

Índice

Presentación, <i>María Emilia Casas Baamonde</i>	3
ESTUDIOS	
Primera Parte: Coloquio de Otoño "El lugar de trabajo en las coordenadas de la Industria 4.0"	
León, 4 de octubre de 2019	
Las transformaciones del lugar de trabajo, <i>Jesús Lahera Forteza</i>	13
Algunas claves para la reordenación jurídica de la movilidad internacional del talento, <i>Juan José Fernández Domínguez</i>	27
Deslocalización productiva y condiciones mínimas de trabajo a nivel mundial en los Acuerdos Marco Internacionales, <i>Roberto Fernández Fernández</i>	45
La portabilidad de derechos en el marco de la movilidad internacional de trabajadores, <i>Carolina Gala Durán</i>	79
Lugar único, múltiple y ausencias de lugar a partir de la negociación colectiva, <i>Henar Álvarez Cuesta</i>	97
Segunda Parte: XXVIII y XXIX Congresos de la AEDTSS	
Descentralización productiva y el derecho del trabajo alemán, <i>Achim Seifert</i>	117
El trabajo decente y los límites del Derecho del Trabajo, <i>Francisco J. Prados de Reyes</i>	137

Documentación Laboral

Publicación periódica (Tres números al año)
Esta publicación se edita desde noviembre de 1981
Edita: **Ediciones Cinca, S. A.**

Precio número suelto:
25€ (IVA no incluido)

Precio número doble:
50€ (IVA no incluido)

Suscripción anual:
España: 60€ (IVA no incluido)
Extranjero: 104€ (IVA no incluido)

Fecha de publicación de este número: diciembre, 2019

Distribución a librerías y suscripciones:

Ediciones Cinca, S. A.
General Ibáñez Ibero, núm. 5A
28003 Madrid
Teléfono: 91 553 22 72
grupoeditorial@edicionescinca.com

Producción editorial, coordinación técnica e impresión:

Grupo Editorial Cinca, S. A.
General Ibáñez Ibero, núm. 5A
28003 Madrid

Depósito legal: M.38.180-1981
ISSN: 0211-8556

La suscripción a esta publicación autoriza el uso exclusivo y personal de la misma por parte del suscriptor. Cualquier otra reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta publicación sólo puede ser realizada con la autorización de sus titulares. En particular, la Editorial, a los efectos previstos en el art. 32.1 párrafo 2 del vigente TRLPI, se opone expresamente a que cualquier fragmento de esta obra sea utilizado para la realización de resúmenes de prensa, salvo que cuente con la autorización específica.

Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar, escanear, distribuir o poner a disposición de otros usuarios algún fragmento de esta obra, o si quiere utilizarla para elaborar resúmenes de prensa (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

EDITA:
Ediciones Cinca, S. A.

PRODUCCIÓN EDITORIAL:
Juan Vidaurre

DIRECTOR DE EDICIONES:
Joaquín Sastrón Urioste

EDITOR:
Luis Sastrón Gandullo

María Emilia Casas Baamonde
Presidenta de la AEDTSS

LOS LUGARES DE TRABAJO EN LAS COORDENADAS DE LA INDUSTRIA 4.0

Este número de *Documentación Laboral* recoge los trabajos resultantes de uno de los actos más destacados de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, su Coloquio de Otoño, que en los últimos años viene reuniendo, en distintas Universidades, a especialistas de la ordenación jurídica de las relaciones laborales y de la seguridad social para abordar de forma monográfica temas del máximo interés y actualidad. La edición de 2019 tuvo lugar el 4 de octubre en la Universidad de León, que alberga a una nutrida escuela de laboristas de excelencia, discípulos del maestro G. Barreiro González, siempre dispuestos a colaborar con la Asociación.

El tema tratado fue "El lugar de trabajo en las coordenadas de la Industria 4.0". La digitalización, la robotización y la globalización son fenómenos en transformación incesante que afectan a las formas de organización empresarial y de producir, al empleo y al trabajo en todas sus dimensiones, desde luego a los lugares de prestación del trabajo, que han experimentado cambios tan notables que puede decirse con propiedad que se ha producido una revolución conceptual. El concepto de lugar de trabajo no responde ya únicamente al tipo común que alumbró la industrialización, construido sobre la dualidad organizativa conformada por la empresa y el centro de trabajo. A la superación del centro por el lugar material de trabajo del mundo post-industrial analógico ha seguido la irrupción de "fábricas inteligentes" y de lugares inmateriales de prestación de servicios en el universo digital, que sustituyen a centros y empresas.

Doc. Labor., núm. 118-Año 2019-Vol. III. ISSN: 0211-8556. Presentación, págs. 3 a 10

4 Presentación

DL

La dimensión global de los lugares de trabajo es también una realidad ligada al desarrollo extraordinario de la movilidad internacional de las personas trabajadoras y de las empresas, que se ha diversificado en el mercado total atendiendo a diferentes sus causas o motivaciones, no ajenas a roles y prejuicios de género. Todo lo cual requiere de una nueva regulación de los derechos y garantías laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras adaptada a los nuevos lugares de trabajo, a su "portabilidad" vinculada a su movilidad, que no conoce fronteras, aunque esas fronteras sean en ocasiones obstáculos dificultosos o insalvables. La movilidad de las empresas, no sólo de las de carácter multinacional, sí que no conoce fronteras, siendo las cadenas de suministros definitivas de la natural potencialidad expansiva de la acción empresarial, y, sin necesidad de cadenas de suministros, las empresas globales de servicios cuyos trabajadores los prestan en sus distintos países de residencia a través de teléfonos móviles.

Para la regulación de estos fenómenos globales es obvio que no se bastan los Estados nacionales, ni los instrumentos del diálogo social y de la negociación colectiva de alcance estatal. Pero las regulaciones estatales laborales y de seguridad social, y la negociación colectiva de igual ámbito, son esenciales para conformar las nuevas realidades, incluso la "portabilidad" aludida de los derechos de protección social, en los derechos del trabajo decente y de la protección social suficiente, de la igualdad de género y de la proscripción de otras causas de discriminación, como el origen étnico o racial.

La AEDTSS tiene como misión fomentar el debate científico sobre materias de necesario tratamiento por su impacto en la configuración actual y futura de las relaciones de trabajo y de protección social, y hacerlo siempre con un enfoque de calidad. Me cabe la gran satisfacción de afirmar que el objetivo se ha cumplido plenamente en el Coloquio de Otoño de la Universidad de León y en este número de *Documentación Laboral*. Los trabajos que en él se recogen dan la medida de los cambios sucedidos en los lugares de trabajo y en su movilidad, y todos, sin excepción, tienen una gran carga propositiva, concluyendo en la necesidad de adaptación y actualización de los instrumentos regulatorios internacionales, europeos y nacionales, necesidad frente a la que se alzan dificultades importantes de toda índole, políticas, económicas y propiamente jurídicas, abiertamente puestas de manifiesto ante los fenómenos migratorios de trabajadores provenientes de países en desarrollo y emergentes con población en edad de trabajar en busca, no ya de mejores oportunidades de trabajo, sino de la oportunidad de trabajo, siendo su causa la necesidad de trabajar.

Los estudios que siguen lo son sobre el presente y el futuro de la regulación jurídica de los lugares de trabajo transformados por los nuevos modelos de negocio y de organización empresarial y por las nuevas formas "atípicas" de trabajar expandidas por efecto de un cambio tecnológico sin precedentes, imparable y en evolución que ha acelerado la globalización. Del mayor interés, están destinados a alimentar el debate de ideas para afrontar la urgente tarea de arbitrar respuestas normativas, convencionales y judiciales adecuadas a esas nuevas realidades, que han de comenzar por serlo necesariamente, de alcance estatal. El modelo clásico de los instrumentos de garantía que son la ley y la negociación colectiva ha de renovarse en sus técnicas y contenidos, envejecidos, obsoletos y desvirtuadores de la eficacia de los fenómenos regulatorios, del Derecho, y de acompañarse de nuevos instrumentos para regir los diferentes ámbitos en que se desenvuelve el trabajo en sistemas normativos democráticos comprometidos con la defensa de los derechos y el deber de protección de las personas ante transformaciones de tanto calado, ante las numerosas transiciones (tecnológica, energética, demográfica, educativo-formativa...) que acompañarán sus vidas y que ya están aquí, cada una de las cuales cambiará el empleo, el trabajo y sus modos, tiempos y lugares de prestación.

En su *Declaración del centenario para el futuro del trabajo*, la Conferencia Internacional de la OIT ha exhortado a los Estados a adoptar "medidas efectivas para ayudar a las personas a afrontar las transiciones a lo largo de su vida laboral" [III.A.iv)], comprometiéndose la propia OIT a "asegurar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental" [II.A.i)].

El plantel de ponentes, que ahora se han transformado en autores, incluyó a los profesores Juan José Fernández Domínguez, Roberto Fernández Fernández y Henar Álvarez Cuesta, de la Universidad anfitriona, y Carolina Gala Durán, Jesús Lahera Forteza, y Carmen Ferradans Caramés, de las Universidades Autónoma de Barcelona, Complutense de Madrid y de Cádiz, respectivamente. Sus espléndidas intervenciones tuvieron lugar en dos sesiones, que fueron completadas por un interesante coloquio entre los propios ponentes y con los miembros del público, numeroso, cualificado e interesado.

En "Las transformaciones del lugar de trabajo" el profesor Lahera Forteza aborda un tema al que lleva dedicando su reflexión desde hace tiempo con la solvencia, precisión y penetración analítica que en él son habituales. Su punto de partida, bien conocido por quienes participamos en el debate científico iuslaboralista, no es otro que la necesaria superación de la identificación tradicional entre centro

de trabajo y lugar de trabajo propia del modelo industrial clásico o fordista y que aún domina la regulación del Estatuto de los Trabajadores vigente. Mientras el primero, en conexión con la residencia habitual del trabajador (a efectos de movilidad geográfica, salvo centros de trabajo móviles o itinerantes), sigue ocupando un puesto esencial en la regulación actual, la normativa presta escasa atención al lugar o lugares materiales de trabajo. Con la excepción parcial de la regulación de la salud laboral, el profesor Lahera describe un fenómeno de "ninguneo normativo" del lugar material de trabajo que tiene consecuencias no despreciables en el incremento del poder directivo empresarial, las propias de un supuesto de desregulación. La realidad de la "sociedad postindustrial", sin embargo, ha girado el foco de atención hacia el lugar o lugares en que realmente se presta el trabajo, con independencia de que coincidan o no con el concepto jurídico-formal de centro de trabajo que regula el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, concepto que es relevante para la medición de los umbrales del despido colectivo y condiciona la entera regulación del título II de la norma estatutaria laboral y de sus disposiciones reglamentarias de desarrollo, con graves repercusiones en la autenticidad de nuestro modelo sindical y de negociación colectiva. Contratas, subcontratas y empresas multiservicios, empresas de trabajo temporal, y circulación de los trabajadores dentro del grupo empresarial y de carácter transnacional, sin agotarlos, son exponentes de esa escisión conceptual, con centros o lugares de trabajo vaciados de trabajadores propios y lugares de trabajo llenos de trabajadores ajenos. El sucesivo y poderoso impacto del "modelo digital" y de la globalización de la economía han conllevado la desaparición física tanto del centro como del lugar de trabajo, fenómenos de los que son manifestaciones reconocibles el trabajo a distancia en sus distintas variedades y el prestado a través de plataformas digitales que se han expandido en los nuevos paradigmas productivos. Y desembocan, o pueden hacerlo, en una "desmaterialización" laboral. Estos escenarios llevan al profesor Lahera a proponer la reforma nuestro anquilosado sistema normativo, escasamente adaptado a las transformaciones del lugar de trabajo y a un trabajo sin lugar.

El profesor Fernández Domínguez se ha adentrado, con resolución admirable, en la explicación y propuesta de "Algunas claves para la reordenación jurídica de la movilidad internacional del talento" en el marco de la globalización, que a su vez produce el "encogimiento" de un mundo sin limitaciones espaciales, dentro de la línea de investigación que ocupa al autor en este momento. Su importante contribución contiene reflexiones indispensables efectuadas con la perspectiva de disciplinas no jurídicas, como la sociología o la geografía humana, que le han permitido abordar un fenómeno migratorio tan singular e importante como la migración del talento con un trasfondo reforzado y con un elenco bibliográfico verdaderamente extraordinario. Parte el autor de la existencia de dos categorías de

migrantes completamente diferentes y alejadas entre sí: la migración "común" y la altamente cualificada. Esta última es el objeto de su interés, con todos sus claros-curos, profundizando en los motivos concretos que la impulsan, su dimensión cuantitativa y sus líneas de destino, así como en su proyección singular en los jóvenes y en las mujeres. Demanda con razón el autor prestar atención especial a la cuestión de género en la movilidad del talento. El análisis de ganancias y pérdidas para los Estados de origen y destino que resultan de la migración de las personas más cualificadas, dotadas de competencias y habilidades "mas móviles", es parte imprescindible del estudio del profesor Fernández Domínguez, quien recorre todas las hipótesis y tesis manejadas, sin prescindir de la dimensión moral de los movimientos de fugas de cerebros ni de las opciones de las políticas migratorias de los Estados receptores, ni de la capacidad del Derecho, internacional e interno, para fijar límites, en casos extremos, al derecho de emigración de los mejores y para establecer técnicas que aseguren beneficios de retorno o reversión a los Estados de origen, además de para procurar una ordenación internacional de la propiedad intelectual o establecer un impuesto internacional sobre el talento. Su análisis no dejará indiferente.

El trabajo del profesor Fernández Domínguez analiza, por su parte, los movimientos de las empresas transnacionales y multinacionales de creación de redes globales de producción y distribución en el marco de deslocalizaciones mundiales, fenómeno que, como el talento, puede retornar a los países de origen al calor de la digitalización aplicada a una producción más eficiente y barata (relocalizaciones). El centro de su atención es la importancia que dentro de este fenómeno mundial pueden tener los acuerdos marco internacionales o globales para conseguir condiciones mínimas de trabajo decente a nivel mundial, "unos estándares mínimos capaces de fijar la actuación de las empresas con independencia del lugar geográfico donde estén desarrollando su proceso productivo". No oculta el autor su actitud de prudencia ante la vinculabilidad y eficacia jurídica real de estos instrumentos convencionales, en ocasiones meras declaraciones de principio encuadrables, a lo mas, en la categoría de la responsabilidad social corporativa, pero su trabajo ofrece un faro de esperanza para la consecución, a través de estos instrumentos convencionales secundados por las legislaciones internacionales y nacionales, de objetivos democráticos y de políticas de empleo y laborales globales, que aseguren unas condiciones de trabajo dignas en cualquier parte del mundo, y de crecimiento económico sostenible. Es digno de elogio el cuidadoso y sistemático análisis material de acuerdos marco internacionales que el profesor Fernández Domínguez lleva a cabo, que le permite ofrecer una rica visión panorámica, clasificando contenidos relacionados con el respeto de los derechos humanos o fundamentales, de garantía de unas condiciones laborales dignas, y de reconocimiento

de derechos "de nueva generación" (medioambientales, tecnológicos, antidiscriminatorios, de salud), también mediante políticas de desarrollo económico sostenible, de ética en los negocios y anti-corrupción, o de fomento de actividades humanitarias. El profesor Fernández Domínguez analiza asimismo las técnicas arbitradas por los acuerdos internacionales para solventar las controversias nacidas de su interpretación y aplicación, recalando con pesar que, de nuevo en el terreno de su eficacia resolutoria, aun queda mucho camino por recorrer. El lector encontrará un utilísimo anexo final en el que se relacionan ciento tres acuerdos marco internacionales celebrados desde 2010, identificados por el nombre de la empresa multinacional y los interlocutores sociales internacionales, europeos o nacionales signatarios, y el año de celebración.

El estudio de la seguridad social no puede estar ausente de las actividades científicas promovidas por la AEDTSS, sino que, por el contrario, es, como bien se sabe, abordado siempre por especialistas de innegable relevancia. En esta ocasión lo ha sido por la profesora Gala Durán que ha dedicado su excelente trabajo al examen de la incidencia de las transformaciones de los lugares de trabajo en los derechos de seguridad social de los trabajadores bajo el título "La portabilidad de derechos en el marco de la movilidad internacional de trabajadores". Distingue claramente la profesora Gala Durán entre los regímenes aplicables, a la emigración y a los desplazamientos de trabajadores en el marco de operaciones empresariales, en la Unión Europea y el que concierne a terceros Estados, dividiendo una vez más el mercado de trabajo en dos categorías con características opuestas, a pesar de la existencia de instrumentos de carácter universal de la OIT. Hay regiones (es Asia y África) en que la portabilidad de los derechos de seguridad social no se garantiza. La autora identifica hasta nueve desafíos a los que se enfrenta el complejo régimen comunitario de coordinación de la garantía de portabilidad como condición de las libertades de circulación de personas (para el empleo y en el empleo) y servicios, tan variados y actuales como los desplazamientos temporales, los fenómenos de pluriactividad en varios países, la interpretación restrictiva del TJUE, los límites a la portabilidad de las prestaciones por desempleo y de las prestaciones complementarias, el trabajo a través de plataformas, las reformas "sostenibles" de los sistemas de pensiones, la economía informal, y el brexit. Los trabajadores desplazados por sus empresas o expatriados, de corta y larga duración o definitivos, merecen en su trabajo una atención especial, ante el aumento exponencial del fenómeno en un mercado globalizado, incrementándose la complejidad cuando los países de destino están fuera de la Unión Europea. La falta de sintonía, en concreto, entre la regulación comunitaria de sus condiciones de trabajo y de las de seguridad social es particularmente punzante, a su juicio. Su conclusión, en todo caso, es el necesario reconocimiento de la portabilidad de derechos de seguridad

social según una “lógica expansiva”, si se desea fomentar verdaderamente la movilidad internacional y evitar el “*dumping social*”. Algunas políticas antiinmigratorias, como las del Presidente Trump, no lo pondrán fácil. Los instrumentos para llevar a cabo ese reconocimiento han de hallarse en el Derecho de la Unión Europea, pero también en convenios bilaterales, complementarios o no del Derecho de la Unión, y, fuera de ésta, con mayor eficacia, multilaterales o, más un deseo que un pronóstico, en la OIT. No deja la profesora Gala Durán de proponer reformas también de Derecho interno.

La interesante reflexión de la profesora Álvarez Cuesta ha recaído en el papel de la negociación colectiva ante las nuevas coordenadas locativas de la prestación de trabajo ocasionadas por la disrupción tecnológica: “Lugar único, múltiple y ausencias de lugar a partir de la negociación colectiva”. Las metamorfosis del lugar de trabajo, no necesariamente coincidente con el centro de trabajo, se reflejan, en la triple y muy expresiva caracterización de la autora, en la configuración de lugares de trabajo “únicos”, unificados o contraídos, no obstante la presencia en ellos de trabajadores de plurales empresas; “múltiples” o expandidos a grupos de empresas, a empresas multiservicios o a trabajadores itinerantes; y “no lugares” materiales o físicos, sustituidos total o parcialmente por lugares virtuales (el *smart working* o el *crowdwork*). Esa innovadora evolución, y la que vendrá, encuentra dificultades para ser traducida a la legislación vigente en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, y en concreto de la representación y de la negociación colectiva. Es mayor el escollo que supone la desaparición del centro de trabajo físico, e incluso del propio lugar de trabajo “con entidad real”, que facilita los fenómenos radicales de huida de la laboralidad, también hacia el trabajo falsamente autónomo o independiente, y, cuando así no es, de huida de la acción sindical y de la negociación colectiva hacia una inevitable individualización de las relaciones laborales ante la dificultad de organizar una comunidad de intereses colectiva o sindicalmente representada. No son menores los problemas de inadaptación de la regulación legal a la organización colectiva de los trabajadores, de sus representaciones unitarias y sindicales, de la determinación de las circunscripciones electorales y de sus ámbitos de constitución, en los casos de unificación y multiplicación de los lugares de trabajo de trabajo, a los que propenden los fenómenos diversos de descentralización productiva, y, en el extremo opuesto, los de constitución de grupos y redes de empresas. Importa llamar la atención sobre el método analítico seguido por la profesora Álvarez Cuesta, que no se limita a identificar los problemas, sino que se adentra en la propuesta de soluciones para reforzar la negociación colectiva y abrirle nuevos espacios de actuación –en la ordenación de estructuras colectivas electivas ha de vérselas con una jurisprudencia inflexible–, asegurar la acción sindical y garantizar la justicia transicional en el mundo digital. De particular interés

Doc. Labor., núm. 118-Año 2019-Vol. III. ISSN: 0211-8556. Presentación, págs. 3 a 10

10 Presentación

DL

resulta la fina captación de los contenidos de una negociación colectiva anticipatoria o “proactiva”, que la profesora Álvarez Cuesta alcanza a identificar y ofrecer a la inexcusable tarea de renovación de la negociación colectiva para gobernar los cambios y adaptarse a los nuevos lugares físicos y virtuales en que o desde los que se presta trabajo.

Este número de *Documentación Laboral* incluye, además, dos aportaciones de marcada significación para nuestra Asociación. En primer lugar, el estudio del profesor Achim Seifert, de la Universidad Friedrich Schiller de Jena, completa, con la regulación del Derecho alemán del trabajo, el panorama de Derecho comparado que se ofreció en nuestro XXVIII Congreso que tuvo lugar en la Universidad de Santiago de Compostela, el 31 de mayo de 2018, sobre la “Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial”. El libro del Congreso se publicó por la Editorial Cinca en el núm. 24 de su Colección de Estudios Laborales. Por último, el texto del profesor Francisco Javier Prados de Reyes, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada, reproduce su magistral conferencia sobre “El trabajo decente y los límites del Derecho del Trabajo”, con la que puso el broche de oro a los trabajos del XXIX Congreso anual de la Asociación, celebrado en la Universidad de Salamanca los días 30 y 31 de mayo de 2019, que reflexionó sobre el futuro del trabajo en el marco de la conmemoración del centenario de la OIT.

María Emilia Casas Baamonde



AUTORES DEL PRESENTE NÚMERO

Jesús Lahera Forteza
Profesor Titular de Derecho del Trabajo
Universidad Complutense de Madrid

Juan José Fernández Domínguez
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

Roberto Fernández Fernández
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

Carolina Gala Durán
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Barcelona

Henar Álvarez Cuesta
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

Achim Seifert
Catedrático de Derecho Civil, Derecho del Trabajo alemán y europeo
y de Derecho Comparado
Universidad Friedrich Schiller de Jena, Alemania

Francisco J. Prados de Reyes
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Granada