

PRESENTACIÓN

Carlos L. Alfonso Mellado
President Comité Econòmic i Social
de la Comunitat Valenciana

Este número 92, de la Revista de Treball, Economia i Societat, que también se publica en este mes de enero, es especial porque es monográfico y contiene la publicación de los textos de las intervenciones de los ponentes que participaron en las **“Jornadas sobre el futuro del trabajo y las relaciones laborales: 100 años de la OIT”**, que se celebraron los días 8 y 9 de noviembre de 2018 en el CdT de Valencia, organizadas por la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, el Comité Econòmic i Social Comunitat Valenciana y el Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana y que contó también con la colaboración de la Confederación Empresarial Valenciana (CEV) y las organizaciones sindicales CCOO-PV y UGT-PV.

El motivo que nos impulsó a la organización de las mismas no fue otro que la celebración de una efeméride tan importante como es la que se conmemora este año 2019, el centenario de la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales; las jornadas nos permitieron analizar, desde diferentes perspectivas, el futuro del trabajo y las relaciones laborales,

El objetivo que nos planteamos era el de reflexionar sobre el futuro del trabajo y las relaciones laborales y presentar la posibilidad de una red de investigación valenciana sobre este tema.

Fruto de la celebración de las mismas es la edición de los textos de las principales intervenciones de las jornadas y así, en primer lugar, se publican las intervenciones del acto de apertura por parte de Rafael Climent González, Conseller d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, Miguel Ángel Javaloyes del Río, Secretario General de la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV), Arturo León López, Secretario General de CCOO-PV e Ismael Sáez Vaquero, Secretario General de UGT-PV. A estas intervenciones les siguen las

producidas en la Mesa redonda: “El futuro del trabajo y las relaciones laborales”, por parte de Daniel Patiño Miñana, Secretario de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente de la Comisión Ejecutiva de CCOO-PV y Lola Ruiz Ladrón de Guevara, Secretaria de Acción Sindical de la CEN de la UGT-PV.

A continuación, se incorporan las ponencias del primer panel y en este sentido, se insertan los trabajos de Dolores Marhuenda Amorós, profesora del Departamento de Patología y Cirugía y responsable de fomento de la investigación de la Escuela Profesional de Medicina del Trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche, con el título **“Salud laboral y nuevas realidades de trabajo”**, el texto de Adrián Todolí Signes, profesor del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universitat de València, titulado **“El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales”** y el de José María Goerlich Peset, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universitat de València, cuyo título es **“Innovación, digitalización y relaciones de trabajo”**.

A esos textos les siguen los del segundo panel, concretamente el de Amparo Garrigues Giménez, Catedrática acreditada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universitat Jaume I de Castelló, presentado como **“Las nuevas relaciones de trabajo: una perspectiva de género”** y el de David Montoya Medina, profesor del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alicante, con el título **“Nuevas relaciones de trabajo, disrupción tecnológica y su impacto en las condiciones de trabajo y de empleo”**.

Pues bien, ahora con la perspectiva de haber transcurrido unos meses desde la finalización de las jornadas y con la reciente publicación del Informe elaborado por la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo de la OIT, bajo el título **“Trabajar para un futuro más prometedor”**, ante el desafío de la revolución digital podemos valorar positivamente la oportunidad y conveniencia en las organización de estas sesiones, cuyo contenido y conclusiones nos servirán para aportar propuestas de mejora en las relaciones laborales y, en consecuencia, en la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y en sus relaciones con sus empleadores.

EL FUTUR DEL TREBALL I LES RELACIONS LABORALS

Honorable Sr. D. Rafael Climent González
Conseller d' Economia Sostenible,
Sectors Productius, Comerç i Treball

“President de la Confederació Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV), Salvador Navarro, Secretari General de CCOO-PV, Arturo León, Secretari General de UGT-PV, Ismael Sáez, Director de l'Oficina de l'Organització Internacional del Treball per a Espanya, Joaquín Nieto.

Bona vesprada a totes i a tots:

A nivell econòmic estem assistint a un procés de transformació a nivell mundial, caracteritzat per la globalització, la digitalització i l'anomenada quarta revolució industrial, que està tenint i tindrà en els propers anys, una important incidència en l'ocupació.

I quan parle d'incidència, em referisc al fet que d'una banda aquest procés de transformació pot generar noves oportunitats de desenvolupament i de creació d'ocupació, però també, situacions d'inseguretat o d'instabilitat per a moltes treballadores i treballadors.

A la Comunitat Valenciana, per descomptat, no som aliens a tot aquest procés de transformació mundial.

Per això, resulta de vital importància que afrontem amb ambició i responsabilitat una profunda reflexió, que permeta anticipar-nos i gestionar les noves realitats que van a tenir impacte sobre l'ocupació a mig i llarg termini.

Una reflexió oberta, que implique els agents socials, patronal i sindicats, i per descomptat a les diferents administracions per, entre tots, ajudar a definir les polítiques d'ocupació, les polítiques educatives, i els canvis normatius a nivell laboral, necessaris per afrontar amb èxit el que considere que és un doble repte.

D'una banda, **el repte de l'ocupació davant el canvi tecnològic** i els processos de robotització i automatització de tasques.

D'altra banda, **el repte d'avançar cap a una economia més sostenible i inclusiva**, que promoga la plena ocupació, una major productivitat, la igualtat de gènere, i un treball decent per a tothom.

Ens trobem, per tant, davant d'un enorme desafiament, però també davant **una oportunitat sense precedents de canviar les coses. Una oportunitat a la qual no hem de renunciar.**

La quarta revolució industrial, o indústria 4.0 no només es circumscriu al sector industrial. És a dir, no estem parlant només de la robotització o automatització, sinó en general de les Noves Tecnologies Digitals, que faciliten la realització de processos i l'eliminació de tasques, fonamentalment en el sector serveis.

Aquests canvis tecnològics estan possibilitant la creació de nous i millors treballs, però també en molts casos, estem constatant que ho estan fent en menor quantitat que els treballs que s'estan destruint.

I que a més correm un risc seriós que s'agreuge la desigualtat social entre aquelles persones d'alta qualificació professional, imprescindibles per acompanyar el procés tecnològic, que reben salaris elevats, i aquelles altres que desenvolupen tasques que requereixen menors qualificacions i perceben salaris més baixos.

Des del Consell, l'estratègia que estem seguint davant el canvi tecnològic és la potenciació del capital humà com a factor estratègic de competitivitat i com a eina de reciclatge professional cap a nous jaciments d'ocupació.

D'aquesta manera, l'oferta formativa del nou Servei Valencià d'Ocupació, LABORA, inclou accions relatives a l'agricultura i ramaderia ecològica, la gestió i tractament de residus sòlids i aigües residuals, les energies renovables, la gestió mediambiental, el turisme sostenible i la eficiència energètica, juntament amb la resta de l'oferta formativa que abasta la totalitat dels certificats de professionalitat reconeguts pel Ministeri d'Ocupació, amb una dotació de 144,4 milions d'euros.

A més, com ja he comentat anteriorment, des del Consell de l'Botànic estem impulsant la transformació del model de desenvolupament econòmic valencià cap a un model sostenible, que se situa en la intersecció entre les tres esferes: l'econòmica, l'ambiental i la social.

Perquè estem convençuts que el futur del treball i de les relacions laborals ha de garantir un mercat laboral amb salaris dignes, i amb igualtat de remuneració per treball d'igual valor, fent especial èmfasi en la igualtat de gènere, a més de protegir els drets laborals i promoure un ambient de treball segur.

En aquest sentit, ens sentim totalment **alineats amb els objectius que planteja l'Agenda 2030, aprovada per l'ONU el setembre de 2015**, després d'anys de negociacions i de diàleg entre els governs i la societat civil, la qual estableix els objectius per assolir el desenvolupament sostenible, entre els quals es troba no només la plena ocupació, sinó també un treball decent.

I per descomptat, amb l'**Organització Internacional del Treball (OIT)**, que reuneix a governs, ocupadors i treballadors de 187 estats membres, i que en el seu Programa de Treball Decent planteja quatre grans pilars: promoure l'ocupació i les empreses, garantir els drets a la feina, estendre la protecció social i fomentar el diàleg social.

En aquest sentit, durant aquesta legislatura, i en el marc de les nostres competències, **des del Consell hem fet passos fermes per fomentar el "Treball Decent":**

→ **Estem impulsant una política econòmica basada en el suport a la reindustrialització del nostre territori i en l'estímul de l'emprenedoria**, mitjançant el Pla de millora de Polígons Industrials, el Pla Estratègic de la Indústria Valenciana o l'Agenda Indústria 4.0, ja que sabem que la indústria és el sector que genera més ocupació estable i de qualitat

→ **Estem fomentant mesures per garantir les seguretat, i el benestar de les persones treballadores**. Com per exemple mitjançant l'Estratègia Valenciana de Seguretat, Salut i Benestar Laboral 2017-2020, nascuda del consens i compromís del Govern Valencià amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives

O el Pla d'Acció per a la Promoció de la seguretat industrial, posat en marxa el passat mes de setembre, com a resultat de mesos de treball del Consell Valencià de Seguretat Industrial, i que inclou campanyes de difusió i conscienciació sobre la cultura i la importància de la seguretat industrial, així com la realització de 500 diagnòstics en instal·lacions situades en centres comercials, estacions de servei i indústries per analitzar el grau de compliment de la normativa.

→ Hem augmentat els fons per fomentar la contractació de persones pertanyents a col·lectius de difícil inserció laboral, així com els destinats a la contractació amb perspectiva de gènere per facilitar l'emprenedoria i l'ocupabilitat de les dones.

Per exemple, a través dels Plans AVALEM (AVALEM JOVES, AVALEM EXPERIÈNCIA i AVALEM TERRITORI) estem donant suport a la contractació dels col·lectius més desfavorits (persones joves, persones en risc d'exclusió social, persones aturades de llarga durada i majors de 45 anys), per a la realització d'activitats remunerades d'interès general, amb 92,3 milions només en 2018.

→ I en l'àmbit del Diàleg Social, estem posant les bases perquè aquest diàleg siga una eina de treball de primer ordre per a la recerca de solucions i acords.

De fet, vull destacar la tasca realitzada en el si del Consell Tripartit per al Desenvolupament de les Relacions Laborals i la Negociació Col·lectiva de la Comunitat Valenciana, integrat per les associacions empresarials i organitzacions sindicals més representatives.

Una tasca que més enllà de matèries com la negociació laboral, els convenis col·lectius, o els riscos laborals, durant aquests últims anys, d'acord amb el model econòmic sostenible i inclusiu que estem propugnant, s'ha ampliat a polítiques socials, relatives a la conciliació de la vida laboral i familiar, a la igualtat de tracte i no discriminació entre homes i dones, i als plans d'igualtat.

A continuació anem a iniciar aquestes jornades sobre el futur del treball i les relacions, organitzades per la Conselleria d'Economia Sostenible, pel Consell Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana i pel Consell Tripartit per al Desenvolupament de les Relacions Laborals i la Negociació Col·lectiva .

En elles, es va a abordar el futur del treball des de pràcticament tots els aspectes possibles.

En la conferència d'obertura comptem, precisament, amb la presència de Joaquín Nieto Sainz, director de l'Oficina de l'OIT per a Espanya i amb representants de la CEV, CCOO-PV i UGT-PV en la Taula rodona posterior I demà intervindran professors i catedràtics de les universitats públiques valencianes, experts en els diferents àmbits del treball i les relacions laborals

És important que les administracions i els agents socials i econòmics siguem capaços de preveure els canvis que s'estan produint en l'àmbit del treball, per així poder

prendre la iniciativa i posar en marxa polítiques i accions que anticipen aquestes necessitats futures.

I, sens dubte, jornades com aquesta, constitueixen un excel·lent marc de reflexió per a aconseguir-ho, i fins i tot, per què no, convertir-se en l'embrió d'una possible xarxa d'investigació valenciana sobre aquest tema.

Moltes gràcies”

JORNADAS SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES. 100 AÑOS DE LA OIT. 8 DE NOVIEMBRE DE 2018

Miguel Ángel Javaloyes del Río
Secretario General de la CEV

“Conseller de Economía sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, secretarios generales de UGT y CCOO, señoras y señores,

Buenas tardes a todos y bienvenidos a esta jornada en la que se aborda un asunto de máximo interés, no sólo para las empresas sino para la sociedad en general: el futuro del trabajo y de las relaciones laborales y el reto de la transformación digital en la economía española y sus efectos en las relaciones laborales.

La economía europea ha sido superada, en las últimas décadas, por otras áreas geográficas que han apostado con rotundidad por las nuevas tecnologías y la economía digital, consiguiendo, de esta manera, que el flujo de inversiones se desvíe a su favor y en consecuencia tengan indicadores óptimos en términos de competitividad y riqueza.

España, que se sitúa como la decimocuarta economía del mundo, ocupa en la actualidad el puesto 45 en el “Bussines Usage Index”, indicador que mide el grado de aprovechamiento de las tecnologías de la información por las empresas de un país. De hecho, el gasto de I+D en España se acerca al 1’23% del PIB mientras que la media europea se sitúa en el 2%, y la de los países más desarrollados alcanza el 3%.

Por lo tanto, es absolutamente necesario que tomemos conciencia del calibre del reto que afrontamos y adoptemos, en el ámbito nacional y europeo, las decisiones correctas que nos situarán junto a aquellos países que impulsan su proceso de digitalización y que están beneficiándose del flujo de inversiones, del progreso y de la creación de riqueza.

Un reciente estudio de la CEOE revela que, a diferencia de sectores como el de telecomunicaciones y servicios financieros, que aseguran contar con los medios para llevar a cabo la transformación en un porcentaje en torno al 90%, menos de la mitad de los directivos de empresas de los sectores industrial, energético, farmacéutico o de salud consideran que cuentan con medios suficientes para ello. Y una inmensa

mayoría de las empresas considera que la digitalización aumentaría notablemente su productividad.

Porque desde todos los ángulos y puntos de vista resulta imprescindible formar parte del club de las empresas 4.0: las empresas digitalizadas son un 10% más productivas, exportan el doble y duplican la creación de empleos.

En la actualidad, son más de 3.000 millones de personas las que se conectan a internet en todo el mundo, y se prevé que el tráfico de datos se habrá multiplicado por diez en el año 2020.

Con la implementación del Mercado Único Digital, la Comisión Europea estima que se crearían en torno a 250.000 nuevos empleos antes del año 2020 en el seno de la Unión Europea. Se estima que un 65% de los estudiantes que entra ahora en educación primaria trabajará en actividades que todavía no han sido identificadas. Tenemos que pensar ya en el futuro del trabajo y su impacto en la educación. Si queremos crear empleo debemos trabajar para generar sinergias con actores de dentro y de fuera de nuestras fronteras, además innovar produciendo tecnología capaz de competir en un mundo global, cada vez más convergente.

En definitiva, ahora o nunca: podemos tomarlo o dejarlo a un lado, pero lo que está claro es que el mundo camina, y a toda velocidad, en esta dirección: España y la Comunitat Valenciana tienen que aprovechar la oportunidad de incorporarse al tren de la llamada cuarta revolución industrial. Entre todos: empresarias y empresarios, Administraciones Públicas y ciudadanos, debemos hacer realidad el proceso de transformación digital en nuestro país.

Concluyo insistiendo en que para ello debemos ser constantes en la apuesta por la innovación: implantar y desarrollar una cultura emprendedora en lo digital, agresiva en lo comercial y ambiciosa en el uso del talento y la tecnología a través del fomento de las capacidades y el desarrollo de las inversiones en el tejido productivo valenciano y español.

Pero de la vertiente laboral de este fenómeno vamos a poder hablar a lo largo de esta tarde y durante el día de mañana gracias a las intervenciones de los prestigiosos ponentes que nos acompañan y de las buenas prácticas que las empresas valencianas están adoptando en materia de digitalización y relaciones laborales.

Gracias.”

JORNADA CENTENARIO OIT: «EL FUTURO DEL TRABAJO»

Arturo León López

Secretario General de CCOO-PV

Antecedentes Históricos

La creación de la OIT en 1.919 vino a cubrir un espacio de diálogo entre Organizaciones Empresariales y de Personas Trabajadoras tras una devastadora guerra Mundial que provocó casi 30.000.000 muertos. Desde sus inicios, se configuró como el órgano a escala supranacional de consenso y debate sobre el mundo del trabajo, cumpliendo la función de reequilibrar las situaciones de desigualdad existentes.

190 países componen la Organización actualmente y nadie duda ya del carácter universal del Organismo, cuyo objetivo radica en alcanzar una paz universal basada en la justicia social.

Desde sus primeros convenios, (horas de trabajo, protección al desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno o edad mínima de trabajo en la industria), se puso de manifiesto la voluntad mayoritaria de crear unas bases mínimas de condiciones de protección de la vida humana, tenga el origen, género, edad que tenga.

189 Convenios y más de 200 Recomendaciones tratan de establecer unas condiciones de acceso al trabajo, a la no discriminación por la razón que sea, a la protección de la infancia, de las personas migrantes o frente al desempleo o la enfermedad; obviamente sin olvidar el derecho a la sindicación, a la negociación colectiva, a la regulación de una jornada de trabajo, o a la protección frente al despido.

Del mismo modo, los convenios de Gobernanza de la OIT *"desempeñan una función esencial en la promoción de un empleo pleno, productivo y libremente elegido, en el fortalecimiento de la cohesión social y en el mantenimiento de unas condiciones decentes de trabajo"*.

OIT como motor de la sociedad. Amenazas y Oportunidades del Futuro

Durante estos 100 años se ha producido una significativa evolución de la humanidad. La esperanza de vida en el mundo ha mejorado de manera notable. En la Europa Occidental se ha pasado de los 47 años en 1.900 a 79 en esta década. Los avances en

la ciencia, la repercusión de la implementación de políticas sociales en las personas (escolaridad, protección de la salud, protección del bienestar social), así como el desarrollo de revoluciones industriales y sistemas de mejora de la producción de bienes y servicios para el conjunto han tenido un impacto muy positivo en las sociedades.

Sin embargo, existen grandes desafíos para la humanidad, que de no ser gobernados pueden tener consecuencias de difícil reparación, veamos los más significativos:

1.- **Incremento de la población mundial.** Desde 1.919 hasta nuestros días, la población mundial ha pasado de 1.700M a 7.700M de habitantes.

2.- **Cambio climático** provocado por la acción de la humanidad. Aunque todavía no haya una voluntad determinante para combatirlo y prevenirlo, ningún líder político que esté en sus cabales se atreve a negarlo.

3.- **El fenómeno migratorio.** La previsión de Naciones Unidas para 2.050 cifra en 1.000M de personas desplazadas como consecuencia directa o indirecta de este fenómeno.

Las posibilidades de agotar los recursos naturales cada vez parece más real y actuar sobre todos los estratos de la sociedad y en toda la cadena de producción requiere liderazgo, metas claras y concienciación en nuestros hábitos, porque resulta evidente que nuestro modelo de producción y consumo ha de cambiar sustancialmente hacia la adaptación a una sostenibilidad medioambiental, especialmente en los factores que ya conocemos (Emisiones de dióxido de carbono, utilización sostenible de la energía, generación y gestión de residuos, etc).

Para ello, caben pocas dudas sobre la necesidad de una transición participativa y justa hacia un modelo productivo libre de carbono, especialmente en la industria y en el sector primario, sostenible económica, social y medioambientalmente mediante la aplicación de políticas de inversión y redistribución de la riqueza en los territorios más afectados por ese cambio y en el que se garantice la creación de un trabajo decente.

4.- **Disrupción tecnológica. La digitalización 4.0.** impregna cada aspecto de nuestra vida. El mayor avance tecnológico conocido en la historia moderna, la creación de Internet, aún es desconocida en toda la amplitud que puede desarrollar. La globalización no habría sido posible en la extensión en la que actualmente la conocemos sin la red de redes y las conexiones de cada uno de los individuos que poblamos el planeta. Esto ha supuesto un impacto en todas nuestras transacciones, sean financieras, sociales, comunicativas,...y ha impulsado la creación de conceptos

tan distópicos como la robotización, el Internet de las Cosas, la Digitalización o el *Big Data*. Todos presentan numerosas oportunidades en el desarrollo de las personas, sin embargo, también crea nuevos riesgos y amenazas que han de ser corregidos.

La **robotización** y la utilización mal calibrada de la Inteligencia Artificial presenta incertidumbres que están siendo abordadas en su diagnóstico cada día de la última década. Son numerosas las estimaciones y los informes que se elaboran a diario sobre el impacto en la destrucción del trabajo sustituido por máquinas, desde las más pesimistas a las más optimistas. Pero en todas ellas se desprende que hay que situar este aspecto en una de las prioridades, tanto en su análisis como en la implantación para que este fenómeno sea gobernable desde la razón.

Queremos hacer mención en este apartado, el nuevo oro del siglo XXI y las consecuencias que ello puede tener en los desequilibrios en el mercado laboral. Y es que el tratamiento de los **datos** se ha convertido en uno de los aspectos más valorados en la economía y que más preocupan a la sociedad en su conjunto. La protección de datos actualmente presenta numerosas deficiencias y ocupa un espacio en el mercado económico con mayor tendencia al alza que el valor de las personas poseedoras de esos datos. En el mercado laboral, parece ineludible la necesidad de actuar en la protección de las personas trabajadoras, mediante la gobernanza y control de esos datos tanto en el presente como en el futuro laboral.

Por otro lado, consecuencia de la tecnología, se han rescatado discusiones del campo de las ciencias sociales entorno al concepto del trabajo. **La economía de plataformas digitales** ha ocupado un espacio muy importante del debate por el cambio en la forma de relacionar empresas con trabajadores. La forma de interacción mediante la aplicación posee repercusiones en cualquier aspecto relacionado con el mundo del trabajo. Desde la forma de poner en contacto previa a la contratación, a las condiciones de prestación de servicios, en la forma de extinción de la relación o en el impacto que tiene en la salud de las personas trabajadoras la hiperconexión, como en la integración de la vida laboral en la personal, suprimiendo la línea limítrofe entre ellas.

Así mismo la proliferación de aplicaciones informáticas en todos los sectores, ha desarrollado la figura del *prosumidor*, en el que el rol a desempeñar en la sociedad conjuga los papeles de productor y de consumidor. Por lo que la figura del empresariado que pone bienes y servicios para un cliente juega el doble papel de establecer las condiciones de trabajo, ya que el cliente se sitúa en una posición dominante en la demanda de estos servicios vía aplicación. Asimismo, ha puesto en el centro del debate la figura del trabajador independiente, auspiciada por diferentes

reformas políticas en todo Occidente al albur de la austeridad económica, tendentes a favorecer estas figuras por el descenso en las cuotas de autónomos o la nimia inversión inicial.

Unido a este fenómeno, con la búsqueda de menor exposición al riesgo empresarial, se han venido produciendo diferentes modificaciones tendentes a la descentralización productiva a menor escala como forma de competir en un mercado globalizado. La tendencia hacia las ventajas competitivas vía costes han evolucionado bastante homogéneamente en los diferentes Estados con los fenómenos de subcontratación productiva y desagregación de mercantiles de menor tamaño (aun siendo del mismo grupo empresarial).

La consecuencia ha sido la creación de un trabajo autónomo muy por encima de la tendencia anterior, que en muchos casos burla la legislación de los países, pues lo único que supone es poner filtros y barreras a la separación entre un trabajo dependiente y el empresariado clásico poseedor de todos los medios de producción, así como director de las órdenes y de la organización de ese trabajo.

Propuestas Sindicales para el Futuro del Trabajo

Primera. – Democratizar las relaciones laborales. Introduciendo las modificaciones legales requeridas para reforzar la dignidad del trabajo, los derechos laborales y la negociación colectiva.

La debilidad de las relaciones laborales y los abusos de poder que escapan a la vigilancia y control de autoridades laborales y organizaciones sindicales, así como el elevadísimo grado de economía informal debilitan la posición de las personas trabajadoras y de la sociedad en su conjunto. Obviamente, también es esencial, garantizar la libertad de expresión, asociación y el derecho de huelga, y por tanto reformar la llamada ley mordaza y artículo 315 del Código Penal por él, en este país, se han procesado a más de 300 sindicalistas en los últimos años.

Segunda. – Corregir la desigualdad existente, porque supone uno de los mayores desequilibrios que fracturan las sociedades y que incide directamente en el avance de los nacionalismos, populismos, xenofobia y fascismo. La transparencia, una fiscalidad proporcional y corresponsable con la sociedad y la distribución justa de la riqueza, es el único camino a seguir.

Tratamiento específico merece corregir la **desigualdad por género**. Las reivindicaciones del movimiento feminista internacional, del que los sindicatos formamos parte, han alcanzado la categoría de verdadera revolución social. Ya no hay

marcha atrás, la discriminación en el trabajo y las violencias machistas son objetivos inequívocos del presente y del futuro.

Tercera. – Reforzar los sistemas de protección social para garantizar la cobertura de necesidad de las personas que no pueden ejercer un trabajo. La viabilidad del sistema de seguridad social pasa por ajustar la riqueza generada en el Estado Miembro con las contribuciones equitativas de las personas que forman parte de esa sociedad. Y la contribución pasa por ajustar los ingresos reales a una cotización y fiscalidad progresiva y equilibrada. Situaciones como la incapacidad temporal, la incapacidad permanente, el desempleo o la jubilación no pueden seguir basándose en la esperanza de vida de las personas sino en las contribuciones equilibradas que garanticen su cobertura. En todo caso la puesta en marcha de rentas de ciudadanía será una medida indispensable para una sociedad inclusiva.

Cuarto. - La formación y desarrollo profesional ha de dar respuesta a los desafíos del mercado laboral. Los procesos de robotización y digitalización son imparables, pero las consecuencias en las personas han de ser gobernadas. Toda decisión que se utilice para amortizar puestos de trabajo de forma masiva ha de ser cogobernada por organizaciones empresariales y sindicales y tutelada por la Administración.

Toda empresa que no tenga en cuenta el entorno en el que se ubica y la sociedad a la que se dirige será cortoplacista y estará condenada al fracaso, por ello, implementar los Objetivos de Desarrollo Sostenible tanto en el crecimiento económico, social como medioambiental no solamente puede ser su ventaja competitiva en un mercado tan inestable, sino el único camino para la supervivencia.

Reflexión Final

El futuro del trabajo genera nuevos horizontes, ponemos nuestras esperanzas en un futuro mejor, pero también nos genera celos e incertidumbres. Se vaticinan consecuencias en uno y otro sentido. Desde luego la evidencia señala que urge llevar a cabo una labor de acompañamiento y de vigilancia para evitar efectos no deseados en las personas y en la sociedad, porque lo que es evidente es que esta revolución tecnológica va a modificar, ya lo está haciendo, aspectos esenciales de nuestra vida diaria y de nuestro trabajo. Dependerá de todas y todos tener altura de miras a la hora de alcanzar consensos que beneficien al conjunto de las sociedades. Empecemos considerando que el **TRABAJO NO ES UNA MERCANCÍA.**

EL FUTURO DEL TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES

Ismael Sáez Vaquero

Secretario General UGT-País Valenciano

Lo primero que cabría aclarar es que el trabajo en el ámbito del derecho es relativamente reciente. Se trata de una disciplina jurídica que no tiene mucho más de un siglo y que con anterioridad estaban circunscritas las vicisitudes del mundo del trabajo en el marco genérico del derecho civil. Es con la aparición de las organizaciones sindicales con las que empieza a establecerse la necesidad de tratar las relaciones laborales en un espacio jurídico propio, y es este el que a mi entender determina el propio concepto de trabajo. Así pues, cuando hablamos de trabajo, lo hacemos entendiendo este como el regulado por el derecho que le es propio.

En este sentido, cuando hablamos del futuro del trabajo lo hacemos respecto de cómo puede evolucionar el derecho del trabajo o si este puede llegar a desaparecer como consecuencia de corrientes neoliberales y desreguladoras que lo vayan arrinconando a un espacio cada vez más estrecho.

La respuesta a esta pregunta solo puede venir de otra más genérica ¿el futuro estará dominado por los grandes fondos de inversión, grandes flujos de capital y multinacionales que actúan cada vez de un modo más rápido y sin cortapisas en un mundo global o la democracia será capaz de recuperar espacio en esa disputa permitiendo que la voluntad de los ciudadanos se imponga a los intereses del capital?

El escenario hoy es el de entender que para captar inversión conviene ceder terreno a la desregulación laboral. El derecho del trabajo, la negociación colectiva, el establecimiento de salarios mínimos se considera factores negativos en ese objetivo de competir y ganar mercados e inversión. Aparecen nuevas fórmulas de relacionar a los trabajadores con sus empresas mediante aplicaciones informáticas que pretenden trasladar la falsa idea de que estamos no ante relaciones laborales, sino ante relaciones mercantiles entre empresas y autónomos, cuando lo cierto es que las condiciones que definen una relación laboral al uso están presentes en esas nuevas maneras de intentar eludir la relación laboral.

Sin embargo, si lo que define el trabajo es un marco regulatorio que garantiza que el derecho a la negociación colectiva, el carácter vinculante de los convenios colectivos y su efectividad erga omnes sean los que determinen la dignidad del trabajo o lo que

puede ser considerado trabajo, lo primero que cabría avanzar es que las condiciones de trabajo deberían estar fuera de la competencia por la inversión del capital o, al menos, que la decisión de invertir responda en mayor medida a otros factores. Para ello es imprescindible que en el marco de la Unión Europea vayamos hacia una legislación en materia laboral más cerrada y homogénea. No basta la Carta Social Europea, es necesario establecer un Salario Mínimo Interprofesional europeo equivalente al salario medio de cada Estado que la compone, es necesario un Estatuto de los Trabajadores Europeo que establezca el mayor número de condiciones, obligaciones y derechos comunes y es necesario profundizar en la cesión de soberanía de las organizaciones sindicales de cada Estado en beneficio de un sindicalismo europeo de mayor unidad.

Para que estos objetivos se puedan cumplir hay que conseguir que la ciudadanía europea entienda que en el mundo global los actores que verdaderamente influyen son aquellos de tienen dimensión global, que los viejos Estados nación europeos por sí solos están a merced de las grandes potencias y de los grandes flujos de capital y que solo una Unión Europea cada vez más integrada, más democrática y con más capacidad de regulación puede ser determinante en la configuración de las relaciones trabajo y capital o, lo que a mi parecer es casi lo mismo, en las relaciones entre democracia y capital.

Las relaciones laborales, el trabajo, o son colectivas o no lo son. No es posible entender el trabajo como la relación existente entre un trabajador individualmente considerado y su empleador. Si ese fuese el camino que el futuro nos depara por recorrer, las relaciones laborales y el trabajo desaparecerían tal y como fueron construidos hace más de un siglo. Por tanto, los actores que ostentan la titularidad colectiva de la representación de los trabajadores, los sindicatos, deben ser objeto de apoyo. Frente al capital hay que oponer un contrapoder que lo equilibre y limite en interés de los ciudadanos y los trabajadores.

Además de la desregulación neoliberal, se plantea como reto o amenaza la revolución digital, la robotización y la convicción, en suma, de que estos cambios tecnológicos traerán la desaparición de muchos de los empleos o puestos de trabajo actuales. Sobre este particular hay voces que estiman que ese impacto será corregido por la aparición de nuevos empleos que vendrían a sustituir a los que desaparezcan y que el saldo global sería incluso el de más empleo. Otros, sin embargo, opinan lo contrario y, en cualquier caso, nada garantiza que ese nuevo empleo se dé de manera equilibrada en cada país, de tal manera que puede haber un corrimiento del empleo hacia determinados lugares del mundo en detrimento de otros. Este desplazamiento del

empleo se daría por factores de competitividad a los que no sería ajeno el nivel salarial y las condiciones de trabajo.

A mi entender, los nuevos cambios tecnológicos y su impacto sobre el empleo deben ser objeto de una apuesta por la reducción de la jornada de trabajo, por el reparto del empleo. Se trataría de intentar un pacto que, teniendo en cuenta la necesaria mejora de la competitividad de las empresas y sectores, diera oportunidades de empleo al mayor número posible de ciudadanos. Para ello hay que considerar que la reducción de jornada supone mejoras del rendimiento por hora, ya que es menor la fatiga y se pueden aumentar los ritmos de producción; en segundo lugar, habría que plantearse qué cesión es posible en materia salarial a cambio de esa reducción de jornada; y, por último, una menor fiscalidad y unos apoyos de las administraciones para fomentar ese reparto del empleo significarían apostar por el empleo poniendo más recursos en la ocupación con el ahorro en subsidios, de este modo, el impacto sobre los salarios de la reducción de jornada se verían amortiguados por la mejora de la productividad, la fiscalidad y las ayudas públicas.

Hay que entender que esa mejora tecnológica puede suponer la pérdida de empleos, pero en ningún caso una pérdida de riqueza, sino todo lo contrario. Así pues, se trata de repartir la riqueza mediante el reparto del empleo y una tributación justa.

Para concluir, el futuro del trabajo y las relaciones laborales es incierto, porque incierto es el futuro de la propia democracia en la era de mayor globalización capitalista conocida, pero como todo futuro está por escribir, nos corresponde a los que vivimos hoy dar los primeros pasos para que ese futuro sea robusto en derechos, justicia e igualdad.

EL FUTURO DEL TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES

Daniel Patiño Miñana

S^a Acción Sindical C.S. CC.OO., P.V.

Consejero Grupo I en CES

Los debates que se están llevando a cabo fruto de la iniciativa de la OIT en su centenario sobre el futuro del trabajo se han organizado en torno a cuatro temáticas que responden a los principales desafíos del futuro del trabajo: 1) trabajo y sociedad, 2) trabajo decente para todos, 3) la organización del trabajo y la producción y 4) la gobernanza del trabajo.

Indudablemente, el avance de la sociedad, el entorno económico globalizado e incierto y la expansión de los elementos tecnológicos, así como los desafíos que presenta el cambio climático generan una serie de riesgos y de oportunidades que han de ser analizados y consensuados dentro de la gobernanza social global. El marco de las relaciones laborales no es ajeno al mismo y desde los agentes económicos, sociales y Gobiernos se requiere una participación activa en la gobernanza de los mismos con el fin de dar respuestas cohesionadoras y vertebradoras de la sociedad.

Existen tendencias y estimaciones muy polarizadas sobre el impacto que tendrá la digitalización en la sociedad y en las relaciones laborales, desde las más optimistas en el sentido que el desarrollo e implantación de la tecnología incrementará la productividad y mejorará las condiciones de trabajo en ese camino mandatado por Naciones Unidas hacia el cumplimiento en 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (del que focalizaremos en el número 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico), hasta los más pesimistas que vaticinan una destrucción de puestos de trabajo mediante la sustitución de los mismos por tecnología.

El hecho evidente es que algo está cambiando a una velocidad jamás vista y con impredecibles consecuencias. El impacto en las relaciones laborales de estos cambios ha de ser canalizado, consensuado y gobernado desde las organizaciones que allá por 1.919 se legitimaron para ello consecuencia, como ya se ha comentado anteriormente, de la barbarie y deshumanización. Y éstas no son otras Gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones sindicales.

Para un completo análisis del rumbo de estos cambios hemos de señalar en primer lugar que el debate sobre la sustitución de personas por máquinas o tecnología no es nuevo. Allá por 1.811 un grupo de artesanos ingleses del sector textil se organizó ante la implantación de telares automáticos para combatirlos a martillazos por el temor a ser reemplazados en sus puestos de trabajo; o la predicción en 1.930 del economista John Maynard Keynes sobre la disminución de la jornada de trabajo a 15 horas a la semana.

Desde luego, mucho se ha avanzado en el último siglo en la forma de producir bienes y servicios para las personas; y si algo hemos aprendido en este tiempo, es que las necesidades básicas humanas resultan idénticas a las de siglos precedentes: alimentación, vestido, vivienda, seguridad, ambiente sano, afiliación, reconocimiento y finalmente, autorrealización.

En este marco, situar el trabajo y las relaciones laborales para la consecución de estos fines presenta una serie de retos que han de ser gobernados y liderados de forma tripartita. Y el primer aspecto a abordar es la situación del trabajo no remunerado como elemento clave. Existen estimaciones del trabajo de cuidados y no remunerado que su declaración supondría más del 50% del PIB de un Estado como el nuestro. Y sobre esta cuestión nos detendremos para significar la importancia de las personas que mayoritariamente desarrollan este tipo de trabajo. No es cuestión aplazable por más tiempo poner en el centro del debate político, económico, social y, por ende, sindical la importancia del cuidado a las personas mayoritariamente realizado por mujeres e invisibilizado a lo largo de la historia.

2018 ha de suponer el punto de inflexión en el tratamiento que la sociedad le da a más del 50% de sus miembros. El impacto del movimiento feminista y de la movilización llevada a cabo el pasado 8 de Marzo ha de poner en el centro de nuestras prioridades la situación de discriminación sufrida por las mujeres durante siglos y en una apuesta por las personas y la vida humana generar todos los espacios de participación, decisión, con, al menos, la mitad de mujeres. Es intolerable banalizar el lenguaje a partir del crecimiento de esta ola, frivolar las medidas a adoptar para corregir este desequilibrio que afecta de forma permeable en todos los sectores productivos, en todas las capas sociales, y en cualquier momento de nuestra vida. Ya no radica únicamente en la necesaria educación en feminismo, sino que en la actualidad siguen asesinando, acosando, discriminando de forma vil a mujeres en España solo por el mero hecho de ser mujer.

El mercado laboral no es ajeno a estas injusticias: brecha salarial, techos de cristal, suelos pegajosos. Cualquier medida en la organización del trabajo que no contemple

una mirada con perspectiva de género ha de ser denunciada y combatida para su corrección.

El marco normativo de las relaciones laborales ha venido sufriendo el ataque constante por parte de la mercantilización del trabajo con un objetivo claro: cambiar la mentalidad en la consideración del Derecho del Trabajo, mediante mensajes que invocan un falso equilibrio contractual entre las partes únicamente basados en el consentimiento y, a distancia, las leyes, la moral o el orden público. Con la complicidad de los poderes públicos, se ha venido modificando el paradigma de un derecho del trabajo que prime lo colectivo y que corrija desequilibrios en la correlación de fuerzas entre empresa y personas trabajadoras. Y para ello se ha venido dirigiendo políticas que priman conceptos como el emprendimiento, el trabajo autónomo desmesurado, o el debilitamiento del poder contractual de las organizaciones sindicales tanto en la negociación colectiva como en la intervención en la organización del trabajo. Auspiciadas por los poderes económicos que obvian la participación en la gobernanza de las relaciones laborales, la transparencia en la rendición de cuentas, y que únicamente mercantilizan cualquier aspecto vertebrador de la sociedad (sistemas de protección ante contingencias como jubilación, incapacidad, dependencia o pérdida de empleo).

Toda medida que no contemple la producción de bienes y servicios desde la triple dimensión social, económica y medioambiental resultará cortoplacista y estará abocada al fracaso en un entorno global, competitivo y plagado de incertidumbres. Y para atender esa triple dimensión parece altamente consensuado que ha de ser participado, gobernado por agentes económicos y sociales. Toda creación de beneficio ha de contemplar la responsabilidad social de las empresas y para ello es necesario poner en el centro de las políticas el impacto que esa actividad produce tanto en el entorno como en las personas.

Se cumplen 10 años del comienzo de la última crisis económica, si hemos aprendido algo en este tiempo es que no todo vale. La democratización de la economía ha de tener como objetivo cubrir las necesidades de las personas ciudadanas. Y para ello el marco normativo ha de crear las condiciones para democratizar las relaciones laborales. “La democracia no debía detenerse ante la puerta de las fábricas” afirmaba el Ministro sueco Wigforss en la época de mayor desarrollo del Estado del Bienestar nórdico.

En la actualidad, las correcciones necesarias para democratizar estas relaciones laborales pasan por reforzar un Derecho del Trabajo en el que la negociación colectiva de ámbitos superior a empresa, y en muchos aspectos, la armonización de marcos

normativos laborales supranacionales se antojen como el único mecanismo para reequilibrar el poder de unas multinacionales tasadas en valor superior a la mayoría de Estados individualmente. Pero no únicamente en el marco laboral, sino en medidas de corresponsabilidad fiscal y contributiva con el fin de evitar situaciones de expolio de personas y territorio en la generación de riqueza que ni es declarada ni redistribuida en el lugar del que proviene.

De igual forma, reflexionar sobre las medidas de solución de conflictos para garantizar los derechos y la eficacia de los mismos. Nos referimos a la representatividad de las personas trabajadoras que queden legitimadas para la gestión del conflicto (en un país en el que la representatividad colectiva de las personas trabajadoras se limita a empresas de un determinado número, en un determinado ámbito territorial, a pesar de la elevada cobertura de la negociación colectiva habida cuenta la mayoritaria eficacia general de la misma), o el derecho de huelga ante situaciones de descentralización productiva que han venido a desintegrar y fragmentar la capacidad contractual de las personas trabajadoras y la de sus organizaciones.

Entender que las personas son sujetos de derecho supone trascender en la conceptualización de aspectos del derecho mercantil individual. Además del necesario respeto a unas instituciones elegidas y vigiladas democráticamente en favor del interés general. Reforzarlas en los mecanismos de vigilancia y control para garantizar 1) libertad, igualdad y desarrollo sostenible de la sociedad, y 2) combatir el acceso al mismo de ideas basadas en la supremacía de unas personas sobre otras. Movimientos políticos basados en populismos, racistas, xenófobos, que utilizan los instrumentos democráticos para debilitar el Estado y su sostenimiento ya han existido a lo largo del siglo XX con consecuencias irreparables. No nos podemos permitir volver a repetir las mismas situaciones ante los desafíos tecnológicos, el cambio climático y el futuro del trabajo que queremos.

El futuro del trabajo que queremos ha de ser integrador en amplio sentido, un futuro más igualitario, suministrador de oportunidades a las personas más jóvenes en un itinerario profesional adecuado a su formación y expectativas (asumiendo que tenemos la generación con más titulación formativa de grado superior en un mercado laboral que, hoy por hoy, permite situaciones de exclusión social por falta de generación de oportunidades), un trabajo que sea sostenible desde la triple dimensión social, económica y medioambiental; así como vertebrador social en todos los tramos de edad.

El reto sindical consiste en avanzar en derechos sociales y en una distribución equitativa de la riqueza, en la que asumiendo la prioridad de combatir unas tasas de

desigualdad intolerables, posibilite que un trabajo sea suficiente para vivir, en la que se protejan derechos fundamentales como la protección de datos, una negociación colectiva en todo su potencial, una tutela eficaz de derechos como la libre sindicación, la tutela del derecho de huelga que no sea perseguida penalmente ni vulnerada mediante un esquirolaje consentido, o la protección de la salud en el trabajo hiperconexionado.

Desde CC.OO. se plantean estos retos como la oportunidad de intervenir organizadamente en la toma de decisiones, tanto en el marco institucional como en la vertiente de actor en el conflicto siendo instrumento eficaz de mediación social. El futuro del trabajo es incierto; sin embargo, la única certeza se basa en que será, lo que las partes intervinientes acuerden que sea. Que no deje a nadie por el camino.

EL FUTURO DEL TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES

Lola Ruiz Ladrón de Guevara
Secretaria de Acción Sindical de la CEN de la UGT-PV

Por una 'industria 4.0' socialmente responsable

Se trata de afrontar los retos que plantean las nuevas realidades y anticiparnos con soluciones adecuadas para canalizar el impacto de la industria 4.0 y en beneficio de todos

La industria 4.0 es el término que se ha acuñado para definir la cuarta revolución industrial en la que sin darnos cuenta ya estamos inmersos, que encuadra además áreas como la robótica, el big data, el Internet de las cosas, la automatización, la impresión 3D... Aunque son cambios aplicados a las máquinas, llevarán su impacto más allá de la industria, pudiendo hablarse realmente del trabajo 4.0 y de la sociedad 4.0.

Más allá de la terminología y las definiciones, lo realmente importante es valorar y anticipar su impacto sobre el mundo del trabajo y sobre la sociedad en su conjunto, sobre todo por encima de otras valoraciones interesadas que pronostican lo maravillosas que serán las nuevas tecnologías de la industria 4.0 y los robots para mejorar la productividad de las empresas y eliminar las tareas repetitivas y tediosas para las personas trabajadoras.

Hay numerosos estudios sobre el impacto de la industria 4.0, la mayoría basados en el enfoque dado por Frey y Osborne (2013), que parten de la base de que todos los trabajos por tareas son automatizables y que elevan a datos alarmantes la posible pérdida de puestos de trabajo. Incluso un estudio menos catastrofista como "El riesgo de automatización para los puestos de trabajo en países de la OCDE", realizado por Melanie Arntz, Terry Gregorio y Ulrich Zierahn (2016), concluye que, teniendo en cuenta los trabajos que se basan exclusivamente en tareas, de los 21 países de la OCDE analizados España ocupa el tercer lugar por detrás de Austria y Alemania con un mayor porcentaje de los puestos de trabajo que pueden ser automatizados (algo menos de un 12%).

¿Quiere decir esto que ese 12% se vaya a ver afectado de hoy para mañana o que supondrá directamente una pérdida de puestos de trabajo? El estudio dice que no,

porque este fenómeno dependerá de tres factores. Primero, su tiempo de implantación será lento. Segundo, parte de las personas trabajadoras afectadas podrán reconvertirse para adaptarse a ese cambio o a otro nuevo puesto. Y tercero, la automatización generará nuevos puestos de trabajo. Sobre los factores segundo y tercero cabe destacar que dependeremos de la capacidad de adaptación y de formación de los trabajadores y las trabajadoras, pero en cualquier caso, es de suponer que los nuevos puestos de trabajo que se puedan crear no serán, ni en la misma empresa donde se destruyan, ni de la misma cualificación, y por tanto no serán para esas mismas personas. Ese 12% “de riesgo” es más real de lo que a priori podamos pensar, más aún si consideramos que en la Comunitat Valenciana el 47% de la población entre 25 y 64 años tiene estudios primarios, mientras que la media de la UE es de un 27%, por lo que la adaptabilidad de los trabajadores y trabajadoras a esta nueva realidad será más difícil.

Raúl Rojas, doctor en Ingeniería y Economía, experto en robótica y asesor del Gobierno alemán en los retos de la sociedad tecnológica ya sentenciaba hace meses en una entrevista que “la nueva revolución industrial electrónica implica una ingente pérdida de empleo en muy pocos años. Sólo la élite económica tendrá trabajo y decidirá sobre los demás. La manufactura se acabó”. Esto quiere decir que estaremos además ante un conflicto social, una fractura entre las clases privilegiadas -que pueden acceder a una educación y formación exclusiva más orientada a las necesidades de este “nuevo mundo”- y las clases populares -ancladas en un sistema educativo sin definir y cada vez menos accesible para los hijos de los trabajadores y las trabajadoras.

Pero ¿qué aportará a la sociedad la industria 4.0? Los más optimistas dicen que mejorarán los servicios, que todo será más ágil, que nuestras empresas serán más productivas... Casi el 75% de la población activa trabaja en actividades relacionadas con el sector servicios, la automatización actuará aquí de forma significativa y su impacto en las relaciones laborales puede ser grande, lo que nos debe hacer también reflexionar sobre si ese 12% se puede ver incrementado significativamente.

¿Las empresas serán más competitivas para la sociedad o para los empresarios? La mejora competitiva que puede suponer tener un robot no debe ser sólo para el empresario, sino que debe revertir en la sociedad más allá del bien que produzca o del servicio que preste. Quizás antes las empresas deberían actuar sobre otros elementos de la competitividad, ya que da que pensar que un estudio del grupo T&G concluya que el 48% de las empresas llevan a cabo un registro manual de las horas de sus empleados. ¿Paradojas de las relaciones laborales de nuestro país? ¿Son éstas las empresas que aplicarán las tecnologías de la industria 4.0?

No hay que renunciar a la creación de puestos de trabajo de calidad que se puedan adaptar a los nuevos sistemas productivos, pero no deben ser de servicios auxiliares, ni de la mal llamada “nueva industria”, ni tampoco creados a la sombra de empresas multiservicios, sino que deben ser empleos con las garantías y las coberturas de las empresas industriales, con unos salarios dignos que nos permitan a la clase trabajadora tener acceso a los productos y servicios generados por esta industria 4.0. Por tanto, para evitar la pérdida masiva de puestos de trabajo es necesario un estudio del impacto de estas nuevas tecnologías en el empleo y una labor de formación y cualificación de los trabajadores y trabajadoras de este país, a la vez que se genere una estrecha coordinación entre la enseñanza pública y las necesidades de la industria para orientar a los estudiantes hacia puestos de trabajo con mayor demanda y cualificación.

Por último, si cada vez tenemos más robots trabajando y menos personas, hay que buscar alternativas que equilibren el sistema. La UGT hemos sido los primeros en reclamar una cotización o contribución de los robots al sistema para garantizar unas prestaciones de la seguridad social y unas pensiones dignas. De hecho, el Parlamento Europeo está estudiando una propuesta conocida como “Informe sobre personas electrónicas” en el que se pretende la creación de un estatuto jurídico para los robots con derechos y obligaciones específicas, entre otras su contribución económica al sistema.

No se trata de tener una visión ludista de la industria ni de la sociedad, tampoco de anclarse en el pasado. Se trata de afrontar los retos que plantean las nuevas realidades y anticiparnos con soluciones adecuadas para canalizar el impacto de la industria 4.0 y en beneficio de todos.

LOS SINDICATOS DE CLASE DEBEREMOS HACER EL ESFUERZO DE ADAPTARNOS A LAS NECESIDADES FUTURAS DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS PERO TAMBIÉN LA SOCIEDAD DEBE SER CONSCIENTES DE LA NECESIDAD DE PROTEGER EL SINDICALISMO DE CLASE PARA PODER GUARDAR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS QUE TIENEN EN SU PODER EL CAPITAL Y LOS QUE POSEEN LA FUERZA DEL TRABAJO.

SERÁ NECESARIO DESDE EL MARCO LEGISLATIVO, PROTECCIÓN Y DESDE EL MARCO SOCIAL, SERÁ NECESARIO UN CAMBIO DE MENTALIDAD DONDE LA SOCIEDAD TRABAJADORA Y LOS COLECTIVOS DESFAVORECIDOS DEFIENDA EL PAPEL DE LOS SINDICATOS DE CLASE Y PARA ELLO EL 4º PODER, LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN TIENEN UN IMPORTANTE PAPEL. PERO LAMENTABLEMENTE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN TIENEN PATRONOS QUE LOS DIRIGEN POR LO QUE DE

NO PRODUCIRSE UN CAMBIO SUSTANCIAL NO PODEMOS ESPERAR POR ESTA VÍA
NINGUNA AYUDA.

ANTE LAS PRECARIAS CONDICIONES EN LAS QUE NUESTRA SOCIEDAD VIAJA EN LO
QUE AL MUNDO LABORAL Y SOCIAL SE REFIERE, SOMOS EL ÚLTIMO BASTIÓN EN LA
LEGÍTIMA REIVINDICACIÓN DE UNA SOCIEDAD JUSTA Y EQUILIBRADA, UNA
SOCIEDAD DE BIENESTAR SOCIAL.

SALUD LABORAL Y NUEVAS REALIDADES EN EL TRABAJO

Dolores Marhuenda Amorós
Profesora del Departamento de Patología y Cirugía
Responsable de Fomento de la Investigación de la
Escuela Profesional de Medicina del Trabajo.
Universidad Miguel Hernández de Elche.

Cuando me plantearon la posibilidad de esta intervención me pareció importante empezar hablando de mi campo que es la salud, y por ello creo que es fundamental tener claro el concepto de Salud Laboral como eje de la misma, e hilo conductor de los aspectos que vamos a valorar.

Cuando se habla de Salud laboral, realmente de qué hablamos? La definición "oficial" de salud ocupacional que fue acuñada en el año 1950 por el Primer Comité Mixto OIT-OMS, es muy ambiciosa y sigue totalmente vigente en la actualidad. Se definió la "Salud Ocupacional" como:

"La rama de la salud pública que busca mantener el máximo estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, protegerlos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En suma, adaptar el trabajo al hombre." (1)

Es una definición que contempla además de aspectos claramente médicos, aspectos sociales y de futuro.

La salud es un problema social y el trabajo es el entramado sobre el que se construye el bienestar y la paz social y la salud de las sociedades en sus aspectos más amplios; por ello la salud de las sociedades está indisolublemente unida a la salud de sus trabajadores. Es así mismo, una definición que recoge, de forma lo suficientemente amplia, los aspectos nucleares y relevantes de la salud en el trabajo, perfectamente válida en el momento actual y dinámica, ya que en ella podemos subsumir la evolución del mundo laboral y la aparición de nuevas ocupaciones y nuevas posibilidades laborales derivadas de la evolución tecnológica y las nuevas realidades sociales asociadas a la misma.

En ese contexto, la otra cuestión a valorar es la existencia efectiva de nuevas realidades laborales; y la pregunta a responder es, ¿cuáles son esas futuras o actuales “nuevas realidades”? Eso nos lleva a una serie de cuestiones que se derivan del concepto de “realidad” y su complejidad consustancial. Son preguntas que tiene que ver con lo que existe y lo que va a existir en el mundo del trabajo. La primera de ellas es, ¿los trabajos tradicionales van a desaparecer?; y si desaparecen va a darse una desaparición total o seguirán existiendo empleos como los que conocemos actualmente? ¿cómo van a ser los “nuevos” trabajos?.

Otras preguntas que surgen si realmente hay nuevos trabajos, nuevos campos de ocupaciones, están conectadas con aspectos preventivos que son nucleares con relación a la salud laboral. ¿Van a aparecer nuevos riesgos para la salud de los trabajadores? ¿Cómo afectarán esos posibles nuevos riesgos a su salud? Y en ese hipotético nuevo contexto laboral ¿servirá el esquema de prevención de riesgos que se maneja en la actualidad?.

Existen múltiples especulaciones sobre esas posibilidades, pero lo realmente relevante es la realidad que vivimos desde la perspectiva laboral, es decir definir lo que tenemos ahora, como lo abordamos y cómo podemos prepararnos para lo que pueda deparar el futuro del trabajo.

El futuro siempre plantea preguntas, que en estos momentos, son difíciles de responder de forma concreta; ciertamente hay una reconversión de empleo, de acuerdo al último informe de la OIT sobre perspectivas sociales y empleo en el mundo. Además, en nuestro mundo tecnificado y globalizado están apareciendo nuevos trabajos e incluso fragmentaciones y parcializaciones de los trabajos ya existentes, en una tendencia a atomizar y superespecializar que se da en algunos campos laborales más que en otros. En la actualidad por ejemplo en el ámbito de la sanidad, ya no sólo existen especialidades como la radiología o la traumatología, sino que dentro de cada una de ellas hay, cada vez más, tendencias a la superespecialización, en técnicas de radiología aplicables a problemas de salud muy específicos o, la superespecialización en traumatología de la mano o el pie.

La aparición de nuevos materiales, la nanotecnología, la aparición y desarrollo de nuevas formas de producción y fabricación con las impresoras 3D... Todo eso que en la actualidad ya es una realidad, probablemente se trasladará en un futuro al mundo laboral pero no es la realidad laboral de este momento, no sabemos cómo serán los riesgos que esas nuevas tecnologías nos plantearán, pero si podemos conocer los riesgos que en el momento actual son una realidad para los trabajadores y como es

el empleo en nuestro medio, como viven la realidad laboral los trabajadores en nuestro país y cómo repercute esa realidad laboral en su salud.

En su informe sobre “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Perspectivas 2018” la OIT, afirma que aumenta el “empleo vulnerable”, entendiendo como tal aquel que incluye a trabajadores por cuenta propia y a trabajadores familiares auxiliares, y considera que este tipo de empleo, que se encuentra en fase de repunte en estos momentos y con proyección de futuro, va a suponer el 76% de los trabajos en países desarrollados y el 46% en países en desarrollo.

En este mismo informe la OIT afirma que persisten las desigualdades en los resultados del mercado de trabajo, afectando especialmente a mujeres y jóvenes menores de 25 años. Las mujeres tienen a nivel mundial una menor probabilidad de participar en el mercado de trabajo, cuando acceden a ese mercado tienen una menor probabilidad de encontrar un empleo y eso se agrava en determinados países donde aspectos culturales y religiosos tienen un gran peso. Los jóvenes menores de 25 años, tienen muchas dificultades para acceder a un empleo y su tasa de desempleo a nivel mundial es tres veces superior a la de los adultos y mayoritariamente cuando acceden a un empleo este se incluye dentro de los denominados empleos vulnerables.

En este contexto, el informe afirma que determinados condiciones internas y externas que afectan a todos los países, como los avances tecnológicos, la acumulación de capital, la globalización, la demografía y las políticas gubernamentales, seguirán impulsando la reasignación de empleo de todos los sectores de producción. Y ello será determinante para generar algunos efectos como el incremento, aún mayor, del sector servicios con el consiguiente efecto asociado a incremento de empleo vulnerable, con trabajos a tiempo parcial y subempleo por insuficiencia de horas que no contribuirán a la mejora de las condiciones de trabajo. Esta situación laboral tiene y tendrá una importante repercusión a nivel social y especialmente a nivel de salud, porque una juventud con empleos en condiciones laborales desfavorables, con inseguridad laboral y bajos ingresos, tendrá dificultades de acceso a las premisas de una buena salud personal y social; aspectos como una adecuada organización del trabajo/descanso, una buena alimentación y una prevención sanitaria precoz, servicios sanitarios de calidad... y todo ello no podrá por menos que repercutir en una peor salud social.

Si a este panorama se le añade que la población a nivel mundial sufre un progresivo envejecimiento que afecta especialmente a los países desarrollados y que tiene importantes consecuencias a muchos niveles. El crecimiento de la fuerza de trabajo mundial no alcanzará para compensar una reserva de jubilados en rápido aumento, y

someterá a presión tanto a los sistemas de pensiones como al mercado de trabajo en su conjunto. El aumento de la edad promedio de la población trabajadora supondrá una gran presión para los trabajadores que deberán adaptarse a las innovaciones y a los cambios estructurales en el mercado de trabajo y supondrá nuevos retos para la salud laboral.

La OIT considera que se necesitarán iniciativas políticas y legislativas que contemplen las nuevas realidades del mercado laboral, y las armonicen con las realidades sociales y la salud poblacional.

Desde la perspectiva de la salud, es muy importante que nos concienciamos de que el trabajo es el entramado sobre el que se articula la salud social desde múltiples aspectos; por supuesto que es el contexto donde se va a desarrollar la salud laboral, entendida como la salud de los que tienen trabajo remunerado y reconocido pero es también la base de la salud poblacional de todos aquellos que no tienen un trabajo remunerado directo, y que viven asociados a los que trabajan.

En la actualidad ya se están poniendo en marcha en Europa iniciativas como la de la EU-OSHA, que promueve el desarrollo de una política de trabajo saludable para todas las edades. La integración del conocimiento y la experiencia de los mayores, no sólo es una riqueza laboral que puede optimizarse, sino también una vía para mantener la salud de la población tanto desde la perspectiva física de la salud como desde la perspectiva poblacional, una sociedad que integra a sus mayores les ayuda a mantener su actividad física, mejora sus ingresos, su integración social y permite una mejor salud económica de toda la sociedad, puesto que disminuye la presión sobre los que trabajan como mantenedores de los que no lo hacen.

Este es pues el panorama actual de las condiciones del empleo en el contexto social mundial. Pero cuales son las condiciones reales de trabajo en nuestro país?

Los datos que apporto son los contenidos en la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS-España publicada por el INSSBT (antiguo INSHT) en el año 2015, que recoge los aspectos que plantea la OIT, y los incardina en la realidad social española y europea, haciendo referencia especialmente a los aspectos que en la actualidad lastran las condiciones de vida y trabajo de los españoles. Esta encuesta se incardina en la línea de trabajo marcada por la “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 20015-2020” y se ha realizado dentro de la Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS) que ha desarrollado la Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND). Los datos de esta encuesta se recogieron a lo largo del año 2015 y se publicaron en el año

2017, siendo la fuente de información oficial más actualizada. El documento que recoge los resultados generales, así como los microdatos que componen la encuesta están puestos por el Instituto Nacional de Seguridad Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT antiguo INSHT) a disposición de todos aquellos investigadores, profesionales y expertos que deseen profundizar en el tema, lo cual está muy relacionado con el enfoque de las presentes Jornadas.

Afirma el informe, que en el momento actual se acumulan, desde la perspectiva laboral, una serie de cambios especialmente relevantes a nivel demográfico tecnológico y laboral. Destaca el envejecimiento de la población y las diferencias entre sexos desde la perspectiva laboral, así como el empleo de las tecnologías de la información y comunicación (TICCs) en nuevas formas de ocupación y la intensificación de su uso en las ocupaciones ya existentes. Coinciden estos datos con los obtenidos a nivel mundial por la OIT.

Afirma el informe, que la crisis económica ha lastrado profundamente las condiciones de trabajo de los centros de una cuarta parte de los trabajadores encuestados, obligando a reestructuraciones laborales que han conllevado, mayoritariamente, un aumento de horas de trabajo, de las tareas a desarrollar y de las responsabilidades en el puesto, así como una disminución de salario que afectan a los trabajadores en general.

Desde la perspectiva de las relaciones laborales, destaca aspectos como que existe una clara segregación, en cuanto a los ingresos, por sexos y edades. El 75% de las mujeres declaran tener bajos ingresos. El 75% de los menores de 35 años obtienen por su trabajo salarios bajos comparados con los mayores de esa edad.

Sigue existiendo el conocido como “Complemento de Peligrosidad”, afirma que afecta a un porcentaje bajo de los asalariados, pero ello indica que las condiciones de trabajo siguen siendo una asignatura pendiente y no hemos conseguido eliminar el peligro real en los puestos de trabajo.

De hecho, el informe recoge entre sus resultados que no se evidencia una mejora de las condiciones de trabajo en cuanto a la exposición a riesgos físicos y ambientales y que hay un incremento progresivo de la exposición a riesgos ergonómicos y psicosociales. Así pues, debemos mantener la vigilancia sobre los riesgos físicos y químicos, que siguen siendo a nivel laboral fuente de enfermedad y accidentes para los trabajadores. Por tanto y desde la perspectiva de la prevención tendremos que seguir implementando medidas para disminuir accidentes laborales en los sectores

tradicionales dentro del mundo laboral (construcción, manufacturas etc...). Los riesgos más relevantes para los trabajadores son la temperatura y el ruido.

El informe considera que los **riesgos ergonómicos** están en crecimiento. Dentro de estos riesgos, se centran de forma muy especial en la exposición a movimientos repetitivos en miembros superiores, al menos una cuarta parte del tiempo diario de trabajo y, afirmando que esta situación afecta a casi el 70% de los trabajadores encuestados. Por otra parte, actividades como la manipulación y traslado de cargas pesadas afecta al 37% de los encuestados y el 11% de ellos realizan estas actividades movilizand o personas. Estos datos encajan perfectamente con los datos obtenidos a nivel mundial por la OIT.

En cuanto a los **riesgos psicosociales**, se centran específicamente en el aumento de las exigencias de tiempos de trabajo, un tercio de los trabajadores refieren que deben realizar su trabajo a gran velocidad y un 35% que lo desarrollan cumpliendo plazos muy ajustados. Estos riesgos psicosociales están claramente asociados a aspectos derivados de la organización del trabajo y conectados con la generación de estrés y sus consecuencias.

Para más de la mitad de los ocupados, su trabajo implica tratar directamente con personas. Esto implica así mismo una importante carga emocional con altas exigencias para los trabajadores y se asocia a riesgos psicosociales que llevan a síndromes tan graves como el Síndrome de estar Quemado por el Trabajo (SQT) o Burnout.

Destaca el informe que para un 42% de los ocupados, su trabajo implica realizar tareas breves y repetitivas de menos de un minuto, con el consiguiente estrés asociado a una alta carga física y/o mental.

Resultados que podría parecer positivos dentro del informe son, por ejemplo, el creciente porcentaje de trabajadores (más de dos tercios en la actualidad) que disponen de autonomía desde la perspectiva de la organización del trabajo, especialmente en la adecuación de ritmos, elección de métodos y organización de las tareas; no obstante, esta posibilidad se asocia al riesgo de desempeño de actividades multitarea. Por ello hay que valorar con prevención estos aspectos y ponerlos realmente en contexto, para poder aquilatar realmente su repercusión como factores favorables o negativos desde la perspectiva de los riesgos psicosociales.

En el 69% de los trabajos el determinante más importante de los ritmos son las demandas directas de personas y la alta carga emocional que conlleva y su relación con el STQ.

La rotación de tareas es una práctica habitual en la organización del trabajo en la actualidad, que afecta al 43% de los trabajadores.

La implementación, cada vez más generalizada y con exigencias cada vez más complejas y ligadas a productividad y remuneración es una realidad laboral dentro de las políticas de calidad en las empresas; su repercusión a nivel de riesgos psicosociales, es un aspecto que se deberá evaluar en un futuro.

Un aspecto que la encuesta trata de forma separada son la nueva y gran diversidad de las jornadas de trabajo, en el año 2010 un 5% de los trabajadores trabajaban los siete días de la semana, incrementándose en el año 2015 a un 7%. Trabajar en horarios atípicos, sábados y domingos lo refieren el 54% de los encuestados. Trabajar jornadas de más de 10 horas, el 33%. Trabajar a turnos el 27% o por la noche exclusivamente, el 22%. Estas situaciones además de las repercusiones sobre ritmos circadianos y salud, tienen un reflejo en el apartado de conciliación, refiriendo el 25% de los trabajadores españoles que tienen problemas para adaptar su horario laboral a sus compromisos sociales y familiares.

Ciertamente los datos que presenta la encuesta indican un creciente interés y clara percepción de la relación entre trabajo y salud percibida por los trabajadores, el 37% de los trabajadores considera que su trabajo afecta negativamente a su salud; esta percepción ha sufrido en la última década un incremento porcentual de 10 puntos, especialmente en trabajadores de más edad y dentro fundamentalmente del sector de la construcción. Este aspecto que en esencia es negativo tiene una lectura positiva, ya que si un trabajador no tiene clara conciencia de la repercusión del trabajo en su salud difícilmente puede actuar para disminuir esa repercusión.

Los trastornos músculo-esqueléticos asociados a la repercusión física de los riesgos psicosociales siguen siendo los problemas más descritos (45%), junto al cansancio general (45%) y la fatiga visual y las cefaleas (36%).

El estrés vivido como algo habitual (“siempre” o “casi siempre”) ha visto incrementada su magnitud en los últimos cinco años, y así mismo los problemas iniciales conectados con el mismo, como es la ansiedad, que describen asociada al trabajo el 17% de los encuestados, o la dificultad de un descanso reparador que es referida por el 20% de los trabajadores.

Y por último y con relación a la Encuesta de Condiciones de Trabajo, un dato que desde la perspectiva de la salud laboral es uno de los más impactante, el 41% de los trabajadores encuestados han trabajado estando enfermos, habiéndose incrementado en un 56% respecto a la anterior encuesta. Este dato no sólo es

profundamente relevante per se, sino también desde la perspectiva de la seguridad y salud y se conecta con datos tan relevantes como que de cada 100 días de baja laboral, 22 se producen por accidente y 32 por patologías agravadas por el trabajo.

Creo que este panorama nos debe hacer reflexionar sobre cómo estamos desarrollando la prevención en el campo de los riesgos psicosociales y el mucho trabajo que queda por hacer siempre desde la profunda colaboración de todos los implicados desde la administración y los responsables laborales hasta los propios trabajadores.

Dentro de este es el panorama global y nacional asociado a la realidad laboral actual, y desde el mismo, tendremos que valorar la perspectiva de futuro asociada a la existencia o no de nuevas realidades laborales en el momento presente y las posibilidades futuras. Para ello tendremos que empezar analizando los trabajos más demandados en nuestro país en estos momentos.

En un estudio realizado por Adecco, empresa privada de gestión de recursos humanos, sobre los trabajos más solicitados en España durante el año 2018, en el que se incluyen además de la formación solicitada para acceder al puesto, o la experiencia, las “aptitudes” necesarias para desempeñarlo; hemos analizado las características de los puestos de trabajo que se ofertan y especialmente las “aptitudes solicitadas”, con la intención de ver realmente que se le solicita a los trabajadores más demandados de acuerdo a las necesidades de la realidad laboral actual. Estas aptitudes son un reflejo indirecto de las condiciones de trabajo en las que se desarrolla el mismo en cada uno de esos puestos.

Hemos analizado las seis primeras propuestas de trabajo como las más demandadas y el primero de los puestos de acuerdo a prioridad de demanda se refiere a “Dependiente Especializado, y en él las aptitudes más valoradas son la atención al cliente, y la orientación a ventas y resultados. El segundo de los puestos se denomina “Preparador de Pedidos” y en él las habilidades mejor valoradas son orientación a la calidad. El tercer puesto lo ocupa el empleo de “Camarero de Pisos”, siendo las habilidades mejor valoradas la atención al detalle, la organización, el trabajo en equipo y la atención al cliente. El cuarto puesto lo ocupa el “Técnico de Mantenimiento en la Industria alimentaria”, en este puesto se valora principalmente, la implicación, el compromiso y la responsabilidad, así como la capacidad de planificación y organización. El quinto puesto es el trabajo de “Teleoperador” y en el mismo, se indica que se valorará especialmente la motivación, la resistencia a la frustración, la estabilidad personal y la capacidad de trabajar bajo presión, así como las ganas de aprender. Por último, el puesto seis lo ocupa el “Analista de Datos” al que se le solicita

especialmente orientación a la calidad y capacidad de trabajo en equipo así como, capacidad técnico-analítica, nivel comunicativo óptimo, capacidad para la gestión del tiempo, capacidad de trabajar de forma creativa y en un contexto de resolución de problemas.

Desde la perspectiva de la salud, esas ofertas de trabajo implican per se la exposición a riesgos psicosociales como requisitos casi indispensables para obtener un puesto. Se le solicita al trabajador desde altas capacidades técnicas y orientación a resultados, habilidades de comunicación e interpersonales, habilidades de colaboración, autogestión de tiempo y de la propia imagen, habilidades de gestión y de cambio y en potros órdenes, habilidades asociadas a aspectos tan personales como valores sociales.

Estas características definen también lo que se espera de los trabajadores en las nuevas profesiones, algunas de ellas todavía en fase de definición y caso de ciencia ficción pero que supondrán una realidad laboral para los actuales y futuros trabajadores; trabajadores que se tendrán que autogestionar, que trabajarán y ya trabajan por proyectos con inseguridad laboral implícita en el diseño propiamente del trabajo por proyectos, sometidos a muchas horas de trabajo que conlleva un importante riesgos de sedentarismo y todos los problemas de salud asociados al mismo, y por supuesto, la exposición a la tecnología como medio y/o herramienta de trabajo.

Desde la perspectiva de la salud ya se han descrito con relación a las nuevas tecnologías algunas patologías como el “síndrome de Fatiga Informática” asociado a la ingente cantidad de datos disponibles en la red y su actualización casi constante, que obliga a estar pendiente de la información pero no permite realmente gestionarla y lleva a una saturación y agotamiento; la “Locura Multitarea” en la que el trabajador atiende a múltiples requerimientos humanos y electrónicos en un mismo momento; el estrés asociados a los problemas informáticos en el día a día, e incluso se ha llegado a reclamar el “Derecho a la Desconexión de todos los trabajadores al tiempo de ocio personal.

Estas figuras seguramente nos hacen pensar a todos los presentes en situaciones personales en nuestro trabajo y la difícil gestión de las mismas y los resultados de la exposición a estos riesgos en forma de nuevas patologías en el mundo laboral, el “Workaholism” o “Adicción al Trabajo”, el aislamiento personal en el trabajo y sus profundas repercusiones o el Burnout o Desgaste profesional sin que se de contacto personal directo en trabajos on-line.

Desde esta perspectiva, la siguiente pregunta es, todo esto implica nuevos riesgos, y especialmente, nuevos riesgos psicosociales? O son los mismos riesgos psicosociales que adoptan nuevas formas de presentación?

Para responder a la misma, podemos analizar datos asociados a la definición de riesgos psicosociales y un ejemplo de ellos es el informe trabajo realizado por Moreno Jiménez y Báez León de la Universidad Autónoma de Madrid en el año 2010 para el entonces INSHT. En el mismo se recogen como principales riesgos psicosociales el estrés, la violencia, el acoso laboral y sexual en el trabajo, la inseguridad contractual y el burnout o desgaste profesional; y consideraba otros riesgos posibles como el conflicto familia-trabajo o el Trabajo emocional.

Personalmente no creo que sean realmente nuevos los riesgos psicosociales a los que la realidad laboral actual expone a los trabajadores, pero si son nuevas las formas en las que los expone.

La última pregunta sería, cómo podemos proteger la salud de los trabajadores?

Me parece que esta pregunta tiene una respuesta compleja, y por ello creo que la conclusión de mi intervención debe resaltar la respuesta que proporciona los dos informes fundamentales sobre la que se ha centrado, el informe de la OIT sobre las Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo y sus Tendencias y la Encuesta Nacional de condiciones de Trabajo 6ª EWCS-España.

La OIT pone de relevancia “Las profundas tendencias de cambio que afectarán de forma profunda a las formas en las que se trabaja y la salud de los trabajadores”, y la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, pone el acento en que “Se necesitarán iniciativas políticas y legislativas que contemplen las nuevas realidades del mercado laboral, y las armonicen con las realidades sociales y la salud poblacional”.

Desde mi punto de vista la investigación en todos los campos relacionados con el mundo del trabajo, permitirá detectar los cambios, las tendencias y las necesidades del trabajo y de la salud laboral en el presente y en el futuro y permitirá una adaptación realmente funcional y eficaz a esos cambios. Para ello debemos ser realmente conscientes de que todos los agentes implicados somos responsables de desarrollar ese trabajo de investigación y potenciar la implementación de respuestas sociales que mejoren la salud laboral y por tanto la salud poblacional.

Quiero finalizar recordando la definición de salud ocupacional de la OIT-OMS que dio inicio a mi intervención y ha sido el hilo conductor de la misma.

“Salud Ocupacional”

"La rama de la salud pública que busca mantener el máximo estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, protegerlos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En suma, adaptar el trabajo al hombre." (1)

BIBLIOGRAFÍA

1. Alvaro Durao. La educación de los trabajadores y su participación en los programas de salud ocupacional. 1987. Educ Med Salud, Vol. 21, No. 2.
2. Informe de la OIT. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2018.
3. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS-España. Ed. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid 2017.
4. Bernardo Moreno Jiménez y Carmen Báez León. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Ed. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Universidad Autónoma de Madrid. Madrid 2010.

EL FUTURO DEL TRABAJO: NUEVOS INDICIOS DE LABORALIDAD APLICABLES A EMPRESAS DIGITALES

Adrián Todolí Signes

Profesor Ayudante Doctor

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Valencia

1. De la economía colaborativa a la economía de plataformas digitales

Es habitual escuchar en prensa y en medios de comunicación recientemente el término economía colaborativa. Este término es usado coloquialmente en referencia a todas aquellas empresas que intermedian en la oferta y demanda de bienes o de prestación de servicios a través de una plataforma virtual (página web, aplicación móvil, etc.). La razón inicial que justifica este término de «Economía colaborativa» aplicado a este tipo de empresas proviene de la idea fundamental de que todo el mundo en nuestra casa tenemos bienes infrautilizados y que gracias a estas plataformas virtuales podemos poner en el mercado y obtener un rendimiento de ellos. Un ejemplo paradigmático es el taladro, el cual habitualmente se compra para colgar un cuadro y posiblemente se guarda en el armario sin volver a ser usado. De esta manera, gracias a estas plataformas virtuales la persona que quiere colgar un cuadro no necesita comprar uno, sino que simplemente puede, a través de la plataforma, encontrar a un vecino cercano que esté dispuesto a permitirle el uso de ese taladro a cambio de un precio (intercambio entre particulares). Con esta idea primigenia aparecen muchas plataformas con diferentes negocios como pueden ser Airbnb (alquiler de habitaciones) o BlaBlacar (alquiler de plazas vacantes en un viaje).

Si se ha definido la economía colaborativa como empresas que buscan explotar bienes infrautilizados, difícilmente esto será aplicable a la prestación de servicios. Con el objetivo de integrar a los prestadores de servicios a través de plataformas virtuales dentro de la economía colaborativa, se ha pretendido argumentar que la prestación de servicios se hace con el objetivo de permitir a las personas dar uso a su tiempo «infrautilizado». Sin embargo, en mi opinión, en referencia a una persona el tiempo «infrautilizado» es simplemente tiempo libre que la persona puede decidir ofrecer en el mercado si lo cree conveniente. De esta forma, a mi juicio, cuando hablamos de

prestación de servicios difícilmente se puede hablar de colaboración entre particulares, puesto que el sujeto que realiza la prestación no está poniendo en el mercado un bien infrautilizado (esencia de la economía colaborativa) sino ofreciendo su tiempo a cambio de dinero –como cualquier profesional o trabajador–. Por ello, cuando se habla de plataformas donde se ofrecen servicios, no se estaría ante la economía colaborativa sino ante la llamada economía bajo demanda o *Gig economy* o simplemente trabajo en plataformas digitales¹

2. La economía de plataformas digitales: una nueva forma de organizar el trabajo

La economía de plataformas, por tanto, está formada por aquellas empresas que a través de una plataforma virtual (app, página web, etc.) organizan la prestación de un servicio. Las empresas de la nueva *Gig economy*, toman una prestación de un servicio, tradicionalmente realizada por un trabajador, y la descentralizan hacia un indefinido y, normalmente, gran número de personas en forma de llamamiento o convocatoria. El modelo cuenta con tres elementos; i) por una parte, los «solicitantes», que son empresas o particulares que requieren que se realice en su beneficio una prestación de un servicio; ii) los trabajadores que prestan los servicios; iii) y, en tercer lugar, las plataformas virtuales que se encargan de utilizar las tecnologías de la información para unir oferta y demanda y que perciben un porcentaje por cada prestación de servicios realizada. Este modelo de negocio puede utilizarse para prácticamente cualquier tipo de servicio, especializado o no especializado. Algunos ejemplos de servicios que se pueden prestar con esta modalidad pueden ser; los servicios de transporte («taxi»); reparto a domicilio; lavandería; entrenadores personales; montaje de muebles; diseño gráfico: fotografía; formación; guías turísticos; traducción; cocina, etc. Como se ve, prácticamente cualquier empleo actual puede verse transformado.

La característica común de todas estas empresas es que aquellos que prestan el servicio (la mano de obra) no son contratadas como trabajadores de la empresa (como lo haría una empresa tradicional) sino como trabajadores autónomos que no tienen derechos laborales. De esta forma, la empresa consigue prestar el servicio de forma mucho más barata (sin afrontar costes como las vacaciones retribuidas, el salario mínimo, la cotización al Régimen General de la Seguridad Social, etc.). La justificación de la utilización de la figura de los trabajadores autónomos proviene de que, de acuerdo con las empresas, gracias a esta nueva forma de organizar el trabajo a través

¹ **TODOLI SIGNES, A.**, *El trabajo en la era de la Economía Colaborativa*, Tirant lo Blanch, 2017 y **TODOLI SIGNES, A y HERNARDEZ BEJARANO M.**, (Dir.) *Trabajo en plataformas digitales*, Aranzadi, 2018.

de plataformas virtuales, el trabajador es libre de elegir su horario de trabajo, su jornada de trabajo e incluso decidir cómo ejecuta el trabajo².

3. La subordinación como elemento esencial para la protección

A efectos de lo que interesa en el presente estudio, una de las características más relevantes a efectos laborales del modelo de negocio descrito es la independencia o falta de subordinación del prestador de servicios. En la mayoría de los casos, el prestador personal de servicios va a poder elegir en qué momento presta servicios – horario–, y durante cuánto tiempo –jornada–, e incluso parece haber bastante libertad en el modo de ejecución del trabajo. De esta forma, estos negocios abandonan la idea del control en la ejecución del trabajo para evaluar solamente los resultados de la prestación. Este cambio de paradigma no es baladí. En todo el mundo, la principal característica que da pie a la protección de las leyes laborales es la existencia de una relación subordinada. En efecto, el modelo de protección actual gira en torno a la existencia de dependencia en la prestación de los servicios como característica principal del contrato de trabajo. Esta menor dependencia provoca que no se les esté clasificando como trabajadores, sino como autónomos. Se entiende que estos trabajadores responden a una realidad distinta del trabajador y, por tanto, no requiere la protección clásica del contrato de trabajo.

Así pues, ante el surgimiento de este nuevo modelo de negocio (o nueva forma de organizar el trabajo), el Derecho del Trabajo se enfrenta a su mayor reto, y es que si se cumplen las predicciones y este nuevo modelo de negocio ha nacido para sustituir al viejo (como la aparición de la fábrica hizo desaparecer los pequeños talleres gremiales), el Derecho del trabajo puede quedarse sin sujeto que proteger y los trabajadores quedarse sin legislación alguna que les proteja.

Ante este reto, se plantean al menos dos cuestiones. 1) ¿Es este realmente un trabajo «no subordinado»? (cuestión jurídica); y una segunda, 2) ¿El Derecho del Trabajo debería limitarse a proteger el trabajo subordinado? (cuestión ética, sociológica, económica, política del derecho).

4. Los nuevos indicios de laboralidad

Uno de los debates más acuciantes que existen actualmente en la disciplina del Derecho laboral consiste precisamente en la identificación del trabajo subordinado. Como se ha dicho, las protecciones legales, actualmente, solo se aplican a los

²Para saber más sobre cómo funcionan estas empresas consultar TODOLI SIGNES, A., *El trabajo en la era de la Economía Colaborativa*, Tirant lo Blanch, 2017.

trabajadores subordinados lo que implica que la primera labor consiste en conocer si determinado trabajador es subordinado (tiene derechos laborales) o es autónomo (no los tiene).

En este sentido, los indicios de laboralidad hacen referencia a las manifestaciones externas existente entre una persona que presta servicios y aquella que contrata dichos servicios que permiten identificar si la primera está subordinada a la segunda o no. El indicio clásico es la emisión de instrucciones por parte del beneficiario de esos servicios que el trabajador debe cumplir. En efecto, es por todos sabido que el trabajador debe cumplir las instrucciones de su empresario durante el trabajo. También son indicios clásicos que el capitalista es el propietario de los medios de producción y el trabajador aporta simple mano de obra, así como, la fijación al trabajador de un horario y la prestación del servicio en el centro de trabajo propiedad del empresario, entre otros.

Sin embargo, muchos de estos «indicios» son manifestaciones de subordinación del modelo organizativo del siglo pasado que hoy en día no se encuentran en las empresas del nuevo siglo –especialmente en empresas de la Gig Economy– precisamente porque su modelo organizativo es nuevo.

De esta forma, es necesario buscar nuevas herramientas que permitan identificar correctamente a los sujetos que necesitan protección a pesar de que las formas organizativas hayan cambiado. Estas herramientas es lo que yo llamo los «nuevos indicios de laboralidad» derivado de la digitalización. Algunos de ellos son los siguientes³:

1. *Reputación online*: Las empresas tradicionales siempre han preferido utilizar personal formado por la empresa que asegure la calidad del producto o la prestación del servicio ofrecido por la compañía; personal sujeto a controles de entrada –entrevista de trabajo y procesos de selección–; controles de calidad del trabajo –supervisión por mandos intermedios–, y control de salida –poder disciplinario–. Sin embargo, hoy en día para conseguir mantener la calidad de los servicios prestados por las personas ya no es necesario todo esto: gracias a la tecnología.

Hoy en día, las entrevistas de trabajo, los procesos de selección, los mandos intermedios; son sustituidos por la reputación online. Esto es, por la posibilidad que ahora tiene el cliente de un servicio de valorar la calidad del

³En el libro de mi autoría titulado *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch, 2017, recojo un total de 18 nuevos indicios de laboralidad.

servicio recibido mediante la tecnología. Antes de la existencia de la reputación online, la empresa necesitaba asegurarse de que los servicios prestados por sus trabajadores eran de calidad. Y lo hacían a través de dar formación al trabajador, de los mandos intermedios, etc. Hoy en día con el sistema de valoración por “estrellitas”, el cliente le dice a la empresa quién es un buen trabajador y quien es malo de forma muy barata para la empresa, lo que permite a la empresa despedir a los trabajadores «malos» y quedarse con los «buenos» (poder disciplinario) o dar más trabajo a los mejores trabajadores (poder organizativo).

Además, piénsese que los mandos intermedios y los procesos de selección son caros, mientras que el sistema de reputación online, el cliente dona gratuitamente a la empresa toda esta información, ahorrando mucho dinero a la empresa.

Por supuesto, algo que comparten, las antiguas formas de relación empresario trabajador y las nuevas es el despido. En efecto, las empresas de economía colaborativa se basan en «desactivar» al trabajador que no tengan un mínimo de puntuación positiva en los sistemas de reputación online. De esta forma, la calidad del servicio se ve asegurada mediante la separación del trabajador de la plataforma virtual.

En definitiva, el trabajo en las empresas de economía colaborativa, en muchas de ellas, es el mismo que el trabajo subordinado y por cuenta ajena de siempre con la diferencia de que la tecnología cambia la forma de controlar el trabajo (pero el control sigue existiendo). De hecho, dado que el trabajo es observable por el cliente en todo momento (GPS), se podría decir que estos trabajadores están más subordinados que los trabajadores de la economía tradicional.

2. *La propiedad de la información:* Quién controla la información (datos de los clientes, precios, calidad del servicio prestado) muy probablemente sea el empresario. Esto no es más que una adaptación de la clásica ajenidad patrimonial y es que en el mundo digital la mayoría de negocios no necesitan fábricas o maquinaria para funcionar sino información y datos. Por lo que el propietario de los datos será el empresario igual que lo ha sido siempre el propietario de la fábrica⁴.

⁴ <https://adriantodoli.com/2017/09/14/nuevos-indicios-de-laboralidad-en-la-economia-digital/>

3. *La capacidad de crecimiento del negocio:* Se entiende que un trabajador autónomo debe aportar experiencia, formación y habilidades que la propia empresa no posee y, por ello, debe recurrir a un tercero independiente que se la provea y además su negocio debe ser «escalable». Cuando el prestador de servicios solamente aporta mano de obra sin que existan posibilidades de desarrollo empresarial habrá un poderoso indicio de laboralidad⁵
4. *Know-how:* Enlazado con lo anterior quién aporte el «conocimiento o saber hacer» del negocio será un indicio de que es el empresario, quién, en cambio, reciba de otro el Know-how, y este solo lo aplique, será trabajador. Una cuestión que en el mundo digital es clave.
5. *La ajenidad en la marca:* El trabajador, aunque trate directamente con los clientes, si lo hace bajo el paraguas de una marca ajena estará beneficiando – o perjudicando– dicha marca –como lo haría un trabajador laboral– y no su negocio –como lo haría un autónomo⁶. Alarcón⁷ definió la ajenidad del mercado como una faceta de la ajenidad, por la cual al trabajador se le vetaba el acceso al mercado pudiendo prestar servicios solo a través de su empresario. Precisamente, con la interposición de una marca ajena entre el prestador de servicios y el cliente, se impide que el prestador de servicios actúe en nombre propio en el mercado. Siendo la empresa propietaria de la marca la que será reconocida como actuante en el mercado.

Además, recordemos que las pequeñas inversiones (coche, bicicleta) que el trabajador deba realizar para poder prestar servicios bajo la marca ajena, serán probablemente de un valor insignificante si lo comparamos con el valor de la marca. La propiedad industrial, además, será el verdadero medio de producción que permitirá al negocio funcionar (con ello se vislumbra también la ajenidad patrimonial clásica). Conseguir clientes hoy en día es la parte más importante de cualquier negocio –y proceso productivo de una empresa–, por lo que el propietario de la marca, muy probablemente, sea a su vez el propietario del medio de producción más importante. Quizá en el pasado, en sociedades fordistas –donde todo lo fabricado se vendía– lo importante era la fábrica, pero actualmente, derivado del aumento de la competitividad, la marca pasa a ser el medio de producción más importante de cualquier negocio.

⁵Este indicio de laboralidad ya ha sido utilizado por la Inspección de trabajo concretamente en la resolución que indica que los repartidores de Deliveroo son trabajadores laborales y no autónomos.

⁶Este indicio también es recogido por la Inspección de trabajo en la resolución de Deliveroo al indicar que es indicio de laboralidad que los trabajadores se identificaran siempre como trabajadores de Deliveroo ante los clientes, al igual, como el hecho de que siempre llevaran distintivos de Deliveroo.

⁷ALARCÓN CARACUEL, M.R., «La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio del contrato de trabajo» Civitas, n.º 28, 1986.

Por otra parte, respecto a la exigencia de dependencia, recordemos que actuar bajo una marca ajena implica seguir sus directrices e instrucciones dado el interés del empresario propietario de la marca de mantener su buen nombre –como lo haría con trabajador laboral–. Es decir, si actúas bajo una marca que no es la propia, de una forma u otra estarás subordinado a esa marca.

Por todo ello, prestar servicios bajo una marca ajena –como ocurre en la Gig economy– parece que, a priori, cumpliría las dos características distintivas del contrato de trabajo; la ajenidad (mercado y patrimonio) y la dependencia⁸.

Como Pérez De los Cobos⁹ indica es necesario interpretar el concepto de contrato de trabajo en adecuación a la realidad social del momento en el que se está de esta forma si la forma de subordinar a los trabajadores cambia, habrá de estarse a los nuevos indicios de laboralidad.

En definitiva, los indicios de laboralidad son como unas gafas que el intérprete jurídico se pone para que le ayude a encontrar trabajadores laborales, por ello, si seguimos mirando con unas gafas del siglo pasado no veremos ningún trabajador laboral en el siglo XXI. Lo que hace necesario empezar a «ver» utilizando estos nuevos indicios de laboralidad.

5. El futuro objeto del Derecho del trabajo

Para resolver la cuestión de si el Derecho del Trabajo debería limitarse a proteger el trabajador laboral se debe partir de la idea de que una de las razones básicas de la existencia de protección de los trabajadores es la desigualdad del poder de negociación, y la falta de una verdadera autonomía de la voluntad a la hora de aceptar las condiciones de trabajo¹⁰. En efecto, en la revolución industrial el trabajador no podía negociar sus condiciones contractuales libremente, dada la diferencia de poder frente el capitalista, propietario de la fábrica. Hoy en día, se está ante la misma situación cuando hablamos de los trabajadores en las plataformas virtuales. Los prestadores personales de servicios de Deliveroo Glovo, Getyourhero, Sandemans, no pueden negociar sus condiciones para formar parte de la plataforma, sino que

⁸A la misma conclusión llegan los Tribunales en Inglaterra donde la Sentencia «Mr Y ASLAM, Mr J FARRAR and Others –V– Uber» indica que los conductores de Uber tienen derechos laborales. Ver un resumen en <https://adriantodoli.com/2016/11/02/comentario-a-la-sentencia-que-declara-la-laboralidad-de-los-conductores-de-uber-en-uk/>

⁹PÉREZ DE LOS COBOS, F., «El trabajo subordinado como tipo contractual», *Documentación Laboral*, N.º 39, 1993, p. 39.

¹⁰VALDÉS DAL-RÉ, F., «Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo», op cit., p 45.

solamente pueden aceptarlas o rechazarlas¹¹. Lo mismo ocurre con el resto de plataformas.

Este desequilibrio es el principal causante de todos los riesgos a los que se someten, tanto el antiguo tipo de trabajadores como el nuevo; los bajos salarios, el exceso de «flexibilidad», la transferencia de los riesgos inherentes al negocio desde el empresario al trabajador, el «secuestro» de la clientela, etc.¹² Hoy en día, el propietario de la plataforma fija las condiciones –en su beneficio– y los trabajadores deben aceptarlas o no trabajar. Por ello, el contrato de trabajo se basa fundamentalmente en normas imperativas no disponibles para las partes. La norma laboral debe imponerse a la voluntad de las partes, desde el momento en el que se comprueba que el desequilibrio de poder provoca que no exista una verdadera libertad contractual para el trabajador. En efecto, la legislación laboral, desde antiguo, impone límites a la capacidad de aceptación de ciertas condiciones laborales por parte de los trabajadores (ej. Aceptar salarios por debajo del SMI), al entender que estas nunca se aceptaban voluntariamente, sino que les eran impuestas por la contraparte.

Así pues, parece que la forma de control de los trabajadores es irrelevante respecto a la necesidad de proteger a dichos trabajadores. Esto es, que el trabajo sea subordinado o independiente realmente no es determinante a la hora de considerar si estos trabajadores requieren o no de protección legal frente abusos. Es cierto, que en el pasado –cuando aparecieron las primeras normas laborales– aquellos que necesitaban protección eran los trabajadores de la fábrica claramente subordinados, porque la tecnología y el nivel formativo de los trabajadores hacían que existiera una alta correlación entre trabajadores que necesitaban protección y trabajo subordinado. Sin embargo, en la actualidad gracias a la tecnología el trabajador cada vez es más independiente de las instrucciones de su empresa y ello no determina que el trabajador no necesite protección. Por ello, de cara al futuro parece necesario modernizar la legislación laboral para asegurar que las normas protectoras se apliquen a aquellos que necesita protección, esto es, a las personas que viven de su trabajo (con independencia de si son trabajadores y autónomos).

¹¹MURRAY, A., «Uber-nomics» *Fortune*, 2014, (en línea)_<http://fortune.com/2014/12/29/uber-nomics/> (consultado el 1 de octubre de 2015); HILLMAN, R. Y RACHLINSKI, J., «Standard-Form Contracting in the Electronic Age», *NY Law Review*, 77 (2), 2002.

¹²Concretamente, un informe publicado recientemente por Foundation for Progressive Studies establece que los trabajadores en plataformas virtuales trabajan más horas, cobran menos y están sujetos a mayores riesgos de acoso sexual. Además, las plataformas despiden a los trabajadores de forma arbitraria y cambian las condiciones de cobro con mucha frecuencia. Y, por último, se ha comprobado empíricamente que los sistemas de reputación online no recogen de manera justa las capacidades y el esfuerzo de los trabajadores.

(<http://www.feps-europe.eu/en/publications/details/579#.Wh6pt4LfcRY.twitter>).

INNOVACIÓN, DIGITALIZACIÓN Y RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

José María Goerlich Peset
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universitat de València

SUMARIO: 1. Una necesidad renovada; 2. La tecnología como objeto de la acción sindical: insuficiencia del marco legal y de la actuación de la negociación colectiva; 3. La tecnología al servicio de la acción sindical; 4. El cambio de paradigma: nueva fisonomía de las relaciones laborales; 5. Las dificultades de las organizaciones representativas; 6. La acción sindical 4.0 y sus problemas; 7. Reflexiones finales

1. Una necesidad renovada

Dentro de la reflexión reciente sobre la (posible) crisis y la (necesaria) renovación del Derecho del trabajo en el contexto de la evolución tecnológica, la doctrina laboralista se ha ocupado sobre todo de los aspectos relacionados con las relaciones individuales de trabajo –fundamentalmente de los fenómenos más aparentes como la irrupción del trabajo en plataformas–. Lo cierto es, sin embargo, que la disrupción tecnológica impacta al conjunto del ordenamiento laboral, tanto al contrato de trabajo como a las relaciones de carácter colectivo, así como a la configuración del sistema de protección social. De hecho, al análisis doctrinal empieza a moverse también en estos últimos terrenos, dirigiéndoles también su atención. Precisamente, las reflexiones que siguen intentan sintetizar las grandes cuestiones que pueden incidir sobre el desarrollo de las relaciones colectivas en el nuevo horizonte tecnológico.

El punto de partida ha de ser recordar brevemente el impacto que la incorporación masiva de nuevas tecnologías produce en el mundo del trabajo. Se ha hablado de que, como consecuencia de su introducción masiva y de sus características específicas, asistimos a una cuarta revolución tecnológica¹. Como consecuencia, se generará un nuevo contexto productivo en el que operarán «empresas 4.0», con rasgos bien diferentes de las que presentan las que tradicionalmente hemos conocido. Desde la perspectiva del empleo, ello implica la aparición de muy importantes retos que, en síntesis, se mueven en dos líneas. En primer lugar, y desde una perspectiva cuantitativa, se abre el interrogante de si la introducción masiva de nuevas tecnologías de información y comunicación ha de implicar el «fin del trabajo». Esta cuestión –que se ha debatido también en las oleadas anteriores de innovación tecnológica y, para la actual, está abierta desde los años 80²– no tiene fácil respuesta. Aunque parece obvio que la automatización de los procesos productivos y los avances en materia de comunicación tendrán un fuerte impacto negativo sobre el empleo, difieren mucho las previsiones respecto de su alcance futuro. Y, por otro lado, es objeto de intenso debate si se trata de un efecto coyuntural o, por el contrario, se va a instalar de forma permanente. En la aproximación «tecno-pesimista», se hace hincapié en las enormes potencialidades que presenta la evolución de la informática, a diferencia de las más tradicionales que fueron objeto de las anteriores revoluciones tecnológicas. Por su parte, los «tecno-optimistas» se basan en la experiencia histórica, que parece

¹ Por todos, SCHWAB, K., *La cuarta revolución industrial*, Barcelona (Debate), 2016.

² Cfr. HANDY, C., *El futuro del trabajo humano* (1984), Barcelona (Ariel), 1986, o RIFKIN, J., *El fin del trabajo* (1994), Barcelona (Paidós), 1996, de quien se toma la expresión, claro.

demostrar que la irrupción de nuevas tecnologías no tiene efectos a largo plazo sobre el empleo³.

Aparte del posible impacto negativo de la automatización sobre el volumen de empleo, la digitalización del sistema productivo plantea importantes cuestiones de naturaleza cualitativa. El desarrollo tecnológico es, en este sentido, un potente motor de segmentación del mercado de trabajo y de generación de desigualdad en su interior. Se trata de la llamada «polarización» del empleo: si, en los estratos superiores, el nuevo panorama tecnológico parece alumbrar la aparición de un trabajo creativo y bien valorado, en los inferiores se tiende a todo lo contrario; y la distancia entre unos otros aumenta puesto que la sustitución de trabajo por tecnología afecta ahora sobre todo a las cualificaciones intermedias. Aunque este fenómeno no es enteramente nuevo y existen evidencias empíricas del mismo desde tiempo atrás, parece estar acelerándose y ser llamado a incrementarse en el futuro inmediato⁴. Por lo demás, la «polarización» va acompañada de –y es agravada por– una transformación de la fisonomía de los protagonistas de las relaciones laborales, que pierde la homogeneidad que los ha caracterizado en el pasado. Volveré luego sobre las diferentes formas en que se manifiesta esta pérdida de la regularidad y cómo incide en las crecientes dificultades de organización y acción sindicales. Me interesa ahora únicamente poner de manifiesto los efectos que estos fenómenos tienen de incremento de la desigualdad entre los trabajadores, así como de depauperación de los que ocupan las posiciones inferiores de la escala. Un desarrollo tecnológico sin control puede implicar que el incremento de la riqueza derivado del mismo no se traduzca en una mejora de la situación general, al ir acompañado de la expansión y crecimiento de la desigualdad⁵.

Ante esta constatación, caben, por supuesto, diferentes actitudes. Es posible aceptar como inexorable la disrupción tecnológica y sus efectos; pero también lo es entender que existen márgenes de actuación frente a aquella. Surge así la disyuntiva entre la rendición ante el determinismo tecnológico o la consideración de que existen márgenes de actuación, que permiten eliminar o reducir el impacto de los cambios así como organizar la forma en que se produce la transición hacia el nuevo horizonte productivo. Es esta, claro, la alternativa más razonable. De hecho, los órganos en los

³ Una visión actualizada del debate en ANDRÉS, J. y DOMENECH, R., “El futuro del trabajo: una visión general”, *Teoría&Derecho* 23(2018), pp. 17 ss.

⁴ FORD, M., *El auge de los robots* (2015), Barcelona (Paidós), 2016, pp. 45 ss. Véase también ANDRÉS y DOMÉNECH, “El futuro” cit., pp. 29 ss.

⁵ ATKINSON, A.B., *Desigualdad. ¿Qué podemos hacer?* (2015), México (FCE), 2016, pp. 125 ss.

que se canaliza el diálogo social institucional en los diferentes niveles vienen moviéndose ella. Aunque se reconoce que la evolución tecnológica puede tener un importante potencial desintegrador de las estructuras institucionales tradicionales, se insiste en que las mismas han tenido un importante papel en la construcción de sociedades más justas y que es preciso, por tanto, un esfuerzo dirigido a garantizar su mantenimiento, aunque ello implique también su transformación. En esta línea, el Comité Económico y Social Europeo ha indicado hace un par de años que “la tecnología no es algo que «sobrevenga» sin más”; por el contrario, “los poderes públicos y los interlocutores sociales tienen la posibilidad de determinar cómo se desarrollará”⁶. Y en esta misma línea, más recientemente, nuestro Consejo Económico y Social, en su informe 3/2018, sobre *El futuro del trabajo*, recoge un amplio elenco de cuestiones que deben abordarse a medio y largo plazo “para anticipar y gobernar estas tendencias de cambio con el fin de favorecer que la transformación tecnológica sea inclusiva en el terreno del empleo y de las relaciones laborales”. Para alcanzar “este objetivo, complejo y de largo plazo, resulta necesario abordar medidas integradas en estrategias de amplio alcance sobre la base de un diagnóstico compartido y con una amplia participación de los interlocutores sociales”.

La conclusión es clara: la expansión de las nuevas tecnologías no puede producirse sin control alguno; por el contrario, parece necesario intervenir activamente en ellos con la finalidad de eliminar o limitar sus efectos colaterales. Son necesarias políticas públicas que anticipen y canalicen los cambios. Y es claro que las organizaciones sindicales no pueden ser ajenas a ellas. No es posible ni conveniente, ni siquiera en los escenarios más optimistas, que la innovación tecnológica se afronte exclusiva y unilateralmente por las empresas. Los intereses que se encuentran en juego requieren, como ha señalado la Confederación europea de sindicatos, la intervención activa del sindicato, como su interlocutor natural, y de los propios poderes públicos⁷. Es posible, en definitiva, hablar de una necesidad renovada de la presencia de las organizaciones sindicales y el diálogo social en el desarrollo de las políticas relacionadas con la disrupción tecnológica. Sólo una activa intervención pública y de los contrapoderes colectivos podría compensar los déficits en materia de igualdad

⁶ Comité Económico y Social Europeo, *Dictamen sobre la «Inteligencia Artificial»: las consecuencias de la inteligencia artificial para el mercado único (digital), la producción, el consumo, el empleo y la sociedad*, DOUE C-288, 31 de agosto de 2017, § 3.24.

⁷ ETUC resolution on digitalisation: “Towards fair digital Works”, aprobada en comisión ejecutiva, 8/9 junio 2016, en <https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-digitalisation-towards-fair-digital-work#.WcvK0xOO08g>.

que puede generar la «polarización» del empleo o la instalación permanente del desempleo.

Ahora bien, esta idea no puede ocultar las dificultades que la labor sindical puede encontrar para afrontar esta necesidad renovada. La disrupción tecnológica tiene también este efecto. Es verdad que la incorporación de nuevos sistemas de información y comunicación incrementan las posibilidades de acción sindical. Pero también lo es que no es este el único efecto que producen. De entrada, como ya he indicado de pasada, la implantación de la organización resulta dificultada como consecuencia de la diversificación de los intereses de sus posibles representados. Por otra parte, las nuevas posibilidades que la tecnología abre a la acción sindical vienen contrarrestadas por otros fenómenos que se desarrollan en paralelo. Las finalidades de la acción sindical desbordan, en otro orden de consideraciones, la lógica más tradicional de la mejora de las condiciones de trabajo pues se ha de implicar en la mejora permanente de innovación y productividad, lo que implica nuevos temas, pero también nuevas perspectivas diferentes a las más tradicionales. Por lo demás, en una aproximación transversal, se detecta una muy limitada adaptación de las estructuras normativas a las dificultades que digitalización y automatización implican para el funcionamiento de las organizaciones de representación de los trabajadores. Generadas para un contexto productivo bien diferente, chirrían cuando entran en relación con las nuevas «empresas 4.0».

Las consideraciones que siguen intentan mostrar con algo más de detalle estas dificultades. A estos efectos, se afrontan sucesivamente tres aspectos diferentes. El primero, se relaciona con la actuación sindical sobre los procesos de innovación tecnológica. Se trata de saber en qué medida el ordenamiento garantiza la presencia de las organizaciones representativas en las decisiones que se toman en este terreno. En segundo término, se aborda la cuestión de las nuevas posibilidades que la evolución de los sistemas de información y comunicación abre a la acción sindical así como los fenómenos que las pueden contrarrestar. Finalmente, se analizan los graves problemas que puede encontrar el desarrollo de las relaciones sindicales en las nuevas organizaciones empresariales «líquidas», cuya estructura es bien diferente a la que tienen las de carácter tradicional.

2. La tecnología como objeto de la acción sindical: insuficiencia del marco legal y de la actuación de la negociación colectiva

Una idea que parece clara es que los procesos de automatización no pueden desarrollarse sobre la base de un impulso empresarial exclusivo y excluyente. Por el contrario, como las propias organizaciones sindicales han señalado, es necesario garantizar su presencia del sindicato en la gestión de los procesos de innovación tecnológica de manera que sea posible imponer, mediante la negociación colectiva, la responsabilidad de las empresas en relación con los problemas que generen⁸. Aunque probablemente lo haya sido siempre, en el nuevo contexto la tecnología aparece como objeto central de la acción sindical. No se trata solo de solventar sus efectos negativos, en el plazo inmediato, a través de la participación en las inevitables reestructuraciones, sino de prevenir los que se han de producir a más largo plazo, mediante la anticipación de sus efectos. Esto requiere conocimiento suficiente de las previsiones respecto de la evolución técnica en cada realidad productiva para afrontar, sobre la base de las mismas, la eliminación o atenuación de sus posibles consecuencias sobre el empleo. Se hace preciso empeñarse en la intensa transición digital que se producirá en las organizaciones empresariales y en los servicios requeridos por estas: aunque existen otras muchas cuestiones implicado, algo que está fuera de discusión en relación con el impacto de las «tecnologías 4.0» en el empleo es la extraordinaria importancia que presenta la formación y, más en general, el conjunto de las políticas de empleo, activas y pasivas⁹.

En este contexto, es conveniente preguntarse si el entorno normativo es el más adecuado para posibilitar la acción sindical ha de tener un papel relevante en los aspectos preventivos y de gestión del cambio tecnológico. Y, con toda probabilidad, a este interrogante no se le puede dar una respuesta positiva. De un lado, en el plano legal, nuestro ordenamiento parece continuar anclado en una concepción en exceso cortoplacista del tratamiento colectivo de los procesos de innovación tecnológica **(a)**. De otro, no existe evidencia de que la negociación colectiva haya asumido un papel relevante en este terreno **(b)**.

⁸ CCOO Industria, *Industria 4.0: una apuesta colectiva*, 2016 (<http://www.industria.ccoo.es/-/3726499875c9feb2f83c5e2d866a4a0d000060.pdf>).

⁹ La idea está presente en la documentación sindical (cfr. ETUC, “Towards fair digital Works” cit., pp. 6 y 9) así como en la reflexión doctrinal sobre el particular (RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., “Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica”, *Teoría&Derecho* 23[2018], pp. 77 ss.; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., “El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo”, en *El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. XXX Jornada de Estudio sobre negociación colectiva*, Madrid [MTMSS], 2018, pp. 98 ss.).

a) Por lo que se refiere a la primera idea, el análisis de las reglas legales aplicables conduce a la conclusión de que, aun cuando existe un apoyo legal a la participación de la representación de los trabajadores en el terreno que nos ocupa, el mismo asume una perspectiva relativamente sesgada, en exceso tradicional, de modo que no favorece suficientemente la que se requiere en el momento actual.

Por supuesto, no puede negarse que el art. 64 ET, eje central para la delimitación de las facultades colectivas en relación con la gestión empresarial, da cabida a ciertas formas participación de la representación de los trabajadores en la innovación tecnológica. Con toda probabilidad, se oculta la misma detrás de temas más generales, muy señaladamente en las previsiones informativas del art. 64.2.a) ET que obliga a informarla trimestralmente, de un lado, “sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa” (letra a)) y, de otro, “sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción” (letra b)). ¿Qué duda cabe de que dentro de estas evoluciones encaja la que se haya de producir en el plano tecnológico, a nivel sectorial o en el estrictamente empresarial? Sin embargo, la falta de una mención específica a esta cuestión, similar a la que se introdujo en 2007 en relación con los aspectos medioambientales, hace que aparezca el riesgo de que el control colectivo de la evolución técnica se desplace a una lógica poco preventiva y, por tanto, inadecuada habida cuenta de la entidad de los cambios que se están produciendo.

Y es que los puntos en los que la técnica aflora de forma expresa como objeto del información o consultas presuponen más el análisis de los efectos inmediatos de opciones ya tomadas por las empresas que los que puedan producirse a largo plazo en relación con las posibilidades de la innovación. Esto se advierte con nitidez en el art. 64.5 ET, que se concreta más bien en los efectos laborales que tienen las “decisiones de las empresas” (art. 64.5.II). La intervención se produce, pues, ante la reestructuración (art. 64.5.a)), mediante por supuesto las consultas de los arts. 40, 41, 47, 51 y 82.3. Podrían estar quedando descuidados otros aspectos relevantes y, sobre todo, se pierde capacidad de anticipación a los cambios y con ello la propia posibilidad de formular estrategias preventivas o reparadoras a largo plazo.

b) Es claro que esta insuficiencia podría ser compensada por la actuación de la negociación colectiva. Hace bien poco, y precisamente en relación con el tema que nos ocupa, se ha señalado que es normal asignar a la negociación colectiva un papel de anticipación de los cambios. La negociación colectiva sería, en efecto, un

mecanismo “propio y exclusivo” del ordenamiento laboral para solucionar los problemas derivados de “las situaciones de lagunas del Derecho y de obsolescencias normativas”. De este modo, tendría la específica función de darles solución y, a través de ello, de anticipar la futura actividad legislativa¹⁰.

No es seguro, sin embargo, que esté cumpliéndose en relación con el tema que nos ocupa. Se ha indicado, en este sentido, que “no está teniendo mucha presencia, al menos en esta fase de los debates sobre el impacto laboral de las transformaciones económicas y tecnológicas”. Es más, “en la cuarta revolución industrial no aparece como factor de cambio” sino que, al contrario, parece ser más bien “objeto” de aquel, una institución necesitada de “adaptación” a aquellas¹¹. Sin entrar ahora en esta última afirmación sobre la que volveré luego, me interesa ahora hacer algunas consideraciones sobre la primera. Los escasos análisis que se han publicado sobre el particular ponen de relieve el escaso papel que está jugando la negociación colectiva en el terreno que nos ocupa. Se destaca, en efecto, que la cuestión de la digitalización está teniendo una “gestión baja y reactiva” por parte de los convenios colectivos, si bien, en supuestos en los que se opera en sectores “con una mayor presión competitiva a nivel global”, se detectan “cláusulas emergentes... que abordan los efectos de las innovaciones tecnológicas y las digitalizaciones en temas como la formación, el tiempo de trabajo, la anticipación del cambio, la gestión de los procesos de reestructuración y la participación de los representantes de los trabajadores”¹². Estas conclusiones coinciden con las que resultan de mi propia experiencia basada en el examen de algunas decenas de convenios recientes. Aunque el tamaño de la muestra y la forma de abordarla no me permite hacer afirmaciones categóricas, he podido comprobar que son relativamente pocos los convenios que se ocupan del tema, aunque es cierto que, en algunos sectores o empresas, este tipo de cuestiones encuentran un tratamiento algo más detallado.

La primera de estas conclusiones viene, por otro lado, avalada por los datos que ofrecen las estadísticas oficiales en materia de contenidos de los convenios colectivos. Ciertamente, las mismas se configuran a partir de las hojas estadísticas de los convenios colectivos confeccionadas en el momento de su depósito, de las que no es fácil presumir el rigor que sería deseable. Sin embargo, los datos que ofrecen son tan

¹⁰ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., “El papel de la negociación colectiva” cit., p. 96.

¹¹ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., “El papel de la negociación colectiva” cit., p. 98.

¹² ROCHA, F. y DE LA FUENTE, L., *El Diálogo Social ante la digitalización en España. Un paisaje emergente y fragmentado. Principales conclusiones*, diciembre 2018 (<http://www.1mayo.ccoo.es/d43419f7ed1da89ef72d2a35f5031825000001.pdf>). El informe completo puede verse en http://diresoc.eu/wp-content/uploads/2018/12/DIRESOC_Spain-country-report.pdf.

claros que no creo que pueda ponerse en duda la conclusión que se extrae de ellos: el escasísimo interés que suscita a los negociadores el nuevo horizonte tecnológico. En el cuestionario que incluyen las hojas estadísticas, hay dos cuestiones relacionadas con la tecnología: “¿se negocian las condiciones del teletrabajo?” y “¿se negocia la implantación de nuevas tecnologías?”. Los datos sobre cualquiera de ellas son muy ilustrativos. Por lo que se refiere a las condiciones del teletrabajo, el número de convenios que las incluye apenas alcanza el 3 % de los depositados (3,05 en 2016; 2,95 en 2017), aunque mejora un poco si consideramos los trabajadores afectados (2,43, en 2016; 7,04, en 2017). Los resultados son todavía más claros en la negociación sobre implantación de nuevas tecnologías: el 3 % parece un horizonte seguro, tanto si atendemos a los convenios (2,89 en 2016; 3,39 en 2017) como a los trabajadores afectados (3,97 en 2016; 3,73 en 2017)¹³.

En cuanto a las cláusulas, las que yo he podido ver se mueven en tres terrenos diferentes. De entrada, las más frecuentes aparecen vinculadas a la prevención de riesgos laborales, recordando las obligaciones legales de proceder a reevaluar los riesgos y el sistema de protección en los casos de modificación de las condiciones de trabajo (art. 16.2.a] LPRL) y de actualizar la formación necesaria en los de introducción de nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo (art. 19.1 LRL)¹⁴. Por otro lado, son significativas las cláusulas relacionadas con la formación en las nuevas tecnologías. En ocasiones aparecen conectadas con específicas modificaciones ya introducidas en las empresas¹⁵. Pero, en otros casos, son tratadas como algo menos coyuntural. Así, en empresas industriales altamente tecnificadas y expuestas por tanto de manera singular a digitalización y automatización, el tema de la formación adquiere una importancia crucial, de modo que, junto a la formación tradicional se llega a regular una llamada “formación Industria 4.0”¹⁶. Asimismo, alguna experiencia

¹³ Los datos han sido obtenidos de la Estadística de Convenios colectivos del Ministerio (<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>).

¹⁴ Con diferente formulaciones y refiriéndose a una y otra de las obligaciones indicadas art. 55 II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL (BOE 19 junio 2017); art. 70 XVIII Convenio colectivo general de la industria química (BOE 8 agosto 2018), arts. 28 y 31 VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal [residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio] (BOE 21 septiembre 2018), art. 7 y 10 XVIII Convenio colectivo general de la industria química (BOE 8 agosto 2018), art. 40 Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 11 julio 2018), o art. 42 Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición (BOE 8 febrero 2018).

¹⁵ Art. 11.II CONVENIO LABORAL PARA 2017 y 2018 DE LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE PERFUMERÍA Y AFINES (BOE 24 noviembre 2017), art. 28 VII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DEL CORCHO PARA LOS AÑOS 2017-2019 (BOE 18 octubre 2017).

¹⁶ Arts. 67 y 68 XIX Convenio colectivo de Seat, SA. (BOE 28 septiembre).

sectorial que ocupa tradicionalmente un lugar puntero aborda de manera específica las necesidades formativas derivadas de los cambios tecnológicos en marcha¹⁷. Por último, algunos convenios proceden a la mejora de los mecanismos de información o consulta en relación con la introducción de nueva tecnología¹⁸, llegando a veces a la creación de específicos organismos bipartitos para el análisis a medio y largo plazo de la evolución del sector o de la empresa¹⁹.

3. La tecnología al servicio de la acción sindical

Una segunda faceta del impacto de las nuevas tecnologías en la acción sindical se relaciona con las posibilidades que estas ofrecen para incrementar su efectividad. Sin entrar por ahora en las nuevas formas de exteriorización del conflicto colectivo a través de ellas –a las que me referiré después–, es claro que la mejora de los sistemas de comunicación, tanto por lo que se refiere al volumen de personas a las que se puede tener acceso como en atención a la inmediatez en que se producen los

¹⁷ En este sentido, el XVIII Convenio colectivo general de la industria química (BOE 8 agosto 2018) encomienda al Comité Paritario Sectorial de Formación (art. 90), “la elaboración de planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, a los cambios en la organización del trabajo y a facilitar la formación y el desarrollo profesional”. Asimismo en su disp. adic. 6ª plantean la elaboración de un “plan de bases que defina las necesidades formativas de la Industria Química con especial referencia a las pymes para, en su caso, ser posteriormente desarrollado e implementado a través de los planes de formación de las empresas”, siendo objetivo del mismo “adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, a los cambios en la organización del trabajo y a facilitar la formación y el desarrollo profesional”.

¹⁸ Una cláusula relativamente extendida se relaciona con la necesidad de informar y consultar la introducción de nuevas tecnologías se introduzcan nuevas tecnologías “que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a dos meses, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los Representantes de los Trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo”: Art. 11.I CONVENIO LABORAL PARA 2017 y 2018 DE LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE PERFUMERÍA Y AFINES (BOE 24 noviembre 2017). Véanse también art. 28 VII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DEL CORCHO PARA LOS AÑOS 2017-2019 (BOE 18 octubre 2017); art. 10 XVIII Convenio colectivo general de la industria química (BOE 8 agosto 2018). Una formulación menos detallada en art. 8 Convenio colectivo para el sector de prensa diaria BOE 28 febrero 2018; cap. II II Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 12 agosto 2017).

Ocasionalmente, las consultas se vinculan a los aspectos preventivos: art. 41 Convenio colectivo del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco (BOE 25 enero 2017); anexo IV Convenio colectivo del sector de las industrias del frío industrial (BOE 10 octubre 2018); art. 49 Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 21 septiembre 2018); art. 38 Convenio colectivo del sector de comercio de flores y plantas (BOE 6 septiembre 2018); art. 36 XVIII Convenio colectivo general de la industria química (BOE 8 agosto 2018); art. 10 IV Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería (BOE 17 julio 2018); cap. II Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición (BOE 8 febrero 2018).

¹⁹ Véase disp. adic. 1ª VII Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías; BOE 7 diciembre 2015. A veces se integran en organismos con competencias más amplias (por ejemplo, disp. adic. 4ª Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad. BOE 1 febrero 2018).

procesos de transmisión de información, puede producir efectos positivos en la acción sindical. La organización puede llegar a más gente y, además, alcanzarla en tiempo real.

Este aspecto, es, con toda probabilidad, el más estudiado en relación con el objeto de este trabajo. Seguramente ello es así porque los episodios interpretativos en los que se ha concretado son bastante vistosos y, en algunos casos, han abierto un camino con un recorrido relativamente amplio. Ahora bien, aun sin desconocer la importancia que tiene la solución que se ha dado a algunos de los problemas planteados en la mejora de las facultades de actuación de las organizaciones representativas, es preciso tener en cuenta que las cuestiones que se plantean en este terreno distan de estar resuelto. Es verdad que la evolución interpretativa en algunos puntos, y, en concreto, en el del uso por los representantes de los trabajadores de las herramientas de comunicación de la empresa, ha sido espectacular en la última década. Pero también lo es que este tipo de procesos interpretativos no está exento de dudas en cuando a las soluciones y, por tanto, abren márgenes a la inseguridad jurídica; y, por otro lado, encuentran límites que dificultan el avance bien porque encuentran obstáculos insalvables en la literalidad de las normas legales bien porque posibilitan la aparición de fenómenos de sentido contrario puesto que la contraparte empresarial tiene a su alcance las mismas tecnologías. El desarrollo de estas ideas pasa por un análisis algo más detallado de lo que está pasando en las empresas en relación con los temas implicados.

Por supuesto, hay de empezar con el ya aludido uso de las herramientas informáticas de la empresa por la representación de los trabajadores como alternativa al obsoleto tablón al que continúa refiriéndose el art. 81 ET o a la distribución física de información prevista en los arts. 68.d) ET y 8.1.b) LOLS. A diferencia de lo que ha acaecido en otras experiencias comparadas –por ejemplo, Francia²⁰–, en las que las normas legales se han ocupado de forma expresa de las nuevas comunicaciones digitales, en nuestro país la cuestión se ha abordado exclusivamente en vía judicial. Ello ha supuesto, de un lado, dificultades para reconocer la propia existencia de un derecho en este terreno. Aunque la jurisprudencia ordinaria había rechazado que, a falta de una específica previsión normativa, legal o convencional, el acceso al indicado uso por las organizaciones representativas constituyera el objeto de un derecho, el TC corrigió este criterio, entendiendo que, en ciertas condiciones, la utilización de estos

²⁰ Al respecto, PETIT, F. "Les communications syndicales à l'ère du numérique", *Droit social* 12(2018), pp. 1053 ss.

instrumentos de comunicación, el correo electrónico o la intranet, deriva directamente de la libertad sindical (STC 281/2005, de 7 de noviembre).

Sin embargo, la falta de mediación legislativa ha generado, de otro lado, problemas interpretativos a la hora de delimitar su alcance, como se desprende de la relativamente amplia conflictividad judicial al respecto²¹. Sin entrar a reconstruir con exactitud el alcance de este derecho –al que se ha dedicado la doctrina con cierta fruición²²–, es claro que su misma existencia implica una dosis considerable de incertidumbre jurídica en cuanto a su alcance. Asimismo, la lectura de los pronunciamientos jurisprudenciales apunta a la existencia de un cierto voluntarismo judicial en la determinación de su alcance. Así, aunque se parte de que no es un derecho de prestación que imponga al empresario el establecimiento de estas herramientas cuando habitualmente no se utilizan en la empresa²³, las obligaciones empresariales se entienden en sentido amplio puesto que no solo implican poner a disposición sino, en cierta medida, colaborar para posibilitar su uso efectivo²⁴. Por otro lado, al estilo de las formas tradicionales de comunicación, se fija como límite del derecho la afectación al funcionamiento normal de la empresa; pero al trasladarse a la empresa la carga de la prueba del perjuicio²⁵ y excluirse que esa pueda derivar de la sola lectura de los mensajes durante el tiempo de trabajo no es fácil entender que su ejercicio no afecte a aquel²⁶. Por lo demás, existen pronunciamientos sobre las organizaciones que pueden acceder al uso de las herramientas de comunicación –cualquier sindicato, por el hecho de que estamos ante una derivación natural de la libertad sindical²⁷– y sobre el posible control a desarrollar por la empresa –que puede extenderse a las formas de ejercicio²⁸ pero no interferir el fondo de las

²¹ Al respecto, MERCADER, J.R., *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia (Tirant), 2017, pp. 176 ss.

²² Referencias detalladas en NIETO, P., “El correo electrónico como medio de transmisión de información sindical y el papel de la negociación colectiva en la fijación de su alcance”, nREDT 172(2015), pp. 239 ss., y LLAMOSAS, A., “El uso del correo electrónico de la empresa para fines sindicales” nREDT 172(2015), pp. 73 ss.

²³ STS 17 mayo 2012, rec. 202/2011.

²⁴ Así, STS 14 julio 2016, rec. 199/2015, que considera incluidos en ellas los deberes de abrir dirección institucional a la representación y suministrar la lista de correo.

²⁵ STS 23 julio 2008, rec. 97/2007.

²⁶ STS de 3 mayo 2011, rec. 114/2010. Podría relacionarse con la integridad del sistema informático o con otros intereses vinculados a la seguridad de la prestación: STS 19 julio 2018, rec. 158/2017.

²⁷ STS 25 abril 2005, rec. 85/2003; SAN 114/2017.

²⁸ En este sentido, STS 16 febrero 2010, rec. 57/2009, acepta que puede hacerse depender el uso a la identificación de la persona responsable del mismo.

comunicaciones²⁹-. Obsérvese que el panorama jurisprudencial es autosuficiente lo que tiene como efecto la reducción de las posibilidades de la negociación colectiva. La interpretación judicial alcanza así la condición de criterio imperativo³⁰.

En otro orden de consideraciones, si de lo que se trata es de poner sobre el tapete las dificultades que las normas legales o reglamentarias ponen a la evolución interpretativa relacionada con el uso sindical de la tecnología, podemos hacer referencia al impacto de estas en relación con la organización de la representación de los trabajadores en la empresa. Es verdad que se ha avanzado en la línea de reconocer la aportación que las nuevas formas de comunicación pueden implicar en este terreno. Cabe traer a colación como ejemplo la admisión del voto electrónico en las llamadas elecciones sindicales³¹: frente a la rígida regulación reglamentaria del voto por correo que emula la establecida en la legislación electoral general (art. 10 Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa aprobado por RD 1844/1994, de 9 de septiembre), en la práctica se han utilizado herramientas tecnológicas para proceder a la votación a distancia y tal utilización ha sido admitida si aquellas cuentan con suficientes garantías³². Es claro que las posibilidades de comunicación que abren las nuevas tecnologías podrían permitir superar muchos de los inconvenientes que presente nuestro actual sistema de organización de la representación en la empresa. Esta se basa en la actualidad en la noción de centro de trabajo, que además debe cumplir unos requisitos numéricos mínimos en relación con el empleo. Sin embargo, como veremos en seguida, se trata de un paradigma que ha quedado obsoleto en las nuevas organizaciones empresariales, en las que no existe un claro lugar de trabajo. El nuevo horizonte tecnológico y las nuevas formas de organización empresarial imponen su revisión. Mas es claro que no puede desarrollarse a nivel interpretativo ni tampoco mediante la negociación colectiva, pues, en atención a los datos que tenemos, las reglas sobre estructuras representativas resultan ser imperativas³³.

²⁹ SSTS 26 abril y 2 noviembre 2016, recs. 113/2015 y 262/2015, excluyen que la empresa pueda controlar el contenido de las comunicaciones.

³⁰ En esta línea, STS 24 julio 2017, rec. 245/2016, que considera contrarias a la libertad sindical las previsiones del convenio en esta materia.

³¹ MERCADER, *El futuro del trabajo* cit., p.174.

³² VIVERO, J., "El voto electrónico en las elecciones sindicales: reconocimiento arbitral y judicial a falta de previsión normativa", TD 14(2016).

³³ En este sentido, recientemente STS 12 julio 2018, rec. 133/2017, en relación con la distribución en colegios. Con anterioridad, en relación con la agrupación de pequeñas unidades productivas, STS 11 febrero 2015, rec. 2872/2013, con cita de otros muchos precedentes.

Por último, aunque no por ello menos importante, es preciso señalar que el juego de las tecnologías en relación con la acción sindical no es, ni mucho menos, unidireccional. No solo están al servicio del incremento de la efectividad de las actuaciones de las organizaciones representativas sino que están también al alcance de las empresas que las pueden utilizar para contrarrestar las acciones emprendidas por aquellas. De hecho, los repertorios empiezan a dar cuenta de prácticas empresariales dirigidas a socavar la acción sindical. Y es importante tener en cuenta que no siempre pueden ser consideradas contrarias a la libertad sindical, por lo que son buenos ejemplos del carácter ambivalente que aquellas pueden tener.

De entrada, la tecnología permite incrementar los efectos que sobre los trabajadores puede tener el conocimiento por las empresas de sus opciones políticas o sindicales. Aunque sabemos que se trata de una cuestión clásica, en el nuevo horizonte tecnológico las listas negras³⁴ que circulan tradicionalmente entre las empresas con información individual sensible desde la perspectiva sindical parecen un juego de niños. El *big data* posibilita la recopilación a gran escala y tratamiento automatizado de informaciones individuales que pueden ser luego utilizadas por las empresas para poner en marcha discriminaciones difícilmente controlables. La reciente reforma de las normas en materia de protección de datos se hacen eco de estas posibilidades y establecen específicas garantías al respecto³⁵. Habrá que ver si funcionan suficientemente. Por ahora, lo que se empieza a detectar es el uso de estas mismas normas como motivo de oposición empresarial a las demandas de información de los representantes de los trabajadores. El hecho de que esta cuestión haya accedido en varias ocasiones ante el TS³⁶ es buena muestra, a mi juicio, del carácter ambivalente que la regulación de las nuevas tecnologías puede tener en el desarrollo de las relaciones laborales.

Como también lo es el uso de herramientas informáticas para canalizar los procedimientos de información o consulta a los que deben sujetarse las empresas. Parece razonable pensar que, en un horizonte de creciente utilización, las mismas son un vehículo adecuado para desarrollar aquellos trámites, remitiendo a la representación de los trabajadores las informaciones requeridas o las decisiones empresariales, o recabando de ella su criterio sobre las que se hayan proyectado,

³⁴ Véase, por ejemplo, STS civil 12 noviembre 2015, rec. 899/2014

³⁵ TODOLÍ, A., "La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: *big data*, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos", *RDS* (en prensa), 2019.

³⁶ Recientemente STS 7 febrero 2018, rec. 78/2017. Con anterioridad SSTS 8 abril 2014, rec. 19/2013, y 21 septiembre 2015, rec. 259/2014.

siempre, por supuesto, que, a la vista de las circunstancias, resulte posible reconocer que se está en presencia del trámite de que se trate³⁷ y se dé cumplimiento cabal a las obligaciones establecidas³⁸. Asimismo, y esto ha pillado descolocados a las representaciones de los trabajadores, las comunicaciones electrónicas o a través de la intranet empresarial se han considerado mecanismo adecuado de notificación, de modo que abren el plazo de caducidad de 20 días³⁹.

La ambivalencia es particularmente evidente, en fin, en relación con el conflicto colectivo. Por supuesto, cabe traer a colación las posibilidades del llamado esquirolaje tecnológico en relación con la minoración o supresión de los efectos de la huelga, finalmente admitido por la jurisprudencia constitucional⁴⁰. Pero no puede olvidarse que la empresa tiene a su alcance sus propias herramientas informáticas para comunicar directamente con los trabajadores afectados por el conflicto, sin que su utilización haya de ser considerada en todo caso una actuación antisindical⁴¹.

4. El cambio de paradigma: nueva fisonomía de las relaciones laborales

Con todo, a mi juicio, las principales cuestiones que se abren se relacionan con el nuevo paradigma al que se ajustan las relaciones laborales que tiene bien poco que ver sobre el tradicional que es el que ha permitido la consolidación de las organizaciones sindicales y la institucionalización de las relaciones colectivas. Los protagonistas de las relaciones laborales presentan una fisonomía nueva, diferente de la que han tenido históricamente. Las «empresas 4.0» aparecen muy diferentes de las organizaciones empresariales tradicionales. Y también lo son las personas que les prestan sus servicios y la forma en que lo hacen. En otro lugar me he ocupado con

³⁷ STS 21 abril 2017, rec. 149/2016.

³⁸ La STS 26 junio 2018, rec. 83/2017, rechaza que se puede tener por cumplida la obligación informativa cuando se produjo una remisión informática masiva de archivos con datos en bruto, cuyo tratamiento resulta extremadamente dificultoso para la representación.

³⁹ SSTS 23 enero 2018, rec. 49/2017, y 3 abril 2018, rec. 106/2017.

⁴⁰ Aunque probablemente el debate continúa abierto. Inicialmente admitida la utilización de medios tecnológicos durante la huelga en la jurisprudencia ordinaria (STS 15 abril 2005, rec. 133/2004), este criterio fue reconsiderada con posterioridad (STS 5 diciembre 2012, rec. 265/2011). Más recientemente, el TC se ha movido en otra línea (STC 17/2017, 2 febrero) y el TS parece haberse reconducido a este criterio (STS 17 julio 2017, rec. 25/2017), si bien, en la doctrina el debate sigue abierto. Referencias en TALÉNS, E., “Esquirolaje tecnológico: interrogantes abiertos”, *AS* 5(2013), y PÉREZ REY, J., “El Tribunal Constitucional ante el esquirolaje tecnológico (o que la huelga no impida ver el fútbol)”, *RDS* 77(2017), pp. 151 ss.

⁴¹ Véase, por ejemplo, STS 12 febrero 2013, rec. 254/2011.

más detalle de estas transformaciones⁴²; me interesa ahora únicamente recordar brevemente como unas y otras dejan de ajustarse a las «regularidades» que la han caracterizado en el pasado.

La primera «regularidad» que desaparece es la propia empresa. Una característica que se suele destacar es la existencia de nuevos modelos de negocio, que requieren muchos menos trabajadores con los que eran necesarios en épocas anteriores. Ello se debe, de un lado, al papel central que juega la tecnología en la organización de la producción. Pero se relaciona también, de otro, a las posibilidades que despliega en el terreno de la descentralización productiva. Las mejoras en informática y conectividad permiten, en efecto, que los procesos productivos se desintegren en parcelas microscópicas y se encarguen en el exterior de la organización. No sólo es posible externalizar cualquier función; desaparecen, además, los límites de carácter espacial. El modelo de coordinación tradicional que requería cierta proximidad puede ser sustituido por otro que permite requerir los servicios a nivel global: las TIC se encargan de que las distancias no impidan la efectiva coordinación entre empresas y proveedores de servicios.

Una segunda «regularidad» en extinción es la referida al lugar y al tiempo de trabajo. Se trata de dos elementos que han acompañado al Derecho del Trabajo desde el primer momento de su existencia: la primera legislación de accidentes de trabajo (1900) ya utilizaba ambos referentes. Se suponía que los trabajadores estaban en un determinado sitio y durante un determinado tiempo, puesto que sólo así podía funcionar la organización empresarial. Inteligencia artificial y robotización hace que las cosas sean diferentes: en el lugar de trabajo ya están las máquinas, incluso más tiempo que los trabajadores puesto que no tienen necesidades físicas que les obliguen a detenerse. No es preciso que las personas estén ahí, al menos como criterio general. No será precisa la actividad humana durante la producción. La necesidad de su labor aparecerá en ciertos momentos (diseño de los procesos, mantenimiento...) no siendo requerida en otros. Por otro lado, tampoco se requiere ya que la misma se produzca en un cierto lugar de trabajo, puesto que puede ser desarrollada desde cualquier lugar, en muchos casos a nivel global. Todo ello no sólo implica la aparición de nuevas formas de articulación de la prestación de servicios; afecta también a una característica tradicional de la organización empresarial: la concentración de los trabajadores.

⁴² GOERLICH PESET, J.M., "¿Repensar el Derecho del Trabajo? Cambio tecnológico y empleo", Gaceta sindical 27(2016), pp. 179 ss.

La incorporación de la tecnología afecta, en tercer lugar, a la «regularidad» de la distribución de los puestos de trabajo. Históricamente, ésta ha integrado un *continuum* desde los puestos directivos a los carentes de cualificación. Como ya se ha indicado, en el nuevo horizonte tecnológico, el empleo se «polariza». Los puestos intermedios, que ocupaban el centro de esa distribución continua, resultan ser los más expuestos a la robotización: los niveles superiores son inmunes en la medida en que no se alcance la llamada *superinteligencia* –en un horizonte los peores que hemos visto en la literatura o en el cine de ciencia ficción–; los inferiores, en cuanto que puede no resultar rentable (todavía) la inversión en tecnología. Por supuesto, esta nueva distribución del empleo incrementa la desigualdad y dificulta, si no hace imposible, las posibilidades de progresión personal por el trabajo. Pero sobre todo aleja a unos trabajadores de otros.

Este alejamiento se alimenta de otros fenómenos. Por un lado, la aportación de los trabajadores deja de ser estandarizada. Ello se debe al hecho de que las funciones repetitivas tienden a desaparecer, sustituidas por la automatización. El espacio subsistente para el trabajo humano se mueve más en los terrenos de planificación y atención a lo imprevisto, en los que se requieren unas dotes superiores de adaptabilidad, formación/polivalencia y responsabilidad. A la postre, el trabajador puede ocupar una posición importante en el proceso productivo lo que hace que aumente su implicación en él y, por tanto, en la organización empresarial. Por otro lado, las nuevas formas de prestación que se van generalizando hacen que los intereses de los trabajadores se diversifiquen y entren en conflicto entre ellos. En el campo de las prestaciones a través de plataformas este fenómeno es particularmente evidente. Las plataformas digitales posibilitan, en efecto, que los trabajadores entren en competencia entre ellos en relación con la aceptación de trabajos ofrecidos a nivel global⁴³. Asimismo, las aplicaciones los posicionan en mejores o peores escenarios mediante los llamados sistemas reputacionales⁴⁴.

5. Las dificultades de las organizaciones representativas

Por supuesto, el nuevo contexto en el que se desenvuelven las relaciones colectivas abre importantes desafíos a la organización y acción sindicales. Comenzando por la dimensión estrictamente organizativa, parece claro que las transformaciones de trabajo apuntan a la debilitación de las formas representativas tradicionales. Se ha

⁴³ RAY, J.E., "Qualité de vie(s) et travail de demain", *Droit social*, 2015, pp. 147 ss.

⁴⁴ DE STEFANO, V., *The rise of the «just-in-time» workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig economy»*, OIT, *Conditions of work and employment series*, 71 (2016), pp. 9 ss.

afirmado que, alrededor de las nuevas formas de producción –y, en concreto, de las plataformas digitales–, existe un discurso ideológico que conduciría a la expulsión de las organizaciones sindicales⁴⁵. De hecho, con carácter general se ha señalado que las políticas antisindicales han venido acompañando en las últimas décadas los fenómenos económicos y técnicos que ahora nos preocupan⁴⁶. Sin embargo, no parece fácil aceptar una única explicación causal del fenómeno. Con independencia de que estas políticas puedan haber existido y alcanzado cierto éxito, creo que viene explicado también por razones objetivas que arraigan en las características de los nuevos modos de producción. Se ha señalado, al respecto, que “la transformación tecnológica lleva un alejamiento de lo colectivo, una especie de desagregación que se traduce en una manifiesta desindicalización”⁴⁷. Los problemas organizativos son también “el resultado del sesgo en el cambio técnico hacia los trabajadores calificados (que) socava la coalición entre ellos y los trabajadores no calificados”⁴⁸.

A estos efectos, creo que hay que hacer hincapié en dos fenómenos típicos del mundo 4.0, la diferenciación y la separación de los trabajadores, que afectan sustancialmente al elemento central del sindicato. Sabemos, en este sentido, que éste resulta de la agregación de los intereses de los trabajadores, hasta generar un interés colectivo que se contrapone al de los propietarios del capital. En gran medida, este proceso de agregación se produce espontáneamente, por cuanto que el sistema productivo tradicional facilita el reconocimiento inmediato de los iguales, que ocupan posiciones similares a las propias en el entorno más próximo. Todo ello desaparece en las organizaciones productivas 4.0, en las que los trabajadores son separados y diferenciados.

La descentralización tiene un importante papel en estos fenómenos. No es algo nuevo, mas, como hemos visto, las nuevas tecnologías permiten llevarla a extremos nunca antes conocidos. Como consecuencia, el proceso productivo es fragmentado, y los trabajadores son separados, incluso aunque presten sus servicios en el mismo espacio físico. Las normas laborales dan una respuesta muy limitada a esta realidad. Aunque se ha venido previendo un cierto control colectivo de los fenómenos de descentralización (arts. 42.6 y 42.7 ET), no existe una específica adaptación de las

⁴⁵ TRILLO, F., “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, *RDS* 76(2016), pp. 78 ss.

⁴⁶ ATKINSON, *Desigualdad* cit., pp. 140 ss.; FORD, *El auge de los robots* cit., pp. 65 y 66.

⁴⁷ MERCADER, *El futuro del trabajo* cit., p. 174.

⁴⁸ ATKINSON, *Desigualdad* cit., p. 142.

estructuras representativas lo que provoca importantes disfunciones⁴⁹ Por otro lado, aunque se ha abierto recientemente la posibilidad de que aparezcan específicos convenios en agrupaciones de empresas vinculadas por razones técnicas u organizativas (art. 87.1 ET), hemos visto que no resulta fácil imponer la negociación en este nivel emergente⁵⁰. El cuadro resultante es, pues, manifiestamente insuficiente.

Por otro lado, ya he hecho referencia a la desaparición de las dos coordenadas en que tradicionalmente se han desenvuelto las prestaciones de servicios dentro de las organizaciones: el lugar y el tiempo de trabajo. La misma despliega efectos impactantes sobre las organizaciones de los trabajadores. Por supuesto, complica extraordinariamente la pervivencia de las representaciones legalmente establecidas, que se basan en una noción espacial como es la de centro de trabajo: si ya vienen presentando límites tradicionales –implantación en las unidades productivas pequeñas– que se han acrecentado en época más reciente como consecuencia del aumento de la descentralización, el carácter inmaterial de las organizaciones 4.0 pueden convertirlas directamente en realidades obsoletas. Pero más allá de esta idea, la desaparición de las circunstancias de lugar y tiempo de trabajo puede tener efectos devastadores sobre la agregación de los intereses colectivos: siendo referencias comunes para todos los trabajadores, su desaparición puede abrir distancias espacio-temporales entre ellos que dificulten el reconocimiento de la existencia de intereses comunes.

El nuevo entorno tecnológico introduce además la diversificación entre los trabajadores. Y con ello acentúa este fenómeno. De entrada, abre una clara contraposición entre los trabajadores que ocupan posiciones estratégicas, en atención a su cualificación y funciones, y los que se mueven en el extrarradio del sistema. La «polarización» abre una clara brecha entre unos y otros. Aquellos ocupan posiciones esenciales en la organización empresarial en la que asumen roles de colaboración y participación y frente a la que tienen suficiente poder contractual: difícil que puedan considerar necesario encuadrarse en las mismas organizaciones que estos. Pero la diversificación se produce incluso en el empleo marginal. Separados física y temporalmente, los nuevos medios de producción implican la aparición de ulteriores diversificaciones, cuya reunificación se presenta como empeño imposible. Las nuevas prestaciones que las plataformas digitales posibilitan se producen en una dispersión difícilmente imaginable hace un lustro. Pero, sobre todo, como hemos visto

⁴⁹ FITA, F., “La incidencia de la descentralización productiva sobre las estructuras de representación en la empresa”, *DL* 107(2016), pp. 29 ss.

⁵⁰ STS 23 enero 2017, rec. 60/2016.

más arriba producen la aparición de fenómenos de concurrencia entre los prestadores de servicios.

A ello hay que añadir la pérdida de nitidez de la diferenciación entre trabajo autónomo y subordinado. Desde la perspectiva sindical, esto implica por supuesto la necesidad de abrir la organización a las nuevas formas de trabajo, a medio camino entre uno y otro –si no directamente en aquel campo–. Pero una cosa es decirlo y otra, más complicada, hacerlo. Aparte la mayor individualidad que puede presentar el trabajo autónomo, existen dificultades estructurales para la acción sindical en este terreno, derivadas de la aplicación de la normativa en materia de competencia puesto que los prestadores de servicios autónomos vienen considerados empresarios desde la perspectiva del derecho de competencia lo que dificulta frontalmente el ejercicio de los derechos sindicales⁵¹.

La creciente desaparición de la concentración de trabajadores en las unidades productivas obliga por supuesto a buscar un nuevo territorio para la actuación sindical. Viene insistiéndose mucho en la puesta en marcha de herramientas tecnológicas que permitan recuperar un espacio común para los trabajadores y sus organizaciones representativas, aunque sea en el plano cibernético. Suelen ponerse ejemplos de ello más allá de nuestras fronteras y, ahora también, en España tras el lanzamiento por UGT de su plataforma “Tu respuesta sindical ya” (<http://www.turespuestasindical.es/>). Del mismo modo, se han destacado las posibilidades que abren las distintas redes sociales en esta clave⁵². Ahora bien, sin negar que en el nuevo mundo tecnológico resulta inexcusable el desarrollo organizativo y de la acción sindical en el «ciberespacio», no es posible ignorar que no es seguro que estas nuevas formas de actuación tengan el significado que han tenido las más tradicionales.

Por un lado, no es en modo alguno seguro que la adhesión a través de redes o aplicaciones implique el mismo nivel de compromiso que los vínculos organizativos de corte clásico. Es claro que no es complicado técnicamente construir un ciberespacio sindical que aproxime a los trabajadores y sus organizaciones. Pero es igualmente claro que resulta mucho más difícil hacer que a su través se incremente la eficacia de la organización y de sus actuaciones. Aunque las nuevas tecnologías incrementan las posibilidades de actuación en este terreno, este nuevo espacio

⁵¹ STJUE 4 diciembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, C-413/13.

⁵² MERCADER, *El futuro del trabajo* cit., p. 181.

cibernético podría “sufrir alguno de los típicos problemas del activismo *on line*”⁵³ e implicar únicamente una movilización ensimismada que no trasciende del mero *click* en una determinada red o puede ser algo más.

Por otro lado, no es seguro que la utilización de estas técnicas para superar los problemas de separación de los trabajadores sea adecuada para solventar la otra cuestión que se está detectando: la de la diversificación de los intereses de los trabajadores. Es verdad que estamos asistiendo a fenómenos de organización de los trabajadores del nuevo tipo aprovechando los recursos tecnológicos. Desde este punto de vista, se ha afirmado, a la vista de diferentes experiencias reales en el terreno de los que prestan sus servicios a través de plataformas, “la importancia del trabajo sindical y la repercusión favorable para los trabajadores”. Sin embargo, se afirma igualmente que la agregación de intereses a efectos de una acción común la misma se produce “al menos por el momento” a través de organizaciones de corte corporativo, al margen de las tradicionales⁵⁴. No es fácil saber si, a largo plazo, este tipo de fenómenos podrán ser reconducidos a organizaciones sindicales más tradicionales ni cuáles serán las condiciones de la concepción que lo permita⁵⁵. Incluso puede discutirse si éstas han de continuar ostentando el papel primordial que han tenido históricamente e incluso verlo incrementado⁵⁶ o si, por el contrario, hay que irse acostumbrando a la aparición de otros sujetos representativos cuyas funciones habrán de ser aceptadas⁵⁷.

6. La acción sindical 4.0 y sus problemas

La herramienta base del «contrapoder» sindical, la huelga, no queda tampoco exenta de problemas. Los problemas relacionados con la consistencia organizativa no pueden sino afectar a su efectividad. La organización de un movimiento concertado sin la coincidencia espaciotemporal de los afectados resulta mucho más complicada: aunque la mejora de la conectividad facilita el llamamiento, la presión legítima a

⁵³ DE STEFANO, *The rise of the «just-in-time» workforce* cit., p. 9

⁵⁴ TRILLO, “Economía digitalizada” cit., pp. 79 y 80.

⁵⁵ FORLIVESI, M., “La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0”, *Diritto delle relazioni industriali* 3(2016), pp. 672 ss.

⁵⁶ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., “La negociación colectiva como pilar de las relaciones laborales”, en *Sindicalismo en el siglo XXI*, Albacete (Bomarzo), 2017, pp. 50 y 51.

⁵⁷ DEL REY, S., “Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la negociación colectiva”, en *El futuro del trabajo* cit., pp. 152 y 153.

través de los piquetes –o por la sanción difusa de la insolidaridad– resulta mucho más complicado.

Es verdad que las nuevas tecnologías abren también nuevos espacios de manifestación del descontento de los trabajadores en relación con las conductas empresariales y/o con las condiciones de trabajos; e igualmente posibilitan nuevas formas de exteriorización del conflicto, sea a través de la difusión de opiniones e información sea mediante acciones concertadas a través de internet⁵⁸. No es menos cierto que, como acabo de indicar, que este tipo de movilizaciones pueden resultar mucho menos comprometidas que las formas tradicionales de acción directa. Y, en otro orden de consideraciones, que abren un debate cuya solución es difícil de prever en relación con la propia legitimidad de este tipo de movilizaciones. Desde luego, encajan difícilmente en la noción «clásica» de huelga, todavía presente en nuestra legislación vigente (cfr. art. 7.1 RDLRT) de modo que será necesario reconstruir tal concepto si se quiere que estas nuevas formas de acción queden protegidas por el derecho fundamental⁵⁹.

Adicionalmente, aunque en modo alguno secundario, el nuevo entorno tecnológico incrementa las facultades empresariales de reacción frente a la huelga. No consideraré dentro de este incremento las derivadas de la mejora de las comunicaciones –puesto que esto mismo puede estar al alcance de las organizaciones sindicales–. Pero, aún así, el saldo favorable al empresario es muy elevado. De entrada, la digitalización posibilita la aparición de nuevas formas de sanción frente a las conductas conflictivas, al menos en determinados tipos de prestación: los sistemas reputacionales pueden jugar un importante papel en este terreno. Y lo que es más importante, sin que parezca que el empresario tenga que alterarse ni exponerse a la reacción de los trabajadores o sus representantes: es la «neutral» plataforma la que permite a sus usuarios valorar la actuación de los trabajadores. Por otro lado, disminuyen las garantías tradicionales del ejercicio del derecho de huelga. En efecto, en un horizonte de extensa descentralización y creciente robotización, la huelga puede quedar directamente obsoleta, por las dificultades para configurar la prohibición de las nuevas formas de esquirolaje,

⁵⁸ DÄUBLER, W., "La rappresentanza degli interessi dei lavoratori al di là della contrattazione collettiva", *Lavoro e diritto*, 1(2015); FORLIVESI, M., "La sfida della rappresentanza sindacale" cit.; RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, "Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica", *Teoría&Derecho*, 23(2018), pp. 83 ss.

⁵⁹ Referencias sobre este problema en GOERLICH, J.M., "Ejercicio del derecho de huelga en el contexto de la descentralización productiva", en AEDTSS, *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial. XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, pp. 179 ss. Más recientemente, GARCÍA SALAS, A.I., *El ejercicio abusivo de la huelga*, Valencia(Tirant), 2018, pp. 92 ss.

comercial/organizativo y tecnológico. Incluso si fuera posible, la dimensión global en la que se empiezan a moverse las relaciones laborales dificulta la actuación de las garantías tradicionales del derecho de huelga. La subcontratación de obras o servicios a nivel mundial así como la globalización de algunas formas de prestación en el terreno de la *gig economy* abren potentes herramientas de evitación de los daños derivados de la parálisis de la actividad en un punto y momento concretos.

La negociación colectiva, podría resentirse igualmente. Con carácter general, se ha asociado el nuevo entorno tecnológico a la negociación de ámbito empresarial. La preferencia por el convenio de empresa ha venido siendo un lugar común a lo largo de toda la crisis. Pero, con la mirada puesta en las transformaciones del sistema productivo derivadas de la cuarta revolución industrial, se insiste en su carácter prevalente. Esta idea se relaciona ahora con la diversificación de los procesos productivos en la «industria 4.0». Se afirma que la noción de sector pierde sentido, en la medida en que las nuevas organizaciones empresariales tendrán marcadísimas peculiaridades individuales. No es fácil que la negociación en este dé cuenta de las “particularidades de cada empresa y de cada sistema productivo”. A la postre, el espacio del convenio colectivo no podrá ser fácilmente ocupado por el de carácter territorial sino únicamente por el de empresa⁶⁰. No se trata ya únicamente de posibilitar la adecuación de las condiciones de trabajo a la situación económica de la empresa: existe además una causa organizativa mucho más profunda: “cada tecnología tiene sus aspectos específicos de impacto organizacional en la empresa”; pero, además, “en cada empresa una misma tecnología va a tener consecuencias en la organización del trabajo y en el régimen de condiciones de trabajo diferenciadas”. Aunque subsista, la negociación de sector verá sustancialmente reconvertida su función⁶¹.

Por supuesto, si eso es así, podemos asistir a una paulatina pérdida del papel que corresponde a la negociación colectiva en la disciplina de las relaciones laborales. Se ha sugerido a nivel estadístico la existencia de una conexión entre el ámbito negocial preponderante y la tasa de cobertura de la negociación –que sería mayor si prevalece el nivel sectorial; y menor cuando se fundamenta en el empresarial–⁶². Pero esto no es lo peor. Con toda probabilidad, los cambios que se están produciendo miran a un incremento del papel de la contratación individual en la determinación de las

⁶⁰ SEGHEZZI, F., “Lavoro e relazioni industriali nell’Industry 4.0”, *Diritto delle relazioni industriali* 1-2016, pp. 204 ss.

⁶¹ DEL REY, “Incidencia” cit., p. 152.

⁶² OIT, “Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline?”, 2015, en http://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_409422/lang--es/index.htm.

condiciones de trabajo. De nuevo, este fenómeno puede tener efectos diferentes según el tipo de trabajador que estemos contemplando. La nueva «individualización» tecnológica puede tener una importancia relativa en los empleos estratégicos, en los que la posición ocupada por el trabajador en el proceso productivo permite el equilibrio necesario para el adecuado funcionamiento del contrato individual. Pero no puede tener esta misma valoración fuera de ese ámbito, en que resulta sumamente dudoso tal equilibrio exista.

Por último, aunque no por ello menos importante, la actual configuración del convenio colectivo presenta límites estructurales para dar cobertura a las nuevas realidades. Su estructura actual no se adapta fácilmente a las nuevas formas de prestación que van apareciendo. De un lado, muchas de ellas se sitúan en el terreno del empleo autónomo. No existen previsiones de negociación colectiva respecto al trabajo no asalariado; y, lo que es peor, otros sectores del ordenamiento particularmente relevantes –derecho de la competencia y disciplina del mercado– plantean serias objeciones para su proyección en él⁶³. De otro lado, y sobre todo, la disciplina de la negociación colectiva sigue confinada en el ámbito de los estados nacionales, mientras que las nuevas formas de prestación se desarrollan a nivel global. La cuestión de cómo hacer llegar la tutela colectiva más allá de las fronteras dista, en este sentido, de ser banal.

7. Reflexiones finales

Al finalizar la reflexión, se impone inexcusablemente formular una valoración sobre el futuro de la organización y acción sindicales y su actual configuración institucional. En debates similares, la cuestión pasa por adherirse al tecnooptimismo o al tecnopesimismo. Es claro, por supuesto, que las cosas son mucho más complicadas. El panorama de conjunto que se deduce del análisis muestra, pues, profundos interrogantes que afectan a aquellas en este inicio del siglo XXI. Más aún, la amenaza se extiende al conjunto del Derecho del Trabajo y a los valores que éste ha encarnado históricamente. Por supuesto, no es posible poner puertas al agua. No basta por tanto con rechazar los cambios que las motiva. Se hace preciso, pues, abrir un proceso de intensa y extensa reflexión puesto que acaso estamos en presencia de un cambio muy profundo. Por supuesto, este repensamiento se extiende más allá de las organizaciones sindicales: aborda al conjunto del Derecho del Trabajo. Pero es claro

⁶³ DE STEFANO, *The rise of the «just-in-time» workforce* cit., p. 11; DAGNINO, E., “*Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on demand economy*”, *Diritto delle relazioni industriali* 1-2016, p. 159.

que su papel resulta clave y será preciso reflexionar sobre la manera en la que deben cumplirlo.

Este es, precisamente, el primer punto a señalar en esta fase de conclusiones: la continuidad de la necesidad de la existencia de unas organizaciones sindicales que asuman el papel que han tenido tradicionalmente. Existe, como señale al principio, una necesidad renovada de ella para gestionar los cambios y el sistema resultante. No en vano *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo* lanzada por el Director General de la OIT en 2015, al hilo de la gobernanza de las relaciones laborales, se ocupa de estos temas. Una de las cuestiones en este terreno ha de ser “el futuro de las organizaciones sindicales y de empleadores”: dado que “para que haya un diálogo social digno de crédito debe haber organizaciones fuertes, democráticas e independientes que interactúen entre sí en condiciones de confianza y respeto mutuos”, es preciso preguntarse “¿qué tipo de participación le tiene reservada a esas organizaciones el futuro del trabajo? y ¿de qué manera contribuirán estas organizaciones a modelar ese futuro?”.

Por supuesto, para cumplir su misión tradicional, las organizaciones tendrán que modernizarse a la vista de los cambios, para no ser rebasadas por ellos. Las diferencias entre el contexto tradicional y el que aparece como consecuencia de aquellos obligan a una renovación que integre los distintos intereses de los destinatarios, establezca nuevos modos de acceso e incorpore los nuevos temas a la acción sindical. Este camino no deberían recorrerlo en solitario. Como hemos visto, el modelo institucional de organización y acción sindical se ha desarrollado para un sustrato social, económico y productivo que ya no existe. De esto modo, la modernización ha de afectar también a su disciplina jurídica.

Esta modernización del Derecho sindical se relaciona, de entrada, con su base subjetiva. En este terreno, habría que avanzar hacia la extensión de los derechos sindicales a los nuevos tipos de trabajadores, superando la tradicional frontera entre el trabajo autónomo y subordinado⁶⁴. Si las nuevas tecnologías desdibujan las fronteras entre unos y otros, parece completamente razonable proceder a su aproximación en este elemento central del trabajo decente que es el derecho de sindicación. Por supuesto, dado el rango que tienen las normas sobre competencia

⁶⁴ MERCADER, *El futuro del trabajo* cit., p. 115.

una nueva solución a este problema ha de producirse en las propias normas internacionales y/o constitucionales que reconocen estos derechos⁶⁵.

En otro orden de consideraciones, los referentes objetivos de las normas sindicales han de ser igualmente objeto de renovación. De un lado, las nuevas realidades que caracterizan las nuevas empresas «líquidas» han de ser tomadas en consideración por las normas sindicales en lugar–o además– de los viejos referentes. Este proceso no puede ser desarrollado exclusivamente por vía interpretativa. Es verdad que los tribunales han emprendido un proceso de renovación para adaptar las normas vigentes “a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas”, como impone el art. 3.1 CC. Pero es una tarea excesiva para la actuación interpretativa como demuestran algunos excesos y, sobre todo, las progresiones no lineales, con evoluciones interpretativas contradictorias poco razonables desde la perspectiva de la seguridad jurídica.

Por último, aunque no por ello menos importante, es preciso ser conscientes de que las nuevas relaciones laborales en el entorno de Internet se desarrollan sin conexión a un determinado lugar. Escapan, pues, a la territorialidad de las normas laborales y de la propia acción sindical. El reto que plantean las «tecnologías 4.0» ha de resolverse, pues, a una escala superior que acaso en este momento no exista todavía; en caso contrario no tendrá solución. No es posible abordar ahora con detalle este problema. Es claro, sin embargo, que la respuesta a este fundamental reto del futuro inmediato pasa, de un lado, por la difusión global de un nuevo entramado normativo que garantice mínimos adecuados de protección laboral con carácter global así como un nuevo sindicalismo, de carácter verdaderamente internacional⁶⁶. La globalización económica, que se ha instalado ya en nuestro mundo, debe ir acompañada de una globalización política y social.

⁶⁵ DE STEFANO, V., *Non-standard workers and freedom of association: a critical analysis of restrictions to collective rights from a human rights perspective*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.INT-123/2015, en http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-INT/20151111-040547_destefano_n123-2015intpdf.pdf, FORLIVESI, M., “La sfida della rappresentanza sindacale” cit., pp. 668 ss.

⁶⁶ TRILLO, “Economía digitalizada” cit., p. 82, o MERCADER, *El futuro del trabajo* cit., p. 173

LAS NUEVAS RELACIONES DE TRABAJO: UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Amparo Garrigues Giménez

Catedrática acreditada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universitat Jaume I de Castellón

Es un lugar común a nivel internacional¹ que cualquier aproximación analítica al futuro del trabajo ha de pasar por integrar la perspectiva de género.

La igualdad de género es una cuestión de justicia, por lo que se incorpora como principio jurídico y como objetivo político; pero, además, la igualdad de género es también una condición necesaria para el desarrollo económico y social.

Los valores y las relaciones sociales han evolucionado, de manera especial desde el último cuarto del s. XX. Dicha evolución ha operado un cambio en los roles tradicionales “masculinos” y “femeninos”, que se basan, ahora, de modo más decidido en términos, al menos teóricos, de *equiparación y colaboración* entre hombres y mujeres. Salvo por las implicaciones estrictamente biológicas del fenómeno reproductivo (embarazo, parto y puerperio –implicaciones que, por lo general, son discretas y de corta duración-), ambos sexos deberían -por lo que a formación, aptitudes y competencias se refiere- estar en disposición de desarrollar carreras profesionales iguales y con idénticas oportunidades. No obstante, si bien es cierto que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo se ha generalizado hasta convertirse en algo natural, no es menos cierto que la tozudez de los datos estadísticos (las mujeres presentan menor tasa de empleo que los varones, mayor tasa de paro, una mayor presencia en el trabajo a tiempo parcial, los ya conocidos fenómenos de segregación –horizontal y vertical- y un diferencial salarial por hora trabajada carente de toda justificación²... amén del mayor impacto sobre ellas de la economía “informal” o sumergida) pone de manifiesto que nuestro actual modelo de relaciones laborales dista mucho de ser equitativo, desde el punto de vista de sexo y de género y, lo que

¹ Vid. OIT (2017): Informe: *Síntesis de los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo*, Ginebra (OIT). Accesible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591507.pdf

² Cifrado, para 2016, en casi un -15 % (datos del Instituto de la Mujer, elaborados a partir de la información del INE sobre Encuesta de Estructura Salarial (2016; publicada en 29/05/2018). Disponible en: http://www.inmujer.es/estadisticasweb/5_EmpleoyPrestacionesSociales/5_13_Salarios/w1102.xls

es peor, no muestra tendencia alguna proclive a un cambio dramático a corto o medio plazo.

Durante la década de 2000, diversas normas han abonado nuestro ordenamiento laboral con una serie de medidas dirigidas a la consecución de la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres y los hombres en el ámbito del trabajo por cuenta ajena. Desde las acciones, muy puntuales, contenidas en la Ley 33/2002, de 5 de julio (modificando el art. 28 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -en adelante, TRET-, y en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (que modificó el art. 22 TRET para introducir la exigencia de que los sistemas y criterios de clasificación profesional pactados en la negociación colectiva garanticen la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres) hasta el amplio abanico de previsiones orientadas al ámbito laboral contenidas, como es sabido, en la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres -desde ahora, LOI-.

No obstante, tales esfuerzos normativos no han dado los frutos deseados. Las previsiones de alcance *potestativo*, orientadas tanto al *fomento* de la igualdad de género (la posibilidad negocial de establecer medidas de acción positiva -reservas, preferencia- en la contratación -para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones-, y en la clasificación profesional, promoción y formación -para fomentar su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo en que estén infrarrepresentadas-) como a la *corresponsabilidad* en la atención de las responsabilidades familiares (la implantación misma del permiso -y la prestación- por *paternidad*) han tenido, *de facto*, un impacto anecdótico. Ni siquiera los muy explícitos *imperativos legales* (tales como el deber de la negociación colectiva de abordar medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres; el deber negocial de establecer criterios de clasificación profesional neutros desde el punto de vista de género; la obligación de igual retribución para trabajos de igual valor; la obligación de las empresas de adoptar -y negociar- medidas de para evitar la discriminación laboral de las mujeres... - algunos, incluso, con carga sancionatoria administrativa-), “han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres” (y hago mías, aquí, las palabras de la Exposición de Motivos de la *Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, presentada por el Grupo parlamentario Socialista y que se tramita actualmente en el Congreso de los Diputados por el procedimiento de urgencia).

Las razones del fracaso normativo son múltiples:

-Pervivencia de los roles sociales tradicionales relacionados con el trabajo reproductivo y la “economía del cuidado” (inercias que derivan en la pervivencia del estigma del trabajo femenino como recurso menos productivo y, por ende, de menor valor, lo que desencadena toda una serie de efectos estereotipados concomitantes: la devaluación de las ocupaciones asociadas a lo “tradicionalmente femenino”; el aboque –voluntario y forzoso- de las mujeres al trabajo a tiempo parcial en mayor medida que los varones; la retracción de la contratación de mujeres y de la inversión empresarial en su acopio de capital humano (formación continua); la segregación horizontal, los ghettos femeninos en la economía informal/sumergida; los obstáculos en el desarrollo de la carrera profesional....

-Formulaciones y re-formulaciones normativas técnicamente deficientes por lo que respecta a algunos derechos y deberes en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo... desde la ambigüedad e indefinición en la *ratio* de algunos mecanismos de conciliación, su misma configuración con sesgo de género y la tibieza de su caracterización –en términos de política social: carácter potestativo de su uso- (así, el permiso de paternidad) hasta la falta de la necesaria concreción en el contenido de algunas obligaciones (que hubiera debido pasar por su desarrollo mediante ley ordinaria o reglamento, para garantizar su efectividad: así, el contenido y procedimiento de elaboración de planes de igualdad, la definición de criterios y sistemas de clasificación profesional, la definición de criterios de valoración del trabajo o, incluso, la integración de los diferenciales de sexo y género –técnicamente conocido- en los reglamentos técnicos de prevención de riesgos laborales); finalmente, quiero hacer también referencia a lo que considero, un frecuente y exagerado escrúpulo político a la exigir expresamente la adopción de acciones positivas (reservas, preferencias).

-Inercias de la negociación colectiva (especialmente en lo que se refiere a la clasificación profesional y, en especial, a los criterios de clasificación y de valoración del trabajo –tanto explícitos como implícitos-), prioridades negociadoras contingentes (el impacto de la crisis económica ha supuesto, en demasiados casos, el diferir la negociación de los aspectos sustantivos en materia de igualdad de mujeres y hombres para abordar con preferencia/urgencia otras cuestiones, especialmente las relacionadas con el mantenimiento del empleo) y, en ocasiones, incluso, sustracción de la materia al espacio negocial (en este sentido, por reciente y pionero, el pronunciamiento del TS –Sala de lo Social-, en Sentencia de 13/09/2018³, que declara

³ Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

la nulidad de un plan de igualdad por no negociado, debido al proceder de la empresa consistente en la ralentización del proceso, la no entrega de documentos e información a la representación del personal, la falta de elaboración de diagnóstico, entre otros factores).

No obstante todo lo anterior, centraré mi atención en **tres aspectos que considero clave** en la situación actual de desigualdad y en su previsible perpetuación a futuro, en tanto no se operen las intervenciones (de diferente índole) correspondientes:

1. La falta de CORRESPONSABILIDAD EN EL USO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

España no es un caso aislado. Una encuesta reciente de la OIT concluyó que el equilibrio entre el trabajo y la familia es el mayor desafío **para las mujeres** de los países desarrollados y emergentes y el segundo mayor reto en los países en desarrollo⁴

La batería de derechos de conciliación no se usa de manera corresponsable por hombres y mujeres; es más, ni siquiera se configura legalmente en términos de corresponsabilidad: así, la sesgada, por no explicitada, *ratio* del período no obligatorio de la situación suspensiva por maternidad y su titularidad, directamente atribuida a la mujer; o la diferencia de duración del período voluntario del permiso por maternidad y el de paternidad en los casos de nacimiento; también, el igualmente sesgado propósito del permiso/reducción de jornada por “lactancia”. A veces, los mecanismos de conciliación ni siquiera se formulan atendiendo a la corresponsabilidad: así, la prestación del sistema de Seguridad Social por “maternidad” en el caso de adopción, guarda o acogimiento, que corresponde a cualquiera de los adoptantes, titulares de la guarda legal con finalidad de adopción o acogedores.

Recientemente, la situación ha sido puesta de manifiesto con ocasión del quehacer del propio Tribunal Constitucional. En concreto, quisiera referirme a la STC (Pleno) de 17/10/2018, que resuelve –desestimándolo– el recurso de amparo formulado por la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPiIA) y un varón (integrante dicha organización) tras a la decisión del INSS –confirmada en

⁴ OIT y Gallup: *Towards a better future for women and work: Voices of women and men*. 2017.

Disponible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf (pág. 45)

vía judicial– de no concederle el derecho a disfrutar la prestación de seguridad social por paternidad tras el nacimiento de su hijo, con la misma duración que la establecida para el permiso por maternidad, proceder que el recurrente estima discriminatorio por razón de sexo y de impacto negativo sobre la conciliación de la vida laboral y familiar.

La sentencia reproduce algunos de los sesgos referidos, en lo que personalmente considero –no sin perplejidad- una interpretación plana y de trámite, empañada por las mismas incongruencias que cobija.

En efecto, por lo que se refiere a la *ratio* y titularidad del permiso por maternidad-parto, el TC trae a colación algunos exponentes de la más “clásica” –en sentido estrictamente cronológico, que no lógico- jurisprudencia del TJUE para aludir al *objeto* de su propósito tuitivo: “según la jurisprudencia del TJUE, la trabajadora que haya dado a luz o en período de lactancia se encuentra en una situación específica de vulnerabilidad que requiere que se le conceda un permiso de maternidad, debiendo considerarse tal permiso a favor de las trabajadoras embarazadas como un medio de protección del Derecho social que reviste particular importancia; al tener por objeto, por una parte, la protección de la condición biológica de la mujer durante el embarazo y después de este, y, por otra parte, *la protección de las especiales relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones* (Sentencia de 19 de septiembre de 2013, caso Betriu Montull, C-5/12, apartados 48-50, con cita a su vez de las Sentencias de 12 de julio de 1984, caso Hofmann, 184/83, apartado 25; de 27 de octubre de 1998, caso Boyle y otros, C-411/96, apartado 40; y de 20 de septiembre de 2007, caso Kiiski, C-116/06, apartados 46 y 49)”. Obsérvese que, meridiano el propósito recuperador –en términos biológicos- del período de descanso obligatorio (sólo atribuible, lógicamente, a la mujer puerpera) la *ratio* del período de descanso *no obligatorio* se hace corresponder con “la protección de las especiales relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones”. En mi opinión, resulta difícil precisar qué diferencia esencial puede existir a nivel de “especial relación” entre la criatura y cualquiera de sus progenitores, siempre que ambos atiendan de igual manera a su cuidado. De hecho, no parece entender el propio legislador español que tal “especial relación” quede comprometida, cuando permite la posibilidad de que la mujer “ceda” parte de su permiso para el disfrute por el otro progenitor; por ende, tampoco parece advertirse

tal diferencia en el caso del permiso por adopción, guarda o acogimiento, que se atribuye por el legislador indistintamente a uno u otro progenitor.

En definitiva: desde el principio de igualdad de mujeres y hombres ante la ley (ex art. 14 CE) -por lo que hace tanto a la exigencia de corresponsabilidad en el cuidado de los hijos e hijas comunes (art. 39.3 CE y 68 CC) como a la disposición de mecanismos para conciliar tales responsabilidades con las laborales- no puede predicarse ni *ratio* ni *finalidad* diferenciada alguna que sustenten una duración distinta para el permiso por paternidad (cinco semanas, actualmente) y la porción no obligatoria del permiso por maternidad-parto (diez o más semanas). La diferencia apuntada en la STC, sólo puede justificarse bien por un inasumible arrastre de estereotipos de género, bien por la renuncia, inercial o, quizá, deliberada del intérprete constitucional a abordar una cuestión que, como la propia sentencia parece advertir, puede quedar pacificada –en el sentido defendido por los recurrentes- merced al posible cambio normativo que pudiera operarse de prosperar la *Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, ya citada.

Finalmente, el TC viene a introducir un elemento que, no por –lamentablemente- obvio, deja de resultar altamente turbador (por lo explícito y gratuito de su mención), en tanto se proyecta sobre la virtualidad misma del permiso y la prestación por paternidad como mecanismo de asunción *corresponsable* de las obligaciones familiares (y, por ende, de instrumento para el logro de la igualdad efectiva de las mujeres) y lo convierte en meramente *contingente*: su supeditación a las consideraciones de política presupuestaria: (fund. jco. 8) “Cuestión distinta es que el legislador, en el legítimo ejercicio de su libertad de configuración del sistema de seguridad social, apreciando las circunstancias socioeconómicas concurrentes en cada momento a la hora de administrar recursos económicos limitados para atender a un gran número de necesidades sociales (...), pueda ampliar la duración del permiso de paternidad, como en efecto lo ha hecho”.

En cualquier caso, sí parece oportuno hacer referencia al atinado y bien fundamentado Voto Particular formulado por la Magistrada María Luisa Balaguer, para quien “Ni la finalidad exclusiva del permiso de maternidad es la recuperación física de la madre, ni la finalidad del de paternidad es (sólo) la conciliación, sino la garantía de la igualdad en el acceso, promoción y desarrollo de la actividad laboral de hombres y mujeres. Y es que no se trata únicamente de asegurar al padre el disfrute de “su” derecho a conciliar la vida laboral y el cuidado de sus hijos, sino de repartir

entre el padre y la madre el coste laboral que la decisión de tener descendencia tiene en las personas, de modo tal que dicha decisión impacte por igual, en el sentido que sea (positivo o negativo) tanto en el hombre como en la mujer. (...) Y la desigual duración de los permisos, en la proporción en que tal desigualdad se prevé en la normativa (...), resulta injustificada y desincentiva la contratación de mujeres en edad fértil. La Sentencia ignora que existe un efecto claro de discriminación indirecta de las mujeres, asociado al hecho de la maternidad, que el legislador debiera tratar de erradicar por mandato del art. 9.2 CE. Un Tribunal Constitucional de este siglo debería haber reconocido la necesaria evolución de la realidad social, y profundizado en el análisis de los efectos reales de las medidas de protección que aquí se cuestionan." A lo anterior, continúa el Voto Particular, cabe añadir la discriminación directa derivada de "la diferencia normativamente dispuesta entre los permisos de cuidado de menores recién nacidos atribuida a los hombres y la que se reconoce a las mujeres, (que) está basada en el sexo, es decir en una de las categorías prohibidas contenidas en el art. 14 CE. Analizar si tal diferenciación es constitucionalmente admisible a la luz del art. 14 CE, hubiera exigido que el Tribunal definiera, de modo distinto al que lo hace, cual es la naturaleza "constitucional" de dichos permisos, es decir, cual es el bien protegido, para determinar si la distinción establecida entre hombres y mujeres en el disfrute de los permisos está o no justificada, sometiendo esta evidente diferencia de trato al test de legitimidad, racionalidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Tal análisis (...) hubiera debido llevar a la estimación del recurso de amparo, y a la declaración de la inconstitucionalidad de los preceptos legales en cuestión". Además, en opinión de la Magistrada discrepante, "el Tribunal pierde la ocasión de vincular los permisos que buscan la conciliación personal, familiar y laboral, con el disfrute del derecho a la vida familiar (art. 8 CEDH), derecho del que son titulares los progenitores pero también, y a mi juicio sobre todo, los niños y las niñas. Los hijos y las hijas, sobre todo, en franjas de edad muy baja, no son responsabilidad preferente de su madre, ni el vínculo con ella merece un mayor grado de protección que el vínculo paternofamiliar. Esta consideración, implícita en la Sentencia, consolida una división de roles en el cuidado que puede y debe ser revisada, para adaptarla a una visión más actual y coherente con el art. 9.2 CE, de lo que es la igualdad material entre los sexos".

En esta línea, precisamente, apuntan las previsiones contenidas en la Proposición de Ley ya aludida, por lo que hace a la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación y su efecto coadyuvante en la consecución de la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Entre otras, destacaré:

- Se incluye entre los derechos que surgen en la relación laboral (art. 4.2 ET) el de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, explicitándose su naturaleza individual e intransferible.

- Se reconoce plenamente el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo, en el caso de personas trabajadoras con hijos o hijas tras la reincorporación de un permiso parental y hasta que cumplan doce años, respetando lo que esté regulado en la negociación colectiva y previendo un procedimiento para lograr el acuerdo entre las personas trabajadoras y la dirección empresarial.

- Se acomete una modificación sustancial de ciertos permisos, suspensiones de contrato y excedencias vinculadas con la conciliación: se clarifica su *ratio*, se racionalizan los bienes jurídicos protegidos, se modifica su denominación desde criterios de coherencia y se convierten en derechos individuales e intransferibles de las personas trabajadoras; así:

. El permiso por parto se reduce a seis semanas obligatorias tras el nacimiento, destinadas a la recuperación de la salud de la madre.

. Se introduce un permiso por nacimiento para el otro progenitor de seis semanas obligatorias, para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 68 del Código Civil.

. Se reconoce un permiso parental, igual e intransferible, para el cuidado de menor de doce meses, sea por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, de diez semanas de duración para cada progenitor.

. Se modifican los supuestos de despido nulo en correspondencia con las modificaciones operadas en los permisos.

. Se introducen nuevos incentivos cuando la reducción de jornada para el cuidado del lactante, el permiso por cuidado de menor de doce meses o la excedencia por cuidado de hijo o hija menor de tres años son ejercidos en términos equivalentes por los dos progenitores (bonificaciones de tiempo por colaboración), de tal manera que se incrementa la extensión de su duración o se prevé alguna protección particular en el último caso (la reducción por cuidado del lactante puede extenderse hasta que cumpla doce meses si los dos progenitores la ejercen en términos equivalentes; el permiso parental, o por cuidado de menor de doce meses, cuenta con una duración adicional de una semana para cada progenitor si lo ejercen en términos equivalentes; la reserva del mismo puesto de trabajo en las excedencias por cuidado de hijos e hijas hasta los tres años se incrementa hasta los 18 meses si ambos progenitores ejercen esta excedencia en términos equivalentes).

Estas modificaciones determinarán la correspondiente reforma del TRET y de la Ley General de la Seguridad Social, y a incorporar en este texto una nueva regulación consistente en una prestación por reducción de jornada por cuidado del lactante **cuando ambos progenitores lo ejercen de forma corresponsable** (en armonía con la filosofía –que no con la operativa- del *Parental Allowance- Elterngeld* alemán⁵).

De otro lado, la recientemente presentada (06/11/2018) *Proposición de ley de Tiempo de trabajo Corresponsable*, del Grupo Parlamentario de Unidos Podemos, que parte de un paradigma diferente, siquiera formal: la modificación del tiempo de trabajo operada por el disfrute de algunos derechos de conciliación (reducción del tiempo de trabajo por lactancia y cuidado de menor de 12 meses, por prematuridad u hospitalización puerperal de hijos/as, y por guarda de menor de 12 años o cuidado de persona con discapacidad) derivan en la conversión de las personas conciliadoras en trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial, reformulándose legalmente el régimen jurídico de esta modalidad de prestación laboral y de sus condiciones, y previéndose un blindaje expreso frente a las eventuales discriminaciones que puedan padecerse respecto de los trabajadores y trabajadoras a jornada completa. En cualquier caso, no tanto por los mecanismos de conciliación (se califiquen de permisos o de conversión del contrato en trabajo a tiempo parcial), cuanto por lo que interesa a la **corresponsabilidad** de hombres y mujeres en el uso de los mismos, la Proposición de ley del Grupo Parlamentario de Unidos Podemos pivota, como la del Grupo Parlamentario Socialista, sobre el **carácter individual e intransferible** de tales mecanismos. En este sentido, quisiera, destacar, además, un detalle –no anecdótico- que va más allá de la intransferibilidad de derechos para entrar de lleno en el terreno (privado) de la intransferibilidad de *responsabilidades*: en efecto, la Proposición de Ley presentada por el Grupo Parlamentario de Unidos Podemos prevé la *supresión de la excedencia por cuidado de familiares en el caso del parentesco por afinidad* en la medida que la misma operaba, muy frecuentemente, la traslación *de facto y de iure*, de la responsabilidad de cuidado a las mujeres.

⁵ Cfr. Información del Comisionado del Gobierno Federal para la Migración, Refugiados e Integración. Oficina para el Trato Igual de Trabajadores de la UE. Disponible en:
<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/what-forms-of-parental-allowance-elterngeld-exist--599356>

2. Los SESGOS DE GÉNERO PRESENTES EN LOS CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La DA undécima de la Ley 35/2010, de medidas urgentes para al reforma del mercado de trabajo intrdujo una modificación en el apartado 4 del art. 22 ET, estableciendo que “4. La definición de las categorías y grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres”. Tras la Ley 3/2012, homónima, el mandato quedaría sólo referido al *grupo profesional*, en tanto único núcleo de imputación de la clasificación. Actualmente, el mandato permanece inalterado, si bien se ubica en el apartado 3 del propio art. 22 TRET.

Así, y por expreso mandato legal, corresponde a la negociación colectiva expulsar de sus contenidos cualquier condición eventualmente discriminatoria, desplegando tal prohibición una *vis* especialmente intensa en lo que se refiere a la discriminación por razón de sexo. Se atribuye a los convenios colectivos un papel garante de la ausencia de discriminación en las condiciones de trabajo, con especial referencia a un elemento clave: la *clasificación profesional*, por cuanto de la misma irradian -entre otros efectos del vínculo contractual laboral⁶- dos aspectos primarios de los que depende la configuración discriminatoria o no, justa o no, eficiente o no, del sistema de relaciones laborales (con todas las consecuencias que de ello se derivan, a nivel individual y general): la retribución y la carrera profesional.

De acuerdo con ello, los diferentes y sucesivos Acuerdos para la Negociación Colectiva y, en particular, el III y IV Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (suscritos por CCOO, UGT, COE y CEPYME), configuran como “objetivo fundamental” de los convenios colectivos “el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”; y, en concreto, por lo que se refiere al tema ahora tratado, se viene exigiendo “*la introducción de criterios en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a tener en cuenta en la negociación colectiva*”, entre otras materias, en lo que se refiere al

⁶ Y es que “El acto clasificatorio ostenta un carácter multidimensional, relacional y dialéctico; por ello mismo los problemas derivables de una defectuosa vertebración de la clasificación despliegan una sucesión de efectos sistémicos al conjunto de inervaciones enraizadas en el sistema de encuadramiento”; cfr. ALEMÁN PÁEZ, F.: “Consideraciones teoréticas sobre los elementos de la clasificación y los sistemas de encuadramiento profesional: hacia la comprensión de la génesis de los sesgos discriminatorios por razón de sexo y género”, en AA.VV. (Dir. A. Garrigues Giménez): *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e intersectorial*, Madrid (Ed. Reus), 2017, p. 24.

“establecimiento de sistemas de clasificación, promoción y formación; eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional; subsanación de diferencias retributivas.” En este último aspecto y directamente relacionado con la clasificación profesional, se insta a desarrollar, también, “un estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales, midiendo su impacto de género y que informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, para la adaptación de los mismos a criterios que no conlleven un impacto de género”.

No obstante todo lo anterior, el interés antidiscriminatorio de la negociación colectiva viene incidiendo sólo de manera muy anecdótica en la clasificación profesional - básicamente, para la eliminación -estrictamente higiénica- de la denominación de algunas categorías *sexuadas* (v. gr. “limpiadoras”).

Y es que, para empezar, resulta llamativa la escasa frecuencia con que se presenta una regulación ordenada y sistemática del sistema de clasificación profesional; por ende, en semejante escenario, la manifestación expresa de los criterios y factores de clasificación profesional acordados resulta una quimera.

Tales criterios (cuando se ponen de manifiesto) se basan de manera recurrente en un modelo articulado en torno a la aplicación de cuatro elementos estándar (llama la atención que los mismos son expresados *ad pedem literae* en convenios correspondientes a sectores de actividad muy dispares). Así, la mayoría de los métodos o sistemas de clasificación descansan sobre los cuatro criterios siguientes:

- las *cualificaciones*;
- los *esfuerzos*;
- las *responsabilidades*;
- las *condiciones en que se realiza el trabajo*.

Estos criterios, a su vez y por lo general –probablemente, por las ya apuntadas razones de inercia negocial- se articulan sobre *factores* propios de las actividades masculinizadas, por lo que su aplicación termina por resultar excluyente de cualquier factor no específico de aquéllas y, por ende, impeditivo de su valoración. A veces, la inercia no es la razón, sino que subyace el prejuicio y, o bien se ignoran los factores asociados a las actividades “feminizadas” o, aún considerándose, son infravalorados respecto a los propios de actividades “masculinizadas”. Los factores de clasificación profesional que se acuerden deben adaptarse indistintamente a las actividades feminizadas y a las masculinizadas.

En este sentido, cabe referir los *factores* más habituales y los eventuales sesgos de género que pueden presentar⁷:

- En cuanto a las *cualificaciones*:
 - Se tendrá en cuenta la *formación* académica, la profesional, la continua, la *experiencia* laboral –e, incluso, la adquirida en voluntariado que, a menudo, resulta ignorada o no considerada-... todo ello en función de los distintos modos a través de los cuales puedan adquirirse dichas aptitudes (*formación y experiencia*);
 - no se debe dar cabida a los prejuicios de género -bastante extendidos- que caracterizan como “innatas” y por ello “poco cualificadas” -excluyéndolas de consideración laboral y, por ende, valorativa y retributiva- algunas de las aptitudes o competencias exigidas en las actividades “feminizadas” (como las *competencias interpersonales*, las competencias en materia de *comunicación*, la *destreza manual*)⁸;
 - la referencia a la *experiencia* debe analizarse con detenimiento: en efecto, si bien la misma no presenta *per se* sesgos intrínsecos de género, no es menos cierto que bajo diversas condiciones puede adquirir un potencial discriminatorio *indirecto* nada desdeñable para las mujeres, en tanto usuarias casi exclusivas de los mecanismos suspensivos de la relación laboral ordenados a la conciliación de la vida laboral y familiar; así, el uso del permiso por maternidad y las excedencias por cuidado de hijos o familiares que, si bien ven legalmente blindada la capitalización de tales periodos a efectos de *antigüedad*, carecen de la consideración de *tiempo de trabajo efectivo* que, para el cómputo de la experiencia necesaria -ya para el ingreso, ya para la promoción profesional- exigen algunos convenios colectivos que, sin embargo, sí consideran expresamente como tiempo de trabajo efectivo a tales efectos los períodos transcurridos en situación de IT, con independencia de su duración.

- Por lo que hace a los *esfuerzos*:

En tanto hacen referencia a la dificultad, la fatiga y la tensión que conlleva el desempeño de las funciones, deberán abarcar tanto el esfuerzo *físico* como el esfuerzo *mental* y el esfuerzo *emocional*. No obstante, lo habitual es que se preste

⁷ Vid., in extenso, AA.VV. (Dir. A. Garrigues Giménez): *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e intersectorial*, Madrid (Ed. Reus), 2017.

⁸ Un ejemplo frecuente de ello en la actividad de secretariado, considerada como función poco cualificada, es el dominio del idioma de trabajo -entre otras exigencias- para la redacción y corrección de textos, documentos, correspondencia, etc. Dicha cualificación profesional rara vez se tiene en cuenta, lo que retroalimenta el efecto desvalorativo de esta posición profesional.

atención únicamente al esfuerzo *físico* y, lamentablemente, sólo de un modo parcial (en general, sólo relativo a la eventual manipulación manual de cargas y asociado con arquetipos laborales masculinos y obsoletos): con tal planteamiento quedan preteridos, incluso, los esfuerzos físicos derivados del manejo de cargas en oficios de perfil más moderno (el trabajo administrativo, la confección textil, el cuidado de menores o de personas enfermas o dependientes...) y las posturas forzadas asociadas a algunas ocupaciones. Una visión tan tosca y miope del *esfuerzo* resulta desconocedora y excluyente del requerido en el desempeño de la mayor parte de actividades laborales, y que afecta tanto a mujeres como a hombres.

- Por lo que se refiere a las *responsabilidades*:

Han de considerarse todas las relacionadas con los objetivos empresariales (rentabilidad, solidez financiera, productividad, amplitud comercial, seguridad y salud del personal, seguridad y salud de la clientela, etc.). Así, cabe referirse a la responsabilidad *financiera*, la responsabilidad *sobre los recursos materiales*, la responsabilidad *sobre las personas* (recursos humanos, pero también clientela, usuarios, terceros), la responsabilidad en materia de *confidencialidad*... Sin embargo, habitualmente se atiende a una definición reduccionista y engañosa de “responsabilidad”, vinculándola al *rango jerárquico* determinado, a su vez, por el *número de personas subordinadas*. Desde esta premisa equívoca se considera que las posiciones profesionales con predominio de mujeres son de poca responsabilidad: si bien es cierto que por efecto del techo de cristal y la segregación vertical las trabajadoras ocupan, generalmente, puestos jerárquicos bajos, con pocas personas a su mando y, en lo financiero, con una autonomía limitada, no es menos cierto que las actividades por ellas desarrolladas conllevan claras responsabilidades (en lo comercial, en la atención a la clientela o personas usuarias, en la satisfacción respecto del producto/servicio, etc.) con claras repercusiones en los objetivos de las empresas.

- Por su parte, cuando se hace referencia a las *condiciones de trabajo*:

deben entenderse comprendidas también las condiciones *ambientales* y el *clima psicológico* en que debe desempeñarse la actividad. No obstante, debe tenerse en cuenta que en la definición de estos factores suele incurrirse en el mismo sesgo que en el caso, ya mencionado, de los *esfuerzos*: los arquetipos en torno a las condiciones penosas, peligrosas o tóxicas y su adscripción estereotipada a actividades masculinizadas (hasta el punto de valorarse sólo en actividades industriales y no en sectores como el de servicios -comercio, oficinas, limpieza, sanidad...- en que se desarrollan muchas actividades feminizadas).

La depuración y corrección de tales sesgos discriminatorios debe realizarse, como ya se ha dicho, mediante la negociación colectiva; ello exige el desarrollo de una actividad analítica formidable en cada ámbito negocial (al menos, en aquel – generalmente, sectorial- en que hayan de definirse los criterios de encuadramiento). Para ello, resulta imprescindible disponer, a parte de la franca voluntad de las partes negociadoras, de una amplia serie de datos y, en concreto, algunos de muy difícil acceso a día de hoy: los datos desagregados por sexos con relación a la población laboral ubicada en *cada uno de los grupos profesionales*, así como en las distintas categorías o puestos (allí donde existan). Esta información deberá ser comparada con los criterios y factores empleados para el encuadramiento y con las consecuencias retributivas de cada división clasificatoria. De esta manera, podrá verificarse de manera efectiva la existencia, caracterización y ubicación de los sesgos de género clasificatorios, si los hubiera y proponer correcciones sobre los mismos, planificar la aplicación de medidas de acción positiva -en su caso- y poder hacer un seguimiento real y efectivo de todo ello en base a indicadores cuantificables.

En este sentido apunta el Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020⁹, en que las partes *recomiendan* a la negociación colectiva “Revisar que los criterios de clasificación y promoción profesional, así como todas las otras bases de cálculo de la remuneración, en particular el modo de valoración de los puestos de trabajo, estén fijados de acuerdo con las reglas que aseguran la aplicación del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor”; para ello, se prevé que “las cláusulas relacionadas o que inciden en la retribución se han (*sic*) siempre desde la perspectiva de género, ya que podría darse el caso de que con su aplicación se generaran discriminaciones indirectas en razón de género, a pesar de operar bajo criterios de neutralidad”. Para ello, se indican las siguientes actuaciones concretas:

1. Acceso y clasificación profesional que no provoque un impacto negativo para las mujeres:

a) La denominación de los grupos profesionales y los criterios generales de encuadre profesional tendrán que ser neutros con el fin de evitar prejuicios.

b) Se tiene que tener presente el criterio de no discriminación salarial para trabajos de igual valor a efectos de encuadre profesional con la finalidad de eliminar la brecha salarial.

⁹ Resolución TSF/2053/2018, de 4 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020 (DOGC, 07/09/2018).

c) Revisar las denominaciones del puesto de trabajo y grupos profesionales, así como las descripciones de funciones y tareas para evitar un determinismo sexual.

d) Que los sistemas de selección se establezcan con perspectiva de género.

e) Redactar la estructura profesional o grupos profesionales y la descripción de puestos de trabajo utilizando una denominación que represente ambos sexos. Es importante la presencia lingüística de mujeres en oficios, profesiones, puestos de responsabilidad de los cuales han estado ausentes o invisibilizadas históricamente.

f) Inclusión de cláusulas de acción positiva para el acceso de mujeres en puestos, categorías o grupos profesionales en los cuales se encuentren infrarrepresentadas, partiendo del cumplimiento de los criterios establecidos en los sistemas de selección.

En materia de “Valoración de puestos de trabajo”, se recomienda, igualmente, que se tenga en cuenta la perspectiva de género, mediante la especificación de una serie de cautelas específicas:

a) Establecer criterios de valoración objetivos, neutros y no sexistas de los puestos de trabajo.

b) Adecuada valoración en los sistemas de clasificación profesional de las cualidades, capacidades, esfuerzos y responsabilidades en las tareas desarrolladas por las mujeres.

Por su parte, y desde la vertiente retributiva, también se llevan a cabo recomendaciones interesantes y bien definidas; así, bajo el epígrafe “Complementos salariales que no generen discriminaciones indirectas”, se exhorta a:

a) Revisar la causalidad de los complementos salariales y extrasalariales de forma que descansen sobre una justificación objetiva y razonable.

b) Evitar aquellos complementos que penalicen los permisos y excedencias ligados a la conciliación y corresponsabilidad (pluses de asistencia, de permanencia).

c) Evitar un peso excesivo de aquellos complementos atados a la presencialidad y a la prolongación de jornada.

d) Limitar que el complemento de antigüedad comporte un peso excesivo en la estructura salarial, para lo cual se tendrán en cuenta otros aspectos ligados a la experiencia profesional como son los conocimientos adquiridos y la formación.

e) Negociar los complementos salariales, su definición y aspectos del trabajo que retribuyen, garantizando la objetividad, prestando especial atención a las retribuciones variables, complementos *ad personam* o vinculados a objetivos o resultados de las empresas.

Desde el punto de vista del posible horizonte normativo, citar la *Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, ya aludida, en cuyo artículo 19, intitulado “Garantías en el sistema de clasificación profesional”, se establece que “Se presumirá que un sistema de clasificación profesional cumple con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres **cuando incluya un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones**, salvo prueba en contrario”. Insisto en que, sobre un substrato negocial como el descrito hasta ahora y con las ya apuntadas dificultades para disponer de los datos necesarios, resulta difícil pensar en la realización de análisis correlacionales como el proyectado.

Más factible en su operatividad, si bien no orientada a la corrección de los sistemas y criterios de clasificación propiamente, sino a las consecuencias retributivas de los mismos, la previsión contemplada por la *Proposición de Ley integral de igualdad y transparencia retributiva entre mujeres y hombres*, presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso (actualmente, en fase de contestación por el Gobierno) que, en su art. 15.2 prevé que, con ocasión de la elaboración de los Planes de Igualdad se lleven a cabo “auditorías salariales”, tendentes a la “evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva sobre el sistema retributivo de la empresa desde la perspectiva de género”; tales auditorías deberán valorar los siguientes items:

- a) La proporción de mujeres y hombres en cada grupo, categoría o puestos.
- b) Los criterios de clasificación profesional y valoración de los distintos puestos de trabajo.
- c) Los sistemas de promoción profesional y económica.
- d) Los criterios que sirven de base para la fijación de la retribución percibida por los trabajadores, con indicación de su naturaleza, condiciones de su percepción y periodo de devengo.

En definitiva, nos encontramos, de nuevo, ante el ya reclamado “análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones”, si bien, en este caso, como *accesorio al plan de igualdad y, por tanto, centrado en el nivel empresarial*, lo que compromete seriamente el potencial corrector en el ámbito clasificatorio que, por lo general, opera en niveles de negociación superiores y defiere las medidas de acción -paliativas no del origen del problema (los criterios de clasificación y valoración), sino de sus efectos- al ámbito de la empresa... y ello, sin olvidar, además, que, de acuerdo con la Proposición de Ley, la realización de la auditoría se sustrae al ámbito de la negociación con la representación del personal, a la cual sólo se le “consultará”.

3) La necesaria e inaplazable INTEGRACIÓN NORMATIVA Y TÉCNICA DEL DIFERENCIAL DE SEXO Y DE GÉNERO: LA SALUD LABORAL DE LAS MUJERES, MÁS ALLÁ DE LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA

La atención de las normas sobre prevención de riesgos laborales, por lo que se refiere a la seguridad y salud de las mujeres en el trabajo, se ha circunscrito tradicionalmente al abordaje de los riesgos laborales relacionados directamente con la función reproductiva o “maternidad biológica”; en concreto, con las situaciones de embarazo, puerperio y lactancia, como estados temporales o transitorios que merecen una protección específica (especialmente frente a ciertos riesgos relacionados con el contacto con determinados agentes químicos, físicos y biológicos y ciertas condiciones de trabajo).

Este abordaje clásico o tradicional no por ello ha estado exento de avatares y carencias: Recuérdese que, hasta la Ley 39/1999 no se introdujo la posibilidad de suspender en contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo; hasta la L.O. 3/2007, no era posible la suspensión por riesgo durante la lactancia; finalmente, hasta la aprobación del RD 298/2009, de 6 de marzo¹⁰, no se incorporaron los Anexos I y II de la Directiva 92/85/CEE, en sus Anexos I y II incorpora sendos listados, de carácter no exhaustivo (y modificables de acuerdo con el progreso técnico), en los que se enumera una serie de factores laborales particularmente peligrosos para la maternidad. El propósito declarado de

¹⁰ *Vid., in extenso*, el análisis llevado a cabo con ocasión de la publicación del RD 298/2009; GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: “Evaluación de riesgos laborales y maternidad: el R.D. 298/2009, de 6 de marzo, o el peligroso hábito normativo de la transposición “por entregas”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº. 143, 2009, pp. 627 a 650.

tales Anexos es, a la vez, igual, pero su alcance y efectos son diversos: ambos se refieren a la necesidad de que el empleador evalúe ciertos riesgos concretos; sin embargo, *difieren en cuanto a las consecuencias derivadas de tal actividad evaluadora*. Mientras el Anexo I (convertido en el Anexo VII RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención –en lo sucesivo, RSP-) se refiere a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo cuya peligrosidad puede conjurarse (exposición “controlada” o reducida hasta niveles admisibles o inocuos) mediante la aplicación de las correspondientes medidas preventivas -puesta en marcha del sistema “escalonado” de actuación preventiva: adaptación provisional de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo; movilidad funcional; dispensa del trabajo-, el Anexo II (incorporado al RSP como Anexo VIII) enumera agentes y condiciones de trabajo cuya presencia determina una “prohibición de exposición”, activándose *ab initio* los pasos preventivos sucesivos: movilidad o, en su caso, dispensa del trabajo.

Igualmente con notable retraso, se presentaron el 23/11/2011 las “*Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo*”, elaboradas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y que incorporaban lo establecido por la *Comunicación (de la Comisión de la UE) sobre las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Directiva 92/85/CEE del Consejo) -COM/2000/0466 final-*: en esta nueva “entrega”, de carácter no normativo, se recoge una serie no exhaustiva de “fichas” en las que se describen los factores de riesgo, sus consecuencias y las medidas preventivas aplicables a algunos agentes especialmente relevantes para la evaluación de los riesgos para la maternidad en la empresa, así como algunas listas indicativas de tareas en las que el factor concreto de riesgo suele estar presente de forma significativa.

Las indicadas *Directrices* inciden en el carácter no exhaustivo de los listados de los Anexos VII y VIII, por cuanto instan al empresario a que en la evaluación de riesgos tenga en cuenta no sólo los agentes indicados en los Anexos, sino, también todo aquél que sea “considerado por la comunidad científica como nocivo para la reproducción o ser sospechoso de serlo”. En este sentido ha de tenerse en cuenta, asimismo, la reciente STS –Social, Pleno- de 28/06/2018 (rcud. 1398/2016), en la que viene a materializarse dicho carácter no exhaustivo. La sentencia, dictada en el caso de una ATS/DUE del SUMMA 112, con turnos diarios de 17 y 24 h., plantea la relevancia, en materia de protección de la seguridad y salud en los supuestos de lactancia, tanto de los riesgos **genéricos** del puesto (en concreto, exposición a agentes químicos –desinfectantes para ámbito sanitario, alcohol y lejía- y biológicos –fluidos corporales

potencialmente infecciosos-), advertida en la evaluación **general** de riesgos), cuanto del trabajo **nocturno y a turnos** -cuando no se dispone de posibilidad para la extracción y conservación de la leche materna-, condiciones, ambas, no incluidas expresamente como específicamente peligrosas para la lactancia, ex Anexos VII y VIII RD 39/1997, pero que han de considerarse como tales, según la sentencia, por razones de estricto sentido común. Señala al respecto el Alto Tribunal, por lo que se refiere a las condiciones peligrosas **generales** del puesto de trabajo que: “nos encontramos con una evaluación de riesgos que recoge todos aquéllos que concurren en el puesto de la actora; pero que, no obstante, no hace particular mención ni precisión sobre la afectación de las condiciones del puesto sobre la eventual situación de lactancia de la trabajadora. (...) basta la lectura de la propia evaluación de riesgos (...) para deducir la concurrencia de circunstancias que, aceptada su incidencia sobre cualquier trabajador, tienen particular repercusión en el caso de la mujer en periodo de lactancia y, frente a tal apreciación que cabe hacer sin necesidad de especiales conocimientos técnicos –así, por ejemplo, respecto del riesgo de contagio por contacto con fluidos humanos diversos-, habrá de ser la parte que niega la existencia de la situación de riesgo durante la lactancia la que haya de desarrollar la actividad probatoria en contrario” (fund. jco. segundo).

De otra parte, y por lo que se refiere al trabajo nocturno y a turnos, aprecia la Sala que “no sólo el listado de los Anexos del Reglamento no es exhaustivo, sino que, además, la delimitación de la contingencia en el caso de la lactancia natural no resulta en absoluto fácil, porque lo que se busca, en suma, es la constatación de que el amamantamiento se ve dificultado o impedido por el mero desempeño de la actividad laboral y, desde esa óptica, no bastará con que exista un peligro de transmisión de enfermedades de la madre al hijo, puesto que tan perjudicial puede ser dicho contagio como la imposibilidad real de que el menor realice las imprescindibles tomas alimentarias. Por eso la influencia de los tiempos de trabajo sobre la efectividad de la lactancia natural no puede desdeñarse como elemento de influencia en la calidad y cantidad del amamantamiento so pena de incurrir en la contravención de la propia finalidad protectora buscada. De ahí que, en caso de trabajo a turnos o con horarios y jornadas que impidan la alimentación regular del menor, sea necesario tomar en consideración la efectiva puesta a disposición de la trabajadora de las condiciones necesarias que permitan la extracción y conservación de la leche materna. No cabe, pues, limitar la perspectiva de la presencia de riesgos a la exposición a contaminantes transmisibles por vía de la leche materna, porque con ello se estaría pervirtiendo el objetivo de la norma que pretende salvaguardar el

mantenimiento de la lactancia natural en aquellos casos en que la madre haya optado por esa vía de alimentación del hijo” (fund. jco. tercero).

Por otra parte, y por lo que interesa a los aspectos relacionados con el *mainstreaming* de sexo y de género en la prevención de los riesgos laborales, más allá de la protección de las particularidades relacionadas con la función reproductiva *actual* (maternidad y la lactancia), resulta necesario un breve recorrido por las líneas –políticas y jurídicas– que definen la necesidad de abordar tal nuevo enfoque.

Así, la Organización Internacional del Trabajo, señaló en las *Conclusiones* adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91ª reunión (2003) –plasmadas en el documento titulado *Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo*¹¹– que “es preciso tener en cuenta los factores específicos de género en el contexto de las normas, los demás instrumentos, los sistemas de gestión y la práctica en materia de SST” (seguridad y salud en el trabajo).

En el ámbito de la Unión Europea se experimenta también un cierto giro “de género” con ocasión de tres instrumentos clave: el Informe de la Comisión Europea “*Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia de salud y seguridad (2002-2006)*”¹² (que destaca la necesidad de prestar atención a las particularidades de la salud de las mujeres en el ámbito de la protección de la salud laboral, más allá de las cuestiones reproductivas); y la *Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)*¹³ (que señala: “es preciso tener más en cuenta los aspectos de salud y seguridad específicos de las mujeres”). Consecuentemente con estas consideraciones, en su apartado 5.3, la Comisión reclama expresamente de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo “que, a través de su Observatorio de riesgos, elabore un análisis de los retos específicos que plantea, en materia de salud y seguridad, una mayor integración de las mujeres (...) en el mercado laboral. Dicho análisis facilitará la identificación y el seguimiento de las tendencias y de los nuevos riesgos, y de las medidas indispensables”. Finalmente, desde el ámbito de la exigencia normativa, la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), cristaliza ya –en su art. 26– el

¹¹ Accesible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms_154865.pdf

¹² Accesible en:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c11147_es.htm

¹³ Bruselas, 21.2.2007. COM(2007) 62 final. Accesible en:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:ES:PDF>

establecimiento de una obligación preventiva relacionada con el sexo y el género, pero definitivamente ajena a la protección del proceso reproductivo: la “prevención” de la discriminación por razón de sexo y del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo en tanto son riesgos laborales de naturaleza psicosocial, especialmente prevalentes entre las mujeres.

Por lo que se refiere a la normativa interna española, hasta 2007 la cuestión de la prevención de riesgos laborales de las mujeres se venía limitando, como se ha indicado anteriormente, al factor diferencial meramente reproductivo. La feminidad (y feminización) de ciertos riesgos laborales viene siendo invisible en todos los campos normativos, aunque podía inferirse, desde hace más de veinte años, de la literalidad de los arts. 15 (principios de la acción preventiva: adaptación del trabajo a la persona) y 16 (evaluación de riesgos: la empresa deberá tener en cuenta las características de las personas trabajadoras que deban desempeñar los distintos puestos de trabajo existentes) de la LPRL y de los arts. 2.2.b, 4.1.b, 4.2.c y 5 del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; en todos estos preceptos, aunque no se alude expresamente al género, ni al sexo, sí se hace referencia a las características de la “persona”, desde la consideración de la necesaria atención a la *diversidad*.

Cabe citar asimismo, sin perjuicio de hacer hincapié en su singularidad, alguna norma reglamentaria de carácter técnico que sí hacía –y hace, aún- referencia expresa a los aspectos preventivos diferenciales entre hombres y mujeres: el RD 487/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

En cualquier caso, el impulso normativo efectivo hacia la introducción de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales no se produce en nuestro Derecho interno hasta la aprobación de la LOI, en marzo de 2007. Hay en ella tres preceptos clave a destacar en este sentido:

- a) El art. 27 (sobre *Integración del principio de igualdad en la política de salud*, incluyendo expresamente el ámbito de la salud laboral).
- b) El art. 46.2, relativo a los Planes de Igualdad, al señalar expresamente como parte de su contenido la “prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.

c) Y, muy especialmente, la D.A. 12ª, que introduce un apartado nuevo (el 4) en el art. 5 LPRL, y exige la integración de los factores de riesgo ligados al sexo en la política de prevención de la empresa y en los estudios sobre prevención de riesgos laborales.

En línea con ello, la *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020)*¹⁴ –aprobada por el Gobierno de España en abril de 2015 y diseñada junto con las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales-, señala: “Asimismo, la creciente incorporación de la mujer al trabajo en las últimas décadas hace necesario promover un enfoque de género en las actividades preventivas que permita detectar particularidades y garantizar su protección”. De acuerdo con ello, la *Estrategia* establece en el epígrafe 4 de sus *Líneas de Actuación*, las siguientes:

-Fomentar la identificación y el intercambio de buenas prácticas para mejorar el nivel de protección de determinados colectivos de trabajadores, como los temporales, jóvenes, trabajadores de edad avanzada y mujeres.

-Impulsar la integración de aspectos de género en la actividad preventiva, especialmente en sectores con mayor presencia de la mujer.

-Analizar la evidencia científica sobre el efecto que los disruptores endocrinos presentes en el ámbito laboral tienen para la salud de los trabajadores y trabajadoras y, en particular, para las trabajadoras embarazadas o en edad fértil, en base a los estudios epidemiológicos realizados.

Sin embargo, y a pesar de estas bases –tanto legales como de políticas de acción-, a fecha de hoy aún no puede hablarse de mejoras normativas en el Derecho español que recojan la integración de la dimensión de género en los riesgos laborales en general, ni en los psicosociales, en particular, ni tampoco la adopción de estrategias preventivas específicas de sexo ni de género.

Y ello, no obstante las numerosas evidencias puestas de manifiesto por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en tanto órgano científico técnico especializado de la *Administración General del Estado* en su tarea de **análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo**. Y es que entre hombres y mujeres existen notables diferencias anatómicas, fisiológicas, antropométricas y un diferente grado/frecuencia de exposición a determinados riesgos, y que resultan relevantes a los efectos de:

¹⁴ Accesible en:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf

- a) Establecer los valores límite de exposición a determinados agentes lesivos presentes en el medio ambiente de trabajo.
- b) Evaluar la eventual mayor incidencia sobre uno de los sexos de los riesgos derivados de ciertas condiciones de trabajo.
- c) Diseñar las medidas preventivas necesarias desde una perspectiva de eficacia.

En, al menos, una veintena de *Notas Técnicas de Prevención* (de carácter orientativo, aunque sin valor normativo) el INSHT documenta criterios diferenciados en función del sexo o del género, que cabe tener en cuenta en lo relativo a la exposición a los siguientes riesgos laborales¹⁵, si bien no han sido incorporados con carácter obligatorio en los correspondientes reglamentos sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud frente a riesgos específicos:

1) Causados por agentes QUÍMICOS:

- NTP 542 (vigente). Compuestos químicos tóxicos para la reproducción femenina (infertilidad-subfertilidad-menopausia precoz).
- NTP 758 (vigente). Alteradores endocrinos.
- NTP 557 (vigente). Sensibilidad química múltiple.
- NTP 487 (vigente). Agentes neurotóxicos.

2) Causados por agentes FÍSICOS:

- NTP 784 (vigente). Vibraciones de cuerpo completo.
- NTP 963 (vigente). Vibraciones: vigilancia de la salud en trabajadores expuestos.
- NTP 542 (vigente). Radiaciones X y gamma.

3) Relacionados con la CARGA FÍSICA DE TRABAJO:

- NTP 177 (vigente). Carga física del trabajo.
- NTP 657 y 658 (vigentes). Trastornos músculo-esqueléticos (TME) de las mujeres.

¹⁵ Sobre el particular, *vid., in extenso*, GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: "Hacia un nuevo paradigma (no androcéntrico) en la prevención de riesgos laborales: la necesaria e inaplazable integración normativa y técnica del diferencial de sexo y de género", en *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 8, agosto-septiembre, 2017, pp. 763 - 785.

- NTP 819 (vigente). Evaluación de posturas de trabajo estáticas: el método de la posición de la mano.
- NTP 907 (vigente). Evaluación del riesgo por manipulación manual de pacientes: método MAPO (Movilización Asistencial de Pacientes Hospitalizados), contemplada en la ISO/NP TR 12296 “Ergonomics -- Manual handling of people in the healthcare sector”.
- NTP 1011 (vigente). Determinación del metabolismo energético mediante tablas.

4) Causados por CONDICIONES AMBIENTALES DEL LUGAR DE TRABAJO:

- NTP 1012 (vigente). Unidades de olor: evaluación de la molestia en ambientes interiores industriales.
- NTP 1036 (vigente). Estrés por frío (I).

5) Causados por agentes de naturaleza PSICOSOCIAL:

Entre otras, han de destacarse las siguientes NTP:

- NTP 507 (vigente). Acoso sexual en el trabajo.
- NTP 603 (vigente). Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I).
- NTP 702 (vigente). El proceso de evaluación de los factores psicosociales.
- NTP 730 (vigente). Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial.
- NTP 776 (vigente). Promoción organizacional desleal: *trepismo*.

Paradójica e inadmisible resulta, habida cuenta de la constancia científica de tales diferenciales, de su expresión documental y del carácter especialmente cualificado del criterio técnico que los sustenta, la ausencia de su integración en los correspondientes reglamentos técnicos de prevención. Tales normas reglamentarias, en su contenido actual y vigente, ignoran las especificaciones preventivas relacionadas con el sexo femenino y sus roles de género-, por lo que, a la fuerza, y por haber devenido obsoletas, deben ser revisadas y modificadas, para ajustarlas a los criterios técnicos expuestos. Al Gobierno de la nación corresponde, en este sentido, atender sin demora el mandato contenido en el art. 6.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales: “Las normas reglamentarias indicadas en el apartado

anterior se ajustarán, en todo caso, a los principios de política preventiva establecidos en esta Ley, mantendrán la debida coordinación con la normativa sanitaria y de seguridad industrial **y serán objeto de evaluación y, en su caso, de revisión periódica, de acuerdo con la experiencia en su aplicación y el progreso de la técnica**").

NUEVAS RELACIONES DE TRABAJO, DISRUPCIÓN TECNOLÓGICA Y SU IMPACTO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE EMPLEO

David Montoya Medina
Profesor Titular de Universidad
Universidad de Alicante

SUMARIO: 1.- Introducción. 2.- Incidencia de la revolución tecnológica en las relaciones de producción. 2.1.- El prisma cuantitativo: la incidencia en el volumen de empleo. 2.2.- Los cambios de índole cualitativa. 3.- Retos para el ordenamiento jurídico.

1.- Introducción.

Debemos de partir de lo evidente. Y es que la proliferación en nuestro día a día de la robotización y de las nuevas tecnologías constituye un fenómeno exponencial e imparable, que afecta a todos los órdenes de nuestra vida y que, desde luego, no representa una moda pasajera, sino que ha venido para quedarse.

Como es lógico, la denominada “*disrupción tecnológica*”¹ está teniendo una incidencia directa en las empresas y en las relaciones producción. La explicación de este fenómeno resulta sencilla. Por razones de competitividad, es lógico que las empresas se afanen por incorporar todo aquello que facilita y mejora su producción lo que pasa en buena medida por la implementación permanente de los adelantos tecnológicos. Se trata, por lo demás, de un fenómeno que podemos constatar, a pie de calle, como meros ciudadanos y consumidores. Por ejemplo, a la hora de hacer la compra en el supermercado, cada vez es más frecuente disponer de un número determinado de cajas automáticas para registrar los productos y pagar los artículos adquiridos. También en los aeropuertos, para proceder a la facturación de las maletas, ya no hace falta ir al mostrador de facturación. Los viajeros disponen de mecanismos automatizados para obtener las tarjetas de embarque, etiquetar las maletas y enviarlas a la bodega del avión sin requerir necesariamente la intervención del personal de la aerolínea para acometer dicho proceso.

¹ Sobre el alcance de dicha expresión, cfr. CRUZ VILLALÓN, J. “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, Temas laborales nº 138, 2017, págs. 21 y 22.

Pues bien, en este contexto resulta inevitable plantearse qué repercusiones está produciendo la revolución tecnológica en las relaciones de producción y qué retos plantea dicho escenario para nuestro ordenamiento jurídico. Como se verá, se trata de efectos muy variados que, de hecho, afectan a todos los ámbitos de nuestra disciplina (relaciones laborales individuales y colectivas, Derecho del Empleo, Seguridad Social, salud laboral, etc.), que fue concebida y sigue todavía anclada, en buena parte, sobre el modelo de trabajo resultante de la revolución industrial ahora en claro proceso de repliegue.

2.- Incidencia de la revolución tecnológica en las relaciones de producción.

Probablemente el efecto más evidente y notorio de la proliferación masiva de las nuevas tecnologías es el de su probable impacto sobre el empleo. Si bien se mira, la incidencia de las nuevas tecnologías sobre el empleo admite dos perspectivas de análisis. Por una parte, el fenómeno puede ser contemplado desde un punto de vista cuantitativo, lo que implica plantearse cuánto empleo se destruirá y cuánto se creará a consecuencia de la tecnificación. Por otra parte, puede, asimismo, ser analizado desde un prisma cualitativo, esto es, plantearse qué tipo de empleo generará dicho proceso.

2.1.- El prisma cuantitativo: la incidencia en el volumen de empleo.

Desde el punto de vista de su incidencia cuantitativa sobre el empleo, la irrupción de las nuevas tecnologías constituye un arma de doble filo, pues provocará dos efectos de signo opuesto sobre las relaciones de producción. Por una parte, permitirá producir más bienes y servicios en menos tiempo lo que se traducirá positivamente en un aumento de la productividad. Pero, por otra parte, es probable que incida negativamente en el empleo, sobre todo en los puestos de trabajo de perfil clásico. De hecho, es un efecto que se está produciendo ya. Volviendo a los ejemplos expuestos con anterioridad, la aparición de un número determinado de cajas automáticas en un supermercado o de mostradores automáticos de facturación en un aeropuerto tienen una evidente incidencia negativa en el volumen de empleo de dichas empresas pues lo normal es que los procesos de automatización vayan progresivamente acompañados de minoraciones en el tamaño de la plantilla.

¿Cuánto empleo se destruirá y cuáles serán los puestos de trabajo más afectados por la digitalización? Conforme a lo señalado por el Informe del Foro

Económico Mundial, de enero de 2016, *The Future of Jobs*², entre los años 2015 y 2020 la digitalización de la economía conllevará la desaparición de 7,1 millones de puestos de trabajo y la creación de 2,1 millones de nuevos empleos. Desde luego, se trata de una mera predicción y, como tal, resulta harto difícil aventurar si se cumplirá o no. Lo que creo que sí es dable afirmar es que, aunque resulte difícil cuantificarlo, es más que probable que la disrupción tecnológica tenga un importante impacto negativo en el empleo y que ello puede ser especialmente preocupante en España. Y ello por dos razones ya apuntadas por la doctrina³.

En primer lugar, no debe pasar inadvertido que nuestro país cuenta, ya de por sí, con un alto nivel de desempleo. En agosto de 2018 se registró una tasa de desempleo del 15,2 %, la segunda más alta de la UE después de Grecia, lo que significa que todavía no se ha recuperado el empleo que se destruyó con ocasión de la crisis que se inició en 2008. Por tanto, si a nuestro paro estructural debemos sumar la pérdida de empleo que se produzca a consecuencia de la digitalización, se pueden alcanzar cifras de desempleo claramente preocupantes.

En segundo lugar, hay que tener en cuenta que las características de nuestro mercado de trabajo determinarán que, previsiblemente, sea ingente la cantidad de trabajadores necesitados de formación para no perder la carrera de la tecnología. Por lo menos, las cifras eso indican. En la actualidad, la OCDE cifra en 10 millones de adultos en edad de trabajar el número de personas que necesitarán cualificación para ocupar los empleos que se crearán en el futuro⁴. A fecha de hoy en España, según una encuesta de la patronal de empresas tecnológicas, DigitalES, al menos 10.000 puestos de trabajo en el sector tecnológico están sin cubrir por falta de perfiles cualificados⁵. En este sentido, la doctrina ya ha venido denunciando el desajuste actualmente existente en España “entre la demanda de profesionales en tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) por parte de las empresas, y la disponibilidad

² World Economic Forum “*The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*”, 2016, pág. 13.

³ Cfr. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L y PÉREZ DEL PRADO, D. “Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y de empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica”. Fundación para el Diálogo Social, págs. 20 y 21.

⁴ OCDE, *Informe de diagnóstico de la Estrategia de Competencias de las OCDE: España (2015)*. En...

⁵ <http://www.expansion.com/economia-digital/2018/07/03/5b3bb2e6e2704edc5f8b4675.html>

de trabajadoras/es con las cualificaciones requeridas (especialmente, aquellas relativas al denominado perfil STEM)”⁶.

Aparte de eso, los estudios realizados en este ámbito apuntan la existencia de importantes barreras socioculturales para la digitalización. Somos uno de los países con menor nivel de estudios: casi el 43% de nuestra población adulta solo posee estudios de educación primaria cuando la media de los países de la OCDE es del 23% y en la Unión Europea del 21%⁷. Además, España cuenta con una preocupante tasa de abandono escolar de las personas de 18 a 24 años, del 18,3% en 2017, la segunda más alta de toda la Unión Europea, después de Malta⁸.

Por lo que concierne a los datos relativos a la formación digital, según el *Índice de la Economía y Sociedad Digital (DESI)*, elaborado por la Comisión Europea, “a pesar de que cada vez hay más españoles que tienen acceso a internet, los niveles de competencias digitales básicas y avanzadas siguen siendo inferiores a la media de la UE. Únicamente el 53% de los ciudadanos entre 16 y 74 años disponen de competencias digitales básicas (56% en la UE)”⁹. Ello no obstante, conforme a la clasificación contenida en el *Índice de la Economía y Sociedad Digital (DESI)*, de 2018¹⁰, que mide los avances realizados por los Estados miembros en materia de digitalización¹¹, “España ocupa el puesto número 10 de los 28 Estados miembros de la UE”, perteneciendo al “grupo de países de resultados intermedios”¹². Peores son las cifras de especialistas en nuevas tecnologías. Conforme a los documentos de la UE citados, este colectivo representa un porcentaje inferior de la población activa, del 2,4%, en comparación con el 3,5% en la UE, y ocupamos el puesto nº 18 (DESI 2018) del total de países de la UE.

⁶ ROCHA SÁNCHEZ, F. “La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación”, en AAVV. *Conferencia Nacional tripartita. El futuro del trabajo que queremos*. Vol. II. OIT y Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, pág. 270.

⁷ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2016*. Informe español, 2016, pág. 7.

⁸ Fuente: Eurostat, 8-6-2018. Cfr. http://www.eurostat.eu/elementos/ele0006800/ti_tasa-de-abandono-escolar-prematuro-de-la-poblacion-total-de-18-24-anos/tbl0006878_c.html

⁹ Cfr. los datos relativos a España contenidos en dicho informe en: ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=44338

¹⁰ http://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/2018-20/es-desi_2018-country-profile-lang_4AA8143E-CA74-9BD7-2FBD36EBA0B95CCB_52357.pdf

¹¹ Dicho índice evalúa cinco parámetros: conectividad, capital humano, uso de internet, integración de la tecnología digital y servicios públicos digitales.

¹² Junto con Austria, Malta, Lituania, Alemania, Eslovenia, Portugal, Chequia, Francia y Letonia.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que los déficits de digitalización se concentran especialmente en las microempresas (empresas de menos de diez trabajadores), que son las predominantes en nuestro tejido productivo, y en sectores de actividad particularmente importantes dentro del mismo. En este sentido, el Informe *E-Pyme 2017*, del *Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información*, señala que el comercio minorista y la construcción constituyen los sectores de actividad menos digitalizados¹³.

Repárese, además, en el hecho de que esos déficits de formación tecnológica pueden resultar especialmente comprometedores para la empleabilidad de la población madura, avocándola a una rápida obsolescencia profesional y, consecuentemente, al desempleo¹⁴. La existencia de importantes brechas digitales entre la población en función de la edad pero también de variables como el sexo, nivel de formación, nivel de renta, características de los hogares y territorio, “suponen un riesgo evidente, tanto para la consolidación de la sociedad digital en España, como para el fortalecimiento de la cohesión económica, social y territorial del país”¹⁵. En definitiva, los anteriores indicadores sugieren que si en nuestro país no se produce un revulsivo en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito de las nuevas tecnologías, que permita anticiparse a las necesidades demandadas por las empresas¹⁶, no tendremos otra alternativa que incorporar personal cualificado procedente de otros países.

Con todo, pese a las evidencias que reflejan los anteriores datos, hay teorías y estudios para todos los gustos. Frente a la visión “*tecnopesimista*”, que es la que se ha descrito aquí, existen, asimismo, posiciones “*tecnooptimistas*” que sostienen que, en efecto, la digitalización de las empresas supondrá una inicial caída del empleo, pero a largo plazo los propios avances tecnológicos crearán más empleos de los que han destruido e incrementarán los niveles de vida. Se ha recordado, en este sentido, que

¹³ Cfr. Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información “Informe e-Pyme 2017. Análisis sectorial de la implantación de las TIC en las empresas españolas”, págs. 14 y ss.

¹⁴ MERCADER UGUINA, J. R. “La robotización y el futuro del trabajo (I)”. Trabajo y Derecho nº 27, 2017, edic. *online*, pág. 7.

¹⁵ ROCHA SÁNCHEZ, F. “La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación”, op. cit., pág. 263.

¹⁶ La inmensa mayoría de la doctrina pone el acento en ello. Cfr. CRUZ VILLALÓN, J. “La transformación de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, op. cit., pág. 34. CASTRO ARGÜELLES, M^a. A. “El Derecho del Trabajo ante los nuevos modelos organizativos y el emprendimiento”, en AAVV. Conferencia Nacional tripartita. *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional tripartita*. OIT, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol II, 2017, pág. 356. ¹⁶ GOERLICH PESET, J. M^a “¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo. Gaceta Sindical nº 27, 2016, pág. 179. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L y PÉREZ DEL PRADO, D. “Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y de empleo...”, op. cit., págs. 7, 20 y 21. ROCHA SÁNCHEZ, F. “La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación”, op. cit., pág. 270.

los países más avanzados tecnológicamente como EEUU y Japón fueron los que crearon más empleo con los avances tecnológicos de los años 80 y 90¹⁷. La propia OIT ha constatado que, durante los últimos 50 años, si bien las innovaciones tecnológicas redujeron los puestos de trabajo en ciertos ámbitos, a largo plazo incrementaron el empleo en otros. De hecho, según la OIT, durante este tiempo la tasa de empleo global ha aumentado en 10 puntos porcentuales¹⁸.

Desde luego es difícil saber qué va a pasar. Sin embargo, sí se pueden efectuar tres afirmaciones que, a mi juicio, tienen poca discusión.

En primer lugar, huelga decir que no constituye un fenómeno novedoso el temor a la caída drástica del empleo por la evolución tecnológica. Conviene recordar que, con la irrupción de la revolución industrial, el sistema gremial se fue a pique por su oposición feroz a las innovaciones técnicas que amenazaban con competir con los viejos procedimientos artesanales. Por su parte, durante el siglo XIX, el ludismo, materializado con la destrucción masiva de maquinaria en el sector textil, representó una oposición feroz, pero finalmente inútil, a los cambios impuestos por los avances tecnológicos. También, ya en los años 30 Keynes se refirió al “*desempleo tecnológico*”, es decir, la pérdida de puestos de trabajo que propicia la introducción de nuevas tecnologías. Sin embargo, a la postre se ha constatado que las revoluciones industriales previas han generado más empleo del que han destruido. Así pues, la evolución histórica ha terminado desmintiendo en el pasado la idea de que la innovación tecnológica acabaría con el trabajo humano¹⁹.

En segundo lugar, debe tenerse en cuenta que los actuales avances tecnológicos y su repercusión no tienen parangón con los anteriores. Los actuales avances tecnológicos, a diferencia de los episodios pasados de revolución tecnológica, son mucho más veloces. Como algún autor ya ha apreciado, “*lo que parecía hace cinco años que necesitaría una década o incluso cinco años para ocurrir, está teniendo lugar en uno, dos o tres años*”²⁰. Asimismo, son cambios de mucha mayor

¹⁷ CAVAS MARTÍNEZ, F. “Reflexiones sobre el trabajo y su papel en la actual sociedad de la información”, *Aranzadi Social* nº 10, 2004, edic. *online*, pág. 7, nota a pie nº 31.

¹⁸ Cfr., en este sentido, los informes de la OIT: “*Labour and social implications of automation and other technological developments*”, *International Labour Conference*, 57th session, 1972, pág. 4, y “Los cambios tecnológicos y el trabajo en el futuro: cómo lograr que la tecnología beneficie a todos”, *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*. Nota informativa, 2016.

¹⁹ GOERLICH PESET, J. M^a “¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo, op. cit., pág. 177.

²⁰ DEL REY GUANTER, S. “Sobre el futuro del trabajo: modalidades de prestaciones de servicios y cambios tecnológicos” en *AAVV. Conferencia Nacional tripartita. El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional tripartita*. OIT, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol. II, 2017, pág. 362.

intensidad, ya que las máquinas tienen la capacidad no solo de conectar en segundos a todas las personas del planeta, sino, incluso, de multiplicar y sustituir nuestra inteligencia en determinadas situaciones.

Por último, la historia nos brinda una importante lección y es la de que resulta estéril oponerse o resistirse al cambio, pues todo apunta a que se trata de una batalla perdida. Como ha señalado la doctrina, en unas relaciones de producción cada vez más tecnificadas "*resulta tan ingenuo como inútil*" pretender que el volumen de empleo, el tipo de trabajo y de trabajadores continúen siendo exactamente los mismos²¹. Además, en un contexto de economía globalizada, si un país renuncia a un avance tecnológico, el resto no tardarán en aprovechar rápidamente la oportunidad que deja el primero. La clave está en que los poderes públicos sepan reaccionar para que la proliferación de nuevas formas de trabajo no genere, al mismo tiempo, nuevas formas de fraude, desprotección y/o explotación laboral.

2.2.- Los cambios de índole cualitativa.

Desde un punto de vista cualitativo (qué empleo se generará), son muy diversos los cambios en las relaciones de producción que está trayendo consigo la denominada revolución tecnológica. Se señalarán aquí los más evidentes.

En primer lugar, constituye un lugar común hablar de la polarización en el trabajo asociada a la irrupción masiva de las nuevas tecnologías en las relaciones de producción. En efecto, la disrupción tecnológica entraña el riesgo de producir cierta polarización de los trabajos entre los más cualificados y los menos.

A medida que se intensifica la utilización de las nuevas tecnologías, desaparecen los empleos de nivel intermedio, de carácter más rutinario, por la tecnificación de los mismos, mientras que se mantienen los trabajos más simples o rudimentarios, ya que no merece la pena tecnificarlos, aunque sea a costa de una mayor precariedad contractual y salarial. Permanecen también inmunes a la tecnificación los puestos de trabajo más cualificados, pues mientras no se desarrolle suficientemente la inteligencia artificial sigue siendo necesaria la intervención humana en la ejecución de determinadas tareas como son, singularmente, las de gestión, dirección y mando, así como las de control sobre los procesos tecnológicos. Y

²¹ SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. "Generalización tecnológica: efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo", en AAVV. *Conferencia Nacional tripartita. El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional tripartita*. OIT, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol. II, 2017, pág. 301.

es que dicho tipo de tareas requieren la implicación personal del trabajador y el desarrollo de destrezas difícilmente convertibles en rutina²².

La polarización se acentúa aún más, si cabe, por el actual crecimiento vertiginoso de la demanda de trabajadores cualificados en nuevas tecnologías. Dicho fenómeno resulta fácilmente constatable a través de las ofertas de empleo publicadas en prensa y en portales de empleo en los que recurrentemente se ofertan puestos como el de diseñador web, desarrollador de sistemas *big data*, *chief digital officer*, etc. Adviértase, además, que ello acontece tanto en las empresas que operan en el sector de las nuevas tecnologías (empresas de base tecnológica) como en las empresas de sectores tradicionales, incluso las más simples. Por ejemplo, hasta las pequeñas explotaciones ganaderas, emplean hoy en día los más sofisticados recursos tecnológicos para optimizar el proceso de producción de lácteos y precisan personal cualificado para la ejecución de semejantes cometidos. Con todo, justo es reconocer que dicho riesgo de polarización entre puestos de trabajo cualificados y los que no lo son no es tan evidente en España por nuestro bajo nivel de industrialización así como por la abundancia, ya de por sí, de empleo de baja y muy baja cualificación²³.

Otra consecuencia previsible de la digitalización de la economía y de los procesos productivos, ya constatable en nuestros días, es la crisis del modelo clásico de trabajador, propio del modelo fordista de la sociedad industrial, en el que se encuentran asentadas nuestras normas laborales, así como el crecimiento del empleo autónomo. La doctrina ya ha advertido que los nuevos modelos empresariales conllevarán, mayor externalización de actividades e, inexorablemente, un auge del trabajo autónomo²⁴ porque internet ha difuminado los parámetros clásicos de tiempo y lugar de la prestación de trabajo. Permite que los trabajos se pueden fragmentar en infinidad de pequeñas tareas que se pueden ofertar en la red y desempeñar sin condicionantes de espacio y tiempo.

Desde luego, la alarma sobre el crecimiento del trabajo autónomo y de cierto fenómeno de huida de las normas laborales no es nueva. De hecho, ya durante los años noventa, debido a la globalización de la economía, la expansión de los servicios

²² En este sentido, MERCADER UGUINA, J.R. "La robotización y el futuro del trabajo", op. cit., pág. 4.

²³ SUÁREZ CORUJO, B. "La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la Seguridad Social", Temas laborales nº 141, 2018, pág. 41.

²⁴ DEL REY GUANTER, S. "Sobre el futuro del trabajo: modalidades de prestaciones de servicios y cambios tecnológicos", op. cit., pág. 364.

y de las nuevas tecnologías, se alertaba de ello²⁵. Como se ha puesto de manifiesto, algunas posiciones, llegaron a vaticinar la desaparición del trabajador tradicional por la transformación del empleo subordinado en empleo por cuenta propia, efecto que no llegó realmente a producirse porque los tribunales fueron flexibilizando las notas de laboralidad (particularmente la dependencia) facilitando la aplicación de las normas laborales a nuevos tipos de actividades²⁶.

Pues bien, algo similar parece estar sucediendo con la irrupción de las plataformas digitales de prestación de servicios²⁷ a las que se juzga con desconfianza en tanto pueden representar fenómenos de huida. En algunos supuestos probablemente sea así, pues es cierto que la irrupción de empresas ancladas en un modelo de negocio basado en la oferta de servicios a través de plataformas y aplicaciones de internet constituye un potente catalizador de prestaciones de servicios a través de fórmulas de contratación alternativas a la típica relación laboral²⁸. Son notorios y conocidos los casos de plataformas como *Glovo* y *Deliveroo* en el ámbito del reparto de paquetería ligera y de comida a domicilio, respectivamente. También, el de trabajos a llamada a través de plataformas *online* como *Sitly*, que, a golpe de clic, permite poner en contacto canguros y padres de menores para tareas de cuidado, haciendo las veces de agencia privada de colocación. Este último ejemplo pone en evidencia la necesidad de acometer una nueva regulación de las agencias privadas de colocación para instaurar mecanismos administrativos de control para las plataformas digitales que actúan como intermediarios en la contratación²⁹.

²⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. "La huida del Derecho del Trabajo", *Relaciones Laborales* nº 12, 1992, págs. 1 y ss.

²⁶ CASTRO ARGÜELLES, M^a. A. "El Derecho del Trabajo ante los nuevos modelos organizativos y el emprendimiento", op cit., pág. 3. Cfr., asimismo, la doctrina allí citada.

²⁷ El trabajo para plataformas digitales reviste, sustancialmente, dos modalidades: por una parte, el "crowdwork" o trabajo colaborativo *online* y, por otra, el "trabajo bajo demanda vía aplicaciones móviles (*apps*). Cfr. DE STEFANO, V. "La gig economy y los cambios en el empleo", *Gaceta Sindical* nº 27, 2016, pág. 151. Como ha señalado ROCHA SÁNCHEZ, F. "el concepto de crowdwork se refiere al trabajo que es ejecutado a través de plataformas online que ponen en contacto un número indefinido de organizaciones, empresas y personas, posibilitando potencialmente la conexión entre clientes y trabajadoras/es sobre bases globales. El concepto de trabajo a demanda vía apps se refiere a los empleos en actividades tradicionales -tales como transporte, limpieza o actividades de oficina- que son ofertadas y asignadas mediante aplicaciones de teléfonos móviles- ". Cfr. ROCHA SÁNCHEZ, F. "La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación", op. cit., pág. 266, nota a pie nº 14. También da cuenta de estas modalidades de trabajo, junto al trabajo puramente colaborativo, vinculado a actividades de consumo, SUÁREZ CORUJO, B. "La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la Seguridad Social", op. cit., pág. 40.

²⁸ ÁLVAREZ ALONSO, D. "El futuro del trabajo y su regulación jurídica ante los retos de la atomización y la fragmentación empresarial", en AAVV. *Conferencia Nacional Tripartita. El futuro del trabajo que queremos*, vol. II. OIT y Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, pág. 15.

²⁹ CRUZ VILLALÓN, J. "Las transformaciones de las relaciones laborales...", op. cit., pág. 40

Volviendo a los supuestos de trabajos para plataformas digitales, es dable advertir que no todos los casos son iguales pues no siempre se trata de servicios por cuenta ajena que ahora pasen a desarrollarse por cuenta propia. Si bien se mira, muchas veces, se trata de servicios diferentes, que requieren cierto dominio de las nuevas tecnologías, y en cuya prestación no es fácil detectar los presupuestos sustantivos del contrato de trabajo. Buen ejemplo de ello son los trabajos prestados online para *Amazon Mechanical Turk*: trabajos fundamentalmente de manejo de datos o de imágenes, de corta duración, que no puede realizar un computador o una máquina, y para los que el trabajador utiliza medios propios y desempeña con plena autonomía organizativa³⁰.

Así las cosas, deben evitarse los apriorismos y analizarse detenidamente y en cada caso las características de la prestación de servicios para determinar si se está ante un trabajo por cuenta propia o, en cambio, ante un trabajo con los presupuestos del art. 1.1 ET y sometido, por tanto, a la esfera del contrato de trabajo. Como se ha señalado, “culpar a las plataformas digitales del achicamiento del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo sería tan pueril como hacer a las camas responsables de los adulterios”³¹.

Desde luego, la proliferación de estas nuevas fórmulas de actividad laboral por cuenta propia pone sobre la mesa la cuestión de la protección jurídica de estos trabajadores que actualmente el Derecho del Trabajo no les dispensa. Como se ha puesto de relieve, el problema es que el estatus contractual de buena parte de los trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales no termina de encajar nítidamente ni con la figura del trabajador por cuenta propia ni con el empleo asalariado por cuenta ajena, redundando en una mayor vulnerabilidad de este colectivo³². Se han llegado a formular propuestas muy variadas, desde la de dar una vuelta más de tuerca al Estatuto del Trabajador Autónomo, especialmente la figura de los TRADE, para reforzar sus derechos³³, crear una nueva relación laboral especial

³⁰ Sobre las características del trabajo para esta plataforma, cfr. GINÉS FABRELLAS, A. “Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, nº 6, 2016, págs. 66 y ss.

³¹ DE LA VILLA GIL, L. E. “¿Extinción del Derecho del Trabajo?” en *Encuentro de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo con Presidentes de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional*, CGPJ, Santander, mayo 2018 (inédito), pág. 24

³² ROCHA SÁNCHEZ, F. “La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación”, op. cit., pág. 267.

³³ Dicha propuesta no parecería ser, a fin de cuentas, muy operativa pues, según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en marzo de 2017, el número de TRADES registrados ascendía a 10.530 personas. Cfr. ROCHA SÁNCHEZ, F. “La digitalización y el empleo decente...”, op. cit., pág. 268, nota a pie nº 16. SUÁREZ CORUJO, B. “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección...”, op. cit., pág. 48. Otra propuesta, aunque también de alcance limitado, es la de cambiar los efectos de la declaración judicial reconociendo la condición de TRADE a la que se refiere el art. 11 bis

para los trabajadores de las plataformas digitales³⁴, hasta propuestas más valientes como la de *Alan Supiot* de crear un estatuto jurídico más allá del empleo subordinado y centrado en tutelar el estatus profesional del trabajador (sea cual fuere) desde sus momentos iniciales hasta la jubilación³⁵. Con todo, propuestas como esta última entrañan el riesgo de resultar tan ambiciosas como poco realistas pues parece difícil regular con unos mimbres realidades (trabajo por cuenta ajena y trabajo por cuenta propia) que en su naturaleza y origen son bien diferentes.

Junto a la crisis del modelo clásico de trabajador, la proliferación de las plataformas digitales ha propiciado un notorio cambio en la fisonomía de las empresas. Por una parte, no debe resultar desconocido que, desde hace por lo menos tres décadas, el tejido empresarial está atravesando un intenso proceso de fragmentación. El modelo clásico de empresa industrial, que concentra en su seno todas o buena parte de las fases del proceso de producción y distribución, ocupando la totalidad de trabajadores necesarios para ello, ha dado paso a estructuras empresariales en red, en la que interactúan entidades de menor tamaño ligadas por una amplia gama de vínculos jurídicos y económicos³⁶. Por otra parte, el concepto tradicional de empresa, cuyo tamaño viene siendo medido por el número de trabajadores por cuenta ajena que ocupa, está siendo desdibujado por la irrupción de empresas financieramente solventes, pero muy ligeras de plantilla, lo que ha propiciado identificarlas con el calificativo de “empresas líquidas” o “empresas evanescentes”. Ciertamente, la disrupción que ha traído consigo la penetración de internet en todos los ámbitos de la economía y de la sociedad ha propiciado la creación de centenares de *start ups*, algunas de ellas con considerables niveles de facturación. Piénsese que una empresa clásica del sector industrial como es, por ejemplo, Ford, cuenta con 200.000 trabajadores en el mundo y una empresa del sector servicios posindustrial, como Microsoft, emplea aproximadamente 124.000. Pues bien, una de las empresas paradigma de la revolución digital como es Facebook,

de la Ley 20/2007, de 11 de julio, con el objeto de cambiar el actual efecto “*ex nunc*” por un efecto “*ex tunc*”. Cfr. CRUZ VILLALÓN, J. “Las transformaciones de las relaciones laborales...”, op. cit., pág. 45.

³⁴ TODOLÍ SIGNES, A. *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia (Tirant lo Blanch), 2017, págs. 71 y ss.

³⁵ SUPIOT, A. “Las vías de una verdadera reforma del Derecho del Trabajo”, *Derecho de las Relaciones Laborales* nº 5, 2016, pág. 512.

³⁶ Sobre este proceso, cfr. MONTOYA MEDINA, D. *Trabajo en contratas y protección de los trabajadores*. Tirant lo Blanch (Valencia), 2014, págs. 32 y ss. RIVERO LAMAS, J. “La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo”, en AAVV *La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. MTAS (Madrid), 2000, págs. 17 y ss. VALDÉS DAL-RE, F. “La descentralización productiva y la formación de un nuevo paradigma de empresa”, *Relaciones Laborales* nº 18, 2001, vol. II, págs. 59 y ss. VALDÉS DAL-RE, F. “Descentralización productiva y desorganización del Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales* nº 20, 2001, vol. II, págs. 79 y ss.

pese contar con una capitalización equivalente a aquellas, ocupa solamente a 17.000 trabajadores. También resulta muy ilustrativo, a estos efectos, el caso de Instagram que, cuando fue comprada en 2012 por Facebook por la nada desdeñable cifra de mil millones de dólares, apenas contaba con una docena de empleados³⁷.

En pocas palabras, las empresas adelgazan, pero ello no significa que reduzcan su volumen de negocio. Además, la eclosión de las plataformas online está favoreciendo un fenómeno de “despersonalización” de la figura del empresario, pues no está claro quién ocupa la posición de empleador respecto del trabajo que se realiza para la plataforma y, por tanto, quién asume las obligaciones laborales propias de la posición de empleador³⁸.

Como ya se ha señalado, este fenómeno de evanescencia empresarial puede provocar ciertas distorsiones, singularmente, en el ámbito de la aplicación de las medidas de fomento de empleo. Se ha dicho, con buen criterio a mi juicio, que puede ser poco entendible que se puedan beneficiar de dichas medidas empresas como las señaladas, que se encuentra más que consolidadas en el mercado, atendiendo a su trayectoria y volumen de negocio, pero que han optado, voluntariamente, por una plantilla reducida recurriendo a fórmulas alternativas a la contratación laboral directa³⁹. Y es que todo apunta a que este tipo de empresas efectuarán las contrataciones laborales que estimen pertinentes y en el momento que juzguen oportuno con total independencia de las medidas de fomento, que se presentan estériles en estos casos y, por tanto, ineficaces. Por dichas razones, tal vez deba revisarse, al menos a estos efectos, el criterio tradicional del número de trabajadores, a medida que proliferan este tipo de empresas y se desarrollan nuevas fórmulas de trabajo autónomo.

3.- Retos para el ordenamiento jurídico.

¿Qué desafíos plantean para el ordenamiento jurídico los efectos derivados de la disrupción tecnológica? Sin duda, los avances tecnológicos están planteando, y seguirán haciéndolo, importantes retos para el Derecho. En España estamos todavía

³⁷ En este sentido, CRUZ VILLALÓN, J. “Las transformaciones de las relaciones laborales...”, op. cit., págs. 16 y 17.

³⁸ En este sentido, RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M^a. L. y PÉREZ DEL PRADO, D. “Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y de empleo”, op. cit., pág. 27.

³⁹ CASTRO ARGÜELLES, M^a. A. “El Derecho del Trabajo ante los nuevos modelos organizativos y el emprendimiento”, op. cit., pág. 349.

en una fase incipiente pues, por una parte, no existen criterios suficientemente consolidados en la jurisprudencia y en la doctrina judicial. Por otra parte, el ordenamiento jurídico no ha podido todavía dar respuesta explícita a la mayor parte de los problemas planteados por la irrupción de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales y su afectación a los derechos de los trabajadores. Dicha suerte de inamovilidad normativa es, hasta cierto punto, comprensible pues resulta arriesgada en exceso toda propuesta de ordenación normativa que se proyecte sobre una realidad que está en constante movimiento y evolución. Con todo, no cabe duda de que la digitalización de la economía y de las relaciones de trabajo entraña importantes retos para el ordenamiento laboral. Se señalarán aquí algunos de ellos.

Por ejemplo, como es sabido, un ámbito que desde hace ya bastante tiempo está suscitando una constante litigiosidad es el de los límites a las potestades empresariales de vigilancia y control a través de dispositivos electrónicos: cámaras de vigilancia, control de ordenadores, teléfonos móviles, dispositivos de geolocalización, etc. Se trata, como se sabe, de un ámbito especialmente sensible pues aquí entran en juego derechos fundamentales de los trabajadores como la intimidad (art. 18.1 CE), el secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE) y la protección de datos de carácter personal (art. 18.4 CE). Incluso la casuística judicial ha puesto en evidencia supuestos de colisión de la utilización empresarial de dispositivos electrónicos con los derechos colectivos de libertad sindical y huelga.

La insuficiencia del marco legal determina que sea la labor creativa de la jurisprudencia la que venga ofreciendo respuestas a este tipo de conflictos. Pues bien, en la jurisprudencia se aprecia cierta evolución y un verdadero golpe de timón desde posturas iniciales sumamente restrictivas a las injerencias empresariales por medios tecnológicos hasta el actual predominio de interpretaciones más permisivas con las facultades empresariales de vigilancia y control. Desde luego, no han faltado voces críticas con dichos criterios jurisprudenciales en tanto entrañan el riesgo de desdibujar por completo el contenido esencial de los derechos fundamentales de los trabajadores, comprometiendo, incluso, la normalización del uso de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales⁴⁰.

⁴⁰ SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. "Generalización tecnológica: efectos sobre las condiciones...", op. cit., pág. 303. En esta línea crítica, GORDO GONZÁLEZ, L. "El Derecho del Trabajo 2.0: la necesidad de actualizar el marco de las relaciones laborales a las nuevas tecnologías", Revista de Información Laboral n12, 2017, edic. online, págs. 1 a 3. MERCADER UGUINA, J. R. "Impacto laboral del uso de dispositivos tecnológicos y derechos fundamentales: nuevas respuestas para un tiempo nuevo", *Iuslabor* n° 2, 2018, págs. 1 y ss.

Así, por ejemplo, en materia de intimidación y secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE) tanto el Tribunal Constitucional⁴¹ como el Tribunal Supremo⁴², como el propio Tribunal Europeo de derechos humanos⁴³ han sentado el criterio de que la denominada “*expectativa razonable de intimidad*” que tiene el trabajador en el ejercicio del derecho puede quedar neutralizada con la mera advertencia previa empresarial de que el dispositivo electrónico, puesto a disposición de aquél, es para exclusivo uso profesional.

A resultas, pues, de dicho criterio interpretativo queda claramente desdibujado el derecho a la intimidad pues es suficiente con comunicar a los trabajadores la voluntad empresarial de restringirlo para no entenderlo vulnerado. Curiosamente, la sala de lo penal del TS ha adoptado posiciones más respetuosas con el derecho fundamental subrayando que el art. 18.3 CE garantiza en términos absolutos el secreto de las comunicaciones autorizando solamente su levantamiento por resolución judicial. Es decir, “*no contempla, por tanto, ninguna posibilidad ni supuesto, ni acerca de la titularidad de la herramienta comunicativa (ordenador, teléfono, etc. propiedad de tercero ajeno al comunicante), ni del carácter del tiempo en el que se utiliza (jornada laboral) ni, tan siquiera, de la naturaleza del cauce empleado (“correo corporativo”), para excepcionar la necesaria e imprescindible reserva jurisdiccional en la autorización de la injerencia*”⁴⁴.

Por su parte, en materia de protección de datos de carácter personal, el art. 6 de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, exige, para el tratamiento de datos en el ámbito laboral, el “*consentimiento inequívoco del afectado*”, salvo que los datos se refieran a una de las partes de la relación contractual y sean imprescindibles para su mantenimiento. Pues bien, inicialmente la jurisprudencia constitucional⁴⁵ y ordinaria⁴⁶ mantuvieron a ultranza el requisito del consentimiento negando excepciones en el ejercicio del poder de dirección empresarial.

Con todo, pronunciamientos posteriores han apostado por un criterio de signo mucho más flexible, entendiendo que “*en el ámbito laboral, el consentimiento del trabajador, pasa por tanto, como regla general, a un segundo plano*”, no siendo

⁴¹ Sentencias TC 241/2012, de 17 de diciembre y 170/2013, de 7 de octubre.

⁴² Sentencias TS 26 de septiembre de 2007, Rec. nº 966/2006, 6 de octubre de 2011, Rec. nº 4053/2010, y 8 de marzo de 2011, Rec. nº 1826/2010.

⁴³ Sentencia TEDH, asunto Copland vs Reino Unido, de 3 de abril de 2007, TEDH 2007/23.

⁴⁴ Sentencia TS, sala de lo penal, 16 de junio de 2014, Rec. nº 2229/2013 (Fund. Jco. 1º).

⁴⁵ Sentencia TC 29/2013, de 7 de octubre.

⁴⁶ Sentencia TS 13 de mayo de 2014, Rec. nº 1685/2013

necesario recabarlo, ni siquiera informar al trabajador del tratamiento de sus datos personales, cuando la intervención empresarial sea idónea, necesaria, equilibrada y justificada⁴⁷.

Por otra parte, también en materia de derechos colectivos de los trabajadores se puede apreciar esa tendencia interpretativa de signo restrictivo con los derechos fundamentales cuando se encuentran en liza con el recurso empresarial a instrumentos o mecanismos tecnológicos. Concretamente, en materia de huelga, el Tribunal Constitucional ha admitido lo que puede denominarse “*esquirolaje tecnológico*” o “*tecnoesquirolaje*”, esto es, la licitud de la sustitución de huelguistas por medio de mecanismos técnicos o automáticos previamente instalados en la empresa⁴⁸. Con todo, algunos de los argumentos barajados por este pronunciamiento resulta sumamente discutible, como es el relativo a que la utilización de los recursos tecnológicos como reacción a la huelga no se encuentra expresamente prohibido por la ley⁴⁹. Elude, así, el Tribunal Constitucional la posibilidad de explorar una interpretación finalista de la prohibición del esquirolaje, acorde con la realidad social del tiempo en que ha de ser aplicada (art. 3.1 CC)⁵⁰.

Un segundo ámbito en el que pueden vislumbrarse cambios normativos con ocasión de la generalización de las nuevas tecnologías es el de la contratación laboral. Como es sabido, en materia de contratación, se ha suscitado, desde hace tiempo, un debate sobre las distintas modalidades contractuales que aboga por la simplificación de las mismas⁵¹, pero que, incluso, ha llegado a sugerir la posibilidad de reducirlas a

⁴⁷ Sentencia TC 36/2016, de 3 de marzo, doctrina seguida por las sentencias TS 1 de febrero de 2017, Rec. n.º 3262/20157, 31 de enero de 2017, Rec. n.º 3331/2015, y 7 de julio de 2016, Rec. n.º 3233/2014. Dicha jurisprudencia, no obstante, no parece sintonizar bien con la doctrina jurisprudencial sentada en la sentencia TS 21 de septiembre de 2015, Rec. n.º 259/2014 que entiende abusiva, por vulnerar la Ley 15/1999, la cláusula contractual en virtud de la cual el trabajador cede voluntariamente su número de teléfono móvil y su cuenta de correo electrónico para comunicaciones laborales.

⁴⁸ Sentencia TC 17/2017, 2 de febrero, que contempla un supuesto de en el que la empresa, Telemadrid, se sirvió de medios técnicos para retransmitir un partido de fútbol de la Champions League durante una convocatoria de huelga general.

⁴⁹ No en vano, dicho pronunciamiento cuenta con un interesante voto particular de los magistrados Fernando Valdés Dal-Re, Adela Asua Batarrita y Juan Antonio Xiol Ríos

⁵⁰ Sugieren, asimismo, esta posibilidad GORDO GONZÁLEZ, L. “El Derecho del Trabajo 2.0:...”, op. cit., págs.1 y 2. SAN MARTÍN MAZUCCONI, C. “Generalización tecnológica:...”, op. cit., pág. 305.

⁵¹ En fechas recientes al cierre del presente trabajo, nos asaltaba la noticia de la propuesta gubernamental de reducir los contratos temporales a solo tres modalidades (contrato indefinido, contrato temporal y contrato formativo) así como penalizar la contratación temporal. Cfr.:<http://www.expansion.com/economia/2017/09/19/59c0d9b7e2704e15788b45a5.html>

una sola, el denominado contrato único, propuesta esta última que, a mi juicio, no es razonable ni viable en los términos en que se ha planteado⁵².

Sin embargo, si bien se mira, el escenario impuesto por el desarrollo de las nuevas tecnologías en las relaciones de producción no parece ser favorable a esa reducción de tipos contractuales, al menos si ello implica un marco jurídico excesivamente unitario y, por tanto, rígido. Debido a la multiplicación de modalidades de prestaciones de servicios que trae consigo la irrupción de las nuevas tecnologías, lo previsible es que el ordenamiento jurídico tenga que dar cobertura, con gran flexibilidad, a las distintas posiciones contractuales que puedan generarse⁵³, resultando, por tanto, harto difícil la materialización de toda propuesta conducente a la reducción de los tipos contractuales. Basta pensar en el hecho de que, en el sector de las nuevas tecnologías, la contratación vinculada a proyectos está a la orden del día y es previsible que crezca cada vez más, a medida que se potencie el desarrollo tecnológico lo que, sin duda, propiciará la contratación temporal, especialmente la de obra o servicio determinado, escenario frente al que habrán de lidiar las políticas públicas de contención de la temporalidad.

Un tercer ámbito en el que se está proyectando la crisis del modelo clásico de trabajador que ha traído consigo la irrupción de las nuevas tecnologías, es el de las posibilidades de acción colectiva de los trabajadores. Internet y el trabajo *online* y para plataformas digitales propicia una gran desconcentración de la mano de obra. Los trabajadores se dispersan por todo el mundo y las tareas se fragmentan muchísimo, dificultando considerablemente la germinación sindical que, como es lógico, viene exigiendo la concentración de trabajadores en un mismo centro de trabajo desempeñando tareas idénticas o similares.

Dicho fenómeno ya está poniendo en evidencia la necesidad de acometer una reflexión sobre las formas de organización colectiva de los trabajadores para su autodefensa, especialmente en el caso de las plataformas digitales⁵⁴. Existen ya ejemplos interesantes de estas nuevas formas de organización colectiva como *Alt-Labor* en USA, *Faircrowdwork* (creada por el sindicato *IG Metall*) y *Ver.di*, ambas en Alemania, o *Turkopticon* para los trabajadores de *Amazon Mechanical Turk*. Con todo,

⁵² Tal y como ha sostenido DE LA VILLA GIL, L.E., "la solución no se encuentra, desde luego, en las propuestas aireadas de contrato de trabajo único, porque además de carecer de límites temporales mínimos, rebaja la cuantía indemnizatoria y sustituye la causalidad por la extinción *ad nutum*". Cfr. "¿Extinción del Derecho del Trabajo?", op. cit., pág. 26.

⁵³ CRUZ VILLALÓN, J. "Las transformaciones de las relaciones laborales...", op. cit., pág. 36. DEL REY GUANTER, S. "Sobre el futuro del trabajo: modalidades de prestaciones de servicios...", op. cit., pág. 363.

⁵⁴ GOERLICH PESET, J. M^a "¿Repensar el Derecho del Trabajo?", op. cit., pág. 188.

a mi modo de ver, no va a ser tarea sencilla la conformación y proliferación de este tipo de agrupaciones pues si algo propicia el trabajo para las plataformas digitales es un individualismo atroz y una competencia notoria entre los propios trabajadores, alimentada por su deseo de ganar reputación frente a los clientes⁵⁵. Dada la importante incidencia que la reputación y las calificaciones obtenidas de los clientes tienen en las posibilidades de continuar recibiendo encargos de la plataforma o de acceder a trabajos mejor retribuidos, es previsible que los trabajadores tiendan a mostrarse especialmente reacios al ejercicio de derechos colectivos por cuanto ello pudiera repercutir negativamente en su reputación⁵⁶.

Por último, la disrupción tecnológica está afectando claramente a los factores tiempo y lugar de trabajo. Ello acarrea dos consecuencias evidentes.

Por una parte, se potencia en las empresas la distribución irregular de la jornada. Cada vez son menos los colectivos y las ocupaciones donde el trabajo se pueda distribuir en unidades fijas y regulares de tiempo (tanto a nivel de cuantía de horas diarias, semanales, etc. como de horario de comienzo y fin de la jornada). Se trata de un fenómeno general, pero más evidente en las empresas tecnológicas donde jornada y horarios flexibles constituyen exigencias inevitables en las organizaciones productivas tecnológicamente avanzadas⁵⁷.

Por otra parte, las nuevas tecnologías permiten que se pueda trabajar en cualquier lugar y a cualquier hora. Ello, por una parte, facilita la soberanía del trabajador sobre el tiempo y el lugar de trabajo, lo que le permite conciliar mejor trabajo y vida privada. Pero es un arma de doble filo pues, por otra parte, también posibilita el trabajo en todo momento y en todo lugar, afectando negativamente al tiempo dedicado a la vida privada y al descanso. Como ha señalado el informe de la OIT *Iniciativa del centenario relativo al futuro del trabajo*, si bien las tecnologías de la información y la comunicación aumentan las posibilidades de trabajar a distancia permitiendo conciliar mejor las responsabilidades profesionales y familiares, “*ello, también en este caso, genera tanto preocupación como esperanzas; la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos y evoca formas de organización del trabajo del periodo preindustrial*”⁵⁸. En efecto, la supresión de la frontera entre vida laboral y

⁵⁵ Sobre la relevancia de los sistemas reputacionales, cfr. TODOLÍ SIGNES, A. *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, op. cit., pág. 111.

⁵⁶ DE STEFANO, V. “La gig economy y los cambios en el empleo y la protección social”, op. cit., pág. 158.

⁵⁷ DEL REY GUANTER, S. “Sobre el futuro del trabajo: modalidades de prestaciones de servicios..”, op. cit., pág. 365.

⁵⁸ Oficina Internacional del Trabajo. “Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”, 104ª reunión, 2015, pág. 15.

privada del trabajador entraña el riesgo de conducir a situaciones en la que el trabajo “lo invada todo y el trabajador ya no disponga de un tiempo de descanso genuino y propio”⁵⁹. Por otra parte, no está ante un problema futuro sino actual. Según el informe de la OIT y Eurofound, “Working anytime, anywhere”⁶⁰, un 64% de los españoles afirman que trabajan en las horas libres y un 68% que reciben emails o llamadas de trabajo fuera del horario laboral.

Ello nos conduce de lleno al tema del derecho de desconexión digital de los trabajadores. Dicho derecho cuenta con singulares antecedentes fuera de España. Por una parte, en Alemania, empresas como Daimler y Volkswagen han introducido voluntariamente sistemas que limitan el envío de correos electrónicos y mensajes de móvil a sus trabajadores durante las vacaciones o tiempo de descanso. Por otra, en Francia, el Informe “Mettling”, del Director General de Orange (2015), ya advertía que la utilización de equipos informáticos por el trabajador fuera del horario de trabajo puede provocarle una sobrecarga de información y comunicación que resulta perjudicial para su vida privada y para su salud por alterar su tiempo de descanso⁶¹. Dicho Informe impulsó en Francia la reforma del Código de Trabajo para instaurar un derecho de desconexión digital al que debe dar contenido la negociación colectiva y, en su defecto, la empresa debe elaborar una política de actuación previa consulta con los representantes de los trabajadores. Dicha política consiste, fundamentalmente, en acciones de formación y sensibilización, dirigidas a trabajadores, mandos intermedios y dirección, para un uso razonable de los aparatos electrónicos⁶².

¿Cuál es la situación en España? A salvo de alguna interesante iniciativa convencional concreta que ha acometido la regulación de este derecho⁶³, nuestro ordenamiento jurídico carece de una ordenación normativa explícita sobre esta cuestión, abriéndose el debate de su regulación. Las alternativas posibles son muy

⁵⁹ MELLA MÉNDEZ, L. “Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores (I)”. Trabajo y Derecho nº 16, 2016, pág. 2.

⁶⁰ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>, págs. 22 y 23.

⁶¹ Sobre dichos antecedentes en Francia y en Alemania, cfr., más *in extenso*, AGUILERA IZQUIERDO, R. y CRISTÓBAL RONCERO, R. “Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica”, en AAVV. *Conferencia Nacional tripartita. El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional tripartita*. OIT, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol. II, 2017, págs. 335 y 336.

⁶² Sobre dicha regulación en Francia, cfr. ALEMÁN PAÉZ, F. “El derecho de desconexión digital: una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la “Loi Travail N° 2016-1088”, Trabajo y Derecho nº 30, 2017, págs. 12 y ss.

⁶³ El art. 14 del Convenio Colectivo del Grupo AXA, 2017-2020 (pendiente de publicación en el BOE) contiene una interesante regulación de este derecho. Cfr. el texto completo en:

<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/seguros/Convenio-AXA-provisional.pdf>

variadas. Podría optarse por seguir el modelo francés y abogar por que el legislador tome la iniciativa, ya sea para introducir una regulación detallada del derecho o para encomendar por completo su regulación a la negociación colectiva. Con todo, podría argüirse que no resulta necesario introducir cambio alguno en nuestro ordenamiento jurídico pues los arts. 34 y siguientes del ET, al limitar la jornada y reconocer los descansos y vacaciones, ya están implícitamente reconociendo el derecho a la desconexión digital de los trabajadores.

Como ha puesto de relieve alguna posición en la doctrina, el problema es que nuestra regulación actual podría resultar operativa cuando la intromisión empresarial se hiciese explícita, por ejemplo, a través de una orden empresarial escrita que impusiese a los trabajadores el deber de estar conectados. Sin embargo, nuestro marco normativo se presenta claramente insuficiente cuando la intromisión empresarial se lleve a cabo de facto, de forma espontánea, pues lo normal es que el trabajador no reaccione jurídicamente cuando reciba de su empresa, fuera del horario de trabajo, mensajes de *whatsapp* o de correo electrónico que le mande su empresa fuera del horario de trabajo⁶⁴. En este sentido, creo que una regulación legal, aunque fuese de mínimos, desarrollada por la negociación colectiva⁶⁵, pues la desconexión no afecta de igual modo a todas las actividades laborales, podría ser interesante para limitar esta práctica empresarial. A mi juicio, es necesaria la introducción en nuestro ordenamiento jurídico de mecanismos de regulación del tiempo de trabajo que, sin perjuicio de dotar de razonables márgenes de flexibilidad a las empresas, puedan limitar la excesiva prolongación de la jornada de trabajo que soportan algunos trabajadores con objeto de garantizar su derecho al descanso y a la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

Ahora bien, la cristalización en nuestra legislación de la desconexión como derecho, junto al resto de derechos básicos de los trabajadores del art. 4 ET, podría resultar poco operativa porque tendría que ser el propio trabajador el que lo hiciera valer, a través de un proceso declarativo, de resultado incierto, que, en el mejor de los casos, condenaría, desembocaría en una sentencia condenatoria a una obligación de hacer y, como tal, difícilmente ejecutable⁶⁶.

⁶⁴ TALENS VISCONTI, E. E. “La desconexión digital en el ámbito laboral: un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva”, *Revista de Información Laboral* nº 4, 2018 (*edic. online*), pág. 5.

⁶⁵ Ponen el acento, más que en la respuesta del legislador, en las soluciones vía negociación colectiva, AGUILERA IZQUIERDO, R. y CRISTÓBAL RONCERO, R. “Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica”, *op. cit.*, pág. 340. GORDO GONZÁLEZ, L. “El Derecho del Trabajo 2.0: la necesidad de actualizar...”, *op. cit.*, pág. 9.

⁶⁶ Amén de la dificultad de cifrar, en estos casos, la cuantía de la indemnización de daños y perjuicios. En este sentido, TALENS VISCONTI, E. E. “La desconexión digital...”, *op. cit.*, págs. 5 y 6.

Más operativo, en cambio, sería la configuración legal de la desconexión como obligación o deber empresarial. Se trataría de introducir en los arts. 34 y siguientes del ET la correspondiente prohibición expresa de envío empresarial de comunicaciones fuera del horario de trabajo, salvo razones de urgencia o de fuerza mayor. Dicha previsión debería ir acompañada del correspondiente tipo infractor en la LISOS. Ello permitiría a la Inspección de Trabajo actuar en los casos de incumplimiento supliendo la eventual inacción del trabajador. Además, lo previsible es que la actuación de la Inspección, amparada por la ley, tuviese un claro efecto disuasorio sobre este tipo de intromisiones empresariales sobre el derecho al descanso de los trabajadores.