autónomas, empleadas de hogar o víctimas de violencia de género) que últimamente han sido protagonistas de reformas legales y reglamentarias, todavía insuficientes.

La metodología utilizada conduce a una conclusión palmaria: la mayor parte de las soluciones normativas en materia de Seguridad Social disponen de consecuencias distintas en muchos casos si se estudian desde la mencionada perspectiva de género y, por cierto, no solamente por las diferencias biológicas en relación con la maternidad (embarazo, parto y puerperio), también relevantes, como se sabe, en materia de prevención de riesgos laborales (situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural). La aplicación del principio de corresponsabilidad de los progenitores, ya citado, viene a corregir desviaciones indeseadas que se han producido de hecho en el planteamiento que explicó el reconocimiento a trabajadores y trabajadoras, y no obviamente solo a las trabajadoras, de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Sobresale, en este sentido, la reciente conversión en España de las situaciones de maternidad y paternidad en la de nacimiento y cuidado de menor por obra del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para

garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Los resultados de los análisis de las prestaciones diseñadas con carácter general resultan muy interesantes para comprobar que apenas existen, si es que los hay, preceptos neutros desde la perspectiva de género en este ámbito. Constituyen una prueba de ello, verbigracia, la evaluación de la regulación y de las circunstancias fácticas que han llevado a la situación actual de un mayor número de mujeres perceptoras del subsidio por incapacidad temporal o de la pensión de viudedad, así como de una cifra superior de hombres perceptores de la prestación por incapacidad permanente o de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Se comprueba con este método, además, el efecto pernicioso de las brechas de género sobre el reconocimiento de las prestaciones de Seguridad Social. Se dan una brecha numérica (cuantitativa) en el acceso a la cobertura y otra prestacional (cualitativa), pues las prestaciones suelen resultar deficientes para las mujeres como consecuencia de la discriminación salarial, que lastra las bases de cotización. Es relativamente más sencillo compensar la primera, pero seguramente perdurarán los efectos de la segunda. Solo la adopción conjunta de medidas para la erradicación de la discriminación, tanto en el marco de las relaciones laborales, como en la Seguridad Social, en sintonía con lo anteriormente indicado y con las previsiones de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, permitirá la remoción de los obstáculos que impiden la consecución y la garantía de la igualdad efectiva de las mujeres en las relaciones de trabajo.

5. La gobernanza de las relaciones de trabajo

Las dos sesiones simultáneas siguientes se desarrollaron con un modelo distinto, consistente en una atractiva innovación metodológica, dirigida a fomentar el debate posterior, en el que cada tema contó con una ponencia seguida por una interlocución. La primera sesión (panel 3) versó sobre “La gobernanza de las relaciones de trabajo”. Fue presidida por el profesor Tomás Sala Franco, catedrático emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, con el profesor Ignacio García-Perrote Escartín, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), como ponente, y la profesora María Nieves Moreno Vida, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada, como interlocutora. En la segunda (panel 4) se abordó el estudio de “La autonomía colectiva y sus medios de expresión”, con la presidencia de don Francisco Javier Calderón Pastor, director territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León, y las intervenciones como ponente de la profesora Carolina Martínez Moreno, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo, y como interlocutor del profesor Antonio Baylos Grau, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha.

En un mundo que ha visto cómo se globalizaba, con evidente sesgo neoliberal, la economía productiva y financiera, los mercados, la información, la formación y la tecnología, con protagonismo creciente de la digitalización de los procesos empresariales, la inteligencia artificial y la robótica, así como con los retos suscitados por las tendencias demográficas dispares, el cambio climático, la economía de las plataformas y las cadenas mundiales de producción y suministros, la denominada gobernanza de las relaciones de trabajo requiere un cambio en sus planteamientos y objetivos, sobre todo para conseguir que el Derecho del Trabajo no pierda su identidad al mantener su función o razón de ser, aquella que configura el trabajo por cuenta ajena

con derechos como base del sistema económico propio del Estado social y democrático de Derecho.

La actualización del modelo de gobernanza, como advierte el profesor García-Perrote, pasa por la introducción de cambios a nivel nacional, europeo e internacional. No basta con la aprobación de reformas por cada Estado, que son imprescindibles pero no suficientes, sino por la coordinación de modificaciones en los niveles antedichos. Se ha de alcanzar, incluso, un sistema de gobernanza internacional, con la necesaria presencia de la OIT y, en el caso de España, de la Unión Europea, que garantice el reconocimiento, el ejercicio y la tutela de los derechos laborales que deben considerarse un mínimo común. En el marco de una economía globalizada es claramente insuficiente la actuación legislativa de un Estado o la política legislativa de los gobiernos nacionales, más cuando se precisa convencer a los inversores de que los cambios de las normas laborales no son negativos para sus intereses.

La gobernanza ideal de las relaciones laborales en esta situación exige una gran dosis de estabilidad legislativa y, en consecuencia, de seguridad jurídica, lo que se consigue con el consenso entre los agentes sociales y económicos, así como entre las fuerzas políticas. Esta línea de actuación lleva al convencimiento de que el trabajo es decente o se está ante otro modelo de Estado y de sociedad. Solo mediante la determinación de unos estándares laborales internacionales se puede dignificar el trabajo, como indica la citada Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT. También contribuye decisivamente en la generación de este nuevo modelo de gobernanza el diálogo entre tribunales a través de sus resoluciones, de ahí la importancia de la actividad al respecto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea o del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que en no pocas ocasiones ha obligado a rectificar la jurisprudencia sentada a nivel estatal con anterioridad.

No resulta fácil, empero, coordinar los diversos planos de la gobernanza institucional de las relaciones laborales. Las rápidas, y no menos profundas, transformaciones de las realidades organizativas y los procesos empresariales, así como de los territorios fronterizos entre el trabajo por cuenta ajena y el autónomo, desembocan, sin ir más lejos, en la petición de un tratamiento normativo más preciso del Derecho de la Unión Europea, con repercusión directa en el ordenamiento interno, del propio concepto de trabajador, de las distintas vertientes de los grupos de empresas o las empresas de grupo, de la plena garantía y de la promoción de los derechos de los trabajadores, entre ellos el de igualdad efectiva, o del modelo de descentralización y subcontratación. Las carencias en otras materias exigen la aprobación de programas con medidas adaptadas a los contextos y las coyunturas estatales. En este grupo se hallan las políticas salariales y de distribución de rentas (suficiencia salarial, el salario mínimo profesional y el alcance de su revalorización, por ejemplo), la formación y el aprendizaje permanentes, las políticas activas de empleo, las modalidades de contratación, el tiempo de trabajo y el registro del horario, la flexibilidad y las buenas prácticas empresariales, las vicisitudes y la extinción del contrato, el convenio colectivo, la lucha contra el fraude, la jubilación, las prestaciones de Seguridad Social que requieren una revisión desde la perspectiva de género, etc.

Debe ocuparse también este modelo renovado de gobernanza de asuntos emergentes de gran importancia, como el diseño y puesta en marcha de los procedimientos de *compliance*, para cuidar eficazmente por la empresa el cumplimiento de sus deberes, principalmente de aquellos vinculados a sanción penal o administrativa, y como el derecho a la protección de datos personales y los derechos digitales de los trabajadores [recuérdese la entrada en vigor del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre]

y la nueva legislación sobre secretos empresariales y su interacción con derechos de los trabajadores como la formación (experiencia y competencias) y la movilidad [véase la Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales, que incorporó al Derecho interno la Directiva (UE) 2016/943 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2016, relativa a la protección de los conocimientos técnicos y la información empresarial no divulgados (secretos comerciales) contra su obtención, utilización y revelación ilícitas].

La profesora Moreno Vida remarca en su interlocución la oportunidad de orientar el modelo renovado hacia una gobernanza social, en la línea de la promovida por la OIT. Se pretende así adecuar tal modelo a los principios y valores del Estado social y democrático de Derecho sobre la base de tres tipos de gobernanza: la institucional, que exige un funcionamiento transparente, eficiente y participativo de las instituciones y, en general, de las Administraciones Públicas; la reflexiva, que promueve la autorregulación por los agentes sociales de sus intereses con mayor o menor intensidad; y la horizontal, que fomenta la integración entre los poderes públicos y los agentes sociales para intentar el consenso en las políticas públicas mediante el diálogo social.

La gobernanza así definida requiere para su funcionamiento que la regulación del trabajo, en el ámbito internacional (OIT), europeo (Unión Europea) y nacional, se conforme con reglas de *hard law*, porque las de *soft law* devienen insuficientes, como se ha demostrado. Los procesos de flexibilización y desregulación concretados en las sucesivas reformas de la legislación laboral han producido una “remercantilización” del contenido de los derechos sociales. Esta opción facilita la existencia de un sistema de garantía real de los derechos fundamentales y favorece la intervención de los agentes sociales en el gobierno y la composición de los conflictos de trabajo. En definitiva, únicamente desde la promoción y garantía de los derechos fundamentales, se posibilita la gobernanza social con una acción comprometida de todas las partes implicadas: Gobierno y organizaciones sindicales y empresariales. De esta manera pueden superarse las dificultades que presenta el complejo momento económico, social y laboral actual, logrando la seguridad económica, la igualdad efectiva y la justicia social.

6. La autonomía colectiva y sus medios de expresión

Las transformaciones acaecidas en las relaciones laborales, su regulación y su contexto empresarial, social, político y tecnológico influyen en el alcance del ejercicio de la autonomía colectiva. Culminaron, por ello, las sesiones de la primera jornada con la ponencia de la profesora Martínez Moreno y la interlocución del profesor Baylos Grau sobre “La autonomía colectiva y sus medios de expresión”. El punto de partida para ambos no es otro que la llamada de atención sobre la plena vigencia de la libertad sindical, como derecho fundamental de los trabajadores, y del Derecho Sindical, como núcleo de imputación normativa esencial en la conformación del Derecho del Trabajo. Con todo, el crecimiento y la diversificación de las estructuras empresariales en un sector servicios altamente tecnologizado, la pérdida de identidad y la fragmentación de la clase trabajadora, la facilidad de la circulación internacional de los capitales, los modelos organizativos y los equipos, entre otros factores, dificultan el cumplimiento por los sindicatos de su función constitucional, así como el ejercicio de los derechos que dan forma a la autonomía colectiva en la negociación y el conflicto. Puede sorprender que, a pesar de los profundos cambios producidos en la realidad, la legislación sindical, salvo la relativa a la negociación y los convenios colectivos, se caracterice por ser una de las más estables en sus contenidos. Son muy pocas las modificaciones aprobadas, y ninguna alteradora del modelo, en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad

Sindical (LOLS), y en las sucesivas versiones vigentes desde 1980 del Estatuto de los Trabajadores (ET); y para qué hablar de la regulación del ejercicio del derecho de huelga. Sin embargo, y con independencia de algunas posibles reformas actualizadoras que propone la profesora Martínez Moreno, los ejes básicos del modelo mantienen su eficacia en un contexto que ha evolucionado enormemente desde los años ochenta y noventa.

En la ponencia se remarca, en el sentido expuesto, el hecho de que la mayor parte de las distorsiones que las nuevas formas de trabajo y de organización empresarial provocan en el ejercicio de la libertad sindical y, en fin, de las formas de expresión de la autonomía colectiva provienen, con frecuencia, de la inadecuación del modelo escogido para diseñar la representación de los trabajadores en sus centros de trabajo (título II del ET y artículos 8 y 10 LOLS). Se recuerda al respecto, por ejemplo, la rigidez generada al basarse las previsiones normativas en el centro de trabajo y su dimensión, que en el momento presente no se adapta al tejido empresarial y, por lo tanto, determina que la existencia efectiva de representantes de los trabajadores en el interior de las empresas sea una excepción. También dificulta la organización y la acción sindical la creciente heterogeneidad de los trabajadores y de sus condiciones laborales y la consecuente diversificación de sus intereses profesionales, los cuales hasta llegan a ser contrapuestos en algunas ocasiones.

Se identifican con detalle por la profesora Martínez Moreno cuáles son las deficiencias más relevantes que se vienen dando en cada una de las manifestaciones concretas del ejercicio de los derechos de libertad sindical (autoorganización sindical, configuración de la representación en el seno de las empresas, desarrollo de la negociación colectiva y ejercicio de las medidas de conflicto, en especial, de la huelga), para, a continuación, presentar un amplio elenco de propuestas que permitirían mejorar la situación. Estas medidas, que no siempre implican una reforma de la legislación vigente, a veces se materializan simplemente en una interpretación flexible de la normativa actual, asumida ya, en unos casos, por la jurisprudencia o resultante, en otros, de los esfuerzos de los agentes sociales para conseguir adaptar su acción colectiva y el cumplimiento de sus funciones a las nuevas y diferentes necesidades de protección. Se sugieren la apertura y el fomento de nuevos cauces de representación y acción colectivas en el ámbito superior al centro de trabajo y a la propia empresa, igualmente en materia de negociación colectiva, principalmente en el contexto del sector, así como la adecuada extensión de la negociación colectiva sectorial a las empresas multiservicios y a los trabajadores de las empresas contratistas y auxiliares. Deben explorarse, asimismo, la posibilidad de utilizar nuevas medidas de conflicto colectivo vinculadas a las técnicas contemporáneas de organización y ejecución del trabajo y a las tecnologías empleadas, así como la articulación de mecanismos que impidan la socavación del ejercicio del derecho de huelga mediante el esquirolaje de nueva generación que propician los recursos tecnológicos y los procesos de externalización y descentralización.

En su interlocución, recuerda el profesor Baylos que el informe de la ya mencionada Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, creada por la OIT, plantea un diseño global en el que la libertad sindical y la negociación colectiva son fundamento de los sistemas democráticos y del trabajo decente, pero no profundiza en la preservación de esos derechos ante las nuevas formas de trabajo, los nuevos modelos de empresa y la irrupción de la digitalización y la economía de plataformas en los países desarrollados. Sobre la dimensión colectiva del trabajo futuro se aportan pocas precisiones y es escaso el papel que parece imaginarse. Las consecuencias de la crisis han alcanzado a las libertades y derechos resultado de consensos democráticos y sociales, y se ha generado una imposición de lo económico sobre lo político y lo social, camuflada inicialmente

con un ropaje de excepcionalidad y necesidad, que se ha plasmado en una consolidada y normalizada modificación de la legislación, todo ello para reordenar los poderes sociales en el seno de la relación laboral e, incluso, en el más amplio contexto de la ciudadanía.

El nuevo marco regulador (que incrementa el poder empresarial en detrimento de los contrapesos sindicales y colectivos), la construcción de una épica del emprendimiento y la autonomía, así como la generación de un trabajo cambiante por las innovaciones tecnológicas, han instalado una precarización laboral y una normalidad social que desconoce o margina la organización colectiva de los intereses del trabajo asalariado. Considera el profesor Baylos que las actuales tendencias normativas, originadas con las reformas laborales nacidas de la crisis, fortalecen la idea de descolectivización de las formas de trabajo resultantes de la digitalización (que se identifican con el trabajo atípico, flexible, parcial o a distancia) y garantizan la elusión de la fuerza vinculante del convenio colectivo en un contexto de empresas atomizadas y descentralizadas que difuminan la noción de centro de trabajo y, con ella, el enraizamiento de los mecanismos de representación de los trabajadores y la obtención de parámetros sindicales como la audiencia electoral.

En Europa las políticas de austeridad han provocado una mayor segmentación de los trabajadores, un aumento de formas de trabajo atípicas y la generación, presentada como mal menor necesario frente al desempleo, de empleo precario. La precariedad constituye un modo de opresión que desdibuja las fronteras entre el trabajo regular e irregular, dificulta el ejercicio de los derechos sindicales y anula el estatus de ciudadanía en las empresas. En la era digital esa precariedad laboral se multiplica y trasciende de las nuevas formas de empleo o los nuevos modelos de negocio, alcanzando a la economía en su conjunto. La diferente posición de los trabajadores, segmentados y con intereses distintos e incluso divergentes, ante supuestos de división, como la subcontratación y, en general, la externalización, o de concentración del sujeto empresarial, incide de modo relevante en las formas de acción sindical de conflicto y de negociación, que se ven obstaculizadas en su realización efectiva.

Los cambios de paradigma afectan a la configuración típica de la huelga y repercuten en la práctica sindical. La visibilidad del conflicto condiciona su eficacia y, por ello, se han desplazado los mecanismos de publicidad de la huelga hacia un espacio de la comunicación cada vez más complejo. Su eficacia pasa por preservar su enfoque sociopolítico y su capacidad de alterar el proceso productivo. Las interferencias tecnológicas no deben anular la situación de excepcionalidad frente a la normalidad productiva que es consustancial a la huelga, pues ha de darse una situación transitoria de expropiación de los poderes del empresario sobre las personas a su servicio y las condiciones en las que prestan el trabajo.

Se invita además a reflexionar sobre la posible extensión del sindicato como una red de comunicación que utilice los medios que ofrece el nuevo entorno, en especial las redes sociales, como vías de información alternativas a las oficiales, para fortalecerlo y defender sus posiciones. Y también sobre la virtualidad que en una empresa atomizada tienen las TIC (intranet, correo electrónico) para la organización de los trabajadores y la preparación de acciones de presión complementarias o sustitutivas de instrumentos clásicos menos efectivos (asambleas, octavillas).

7. En conclusión

Finalizan estas conclusiones generales con la concreción de varias propuestas referidas a las materias que han protagonizado el estudio y los debates en las sesiones antedichas,

incluidas las celebradas con motivo de la presentación de las comunicaciones y de los talleres vinculados a proyectos de investigación. Ciertamente, y al menos esa ha sido la intención, estas páginas han optado por dotarse de una finalidad proponente y no tanto por convertirse en una crónica, ni siquiera en un compendio, de lo tratado en el XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La espléndida labor realizada por los relatores citados al inicio, profesoras y profesores de las universidades públicas de Castilla y León, quienes han prestado eficaz y generosamente a la redacción del presente texto ideas y palabras, ha permitido que estas conclusiones ofrezcan una visión global de las propuestas, siempre acompañadas de una sólida argumentación, que se han formulado en las brillantes intervenciones que se han sucedido en las sesiones de este Congreso.

Procede en este momento, no obstante, seleccionar algunas de las propuestas:

a) Transformación de las cadenas mundiales de producción de las empresas multinacionales en cadenas mundiales de control y mejora de los derechos laborales, mediante la adopción de una serie de medidas que sirvan para encauzar en esa dirección el poder que las mismas ejercen sobre sus integrantes.

b) Superación de las dimensiones nacionales para la creación efectiva de un Derecho del Trabajo sin fronteras. Constituyen decisiones esenciales para su consecución la determinación a nivel internacional de un conjunto mínimo común de derechos de los trabajadores y de un acervo compartido de principios y valores sociolaborales, así como la aprobación de planes y programas para la promoción y garantía del trabajo con derechos o trabajo decente. La OIT se presenta en su centenario, por sus características y posición, como el gran instrumento para lograr estas metas en coordinación con la Agenda 2030 de Naciones Unidas para el desarrollo sostenible.

c) Realización de un análisis desde la perspectiva de género de la legislación laboral y de Seguridad Social para erradicar la discriminación de las mujeres en las relaciones de trabajo y en la protección social e introducción del principio de corresponsabilidad de los progenitores, como vía de corrección de la arbitrariedad en la asunción de roles familiares y sociales, en la línea de lo aprobado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

d) Definición del concepto de trabajador asalariado por el Derecho de la Unión Europea para ofrecer una solución unívoca al ámbito de aplicación de la legislación laboral en las zonas consideradas como grises, imprecisas o dudosas en este sentido.

e) Recuperación de un modelo de gobernanza social de las relaciones de trabajo e incorporación al mismo del sistema de *compliance* y de la gestión de nuevos derechos de los trabajadores (protección de datos personales, derechos digitales, formación y aprendizaje permanentes en un marco de cambios constantes y de reformulación de las previsiones sobre secretos industriales y pactos de no concurrencia o de permanencia en la empresa).

f) Confirmación de la plena vigencia de la libertad sindical y de la autonomía colectiva, en sus dimensiones de negociación, conflicto y diálogo social, como derechos y herramientas esenciales para la ordenación de las relaciones laborales en un Estado social y democrático de Derecho y la consecución de las soluciones que requiere el trabajo por cuenta ajena en el presente y en el futuro con los retos y las dificultades contemporáneos.