

IUSLabor 1/2017

EL FUTURO DEL TRABAJO: ¿REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y TECNOLÓGICA O CRISIS DEL ESTADO SOCIAL?

Maria Luz Vega Ruiz¹

Coordinadora de la Iniciativa sobre el futuro del Trabajo

Abstract

Nuevas formas de trabajo y diferentes clases de relaciones laborales son la novedosa y creciente tendencia del mercado de trabajo en muchos países del mundo. Estas nuevas formas tienen un impacto profundo en la organización del trabajo y en el acceso a los derechos de los trabajadores. También ponen en tela de juicio las instituciones y el derecho del trabajo, así como los pilares de democracia y de estado social. Las características legales de estas nuevas formas de empleo se han convertido en muy complejas, y se cuenta con una enorme variedad de formas de contrato que no incluyen los elementos típicos que han usado por más de dos siglos al definir el derecho del trabajo de forma tradicional la relación de trabajo. Esta situación cuestiona por si el derecho del trabajo y su pertinencia

El presente artículo trata de describir, dando algunas ideas, cómo la ley laboral es aun clave para asegurar la justicia social y la seguridad jurídica, y cómo ambos principios son aún el pilar del estado social como fundamento de la democracia

New forms of work and different kinds of employment relationships are a new and expanding trend in the labour market in many countries all across the world. These new forms have a deep impact on work organisation as well as on workers' rights' access. These are also questioning labour market institutions and labour law, as well as the pillars of democracy and Welfare State. The legal nature and the features of these news employment forms are becoming very complex. There are a huge variety of forms of contracts that no longer include the elements that have been used for more than two centuries to define employment relationships by traditional (and current) labour law. This situation question the existence of labour law and its pertinence

The present article tries to describe by providing some ideas on how labour law is still key for ensuring social justice and rule of law and how both principles are still the pillar of a well fare States as foundation of democracy

Title: The future of work: industrial and technologic revolution or crisis of the Welfare

¹ Las opiniones vertidas en el presente artículo, son las de la autora y no necesariamente representan las de la Organización Internacional del Trabajo

State?

Palabras clave: Futuro del trabajo, estado Social, relación de trabajo, justicia social , seguridad jurídica, derecho del trabajo

Key Words: Future of work, Welfare State, employment relationships, social justice, rule of law, labour law

IUSLabor 1/2017, p. 1–13, ISSN 1699–2938.

El final del Antiguo régimen, la aparición de los principios de la ilustración y el triunfo de la razón trajeron cambios radicales en la organización de las sociedades que repercutieron en la concepción y el valor de toda actividad humana (manual o intelectual). El fenómeno “trabajo” y su evolución social son, sin duda, la muestra más representativa.

La necesidad de procurarse bienes para su subsistencia está en el origen mismo del hombre, pero el concepto trabajo (en tanto que actividad lucrativa) sólo surge en función de cambios que se producen en la organización social (el paso del gremio y las servidumbres a la idea de clase) y con criterios éticos bien definidos. Como señalaba Proudhon “*trabajo es una segunda creación en el seno de la creación misma*”,² o en palabras de Engels el trabajo es “*la condición básica y fundamental de toda vida humana*” y “*lo es en tal grado que podemos decir que ha creado al propio hombre*”.³

La actividad de subsistencia pronto se asimiló al concepto de trabajo productivo, con independencia que el servicio prestado o los frutos producidos fueran un bien consumible directamente, o uno que sirviera para procurar dichos bienes (y que podía ser fruto de una actividad individual o cooperativa). Este concepto implicaba su naturaleza social (trabajar para vivir) y abría, en paralelo, el debate sobre fines deontológicos en torno a la dignidad o la libertad.⁴

El “hecho trabajo” se convirtió pronto en elemento central de la sociedad civil y es la

² PROUDHON, OPJ. *Œuvres choisies*, Paris 1967, pág 65

³ ENGELS, F. *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*; Moscú 1971, pág 3

⁴ Como señala Hegel «*las capacidades técnicas y la industria por la que (un pueblo) satisface sus necesidades están ligadas a su religión, sus leyes, su ética, al estado de su ciencia y de su arte, a sus disposiciones jurídicas y sus relaciones vecinales. Todo está íntimamente ligado*». En: HEGEL *Lecciones obre filosofía de la historia* parte 1ª. Traducción *La razón en la historia* Barcelona 1972, pág 154.

necesidad de su racionalización *ex post*, dado su vasto carácter, la que va desarrollando su regulación y la aparición en el tiempo del derecho de trabajo. Más allá de la ordenación productiva de un fenómeno social de envergadura, el trasfondo moral que implica la regulación laboral (dignificación de las condiciones de vida y trabajo de una mayoría de la población) le dota de características especiales. Como señala Montoya Melgar⁵ el derecho del trabajo “*comparado con otros sectores jurídicos acusadamente patrimonialistas, muestra desde sus orígenes su vocación humanitaria y social*”.

En este sentido no cabe duda que la regulación del mundo del trabajo tiene una índole política evidente, por cuanto las instituciones sociales son clave en el desarrollo de cualquier opción o régimen político. El mundo “del trabajo” necesita instituciones jurídicas laborales (centrales en el desarrollo de un estado) y en particular aquéllas que se encargan de su ordenación y puesta en práctica, y ello con independencia de cuál sea el tipo de relaciones de trabajo predominante en el mercado. La existencia de libertad de mercado en la regulación de la prestación de servicios podría conducir a un caos político y a la desprotección de los más vulnerables.

Desde su creación, el derecho del trabajo (derecho social como conceptualizado en su origen) buscaba regular una realidad extensa basada en el trabajo productivo y remunerado. Sin embargo, observando la realidad económica en la actualidad, la escasez del trabajo productivo aparece cada vez más incuestionable y quizás no se puede considerar hoy al trabajo remunerado como el elemento clave de la vida social. Este, no obstante, no es un fenómeno nuevo y son numerosos los autores que avistaban las crisis “jurídicas”, hoy ampliamente manifiestas, hace más de treinta años.⁶

La pertinencia y la existencia del derecho del trabajo, tal y como es conocido, aparece hoy más que nunca en tela de juicio. Más allá de la distinción (cada vez más difusa) entre trabajo dependiente, asalariado o subordinado y trabajo autónomo (*ver infra*), las nuevas formas de prestación laboral combinan diferentes elementos, sujetos, tipos de inter-relaciones e incluso criterios de definición, volviéndose a plantear cuestiones ideológicas, de derecho y de hecho sobre la necesidad (o no) de regular dicha prestación laboral, así como sobre la importancia de garantizar de derechos de carácter social (esencialmente ligados a las prestaciones sociales). A su vez la aparición masiva de empleos ligados a las innovaciones tecnológicas, más allá de los temas de

⁵ MONTROYA MELGAR. *A Derecho del trabajo*. Vigésimo cuarta edición. Editorial Tecnos Madrid, pág 29.

⁶ ALONSO OLEA, M Casas Baamonde E. *Derecho del Trabajo* décima edición, revisada. Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid 1988, pág 38

creación/destrucción de empleo y generación de riqueza, plantea problemas éticos e ideológicos cruciales, por cuanto su introducción no siempre se traduce por “mejoras del bienestar”⁷ en términos individuales (tipos de contratos como el 0 horas) o colectivas (diluyéndose el ejercicio de la libertad sindical).

Consideraciones generales (políticas, de protección o incluso de legalidad) se combinan así con los aspectos individuales (derecho a la vida privada, trabajo por satisfacción, libertad e individualismos frente a lo colectivo), caracterizando a la relación “laboral” existente en torno a parámetros muy diferentes de los que dieron lugar al nacimiento del derecho del trabajo en el siglo XIX.

El presente artículo busca analizar de forma sumaria el problema actual de lo jurídico en el mundo del trabajo en sus diferentes facetas. La idea es plantear las cuestiones y generar debate, ya que las respuestas necesitan aún de un claro y profundo estudio, cada vez más difícil en un mundo en perpetua mudanza.

A. Cambios en el mundo del trabajo y el impacto legislativo

Más allá de los cambios generados por una economía en proceso de deceleración en la mayor parte de los países y su correspondiente impacto en el empleo (se calcula una pérdida de 5.1 millones de puestos de trabajo entre 2015 y 2020 ⁸), así como la relación estrecha de la situación con la mencionada revolución tecnológica, el mundo del trabajo presenta hoy caracteres muy diferentes a los conocidos desde la revolución industrial.

Además de la necesidad de modificar los perfiles ocupacionales, el problema de los cambios radicales y permanentes en la estructura del mercado del trabajo genera polarizaciones (nacionales e internacionales) y consecuentemente desigualdades e ineficiencias en su funcionamiento. Si al problema de la desigualdad en los ingresos se añade la transformación en la pirámide de edad (en las economías calificadas como avanzadas se considera que en el 2050 la población anciana llegará a dos billones – actualmente es de 841 millones-) podemos afirmar que el mundo del trabajo afronta problemas estructurales más allá del relativo al empleo activo, ya que los regímenes de pensiones presentan serias dificultades y cuestionamientos de sostenibilidad financiera.

⁷ GOERLICH, J,M *Repensar el derecho del trabajo. Cambios tecnológicos y empleo* en Gaceta Sindical. Nueva etapa núm. 27. Ddiciembre 2016. CCOO Madrid pág. 187.

⁸Foro Económico Mundial, 2016 *The future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, Global Challenge Insight Report

En la empresa, los modelos organizativos y las formas de trabajo son hoy diferentes. La economía colaborativa aumenta la subcontratación y el *outsourcing* e implica gestionar los contratos y las condiciones de empleo, así como la organización interna desde una perspectiva diferente que lleva consigo incluso abordar el enfoque transnacional. Las plataformas (intermediarios digitalizados) se convierten en nuevos gestores de la producción y los recursos humanos, los cambios en los equipos de trabajo, la combinación de diferentes relaciones de empleo y contratos, y la forma misma de prestación (a distancia y con horarios absolutamente flexibles) hacen muy distinto el panorama legislativo necesario y aplicable.

Esta nueva configuración tiende hacia una concepción individualista tanto de la empresa en sí como del trabajo, no sólo por la deslocalización física, sino por la determinación de las condiciones de trabajo y la evaluación individual de la productividad de cada trabajador (en el caso de las plataformas son los clientes lo que fijan las condiciones de forma indirecta). La nueva situación presenta en paralelo ventajas (flexibilidad y autonomía para el trabajador, así como mayor capacidad de decisión organizativa, debido a la facilidad de acceso a datos, para los gestores) pero a la vez implica cuestiones y problemas básicos tal y como la tendencia al aislamiento, y la falta de consulta, es decir la inexistencia de contacto humano. No cabe duda que el concepto empresa tradicional desde la perspectiva jurídico-laboral (basado en la idea de trabajadores como colectivo plural vis a vis un grupo de gestión o empleador único) parece haber desaparecido como modelo.

Desde esta óptica, la existencia de un derecho del trabajo para compensar la desigualdad de posiciones en el contrato laboral, parece, en inicio, superada al menos de forma teórica.

La disyuntiva es hoy, por tanto, qué tipo de legislación es necesaria para garantizar los derechos sociales en relación a las nuevas formas contractuales o de facto (en particular las ligadas a la *gig economy*) y por tanto, garantizar los valores de justicia social que están en el origen de la creación del derecho del trabajo (tanto como protector, como generador de empleos), y del propio Estado social en el que se ha desarrollado nuestra convivencia en los últimos cien años.

El primer problema, sin duda lo plantean las propias definiciones de las diferentes relaciones laborales existentes (y ya sumariamente descritas). La dicotomía clásica entre trabajo subordinado e independiente queda absolutamente difusa llevando consigo

incertidumbre legal y como consecuencia, inseguridad jurídica.

Tras las primeras manifestaciones de nuevas formas contractuales generadas por las cadenas de subcontratación,- las llamadas empresas-red⁹ que modificaron de facto el estilo de vida de los trabajadores, rompiendo los moldes de la tradicional relación laboral de carácter unitario, subordinado y dependiente (e incluso nacional) -¹⁰, el nuevo concepto de relación de trabajo aparece en la actualidad contemplado por varios contratos civiles y a través de diferentes modalidades de contratación de diversa índole. Sin embargo, dichas transformaciones, si bien modifican la realidad, no afectan *de iure* la uniformidad de los valores protectores e inmutables de la normativa laboral, aunque plantean nuevos retos y en particular que el trabajador pueda ser reducido una vez más a una mera mercancía, es decir a ser tomado o dejado en función¹¹, únicamente de las reglas del mercado.¹²

El problema hoy es determinar la compleja variedad de situaciones que abarca el “hecho” trabajo sin degradar la existencia de una serie de derechos sociales que permitan un estatuto jurídico y entre los cuales figura preeminente la igualdad de trato como un punto de partida. No hay que olvidar que la igualdad es la piedra angular del sistema legal moderno y la base real del Estado de derecho.

Es importante señalar que la originaria división entre trabajo subordinado e independiente puede aún considerarse válida porque la dependencia, en un sentido amplio y más allá de lo jurídico, es parte real de la estructura del mercado de trabajo, y por tanto la necesidad de equilibrar la relación (que dio lugar al derecho del trabajo) sigue estando presente. No obstante, no podemos olvidar que los fines del derecho del trabajo no se circunscriben únicamente a compensar el desequilibrio, sino también a garantizar la seguridad del trabajador, tanto física como económica. En este sentido, si bien el derecho laboral sigue ocupándose centralmente del trabajador dependiente, eso sí intentando cubrir todas sus nuevas “variedades”, se considera necesario que este

⁹ F. VALDÉS DAL-RÉ: *La descentralización productiva y la formación de un nuevo paradigma de empresa*, in Relaciones laborales. Revista crítica de teoría y práctica, N. 18, Septiembre 2001, Las Rozas (Madrid), La Ley-Actualidad, S.A., 2001, pág. 6.

¹⁰ F. VALDÉS DAL-RÉ, E. Casas Baamonde: *Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España*, in Relaciones laborales. Revista crítica de teoría y práctica, N. I. 1989, Las Rozas (Madrid), La Ley-Actualidad, S.A., 1989, pág. 240.

¹¹ Se trata del retorno al debate del Derecho romano sobre las diferencias entre el *locatio conductio operis* (o arrendamiento de obra) y el *locatio conductio operarum* (o arrendamiento de servicios),

¹² J. M. GALIANA MORENO: *Crisis del contrato de trabajo*, en la Revista de derecho social, N. 2, abril-junio 1998, Albacete, Ediciones Bomarzo, S.L., 1998, pág. 48.

mismo ordenamiento dote de protección y seguridad a aquéllos que sin ser dependiente en sentido jurídico estricto están en una situación de dependencia económica en el mercado.

Dicho ésto y desde el punto de vista del ordenamiento, el problema central para garantizar dichos fines es determinar en este entramado de contratos y relaciones, la existencia de una verdadera relación laboral, considerada desde el precepto de la primacía de la realidad, como promueve la Recomendación 198 de la OIT¹³, es decir definir y caracterizar la forma en la que prestación se realiza y no el mero acuerdo formal suscrito que puede ser opuesto a la realidad de la prestación.

En muchos países, la legislación cuenta con una definición del contrato de trabajo, especificando con detalle los contenidos mínimos y las condiciones que lo distinguen de otros tipos contractuales; en otros países, con normativa menos específica, la determinación de la relación de trabajo corresponde en gran manera a las decisiones judiciales. Este es el caso en varios países europeos y de EEUU (es unánime la decisión de que la justicia es el único órgano competente para determinar la existencia de una relación, sin perjuicio de ciertos poderes de las inspecciones de sancionar el fraude de ley)¹⁴.

La descripción de las condiciones que determinan si una prestación laboral constituye una relación de trabajo son muy diferentes de un país a otro y algunas veces, la ley asigna diferentes significados a cada término, acompañándolo de un calificativo distinto, por ejemplo “subordinación legal” y “dependencia económica”. La “subordinación legal” define el hecho de que el empleador o su representante, dirigen o es probable que dirijan la realización del trabajo. Se considera “dependencia económica” cuando la suma recibida por el trabajador constituye su única fuente de ingresos, siendo la cantidad abonada por una persona o empresa en función de la actividad laboral realizada, y/o cuando el trabajador no es independiente económicamente y está vinculado económicamente a la esfera de actividad en la que opera la persona o empresa que puede ser considerada como empleador.

¹³ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198
R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)

¹⁴ Ver por ejemplo en relación a los casos Alfred, Instacart y Munchery, en: DE STEFANO, V., 2016, “*The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*”, Oficina Internacional del Trabajo. Serie de publicaciones del Servicio de Mercados de trabajo Inclusivos, relaciones laborales y condiciones de Series, No. 71, Ginebra.

En este sentido, algunas legislaciones delimitan el contrato de trabajo y la relación de trabajo, entendiendo ésta última como el hecho de realizar un servicio, con independencia de la naturaleza del acuerdo bajo el que se realizado, situando, así, el contrato de trabajo en el contexto más amplio de la relación de trabajo.

En otras legislaciones, el contrato de trabajo se describe simplemente como el suscrito entre un empleador y un empleado, sin hacer referencia a sus condiciones. En este caso, la legislación suele contar con otras disposiciones complementarias que dan una idea clara de las circunstancias que vinculan a las partes (por ejemplo, las disposiciones que rigen las obligaciones de un trabajador a menudo incluyen la obligación de respetar las órdenes e instrucciones del empleador).

Además de la identificación de la relación de trabajo, algunos sistemas jurídicos describen situaciones potencialmente ambiguas o controvertidas como relaciones laborales, en general o bajo ciertas condiciones, y a veces a través de presunciones, que prevalecen salvo prueba en contrario (por ejemplo, los atletas profesionales y los artistas, los modelos, los periodistas profesionales, los representantes de ventas, los agentes de viajes, los agentes de seguros, promotores y algunos trabajadores de los transportes públicos, como conductores, operarios, etc.). En otros casos, la norma especifica cuándo un determinado tipo de prestación en función de sus circunstancias da o no lugar a un contrato de trabajo. Este es, por ejemplo, el caso en algunos países, del trabajo a domicilio continuo (laboral) u esporádico

No obstante las adaptaciones jurídicas, el derecho y sus fuentes no parecen adaptarse completamente a una realidad inevitable del mercado de trabajo que se ve afectada no sólo por tensiones en las definiciones, sino por una tendencia generalizada al incumplimiento legal en la sociedad.

No cabe duda que el trabajo o la prestación de servicios necesitan reglas que respeten una característica única de esta rama del ordenamiento: la protección del ser humano, garantizado a la vez derechos fundamentales en el ejercicio de una actividad que no puede caracterizarse simplemente como comercial por los valores intrínsecos que representa y sus implicaciones sobre la dignidad (*ver supra*). Es quizás por eso que la Constitución de la OIT¹⁵ y consecuentemente la Declaración de Filadelfia afirman que el trabajo no es una mercancía como base firme para la consecución de la justicia social. Avalando esta afirmación son muchas los autores que consideran que si el derecho del

¹⁵ <https://clea.edu.mx/biblioteca/Constitucion%20de%20la%20OIT.pdf>

trabajo no es protector perdería su razón de ser¹⁶. En este contexto es imposible olvidar que el ordenamiento laboral tiene carácter redistributivo en el contexto de una economía capitalista creada con la revolución industrial, de ahí su papel social y político.

B. La existencia del derecho del trabajo: necesidad o rutina

Desde una perspectiva económica parece evidente que las instituciones del mercado de trabajo, en su sentido amplio, son las que pueden facilitar el desarrollo y la evolución de los mercados. El derecho del trabajo ha evolucionado en paralelo al Estado moderno (numerosos iuslaboralistas consideran que el contenido laboral de la Constitución es una de las señas de identidad del Estado Social de Derecho¹⁷) y a las instituciones económicas y políticas que lo sustentan. De hecho, es importante considerar que si no se hubiera producido la transformación del modelo económico hacia un nuevo patrón basado en la empresa, el derecho del trabajo no hubiera tenido sentido.

Desde esta perspectiva, un cierto nivel de desarrollo económico es una condición previa para que un sistema de Derecho laboral funcione. Sin embargo, parecería haber evidencias de que las normas laborales podrían ser muy eficaces para estimular el desarrollo, sin depender de la existencia previa de instituciones económicas maduras¹⁸.

Siguiendo a Deakin¹⁹, el panorama actual sobre los efectos empíricos de las leyes laborales es cada vez más avanzado, pero los ampliamente utilizados conjuntos de datos del Banco Mundial y la OCDE se centran en “costos para las empresas” en un sentido estrecho y literal de los costos de cumplimiento de las empresas. Esto omite la consideración de los costos para los empleadores de la ausencia de normas de derecho laboral, que podrían adoptar la forma de falta de acceso a mano de obra calificada, la débil demanda interna de bienes y la gobernanza débil. De hecho, los primeros resultados de los análisis del conjunto de datos sugieren que las leyes laborales en

¹⁶ Véase por ejemplo DAUBLER, W., *Derecho del Trabajo*, Editorial MTSS, Madrid, 1994, págs. 90-91; GARCÍA MURCIA, J. ET. AL., *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid, 2010, págs. 65-66. Ahondando en la idea se llega a considerar que el principio protector es el único verdaderamente específico del Derecho del Trabajo, por DE LA VILLA, L. E. y LÓPEZ CUMBRE, L. (Coords.). *Los principios del Derecho del Trabajo*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2003, pág. 10.

¹⁷ Blancas Bustamante, Carlos, *La cláusula de Estado Social en la Constitución*, Fondo Editorial de la PUCP, Lima, 2011, pág. 93.

¹⁸ DEAKIN S *Derecho laboral y desarrollo* en *Laborem* núm 2016/ 8 Lima Perú. Revista peruana del derecho del trabajo, pág. 69

¹⁹ Op cit pág 69

general promueven la igualdad de los ingresos y la mejora de los resultados del desarrollo humano, siendo su efecto sobre el empleo o positivo o neutral.

Es decir que la propia teoría económica no puede afirmar los efectos de distorsión o perjuicio de la norma en el mercado de trabajo, siendo, sin embargo, claro su positivo impacto en la consolidación política de la democracia.

¿Es el derecho de trabajo un mal necesario? Tras los llamados años prodigiosos de las relaciones laborales y la crisis de los setenta, el valor y la importancia de la regulación laboral fueron puestos en tela de juicio, quizás debido a la pérdida relativa del valor de lo colectivo y a una tendencia hacia la individualización de las relaciones laborales. En paralelo, la aparición en las escuelas de recursos humanos del modelo de competencias²⁰ y el desarrollo del concepto empleabilidad en los EEUU (cada trabajador deberá revalidar permanentemente su formación, sus aptitudes y sus conocimientos) desvió la atención sobre naturaleza social del derecho del trabajo, pasando a considerar al trabajo como recurso humano y como elemento del mercado de trabajo.

Sin embargo, esta visión mercantilista de la prestación de trabajo queda desdibujada por la propia realidad ya que las olas de desregulación en los países en crisis económica en los últimos años no han generado mejor y mayor empleo, sino que han intensificado disparidades y acumulación de riqueza. De hecho este tipo de cambios podrían afectar y cuestionar la esencia del Estado de derecho expresión con la que, según señala Rodríguez-Piñero, «*se hace referencia a un Estado que no sólo garantiza y protege los derechos y libertades, sino que realiza las acciones necesarias para llenar unos y otras de contenido efectivo, especialmente en el plano económico; la acción estatal pretenderá lograr el real disfrute de esas libertades y derechos, mediante la utilización de los instrumentos adecuados para promover a los menos favorecidos y tratar de lograr una mayor nivelación socioeconómica y cultural de los ciudadanos*»²¹

Desvirtuar el papel del derecho del trabajo, fortaleciendo el predominio de lo económico sobre lo político y social no es la solución final, ni salvadora. Así la Comisión Mundial para la Dimensión Social de la Globalización, nombrada por la OIT para estudiar este tema, concluyó que debía reivindicarse “*una gobernanza de la*

²⁰ ZARIFI AN, P., *Le modèle de la compétence*, Éditions Liaisons, Rueil-Malmaison, 2001.

²¹ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., «*El trabajo en la Constitución*», en VV.AA., *Los trabajadores y la Constitución*, Cuadernos de Trabajo número 4, Madrid, pág. 18.

*globalización que sea más integradora, con políticas destinadas a conciliar mejor el crecimiento económico, por una parte, y el progreso social y la sostenibilidad medioambiental, por otra*²².

Desde esta perspectiva la crisis en los sistemas de protección social nacionales e incluso en el propio Estado Constitucional de Derecho, debe plantearse como una alternativa político-social de largo plazo, que podría basarse esencialmente, tanto en el carácter universal de los derechos fundamentales, que son base de la justicia social tal y como establece la propia OIT (*ver supra*), como en la progresiva expansión de la seguridad jurídica o *rule of law*, entendida como respeto a ley y cortapisa a la discrecionalidad

C. ¿Hacia un nuevo paradigma? El futuro del trabajo

Desde una óptica política no cabe duda que es necesario conducir el trabajo en el futuro hacia un mundo con cuotas mayores de justicia social que, como señala Supiot²³, combine «*una dimensión axiológica y una dimensión procesal. Esa dimensión axiológica es la de la dignidad humana y los derechos económicos, sociales y culturales que la respaldan. La dimensión procesal proviene a la vez de la libre empresa y de la libertad sindical en donde la tensión, regulada por el derecho a la huelga y la negociación colectiva, permite convertir las medidas de fuerza en medidas de derecho*». Justicia social que según Supiot, en el futuro, tiene que agregar al menos otras tres dimensiones: la de la justicia del comercio internacional, la de la justicia en las alianzas económicas y, por último, la de la justicia en la división del trabajo²⁴. Esta última es de trascendental importancia, porque se ocupa de introducir la justicia social en el terreno de la organización del trabajo y de la salud mental de los trabajadores.

El reto es complicado y la evolución legislativa lenta. No cabe duda que el mundo del trabajo se ha vuelto más complejo e imprevisible. La aparición de múltiples modalidades de empleo y relaciones de trabajo, que se ha dado en paralelo a la dispersión y aceleración de los procesos de producción, ha transformado los mercados de trabajo. Las relaciones de trabajo convencionales coexisten con modalidades de trabajo más flexibles y situaciones de trabajo informal, aunque en distintos grados, que

²² OIT. *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*. Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, OIT, Ginebra, 2004, págs. 2-3.

²³ SUPIOT, A., «*¿Cuál es la justicia social internacional para el siglo XXI?*», *Laborem*, número 19, 2016, págs. 20-21.

²⁴ Op cit pag 25 y ss

varían en función del tiempo y el desarrollo económico. En la actualidad, uno de los principales desafíos es lograr que las medidas de protección de los trabajadores tengan un carácter más incluyente. Las graves carencias en materia de protección de los trabajadores afectan a sectores enteros de la fuerza de trabajo mundial, cada vez más heterogénea.

Si bien el panorama es cambiante y a veces problemático, los legisladores en varios países han tomado en cuenta los desafíos, no sólo tratando de determinar la existencia del vínculo laboral, sino estableciendo normas que considerando los nuevos requerimientos del mercado de trabajo, garanticen niveles mínimos de protección que respeten los postulados básicos que dieron origen al derecho del trabajo. Numerosos países han introducido derechos básicos, como por ejemplo, un salario mínimo estipulado por la ley o su extensión a determinadas categorías de trabajadores anteriormente excluidas, la duración del tiempo de trabajo semanal y/o la duración y financiación de la licencia de maternidad.

Sin embargo, son muchos los retos pendientes por cuanto el número de trabajadores no dependientes es creciente. Además en la práctica subsisten las disparidades, los salarios debidos no se respetan o no se pagan en la totalidad, las jornadas “ordinarias” de trabajo se difuminan y extienden a través de prácticas que juegan con las expectativas de prestar una actividad, más que con las horas de desempeño real (lo que se facilita a través de las nuevas formas de comunicación y el uso de tecnologías), no se declaran la existencia de relaciones de trabajo y /o no se aplican normas mínimas de seguridad y salud fuera de los centros de trabajo.

En este contexto es necesario garantizar la igualdad de trato por cuanto ningún trabajador, sea cual sea su nivel de dependencia, puede ser privado de los derechos fundamentales en el trabajo y de aquéllos que le permiten tener niveles mínimos de dignidad y seguridad (derecho a la salud y a la vida a un salario mínimo o una cobertura mínima de seguridad social) Dichas afirmaciones fueron avaladas recientemente por la comisión de expertos sobre formas atípicas en la OIT.²⁵

Parece evidente que la desaceleración del crecimiento puede ser uno de los motivos de la insuficiencia de horas de trabajo y de los bajos salarios, así como del empleo

²⁵ OIT. *Informe de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo*, Ginebra, 16-19 de febrero de 2015. Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación 78 ILC.104/VI

sumergido²⁶, y por ello se precisan políticas orientadas a la creación de empleo y a la promoción de empresas sostenibles. En este contexto, la ya mencionada igualdad de trato con respecto a otros trabajadores, basada en el principio de la proporcionalidad, es elemento fundamental para, por ejemplo, la creación de empleo de calidad, así como para lograr tasas más elevadas de participación en la fuerza de trabajo. Esto es esencial al hablar del futuro

Ante tales retos es imposible formular respuestas simplistas o apresuradas que conduzcan a la desprotección y a una desregulación abusiva. Las oportunidades existen y hay que aprovechar los nichos que presentan la evolución tecnológica y el desarrollo social, así como las nuevas áreas de la economía y la organización productiva. En este contexto, la razón de ser de la OIT y su mandato desde su creación en 1919, a saber, proteger a los trabajadores contra las condiciones de trabajo inaceptables y mejorar el nivel de vida general, es más pertinente que nunca. De ahí el lanzamiento en el 2015 de su iniciativa sobre el futuro del trabajo.²⁷

El futuro del trabajo pasa por ampliar el ámbito del derecho del trabajo, permitiendo incluir las formas novedosas de relación laboral, así como asegurar la transición de los trabajadores empleados en la economía informal a modalidades de empleo formal que es base esencial para cimentar el futuro en numerosos países. Es así fundamental revisar las actuales formas de protección de los trabajadores, desarrollando nuevas vías más flexibles, que tengan en cuenta las distintas etapas en las trayectorias de vida de los trabajadores y el ciclo vital de las empresas.

Al final el mundo del trabajo podrá ser diferente pero en ningún caso el trabajo podrá ser una mercancía, ni se podrá eximir a los gobiernos del deber de respetar los derechos humanos fundamentales para garantizar la equidad laboral. La dignidad y la justicia social serán aun la calve de un mundo “humano”.

²⁶ En algunos casos, los horarios reducidos son el resultado de una estrategia para eludir las obligaciones en materia de seguridad social asociadas a un determinado umbral de horas o de ingresos.

²⁷ OIT. *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión, 2015 Ginebra. Memoria del Director General Informe I