

El centenario de OIT sucede en un momento de cambio de época. Suscita el debate esencial del futuro del derecho del trabajo, a partir de una serie de circunstancias concurrentes: el impacto tecnológico, el desarrollo de las cadenas de suministro, la expansión de la economía de plataforma, la transición energética desde el carbono a energías alternativas, el profundo cambio demográfico que afecta desigualmente en unas regiones y otras del planeta, las tendencias migratorias crecientes o la rebelión definitiva de las mujeres contra su posición históricamente subordinada producto, en no pequeña medida, de la desigual distribución del trabajo no remunerado.

El informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo presentado en enero 2019 bajo el título "Trabajar para un futuro más prometedor" aborda las reflexiones necesarias para que se lleve a la Conferencia del Centenario un debate tripartito lo suficientemente rico y denso como para generar un nuevo mandato, en forma de Declaración que responda a los desafíos de nuestro tiempo. Las diez propuestas fundamentales de la Comisión encauzan los desafíos principales para generar las condiciones necesarias del trabajo decente en el ámbito global.

En contraposición a la utopía de la reducción y desaparición del trabajo, se sitúa la distopía de un espacio creciente del trabajo forzoso y de nuevas esclavitudes. Tal vez finalmente prevalezca la utopía, pero en el corto y medio plazo se amplían modalidades de trabajo coercitivo, es decir, no totalmente libre. Una coerción que aglutina trabajos que nunca se considerarían esclavos, pero que generan amplios espacios de indefensión. Y que también es característica de los países más desarrollados, que asisten a una descomposición paulatina de los derechos de los trabajadores.

La desregularización del trabajo como resultado de la crisis en los modelos de protección (desregulación legislativa, debilitamiento de la concertación social, de la negociación colectiva y de la acción sindical) deja en evidencia la disparidad entre las relaciones de fuerza existentes (basadas en desigualdades no sólo económicas, sino también de género, de estatus migratorio, etc.) y entre las relaciones de poder amparadas en otras normas distintas al derecho del trabajo (libertad contractual, libertad de empresa, derecho de propiedad). En este contexto, se hace necesario transformar el derecho más allá de categorías y dicotomías existentes para proteger bienes jurídicos conocidos (dignidad e igualdad en el trabajo) de acuerdo con las nuevas condiciones de globalización, digitalización de la economía, flujos migratorios, etc.

\*Recibido el 12 de abril de 2019. Aprobado el 13 de septiembre de 2019.  
\*\*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

El trabajo remunerado es imprescindible para asegurar una existencia libre, independiente y digna. La discriminación de la mujer se produce por una concatenación de elementos que distorsionan la relación de trabajo, en cuanto al acceso al empleo, a las condiciones de trabajo, y las carreras profesionales. La atención a la familia y al hogar produce una segregación muy intensa en la sociedad. Genera una barrera de dificultades en el empleo y la ocupación. Segrega la ocupación de hombres y mujeres y confina a éstas en los segmentos laborales más débiles. Pues el conflicto trabajo/familia es social y sistémico. Como respuesta, hay que reconocer en todo su valor el trabajo familiar y profesionalizarlo, integrarlo en la Seguridad Social y considerarlo en el PIB. Y tiene que prevalecer el discurso de la corresponsabilidad entre ambos sexos. No bastan las técnicas de derecho privado, sino que el Derecho Público tiene que aportar toda su capacidad transformadora contemplando servicios públicos de apoyo a las familias.

Las condiciones de trabajo se relacionan estrechamente con los estereotipos. Las dificultades de conciliación, la discriminación retributiva, la promoción profesional y la violencia y el acoso en el trabajo deben superarse mediante un reconocimiento de derechos específicos a las mujeres. El problema salarial no es únicamente la brecha en sí misma considerada, sino la discriminación implícita en la misma hacia las mujeres, que se concentran en ocupaciones mal valoradas y retribuidas. La estructura salarial, en particular ciertos complementos, perjudica gravemente la igualdad, como lo hace la escasa presencia femenina en puestos de especial responsabilidad y más alta compensación económica. En empresas feminizadas los salarios son más bajos. Los permisos por maternidad y por cuidados castigan severamente la equiparación salarial. Por otra parte, a la mujer le resulta más difícil ascender y ejercer liderazgo. La lucha contra esta situación pasa por técnicas varias, sin renunciar a las acciones positivas y a las cuotas. Y, en el trasfondo, la violencia y el acoso por sexo y por género son la forma más abyecta de discriminación. Es esperanzador que OIT apruebe en el centenario un Convenio al respecto.

Es necesaria la intervención del Estado y de los poderes públicos para combatir las situaciones indignas e injustas en el mundo del trabajo. Los mecanismos de políticas públicas con finalidad de transformación de las desigualdades (que se fundan sobre estereotipos, jerarquías sociales, y otros factores) no deben aspirar simplemente a "amortiguar" las desventajas (como, por ejemplo, la conciliación o el tiempo parcial, convertidos en auténticos ghettos de la discriminación de género). Recuperar en el ámbito del trabajo y del derecho de trabajo, la centralidad de la idea de "decencia" (o dignidad) que pone al ser humano, al trabajador, al centro de la acción pública (tanto de los poderes públicos como de partes sociales) constituye un reto irrenunciable.

El desarrollo de internet y de las tecnologías móviles, junto con las posibilidades abiertas por el avance del big data, de la robótica y de la inteligencia artificial han provocado una nueva revolución tecnológica, que acentúa algunos fenómenos ya conocidos, como el de la globalización y la descentralización productiva, pero también plantea nuevos retos para la consecución de un modelo de trabajo decente para todos. La dignidad del trabajador en el contexto de las innovaciones tecnológicas requiere de transparencia en el tratamiento de datos y de trazabilidad humana en las decisiones tecnológicas.

Las herramientas que permiten una captación, gestión y tratamiento masivo de datos han sido tradicionalmente aprovechadas por las empresas como un instrumento clave en la configuración de sus relaciones con los clientes y con el mercado en general. En los últimos tiempos, estas nuevas posibilidades de gestión de la información también están provocando cambios en el propio proceso de producción, al que se incorporan de manera creciente las innovaciones de la robótica y la inteligencia artificial, provocando un espacio compartido en el que se acrecienta la relación hombre-máquina. Asimismo, se difuminan las fronteras entre ejecución del trabajo y privacidad y aumentan los instrumentos de control de la actividad laboral. En este contexto el trabajador corre el riesgo de convertirse en un mero engranaje del proceso productivo respecto del cual el empresario tiene una capacidad omnipresente de control. Pero no todo lo tecnológicamente posible es lícito. La transparencia y la finalidad legítima en la información al trabajador sobre los mecanismos de vigilancia y tratamiento de datos en la empresa constituyen criterios

insoslayables. Además, se hace necesario incorporar un enfoque ético en el diseño de estos nuevos sistemas de gestión de la información y en el desarrollo de la robótica.

La recuperación del concepto de pleno empleo como trabajo de calidad para todos, en contraposición con paradigmas liberales que preconizan una ocupación carente de los estándares mínimos de dignidad y de calidad, y siempre al albur de los designios de la economía, debe basarse en la recuperación de derechos y del poder negociador de los trabajadores. El desempleo no puede confinarse a la responsabilidad individual de las personas, ni a la difamación de los desempleados como sujetos que merecen su situación. El desempleo no puede superarse mediante autoempleo involuntario, sino a través de trabajo de calidad. De fondo late un debate en torno al propio concepto del pleno empleo que ha experimentado una evolución, desde su formulación originaria, centrada en la consecución de más empleos que trabajadores, hasta las formulaciones más modernas en las que tienen un mayor peso las teorías macroeconómicas de contención del gasto y que consideran que el crecimiento económico traerá consigo el pleno empleo. En este cambio de paradigma, se produce también una pérdida del protagonismo del sindicato como agente esencial para la consecución del objetivo del pleno empleo. La OCDE y la UE han asumido este nuevo enfoque del concepto de pleno empleo y en sus políticas adquieren un peso trascendental cuestiones como la adaptabilidad y la descentralización de la negociación con el fin de crear empleo, sin afectar la inflación y aunque no sea de calidad. Así contextualizado el debate, la OIT ha de erigirse, de acuerdo con sus principios de trabajo decente, en la impulsora de una política de pleno empleo en su sentido auténtico, que garantice empleo para todos, de calidad y que tenga en cuenta el papel central de la negociación colectiva sectorial para garantizar unas condiciones de trabajo mínimas para todos los trabajadores.

A pesar de haberse reducido los índices de siniestralidad, la seguridad y salud en el trabajo es una asignatura pendiente, como demuestran tozudamente los datos. No hay trabajo decente si no es seguro y, para que sea seguro, debe cumplirse la normativa de prevención de riesgos. Las empresas han de contemplar la prevención de riesgos entre los valores fundamentales e integrarla en su gestión ordinaria. Hay que tomar conciencia de que la prevención de riesgos repercute en la vida de sus trabajadores, fortalece su autoestima y genera una sensación de bienestar. La formación específica de cada puesto de trabajo es crucial, en particular en las nuevas incorporaciones de trabajadores. Y la negociación colectiva constituye el instrumento fundamental en esta materia, para dotar de sustantividad propia la normativa general.

Los programas estratégicos de la Comisión Europea en materia de seguridad y salud en el trabajo incluyen 3 retos básicos: la aplicación de la legislación, la reducción de las enfermedades profesionales y la garantía de la salud hasta la edad de jubilación. Para el cumplimiento de estos retos se establecen 7 objetivos estratégicos, entre los que destaca el apoyo práctico a las micro y pequeñas empresas. En particular, debe destacarse que gran desafío que resulta la salud y la lucha contra las enfermedades laborales, pues más del 85% de los fallecimientos son debidos a las mismas.

Las nuevas formas de organización del trabajo determinan las reglas sobre seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. En ellas, el lugar de trabajo tiende a asumir una importancia cada vez más marginal. Si la informatización y las nuevas tecnologías lo permiten, es claro que la ecuación de organización-lugar de trabajo puede desvanecerse y la organización en la que el trabajador realiza su actividad debe entenderse sobre todo como el conjunto de reglas, a través del cual se realiza el proyecto productivo en beneficio del empleador o del cliente. No es un paradigma central la entidad física correspondiente a un lugar o centro de trabajo. De ahí la necesidad de pensar en reglas de seguridad capaces de seguir al trabajador y que ya no estén vinculadas a un lugar físico específico. Esto es, seguridad del trabajador en lugar de seguridad en el lugar de trabajo.

La OIT debe esclarecer hacia donde quiere caminar y tiene que seguir orientando el concepto del trabajo decente. Deviene necesario cuestionar su prevalente orientación fabril e industrial, la propia configuración tripartita y el peso de los Estados, los localismos y reducir la ingente bu-

rocratización. Urge trabajar en una recomposición de los actuales convenios y repensar la diferencia entre Convenios de derechos fundamentales y Convenios técnicos para incluir entre aquéllos los relativos al derecho a la salud, a la vida digna, y a la seguridad social. Sería deseable la redacción de un código de normas y acometer una simplificación y actualización de las existentes, para proseguir con una revisión de la eficacia y nivel de cumplimiento de los estándares internacionales. La renovación debe dirigirse a afrontar retos actuales como la precarización, los problemas asociados a las subcontratas, las cadenas de suministros, y las nuevas formas de empleo aparecidas con la digitalización.

La era digital ha traído consigo un cambio de ciclo político en el que se perpetúa la explotación violenta de los trabajadores, de la mano de un reforzamiento de la unilateralidad empresarial en la ordenación de las relaciones laborales. La irrelevancia del hecho sindical asoma, pero tal vez solo como aspiración de los poderes dominantes. Se cuestiona la propia institución del sindicato y el rol de la negociación colectiva. Se asiste a una individualización del trabajo y a una descentralización del proyecto contractual, en detrimento de una autonomía colectiva. No obstante, difícilmente podrá hablarse de trabajo decente en un contexto de ruptura de la bilateralidad. La negociación colectiva en el sector no puede ser subalterna a la negociación colectiva de empresa.

La nueva empresa aparece como un ente deslocalizado y difuso, en el que no sólo desaparece la prestación en un lugar determinado sino que resulta difícil incluso ubicar e identificar al empresario, que aparece ahora como sujeto de identidades diferentes. Precisamente, ante estas empresas opacas y no transparentes, el sindicato debe irrumpir para romper con esa opacidad. En relación a la huelga como forma prioritaria de la expresión del conflicto, ya no interesa tanto desorganizar la producción sino demostrar y exhibir el conflicto para movilizar la opinión pública.

La participación, basada en la ida de democracia industrial, plantea el reto de la gobernanza en la empresa. Quizá pasó su momento de esplendor tras la II Guerra Mundial, pero ha dejado huella en distintos mecanismos de participación. Hay que preguntarse si el trabajador puede ser cooptado por los nuevos mecanismos de participación. Tal vez sea necesario repensar el Convenio 135 y la Recomendación 143, ahora que casi alcanzan el medio siglo. La subordinación de las estructuras selectivas a las sindicales ha sido tal vez su orientación básica. En el nivel interno del Estado español, se ha optado por una prevalencia del acuerdo de empresa frente a mecanismos más de colaboración, a salvo de unas escasas reglas en el art. 64. Y tal vez la trasposición de la Directiva de despidos colectivos ha pesado más que las que se conciben genuina y prioritariamente como de participación.

Existen dos modelos empresariales claramente diferenciados: el clásico o típicamente jerárquico y el moderno o con una configuración más horizontal y participativa. Este último se corresponde mejor con la irrupción de las nuevas tecnologías y la 4ª revolución industrial, en cuyo escenario la competitividad se basa en la rapidez, la agilidad y la adaptabilidad. La autogestión y la toma de decisiones autónomas requieren un trabajador mucho más participativo, motivado y comprometido con la buena marcha y dinámica de la empresa. Es necesario un liderazgo responsable, empático y que dé oportunidad de crecimiento, una relación de trabajo en equipo colaborativa, un proyecto motivador y con objetivos compartidos.

En el contexto de Euskadi, los datos revelan que no menos de 1/3 de los trabajadores no ven utilidad social ni personal a su trabajo, lo cual genera gran cantidad de problemas. Las TICs y el desarrollo tecnológico deben ser vistos como algo positivo por la enorme potencialidad de generación de riqueza que presentan. Sin embargo, es necesario centrar todos los esfuerzos en calibrar cómo se reparte esa riqueza, pues resulta fundamental hacer un reparto equitativo y justo de la misma para lograr un entorno social adecuado. En este sentido, debe debatirse la aprobación de una renta básica, que posibilitaría la búsqueda de empleos que realmente motiven al trabajador. A cuyo fin ha de darse una mayor implicación por parte de los agentes públicos, pero también debe darse un fortalecimiento del poder de negociación ciudadano.