

Nueva edición de las Jornadas de Estudio, organizadas por el Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO.

LOS CAMBIOS EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES: NUEVAS FORMAS DE PRECARIEDAD. GARANTÍAS DE SALARIO Y JORNADA. EMPRESA DIGITAL. DESCENTRALIZACIÓN EMPRESARIAL.

Los días 6 y 7 de Junio se han celebrado, en Albacete, una nueva edición de las Jornadas de Estudio, que viene organizando el Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO, en colaboración con la Universidad de Castilla-La Mancha y el Consejo General del Poder Judicial.

Contaron con 234 asistentes, y se desarrollaron en el Aula Magna de la Facultad de Relaciones Laborales de Albacete, de la UCLM. Se trata de un encuentro en el que se fijan como objetivos el estudio y debate de los últimos cambios en el marco jurídico de las relaciones laborales, y los retos que suponen, en particular, para la intervención legal y sindical en los conflictos laborales.

Se vienen celebrando desde 1991, y que junto con la edición anual que se celebra en Madrid, ya suman 56 ediciones. Sirven como espacio de estudio y análisis compartido para responsables sindicales, Servicios Jurídicos de CCOO, departamentos de Derecho del Trabajo de diversas Universidades, y para los miembros de la Carrera Judicial del Orden Social, que las integran en sus sistema de actualización jurídica.

El Secretario General de CCOO, **Unai Sordo**, abordó los cambios que se producen en el sistema de relaciones laborales, que desde la crisis económica se ha caracterizado por la introducción de la flexibilidad como argumento que se instrumenta para la pérdida de garantías y derechos laborales.

La devaluación salarial, como objetivo de las reformas desde 2010 y 2012, y el fortalecimiento del poder autoritario de la empresa han sido las línea de tendencia legislativa, que ha servicio para reforzar nuevas formas de organización empresarial, mediante la fragmentación de los procesos productivos y la externalización de los riesgos, como la subcontratación, o las formas de deslaboralización de la prestación de servicios.

Planteó la necesidad de abordar urgentemente la reforma de los elementos clave que están precarizando, desestructurando el modelo laboral, y que al mismo tiempo generan importantes efectos de distorsión de la actividad económica. Se trata de medidas que refuercen el papel de los agentes sociales, como capacidad de prospección y evaluación de los cambios. Que reconozcan la capacidad ordenadora de la negociación colectiva sectorial, eliminando la prioridad aplicativa del convenio de empresa, que se utiliza como fórmula para precarizar salarios y generar competencia desleal. Que reconozcan la vigencia del convenio hasta que sea sustituido por otro, evitando los vacíos de regulación y los problemas generados por el fin de la ultraactividad. Igualmente la reforma del régimen de responsabilidad en las contrata y subcontratas, y el régimen del contrato de obra o servicio, que son las bases de la precarización de amplias capas de personas trabajadoras. Todo ello se plantea con carácter urgente, lo que puede venir obstaculizado por vincularlas a la revisión completa del Estatuto de los Trabajadores, que introduce muchos más debates, y que seguro que exige una mayor demora para llevarse a cabo.

Estas medidas no sólo son compatibles con la modernización de la estructura económica, sino que son necesarias para que la misma se lleve a cabo. Los datos ponen en evidencia que España tiene margen para mejorar salarios, y que ello es compatible con la mejora de la productividad.

Carlos Gutierrez, Secretario Confederal de Juventud y nuevas realidades del trabajo, señaló los retos que suponen las vía de deslaboralización como son muchas formas de trabajo supuestamente autónomo, o de la actividad bajo la cobertura de becas, o el voluntariado. Formas que vienen erosionando los derechos laborales, el propio concepto de tiempo de trabajo, y las nuevas formas de control laboral, derivado del valor reputacional en las redes sociales.

La Secretaría Confederal de Acción Sindical, **Marí Cruz Vicente** llamó la atención sobre el impacto de la digitalización en la realidad productiva, que están generando un proceso en el que reclamó la intervención de los agentes sociales. Recordó la actuación llevada a cabo por la Confederación Europea de Sindicatos, y la creación en CCOO de un grupo de trabajo que parte de un documento inicial, en el que se ponen en evidencia los riesgos que supone la digitalización para la individualización de las relaciones laborales, y para diluir la frontera con el trabajo por cuenta ajena.

En las respectivas ponencias, a cargo de especialistas del Derecho del Trabajo, tanto del ámbito universitario como del jurisdiccional, se trataron las última reformas legales, así como la evolución de los criterio de interpretación judicial, en toda una serie de materias desarrolladas en el programa.

El profesor **Eduardo Rojo, Catedrático de la Universidad Autónoma de Barcelona**, analizó los retos que para el ejercicio de los derechos colectivos, de representación sindical y de huelga, representan las nuevas formas de la empresa digital, para lo cual aportó una extensa y detallada ponencia, de más de cien páginas, para su distribución entres los asistentes. En la misma analiza tanto las dificultades del marco normativo, y las soluciones que ha venido dando la doctrina judicial y constitucional en una materia en la que las categorías tradicionales del Derecho del Trabajo están sometidas a una necesaria reinterpretación, como el centro de trabajo, la responsabilidad empresarial, o las formas de ejercicio del derecho de huelga.

La **Magistrada del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Luisa Segoviano**, recopiló la evolución jurisprudencial sobre la precariedad den los servicios públicos, y los problema de calificación de los abusos en los contratos laborales de las Administraciones Públicas y en general, del Sector Público. Ante la falta de respuesta normativa, ha sido la doctrina del TS la que viene abordando las cuestiones clave ante los abusos, con respuestas que no siempre implican una garantía efectiva del principio de estabilidad en el empleo. Cuestiones sobre el máximo de tiempo de desarrollo del nombramiento de interinidad en las Administraciones están generando diversas líneas de interpretación, y dio cuenta del posicionamiento reciente de la Sala de lo Social del TS, en la que legitima prolongación del nombramiento más allá de tres años.

La nueva ordenación del Registro de la Jornada de Trabajo fue analizada por el **Magistrado del Tribunal Supremo, Social, Fernando Salinas**, que puso en evidencia como la intervención del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha motivado un cambio normativo, en esta materia. De este modo el RDL 8/2018 se anticipó a la STJUE 19-05-2019. Pero esta sentencia pone en evidencia el conjunto de consideraciones que han de servir de base para la aplicación del registro diario de jornada, como es el reconocimiento con derecho fundamental de la Unión Europea el de la limitación del tiempo de trabajo. Identificó que el objeto del registro es el trabajo efectivo, y no la mera hora de inicio o fin, como expresa el actual ET, con notable imprecisión. También recordó como la doctrina del TJUE ha de ser decisiva en cómo se ha de distribuir la carga de la prueba sobre la existencia de horas extras, lo que igualmente debe dar lugar a los criterios judiciales actuales, que impone la carga en exclusiva a la persona trabajadora. Otro tema tratado por la doctrina del TS reciente ha sido el sistema de cómputo de los permisos laborales, y si ha de estarse a los días naturales, o a los días laborables. Ello obliga a considerar la naturaleza y finalidad del permiso, y no existen soluciones homogéneas, clarificando en su intervención los distintos supuestos.

Susana Rodríguez, Catedrática de la Universidad de León, a partir del concepto de precariedad fijado por el Parlamento Europeo, que se proyecta en múltiples facetas de la prestación de servicios, analizó las nuevas formas de precariedad laboral mediante la instrumentación de plataformas digitales, cooperativas instrumentales, la actividad de becarios y los falsos autónomos. Partió de la distinción entre las exclusiones constitutivas de laboralidad realizadas por el legislador, de las prácticas adoptadas por la empresa. Llamó la atención sobre como la legislación de cooperativas de usa de diversa formas: en ciertos sectores, para dotar e flexibilidad a las empresas eludiendo la contratación directa de personal. Y mediante las cooperativas de facturación, para encubrir relaciones de trabajo por cuenta propia. Las empresas digitales implantan sistemas reforzados de control de la actividad, a pesar de que formalmente pretenden quedar fuera de la relación laboral, como en el caso de los *riders*, poniendo en evidencia como los elementos configuradores de la relación laboral vienen siendo objeto de intensa controversia judicial y por la Inspección de Trabajo.

Toda la problemática de las empresas multiservicios se ha venido tratando en diversas ediciones de estas Jornadas. En esta ocasión, la profesora de Derecho del Trabajo, **Amparo Esteve**, de la **Universidad de Valencia**, recordó el papel de los Acuerdo Interconfederal 2018-2020 sobre el papel de la subcontratación, que se configura como un riesgo para la competencia desleal cuando no responde a una verdadera especialización productiva, y recogía la necesidad de reforma del art. 42 ET. Las diferencias salariales entre las empresas multiservicios y el ámbito sectorial es superior al 35%. Señaló los graves déficits del marco laboral actual que incentivan la externalización como fórmula para la pérdida salarial y de condiciones de trabajo. La regulación deficitaria del art. 42 ET, llevando a cabo una detallada exposición de las últimas propuestas de reforma que se han planteado en el Parlamento. La admisión jurisprudencial del contrato de obra o servicio vinculado a la duración de la contrata, donde se ha registrado en 2019 alguna reconsideración que permite revisar la legalidad de los contratos temporales cuando la relación mercantil tiene vicisitudes relevantes. La prioridad del convenio de empresa para fijar salarios, tras la reforma laboral de 2012 es otro factor decisivo para la expansión de las formas de subcontratación a través de empresas multiservicios, lo que obliga a reconsiderar las vías para cuestionar la legitimidad de esas prácticas negociales, no sólo por la falta de correspondencia del ámbito del convenio con los sujetos firmantes, sino por la figura del convenio fraudulento. Y finalmente, la configuración de los despidos colectivos en causas productivas, que ha sido flexibilizado por la doctrina judicial.

La última sesión se dedicó a la problemática generada por la aplicación del Salario Mínimo Interprofesional, lo que llevó a cabo **Ricardo Bodas, Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional**. Puso en evidencia la garantía legal del salario mínimo, su impacto entre amplios colectivos de personas trabajadoras, y toda la problemática jurídica que genera su aplicación. Dio cuenta de la última doctrina de la Audiencia Nacional, en la que

cuestiona la adecuación del Real Decreto que fija el salario mínimo con el Estatuto de los Trabajadores, y la que consideraba discutible vigencia del criterio de la homogeneidad en relación con la compensación y absorción del SMI con los salarios profesionales. Ello puede originar un panorama de notable litigiosidad en una materia esencial. Por otra parte, destacó todas las líneas jurisprudenciales que se vienen pronunciando sobre los problemas de determinación del salario garantizado en la negociación colectiva.

Las Jornadas finalizaron con la intervención de clausura de **Joaquín Nieto, Director de la Oficina de la OIT en España**, que en relación con el centenario de la OIT, puso en evidencia la necesidad de un nuevo mandato para la organización internacional, ante los retos que supone para el mundo globalizado, los cambios disruptivos en la organización del trabajo, la digitalización, el cambio de modelo energético a nivel mundial que incide en toda una variedad de sectores económicos, las migraciones, que afectan a 260 millones de trabajadores, por distintas causas, y la incorporación de la igualdad de la mujer como vector irrenunciable de las relaciones laborales a escala global. Señaló la necesidad de respuestas basadas en la extensión de la protección social, la extensión de la educación como derecho que se prolonga durante toda la vida, y la configuración del Derecho del Trabajo, que aborde no sólo los contratos de trabajo de hoy, sino el trabajo en todas sus formas, con extensión de las garantías laborales universales.

** ** ** **