

CRISIS DEL TRABAJO, INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y CAMBIOS EN EL EMPLEO: UN FUTURO DEL TRABAJO MÁS INCIERTO

José Eduardo López Ahumada¹

RESUMEN

El presente trabajo analiza algunas de las principales tendencias que afectan al futuro del trabajo. Las relaciones laborales están cambiando muy rápidamente, en un mundo cada vez más complejo. En este contexto, es especialmente importante adelantarse y estar preparado para poder asimilar en mejores condiciones los cambios impuestos por una nueva realidad. Ciertamente, debemos preguntarnos sobre los aspectos claves que condicionarán las relaciones laborales en el futuro. Desde esta perspectiva, el presente trabajo estudia el problema del empleo y el mantenimiento de las reglas protectoras jurídico-laborales, las nuevas formas de gestión de las empresas, el perfil de las nuevas ocupaciones, la función representativa de los sindicatos, las formas de participación en las empresas y, con carácter general, las repercusiones sociales que este nuevo escenario está provocando al conjunto de la sociedad.

Palabras clave: flexibilidad laboral, globalización, trabajo decente, futuro del trabajo, subordinación, emprendimiento, competencias profesionales, formación profesional, nuevas formas de trabajo.

WORK CRISIS, TECHNOLOGICAL INNOVATION AND CHANGES IN EMPLOYMENT: A MORE UNCERTAIN FUTURE OF WORK

ABSTRACT

This work analyzes some of the main tendencies that affect the future of work. Work relationships are changing quickly in an increasingly

¹ Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá (Madrid, España). Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España. Investigador principal de la línea de investigación estable en Relaciones Laborales y Protección Social del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Investigador titular del IELAT en las líneas de Derecho y de Relaciones Laborales-Protección Social.

complex world. In this context, it is especially important to get ahead and be prepared to assimilate the changes imposed by a new reality in better conditions. We must certainly ponder the key aspects that will condition work relationships in the future. From this perspective, this work studies the problem of employment and the maintenance of legal-work protection rules, new forms of business management, the profile of new occupations, the representative function of unions, methods for participating in companies and, in general, the social repercussions that this new scenario is causing in society.

Keywords: work flexibility, globalization, decent work, future of work, subordination, entrepreneurship, professional skills, professional education, new forms of work.

CRISE DE TRABALHO, INOVAÇÃO TECNOLÓGICA E MUDANÇAS DE EMPREGO: UM FUTURO MAIS INCERTO DO TRABALHO

RESUMO

Este artigo estuda algumas das principais tendências que afetam o futuro do trabalho. Como as relações de trabalho estão mudando muito rapidamente, em um mundo cada vez mais complexo. Nesse contexto, é especialmente importante se antecipar e estar preparado para assimilar as mudanças impostas por uma nova realidade. Certamente, devemos nos perguntar sobre os principais aspectos que condicionam as futuras relações de trabalho. A perspectiva Nessa, ou presente trabalho estuda os problemas do empregador e a manutenção das normas de roteção do trabalho, as novas formas de gestão das empresas, ou o perfil das novas ocupações, a função representativa de dois sindicatos, as formas de participação nas empresas e, em geral, As repercussões sociais que este novo cenário está causando para a sociedade como tudo mais.

Palavras-chave: flexibilidade laboral, globalização, trabalho digno, futuro do trabalho, subordinação, empreendedorismo, qualificação profissional, formação profissional, novas formas de trabalho.

1. Introdução

El análisis del futuro del trabajo tiene especialmente relevancia en estos días de incertidumbre. El análisis sobre las transformaciones futuras del trabajo nos permitirá tenerlas presentes y anticiparnos en la medida de lo posible a la gestión del trabajo en las empresas. Efectivamente, el escenario ha cambiado sustancialmente en los últimos años y es lógico que la tendencia es que siga cambiando progresivamente debido a la innovación tecnológica que afecta a las empresas, así como a las nuevas

exigencias del mercado. Es evidente que los cambios en la economía y los avances tecnológicos afectan directamente al trabajo, pero ello no debe suponer su transformación a cualquier precio, ya que el objetivo debería ser conseguir un justo equilibrio entre la competitividad y el progreso social, asegurando unas condiciones de trabajo dignas.

La finalidad de este estudio es identificar algunas de las principales tendencias actuales que afectan al trabajo y reflexionar sobre cómo están influyendo en el proceso de transformación de las relaciones laborales. Muchos son los factores a tener en cuenta, algunos ya comentados, otros, en constante cambio. Sin duda, estamos ante una nueva realidad que configura un escenario nuevo y sumamente inestable. Con carácter general, nos podemos referir a cuestiones tales como la globalización y las nuevas economías, la evolución de la tecnología, los nuevos marcos organizativos, así como las nuevas funciones de las personas en las organizaciones laborales en el futuro².

Se trata de un tema amplio, a la vez que un importante reto que nos debe animar a reflexionar de forma más dinámica, flexible y, especialmente, de manera interdisciplinar. Sin duda, orientaremos nuestro estudio a la perspectiva jurídica del tema³. Sin embargo, no cabe duda de que las repercusiones del estudio trascienden del mundo del derecho, ya que inciden otras variables como la política o la economía. En efecto, el propio debate nos sitúa ante el análisis de una nueva cuestión social. Precisamente, la propia cuestión social marcó el nacimiento de las legislaciones laborales y la propia evolución de los problemas sociales ha ido modificando y adaptando la función del derecho del trabajo a los nuevos tiempos (Spector, 2006, pp. 1119-1120). Es por ello que igualmente debemos debatir sobre la propia evolución de la cuestión social y su posible tratamiento por parte de las legislaciones de trabajo.

Con carácter general, si me preguntan cuál es el futuro del trabajo, ciertamente mi contribución se moverá con un gran margen de inseguridad. De igual manera, a mí me gustaría saber cómo será el trabajo

2 Sin duda, estamos ante un reto social, laboral y empresarial. Se trata de un tema que repercute de forma general en el desarrollo de la gestión de los recursos humanos y, por ello, en las estructuras y sistemas de organización de las empresas (Turumbay Rebolé, 2016, pp. 4-5). Todas estas cuestiones conviven no solo con las preocupaciones de la población trabajadora, sino que también interesan a las propias empresas. Los empresarios están igualmente interesados en conocer las principales tendencias de este proceso en constante transformación.

3 Ciertamente, hablar sobre el futuro del trabajo supone hacer un verdadero ejercicio de predicción. Esta labor reconduce al jurista a un papel que para nada es cómodo y que no forma parte de su quehacer ordinario de análisis estático de una realidad jurídica. Este planteamiento arriesgado e innovador nos sitúa más en el rol del economista, que debe adelantarse a los acontecimientos y predecir tendencias para evitar en la medida de lo posible los efectos perniciosos de los ciclos económicos.

y poder afirmar con rotundidad cuáles serán las variables de ordenación de las relaciones de trabajo. Con todo, podemos apuntar las principales tendencias que nos adelantan un empleo sustancialmente distinto, marcado por la flexibilidad y la adaptación a los cambios sobrevenidos. Las actuales corrientes de flexibilidad interna y externa en el contrato de trabajo marcan definitivamente la necesidad de un trabajo sometido a una reconfiguración progresiva (Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, 2012, pp. 3-5). Esto se debe a la propia transformación de los procesos de producción y a la competitividad en el ámbito empresarial. No cabe duda de que aparecerán nuevos puestos de trabajo y nuevas formas de trabajar, debido a los cambios tecnológicos en la actividad productiva de las empresas.

2. El futuro del trabajo y la reflexión de la OIT en el momento de su centenario: el debate sobre un problema de dimensión económica y social

La reflexión sobre los temas relativos al futuro del trabajo es especialmente relevante para la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), que ha permitido esta iniciativa en el momento de su centenario (2019). Dicha iniciativa ya fue presentada por su director general en 2013, concretamente en la Conferencia Internacional del Trabajo, convocada en su 102a reunión. La OIT intenta conseguir nuevas aportaciones a un debate siempre presente, acercándose al problema en toda su dimensión económica y social. Esto supone dar respuesta a los nuevos planteamientos que tienen que vertebrar el papel de la OIT en su segundo centenario⁴. Esta labor supone abordar aspectos tan importantes como la creación de empleo, el logro del trabajo decente, los avances y retrocesos en el ámbito de la igualdad, la sostenibilidad de la protección social, el freno a la economía informal, la regulación de las nuevas formas de trabajo, etc. Ciertamente, se trata de aspectos que están poniendo a prueba la propia capacidad de los sistemas fiscales y de protección social, que se han venido sustentando tradicionalmente en la relación de trabajo.

La propia memoria del director general de la OIT vino a enunciar las circunstancias actuales que afectan al mundo del trabajo, describiendo

⁴ Con todo, la propia OIT ha resaltado que difícilmente se puede delimitar de forma precisa cuál será el futuro del trabajo y cuáles serán los problemas que ello conllevará. Por tanto, el objeto de análisis se centra especialmente en el análisis de la dinámica global actual y sus posibles tendencias de futuro, así como la reflexión sobre la orientación a que esos cambios van a dar lugar. Precisamente, se entiende de los debates del centenario de la OIT y del diálogo del futuro del empleo, que se vislumbran grandes peligros, especialmente por los males presentes (Ramos Quintana, 2015, pp. 11-12). Sin embargo, también se aprecian grandes oportunidades. Precisamente, el debate sobre el futuro del trabajo tiene que encararse con una visión positiva, con el fin de asegurar la continuidad del modelo de protección jurídico laboral y social. Con todo, se trata de un tema central, ya que el debate del trabajo no solamente afecta a la población trabajadora, sino que se proyecta al conjunto de la sociedad (Cohen, 1988, p. 255).

con carácter general cuáles son los retos y desafíos más importantes que afectan a la consecución del trabajo decente para todos. Los temas centrales del debate se encuentran descritos en la memoria e incluso se adelanta la fórmula de estudio y seguimiento de la cuestión. Las conclusiones de esta iniciativa están siendo tenidas en cuenta por la propia OIT para orientar sus acciones futuras⁵. De este modo, la OIT debe encontrar un nuevo modelo de desarrollo de su función, con el fin de intentar asegurar la justicia social ante los nuevos retos que se presentan. Ciertamente, en el debate existe igualmente una revisión de los instrumentos propios de acción de la OIT, que ha venido impulsando a lo largo del tiempo. En definitiva, existe un debate sobre el cuestionamiento de la promulgación de las normas internacionales de trabajo, y cómo estas deben adaptarse, así como los instrumentos clásicos de recomendación y promoción. Sin duda, la finalidad es que dichos mecanismos no pierdan su propia función, y asimismo se estimulen las medidas de impulso de acciones orientadas a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de las personas en el mundo⁶.

En concreto, los aspectos delimitados por la OIT, que configuran los puntos sensibles de preocupación, son cuatro. Se han orientado cuatro grandes bloques temáticos, que se refieren a los aspectos considerados clave en las “conversaciones del centenario”. En relación con estos temas se verán plasmadas las conclusiones de los informes que se publicaron ya a finales

5 Este análisis de escala internacional está buscando orientaciones concretas que inspiren las actividades futuras de la OIT, y ello ante la actual incertidumbre ligada a los cambios en el trabajo y a las nuevas fórmulas de inseguridad en el empleo. Este contexto ha provocado un verdadero temor, que cuestiona los propios fundamentos de la OIT y la función de las normas internacionales de trabajo. La legislación internacional encuentra nuevos obstáculos para conseguir reducir o minimizar los efectos perniciosos de la liberación económica y los nuevos espacios que se abren a la pobreza y a la desigualdad. La economía actual está generando nuevas fórmulas de desempleo y subempleo, que están adquiriendo una dimensión desproporcionada, dando lugar a un problema estructural con un gran calado social (Orlandi, 2012, p. 455). De igual modo, se produce una evidente desconexión entre el empleo como un mal de escala internacional y de gran magnitud y un avance en la prosperidad económica. Ciertamente, se está produciendo una fractura entre la expansión económica y el reparto del empleo. Todo ello impide el avance social debido al empobrecimiento de la clase trabajadora en el mundo, dando a lugar a una sociedad más desequilibrada y más injusta desde el punto de vista social.

Por tanto, no estamos tanto ante un debate meramente académico o de divulgación general, sino que la propia OIT intenta conseguir una reconfiguración y una adaptación al nuevo contexto internacional, encontrando nuevos instrumentos que sean útiles para conseguir sus objetivos. Se trata, en suma, de que la promoción del trabajo decente sea igualmente eficaz. Claramente, la propia memoria intentó centrar el debate presentado no solo en la propia iniciativa, sino también analizar los nuevos rasgos que tiene actualmente el mundo del trabajo. Se diseñaron las denominadas “conversaciones del centenario” y ya se apuntaron algunas observaciones sobre el propio futuro de la justicia social. Dicho valor jurídico se presenta como un principio universal de la acción internacional de la OIT y, por tanto, como un criterio inspirador de su propia función. Ciertamente, es un objetivo sumamente ambicioso y, sin duda, una iniciativa que marcará el futuro de la propia organización. Es un programa emblemático, que se enmarcará como un hito, asentando la propia orientación de las acciones futuras de la OIT en su segundo centenario de existencia.

de 2016⁷. Asimismo, se conformaron una serie de siete iniciativas, que, a su vez, se presentaron como ítems para el debate y para la consecución de propuestas. Estas siete iniciativas son las relativas a la gobernanza, a las normas, la iniciativa verde, el papel de las empresas, la erradicación de la pobreza y el papel de las mujeres en el trabajo.

La Dirección General de la OIT ha lanzado “La iniciativa sobre el futuro de trabajo”, a cuyos efectos se ha creado una unidad específica en el seno de la OIT. Ello se basa precisamente en el futuro del trabajo, especialmente ante los profundos cambios que está experimentando, entre otras variables, por tecnología, la evolución de la producción y el impacto del cambio climático. Se trata de razones que permiten identificar los problemas y nos ayudan a reflexionar sobre los próximos desafíos. De este modo, se podrán encontrar argumentos eficaces para conseguir el equilibrio en las relaciones laborales y conseguir uno de los objetivos esenciales de la OIT en el mundo: la promoción de la justicia social. El proceso de debate se desarrollará en tres fases que se presentaron en la 104ª Conferencia Internacional del Trabajo, en la memoria del director general. Se conformó, pues, un plan de aplicación del programa del futuro del trabajo, que forma parte de un debate y de una reflexión universal denominado “Conversaciones del centenario”. El programa de estudio fue examinado en una comisión del más alto nivel en la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019.

La primera fase de análisis y difusión del plan supuso involucrar en el proceso de reflexión al mayor número posible de actores. En el proceso participaron los agentes tripartitos, las instituciones de investigación, las universidades y, en general, toda la sociedad civil, que juega un papel crucial en el seguimiento de las relaciones laborales⁸. Los Estados

7 Los cuatro bloques temáticos de las “conversaciones del centenario” han permitido desarrollar nuevas orientaciones en el ámbito del trabajo. El primer bloque se refiere al trabajo y la sociedad. Ciertamente, el trabajo es un bien escaso, pero sigue siendo en la actualidad una necesidad para poder desarrollarse personalmente en nuestra sociedad. Por tanto, el trabajo tiene igualmente hoy que responder a las necesidades personales esenciales. Este modelo de trabajo unido exclusivamente a la producción y a la competitividad no solamente afecta a la persona en sí misma considerada, sino que asimismo tiene una repercusión en el propio sostenimiento medioambiental del planeta. Ciertamente, se insiste en los peligros de un crecimiento desmedido e incontrolado, hasta el punto de que se cuestiona que podamos seguir manteniendo un nivel de crecimiento continuado en las mismas condiciones de producción. Precisamente la OIT insiste en este aspecto y considera que se debe producir un verdadero replanteamiento del papel que debe ocupar el trabajo en la propia sociedad.

8 Precisamente se trata de un movimiento de análisis y reflexión que incumbe a todos los interlocutores sociales, y que requiere de una participación completa de los agentes tripartitos de la OIT. Asimismo, interesa al mundo académico y profesional del ámbito de las relaciones laborales. Este debate involucra, pues, a nuevos actores, que participarán en la búsqueda de un público general, mucho más amplio. Este tipo de debate supone trascender el clásico tripartismo, que ha sido generalmente el enfoque característico de acción en el seno de la OIT.

nacionales están llamados a crear sus propias estructuras de trabajo y debate, estimulando redes y procesos de investigación con el fin de promover sus propias aportaciones al debate. Esta primera fase se inició en 2016, promoviendo los Estados miembros estudios y acciones de divulgación en sus respectivos ámbitos para estimular las conversaciones del centenario⁹. Estas acciones se han priorizado en cuatro puntos especialmente importantes: a) trabajo y sociedad; b) trabajo decente para todos; c) la organización del trabajo y la producción; y, finalmente, e) la gobernanza del trabajo. Estas líneas de acción se han desarrollado con carácter previo al centenario de la OIT y se siguen impulsando desde el punto de vista de la acción institucional internacional, con un claro desarrollo desde la perspectiva del tripartismo social.

La segunda fase del proceso se desarrolló en el bienio 2017 a 2018. Una comisión global de trabajo, al más alto nivel, se encargó de analizar el futuro del trabajo, con vistas a examinar los resultados de los diálogos nacionales más importantes. En este momento, se incorporaron nuevas variables a la vista de los análisis realizados. Se evaluaron los resultados de dichas conversaciones del centenario y se desarrollaron audiencias públicas, así como otras actividades análogas, con el fin de coordinar el debate, subsanando, en su caso, lagunas o déficits que se presenten.

Posteriormente, a lo largo del primer semestre del año 2019, se desarrolló la tercera fase del proceso. Las acciones desembocaron en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019, relativa a la iniciativa de “El futuro del Trabajo”. La Conferencia tuvo como objetivo la adopción de la Declaración del Centenario, abordando los problemas y las principales transformaciones que afectan a los mercados de trabajos desde un punto de vista internacional. A la 108^a reunión de la Conferencia se presentó un ambicioso informe que contempla las principales conclusiones de los trabajos, así como un conjunto de recomendaciones, siguiendo el patrón clásico de acción de la OIT.

3. Los efectos de la globalización en el modelo de empresa y en los sistemas de relaciones laborales

El proceso de mundialización de la economía afecta directamente a los mercados laborales. Si hay algo que caracteriza el nuevo centenario es la internacionalización imparable de las empresas y la apertura de los mercados. La propia transformación del proceso de globalización ha dado lugar a la internacionalización de la producción, en virtud de procesos

⁹ Los Estados miembros han promovido la celebración de eventos y acciones específicas de divulgación con el fin de conmemorar el primer centenario de la OIT, siendo este el foro adecuado para analizar y discutir el informe de la Comisión. En estos eventos, los representantes tripartitos adoptaron un papel especialmente importante en su misión de conmemorar e impulsar la iniciativa relativa al futuro del trabajo.

productivos interconectados a escala internacional. La globalización supone básicamente la capacidad que tienen las organizaciones empresariales de prestar servicios en un contexto internacionalizado, donde las fronteras no son ya importantes y hasta incluso dejan de estar presentes. En este nuevo sistema mundial de producción se produce una importante contradicción, ya que si bien la actividad económica y el trabajo están trascendiendo las fronteras nacionales, las normas laborales y las instituciones públicas de vigilancia de los mercados de trabajo siguen siendo de carácter nacional. Ello supone, sin duda, un verdadero problema de atención a la conflictividad laboral, así como a la propia gobernanza de las relaciones laborales en el futuro.

Efectivamente, se trata de dar respuesta a un modelo de trabajo que ha devenido caduco, en la medida en que los pilares que sustentaban el sistema se encuentran en entredicho. Precisamente, se cuestiona el propio papel del Estado, cuyo nivel de intervención en el mercado de trabajo ha descendido de forma acusada. Los poderes públicos han perdido su función de orientación de la política económica, realizando un papel de redistribución y justicia social. Asimismo, se ha transformado la razón de ser una legislación laboral. Las normas laborales han perdido su esencia claramente protectora, que se inspira en la debilidad del trabajador frente a la posición preeminente del empresario. Precisamente, la naturaleza jurídica descompensada de la relación laboral justifica el establecimiento de límites al poder de dirección y de organización de las empresas. Y, por último, se ha producido el propio debilitamiento de la negociación colectiva, especialmente mediante la devaluación del papel de las organizaciones representativas de los trabajadores.

El nuevo modelo de relaciones laborales atrae nuevos riesgos a la sociedad derivados de la nueva economía (De Serres, Murtín y De la Maisonnette, 2012, pp. 11-12)¹⁰. Lamentablemente las impresiones derivadas del panorama actual no nos permiten ser demasiado optimistas en relación a la evolución del trabajo. Todo ello en un contexto marcado por una acusada globalización, mucho más intensa en la actualidad.

10 Este cambio de modelo se ha producido debido a importantes transformaciones en el mundo del trabajo. Dichos cambios han alterado la realidad en la que se desarrollan las relaciones laborales. Ciertamente, se ha producido una mutación del modelo económico, que se desarrolló bajo un sistema de economías expansivas de carácter típicamente keynesiano. Este modelo económico ha sido anulado después de las dos últimas grandes crisis económicas. Especialmente importante fue la crisis monetaria y financiera de principios de los noventa, que ha sido confirmada con la crisis de 2008 (Clauwaert y Schömann, 2012, p. 4). Este último período de recesión ha supuesto un duro ajuste laboral orientado por los mercados financieros, exigiendo, a su vez, políticas públicas de contención de la inflación y del déficit público financiero (Roche y Teague, 2014, p. 781). Ello ha supuesto un nuevo contexto, en el que los postulados neoliberales han adquirido un protagonismo acusado y han venido a acelerar el proceso de globalización económica y la consiguiente mundialización de los mercados.

Sin duda, uno de los fenómenos más significativos es la concentración empresarial internacional. La progresiva desregulación y la flexibilidad de la regulación de los mercados de trabajo incide directamente en la calidad del empleo. Con carácter general, este proceso ha desencadenado la acusada concentración empresarial y la relocalización de las empresas, que ha dado lugar a una nueva dimensión internacional del trabajo. Este proceso se ha visto reforzado por la revolución tecnológica, que ha supuesto una auténtica transformación, no solo de los métodos y organización de trabajo, sino también del empleo en sí mismo considerado. Todos estos cambios han dado lugar a nuevos problemas de gran calado, que se han desarrollado a gran velocidad. Ciertamente, se están produciendo consecuencias irreversibles en el empleo, que están dando lugar a una precarización de las relaciones laborales, así como a la promoción de situaciones de desigualdad e injusticia social (Sen, 1980).

El propio modelo de empresa está en continuo cambio, y ello supone un modelo renovado de empresa transnacional. El actual modelo de empresa pujante se escapa de los controles nacionales y se ve sumido en la orientación de los mercados internacionales. Dichas empresas se dirigen y organizan internacionalmente, con múltiples centros de producción, con el fin de buscar aquellos países con menores costes laborales. Se ha producido un fenómeno intenso de relocalización global desde las áreas industrializadas de los países más desarrollados hacia los países en fase de desarrollo, así como hacia las nuevas economías emergentes, observando las ventajas del dumping social. Todo ello ha producido igualmente un proceso interno de segmentación de las unidades productivas. Se han fragmentado los ciclos productivos y se han producido procesos de externalización y subcontratación con empresas de menor dimensión¹¹. En este modelo cobra especial relevancia la pequeña empresa o microempresas nacionales, que colaboran en los procesos productivos. Dichas empresas tienen importantes hándicaps para su desarrollo y mantenimiento debido a una acusada movilidad de los proyectos. Estas transiciones de la actividad productiva dan lugar al aumento del carácter coyuntural del desarrollo de las relaciones laborales.

Esta nueva realidad no es ajena a las organizaciones empresariales. La empresa no debe estar centrada exclusivamente en su papel de desarrollo de un proyecto empresarial rentable, que permita una cuota suficiente de beneficio. La empresa debe asimismo velar por mantener un comportamiento ético en las relaciones laborales y en su proyección social.

11 En estas circunstancias se desarrolla el denominado *outsourcing* de funciones, en virtud de la subcontratación de terceros para el desarrollo de actividades complementarias a la actividad principal. Si bien hasta ahora las empresas externalizaban funciones no esenciales, este proceso ha evolucionado afectando a servicios más relevantes y estratégicos en el proceso productivo de las empresas y ello como mecanismo que supone la reducción de costes a corto y medio plazo.

Ciertamente, existe en el ámbito empresarial una creciente preocupación por observar los requerimientos de la responsabilidad social corporativa. De este modo, las empresas deben ser conscientes de su importante función social. El papel de las empresas es trascendental, ya que colaboran necesariamente en la consecución de las metas de redistribución y justicia social, al ser cooperadores necesarios en el sistema de relaciones laborales.

4. El problema del empleo y el aumento de los márgenes de pobreza: el trabajo decente como objetivo presente

Actualmente, podemos hablar de una crisis del empleo. Esta crisis afecta no solo a la propia destrucción del empleo, sino que evidencia la incapacidad de revertir la situación. Asimismo, esta situación se manifiesta en la progresiva devaluación de la calidad del empleo. Sin duda, vamos a vivir un período de gran incertidumbre, y a pesar de la posible creación de empleo, la gran pregunta es si se recuperará y absorberá en el futuro el desempleo existente¹². El verdadero problema de nuestro tiempo es la crisis del empleo, la pobreza y la caída de los niveles de protección social. Esta situación ha dado lugar a un empobrecimiento progresivo de la población trabajadora. Ciertamente, el número de trabajadores que viven en la extrema pobreza se ha reducido sustancialmente; sin embargo, han aflorado nuevas fórmulas de desigualdad en el trabajo, que han aumentado considerablemente en los últimos tiempos.

Esta situación ha sido especialmente afectada por el proceso de crisis económica. Actualmente, no se están creando las bases para una recuperación de la caída del empleo experimentada durante la crisis económica y financiera¹³. El problema del desempleo incluso se manifiesta en los períodos de expansión económica, ya que no se consigue reducir sensiblemente las cifras de desempleo. Efectivamente, nos encontramos

12 Con todo, conviene evitar rotundamente estos planteamientos tan pesimistas. En su momento, Jeremy Rifkin, economista norteamericano asesor del presidente Clinton, esbozó en su libro *El fin del trabajo* su sentimiento sobre la cuestión. Concretamente, pronosticó que antes del año 2030 el papel de los trabajadores en los procesos productivos sería prácticamente marginal, desapareciendo incluso de las fábricas. Ello se produciría debido a que las funciones manuales serían asumidas por los procesos de robotización. En cambio, otros autores como Modigliani o Paul Krugman apostaban por el papel humano ante los procesos tecnológicos, de modo que la ecuación tecnología y empleo podría asegurar progresivamente un espacio a la creación de empleo. Precisamente, se entendía que el desarrollo económico y la capacidad de consumo de la sociedad permitirían mantener optimismo y capacidad suficiente para poder asegurar el futuro del empleo (Jauregui, 2001, p 352).

13 El problema del desempleo supone considerar nuevos métodos de distribución del trabajo disponible, máxime cuando las actuales tendencias de crecimiento y sus efectos en el empleo tienen manifestaciones cíclicas o, en su caso, deben responder a factores puramente estructurales. Actualmente, desde el punto de vista internacional, se observan nuevos ámbitos de crecimiento del trabajo, que afectan a la evolución futura de la demanda de trabajo (Arnold et al., 2011, p. 59).

ante una preocupación y debemos cuestionarnos si los sistemas futuros de relaciones laborales podrán contrarrestar la situación de desempleo estructural y si podrán generar empleo para todos¹⁴.

Se estima que cada año se incorporan al mercado de trabajo unos cuarenta millones de personas. Esto significa que en 2030 habrá que atender al problema de creación de seiscientos millones de puestos de trabajo, con independencia de los ciclos económicos y de las nuevas fórmulas de gestión del empleo. Sin duda, esta situación se va a ver especialmente potenciada con los efectos adversos de la crisis del COVID-19. El crecimiento económico, que se puede experimentar tímidamente en el ámbito internacional, no está dando lugar a la recuperación de las cifras de ocupación laboral previas a la crisis económica. Con carácter general, se estima que actualmente existen más de doscientos millones de personas desempleadas en el mundo. Se ha producido una caída de puestos de trabajo, que arroja un resultado negativo de sesenta y dos millones de puestos de trabajo destruidos.

Esta destrucción de empleo ha afectado especialmente a los colectivos más vulnerables del mercado de trabajo, especialmente a mujeres y jóvenes. Sin duda, esto es un índice más de las nuevas cuotas de desigualdad producidas por los cambios en el empleo. Especialmente preocupante es la tasa de desempleo juvenil, que sigue siendo mucho más alta que las tasas de desempleo general que afectan al conjunto de la población activa. El efecto de la crisis ha provocado un retraso de la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo, siendo obligados en muchos casos a emigrar a otros países o a seguir realizando procesos de formación de forma involuntaria. Sin duda, será una prioridad la atención al empleo juvenil y a las condiciones del mercado para asegurar su empleabilidad¹⁵. La situación de desigualdad afecta igualmente a la perspectiva del género. Actualmente hay más hombres que mujeres con trabajo, lo cual repercute en una de las variables de consecución del trabajo digno y de la promoción de igualdad como parámetro de justicia laboral. La tasa de participación femenina en el mercado de trabajo sigue siendo inferior a la masculina en

14 Efectivamente, los objetivos generales deben seguir persiguiendo el pleno empleo y la consecución de mejoras en lo que se ha venido a denominar la sociedad del bienestar. Esta meta debe ser estable, con independencia del ciclo económico. Ello implica el mantenimiento de un mínimo de protección, tanto en los procesos de expansión económica, como durante los períodos de crisis (Kerr, 2014, pp. 45 ss). Y, ciertamente, en este modelo del pleno empleo en una sociedad que vela por la dimensión social y el bienestar, se debe seguir asegurando la opción del empleo estable y protegido laboralmente con una cobertura de seguridad social.

15 Ciertamente, ello permitirá asegurar el interés de muchos jóvenes en tener condiciones efectivas para poder emanciparse e incorporarse al mundo laboral (Roland, 2006, p. 65). Igualmente, habrá que velar por una mejora sustancial de sus condiciones laborales, especialmente las salariales, que se encuentran devaluadas en comparación con el empleo de los trabajadores estables.

torno a un veintiséis por ciento. La situación evidencia la necesidad de reforzar la inversión en favor de las políticas activas de empleo. Dichas acciones deberán dirigirse principalmente a los colectivos más vulnerables en el mercado de trabajo, atendiendo especialmente a los desempleados de larga duración, en concreto, jóvenes y mujeres.

De igual manera, es preciso tener en cuenta desde la perspectiva del empleo el envejecimiento de la población. Este proceso ha afectado especialmente a los países desarrollados y repercute no solo a la seguridad social, sino también al conjunto de las relaciones laborales. El mercado laboral se asienta en una población activa cada vez más envejecida y, asimismo, la pirámide generacional se encuentra invertida. Como sabemos, es superior el número de pensionistas que de cotizantes; por tanto, el mercado de trabajo se encontrará en el futuro con un menor contingente de trabajadores.

El reto futuro será asegurar una base de población trabajadora y, además, suficientemente formada para atender a los nuevos requerimientos. En el futuro será cada vez más complejo encontrar trabajadores más cualificados que respondan a los cambios en el trabajo. En este sentido, la formación adecuada de los trabajadores que se incorporen al mercado de trabajo y el aprovechamiento de la experiencia profesional unida a la formación continua puede compensar dicha situación. Precisamente, el envejecimiento de la población ya ha supuesto un aumento de la edad de jubilación, que en España ha pasado de los sesenta y cinco a los sesenta y siete años. Con todo, no se descartan en el futuro nuevas reformas orientadas al retraso de la edad de jubilación ordinaria¹⁶. Ello supondrá un mecanismo que permita la sostenibilidad de los sistemas públicos de protección social y reforzará las necesidades de mano de obra en un mercado de trabajo con menor contingente de trabajadores.

5. El problema del subempleo y la extensión de la economía informal: situaciones de exclusión del mercado de trabajo

Aunque las cifras de empleo puedan mejorar, conviene indicar que no preocupa solamente la situación del desempleo y del empleo generado, sino especialmente las cuotas alarmantes de subempleo. Las estadísticas generalmente no contemplan las categorías de desempleados reales, lo cual nos muestra una foto irreal de la situación del empleo. Realmente estas estadísticas no contemplan las diferencias de población activa. Asimismo, junto al desempleo hay otros colectivos que no son capaces de incorporarse al mercado de trabajo por situaciones impuestas, como sucede con las

¹⁶ El retraso de la edad de jubilación se presenta como una opción que permite aprovechar las cualidades de los trabajadores y facilita la ampliación de los años de cotización. Sin duda, se trata de una orientación dirigida a asegurar el mantenimiento de los sistemas públicos de protección social (Bassanini, Nunziata y Venn, 2009, p. 351). Por tanto, la prolongación de la vida laboral permitirá compensar las consecuencias negativas de la inversión de la pirámide de población asalariada.

personas marginadas socialmente, que ven imposible el acceso al empleo como sucede con los prejubilados, o los estudiantes que continúan sus estudios de forma involuntaria, o las personas que se encuentran en fases de formación profesional ocupacional durante las etapas de desempleo.

Las estadísticas tampoco registran otro problema de escala internacional, que es la contención del aumento del trabajo informal y no declarado. La OIT estima que la participación del factor trabajo en el mundo a efectos de PIB pasará del 75% en la década de los setenta, al 65% a mediados del dos mil. Se trata de una situación que afecta igualmente a los países desarrollados. Este proceso afecta a las condiciones de trabajo y vida de las personas trabajadoras, pero igualmente a los sistemas públicos de protección social, que no encuentran fórmulas adecuadas que garanticen su sostenibilidad en el tiempo. Ciertamente, se considera que solamente el 27% de la población mundial puede acceder a una protección social adecuada.

El problema de la economía informal es ciertamente alarmante, puesto que, al menos, la mitad de los empleos se estima que se escapan de la esfera del trabajo declarado¹⁷. Sin duda, ello supone una huida importante de la producción de la fuerza del trabajo mundial respecto de la economía declarada. El repunte de la economía informal fue ya tratado en la 104^a reunión de la Conferencia Internacional de la OIT en el año 2015 y como consecuencia de su debate se ha aprobado la Recomendación No. 204, relativa a la transición de la economía informal a la economía formal. De igual manera escapa de los controles internacionales y nacionales el trabajo forzoso, que afecta especialmente a los menores. En torno a ciento sesenta y ocho millones de niños trabajan y veintiún millones de personas son víctimas del trabajo forzoso. Esta situación representa una importante lacra social, que supone una vulneración flagrante del derecho fundamental a la libertad de trabajo y un atentado a la dignidad de la persona. Ciertamente, los trabajadores pertenecientes a la economía informal quedan relegados por completo del sistema de gobernanza internacional del trabajo¹⁸.

17 Actualmente hay un nuevo modelo económico y con ello nuevas formas de trabajar. De este modo, conviven dos realidades, un modelo clásico de trabajo regulado y protegido, y otras fórmulas de empleo informales que se abren paso con el firme propósito de ahorrar costes laborales a costa de la protección jurídica y el respeto de los derechos laborales y sociales básicos. Se trata de una nueva situación, que es preciso cuidar, debido a que estamos ante una etapa de transición y de incertidumbre sobre el futuro del trabajo. Esta situación no afecta solo a la creación futura del empleo, sino también a las condiciones de trabajo y a la propia calidad y seguridad en el empleo.

18 Sin duda, el gran objetivo es la justicia social, que como sabemos es la razón esencial de la propia existencia de la OIT. Esta función de la Organización se ha intentado reafirmar en el momento de su centenario. Sin embargo, es preciso igualmente replantearse la propia noción de justicia social, que con el paso del tiempo está perdiendo su propio protagonismo y se encuentra incluso difuminada. En la última memoria de la OIT se insiste en que los presupuestos de la justicia social deben ser igualmente repensados y se debe proceder a su reconstrucción. Esta labor es especialmente importante en una economía cada vez más global. La idea de justicia social, como el propio debate sobre la cuestión social, es un aspecto dinámico en el tiempo y que adopta una nueva dimensión en función del momento que estemos analizando.

Evidentemente, el gran objetivo sigue siendo la justicia social y la noción del trabajo decente sigue siendo un reto para todos. Se trata de una meta presente en la nueva configuración del empleo y a la que debe dar respuesta la OIT. Ello se debe a que estamos en presencia de su mandato institucional. La OIT deberá seguir promoviendo el pleno empleo, pero asegurando niveles justos de vida, basados en condiciones de trabajo que no atenten contra la dignidad de las personas. Las conversaciones del centenario dan al trabajo decente un papel relevante, como desafío a la hora de crear nuevos empleos. El problema no es solo la creación de empleo, sino qué tipo de empleos se podrán crear.

6. Una nueva concepción de la flexibilidad laboral y el reto de la garantía de la finalidad protectora del derecho del trabajo

El marco actual de transformación social tiene ya un claro precedente que comenzó a finales del siglo XX, debido esencialmente a la revolución tecnológica y al proceso de globalización. Ciertamente, se está produciendo una importante mutación del trabajo, que debemos analizar de forma no cuantitativa, sino cualitativa. Desde esta perspectiva, es preciso apuntar los cambios profundos que está experimentando la sociedad y que igualmente afectan a las relaciones laborales. Sin duda, estos cambios tienen consecuencias transversales y afectarán a las legislaciones laborales, a las bases económicas y, en su conjunto, a la realidad social. Estamos debatiendo sobre una nueva forma de trabajar y de estar presente en la sociedad. No cabe duda de que la dificultad de encontrar trabajo, el peligro latente de perder el empleo y la bajada de las condiciones de trabajo debilita extraordinariamente la posición de los trabajadores en las relaciones laborales¹⁹. Este nuevo estatus se produce claramente en un esquema de relación de trabajo desequilibrada y descompensada²⁰. Sin duda, se debe dar respuesta a los problemas inherentes a la inseguridad de los trabajadores sobre sus derechos laborales y sociales.

La flexibilidad laboral y la necesidad de diseñar nuevas estructuras organizativas será clave en el devenir futuro de las relaciones laborales. Esta idea está en sintonía con el nuevo modelo de empresa flexible, que

19 El empleo flexible se está extendiendo incluso a las actividades y trabajos cualificados, que están igualmente afectados por el sistema de flexibilidad laboral. Esta tendencia se está produciendo a pesar de la posición privilegiada del trabajo cualificado, que se asienta en las especiales habilidades profesionales y en la experiencia profesional. Es decir, incluso la inseguridad se proyecta en los trabajos que tienen un alto valor cualitativo en el mercado de trabajo.

20 Precisamente, este presupuesto es esencial, ya que, con independencia del momento, las personas necesitan mantener y asegurar un nivel de bienestar digno. Esta búsqueda del equilibrio es, por otro lado, un interés común, que sienta las bases del interés recíproco presente en una relación de trabajo. Evidentemente, es deseable que las partes de la relación laboral perciban un equilibrio en la propia relación de trabajo, es decir, un equilibrio real entre lo que se exige y los que se recibe. En estas circunstancias se trabaja mejor y se rinde de forma más eficiente.

amplía su dimensión y reduce su actividad productiva en función de las circunstancias económicas y de las exigencias del mercado. Asimismo, jugará un papel central el proceso de internacionalización de las relaciones laborales, especialmente por la competencia de las empresas transnacionales. En este sentido, se primará la flexibilidad, la polivalencia funcional y la adaptación de los trabajadores a los cambios en los procesos productivos. Se trata de una situación ordinaria en un mundo empresarial, caracterizado por la sucesión progresiva de nuevos proyectos y negocios; por tanto, las empresas valorarán esencialmente la predisposición de los trabajadores a la flexibilidad y la capacidad de adaptación a los cambios.

La flexibilidad en las relaciones laborales tendrá un elevado impacto en el empleo, especialmente en su calidad y en sus condiciones de seguridad. No obstante, ello deberá ir acompañado de un necesario equilibrio entre dicha flexibilidad y la seguridad. Esta situación deberá llevar consigo una reformulación más justa de la idea de flexiseguridad en el trabajo²¹. Se deberá reforzar la noción de flexiseguridad, como combinación de certidumbre y de margen de gestión de flexible por parte de la empresa, pero con un objetivo más equilibrado que compense una flexibilidad laboral desmedida. Dicha compensación debería canalizarse favoreciendo garantías económicas y jurídicas en beneficio de los trabajadores²².

Con todo, conviene advertir que la demanda de mayor flexibilidad por parte de las empresas también supondrá atender al correlativo interés de los trabajadores en conseguir cuotas de mayor flexibilidad para atender

21 Es preciso conformar un nuevo y renovado pacto social, que fragüe el nuevo marco de relaciones laborales, sin renunciar a las mejoras laborales conquistadas. Es preciso seguir asegurando el empleo estable, protegido legalmente y con una suficiente protección social. De este modo, se deben adaptar los sistemas de relaciones laborales sin renunciar al modelo social configurado especialmente en Europa desde la segunda mitad del siglo XX (Annett, 2006, p. 43). Esta afirmación conlleva la necesidad de dar soluciones a los problemas generados por las corrientes de flexibilidad laboral acusada (Baylos, 2012, pp. 20-21), los procesos de desregulación laboral en las últimas reformas laborales y los cambios normativos orientados al arquetipo de una mínima protección como medida que asegura la competitividad de los sistemas nacionales en un mundo cada vez más globalizado. Estas corrientes se han extendido en virtud de la necesidad de mantener el empleo. El contexto ha favorecido la proyección de la flexibilidad laboral en sus distintas modalidades, es decir, la movilidad funcional y geográfica, la flexibilidad de la jornada, la supresión de los salarios mínimos y las modalidades contractuales atípicas (Funk y Lesch, 2006). Esta situación ahonda en una dualidad de las relaciones laborales más acusada y en una reducción del espacio de la negociación colectiva en beneficio de la individualización de las relaciones laborales. Sin duda, todo este proceso ha dado lugar a una progresiva desprotección en las relaciones laborales y a un aumento de la precarización del empleo.

22 Efectivamente, este panorama ya está afectando al necesario equilibrio que debe existir entre la contraprestación empresarial y el trabajo subordinado. Es decir, existe una descompensación entre el trabajo realizado y las compensaciones económicas y sociales garantizadas jurídicamente. Este esquema se encuentra cuestionado por las nuevas fórmulas de trabajo que se alejan del modelo de trabajo por cuenta ajena desarrollado de forma indefinida y a tiempo completo.

situaciones personales. Ello se traduce en la introducción de flexibilidad horaria o de vacaciones flexibles, abriendo espacios a la gestión personal del tiempo de trabajo por parte de los trabajadores. Con todo, se trata de una medida que se aplicará mejor en determinados sectores donde la flexibilidad de horario tenga menores problemas de aplicación en los sistemas de organización del trabajo. En este sentido, mayor dificultad supondrá la aplicación de estos horarios en sectores como el industrial, organizado con base en procesos de producción más rígidos. Efectivamente, la flexibilidad horaria y el teletrabajo son una de las fórmulas que pueden facilitar el equilibrio entre la vida personal y familiar respecto al trabajo²³. El teletrabajo es una de las formas de trabajo que se reconfigurará y que tendrá igualmente especial protagonismo, puesto que puede tener repercusiones positivas en la conciliación de la vida laboral y personal²⁴. En suma, podemos afirmar que la flexibilidad horaria es un instrumento que puede permitir la reducción del recurso a la reducción de jornada y a las licencias laborales por motivos de atención familiar.

Con carácter general, la reducción de la jornada es un objetivo que tiene su repercusión laboral y puede permitir igualmente el reparto del empleo y favorecer su propia creación. Este proceso ha sido acogido por distintos regímenes laborales, como el francés u holandés. Si estos sistemas se gestionan adecuadamente no tienen que afectar a la productividad empresarial. Asimismo, la incorporación de la tecnología a los procesos productivos puede favorecer el desarrollo de medidas de gestión personal del tiempo de trabajo. De igual manera, la reducción de la jornada de forma coyuntural puede facilitar una mejor organización de la vida

23 Existe un cierto peligro de disolución de la vida personal y laboral. A pesar de este peligro las empresas se han concienciado de los efectos positivos de la aplicación de las políticas de conciliación de la vida laboral y personal, dirigidas a mujeres y hombres. Este tipo de prácticas son sumamente importantes y son valoradas positivamente por los trabajadores, máxime cuando en la actualidad la línea divisoria entre la vida personal y laboral es muy difusa. Ello se debe especialmente a la conexión cuasipermanente del trabajador con su trabajo y al aumento de la carga laboral y de los objetivos exigentes. Los principales problemas se manifiestan en los horarios de trabajo, que en muchos casos son incompatibles con la vida personal y familiar. El aumento progresivo de la jornada redundante en la falta de tiempo a la familia, así como a la atención del necesario tiempo de ocio y descanso.

24 El teletrabajo parece ya hasta una fórmula de trabajo clásica, pero, sin duda, se trata de un instrumento que bien aprovechado podría servir para desarrollar actividades en las que el trabajador puede encontrar un margen de fidelización con la empresa, así como facilitar otros intereses personales. El trabajo a distancia favorece nuevas posibilidades, aunque seguirá siendo difícil poder proyectar el teletrabajo en muchos ámbitos en los que no es sencilla su promoción, por ejemplo, como sucede en los servicios o en el ámbito industrial. Ciertamente, esta situación se desmarca diametralmente del teletrabajo, en algunas ocasiones impuesto con un cliente único. Estas fórmulas de teletrabajo son claramente descartables. Este tipo de trabajo se suele presentar formalmente como una medida de iniciativa voluntaria y con un perfil innovador, empleándose a trabajadores cualificados. Sin embargo, este esquema de prestación laboral esconde en realidad un esquema de trabajo impuesto, que permite no favorecer los intereses personales y familiares.

familiar y laboral. Ello puede permitir a los trabajadores, y especialmente a la mujer trabajadora, poder participar en condiciones de igualdad en el mercado de trabajo. De esta forma la atención familiar no supondría un límite en su carrera profesional. La reducción de la jornada puede hacer posible compaginar la familia y el trabajo, con una integración más justa de la mujer en el ámbito laboral. Sin duda, ello es la base de un cambio social profundo, que es preciso seguir promocionando.

Precisamente, la tecnología puede ayudar a la aplicación de una organización del trabajo atendiendo a los intereses personales. En general las innovaciones tecnológicas han mejorado en el pasado la vida de las personas, los avances tecnológicos tradicionalmente han aumentado las capacidades laborales de las personas, así como su productividad. Por tanto, la tecnología debe igualmente adaptarse a las personas en el futuro, configurando de nuevo el trabajo de las personas. La tecnología deberá ayudar a mejorar la forma de trabajar y a gestionar los cambios, pudiendo, por ejemplo, facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Por el contrario, una mala gestión del empleo de la tecnología en los procesos productivos puede dar a lugar a que se produzca una mayor dependencia personal con el trabajo, que dificulte el necesario equilibrio.

7. Una nueva concepción del significado de la dependencia laboral: la diversificación de las fórmulas de colaboración empresarial

El trabajo asalariado se ha sustentado en el esquema tradicional de la relación laboral, en virtud del trabajo prestado voluntariamente, de forma retribuida, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empleador. Esta relación ha sido el prototipo de trabajo regulado y protegido para la legislación laboral. Sin embargo, este tipo de relación laboral estándar se ha visto sometido a un proceso acusado de revisión, especialmente por las nuevas formas de colaboración con las empresas. Asimismo, este esquema de relación laboral se difumina en los supuestos de prestaciones de servicios, que no están formalizados bajo el contrato de trabajo, ni se desarrollan bajo el arquetipo de la relación laboral común.

Las transformaciones del trabajo tienen efectos transversales, que afectan a los trabajadores y a las empresas. Ciertamente, el propio concepto de empresa se encuentra en la actualidad sometido a revisión, especialmente debido a la adaptación constante de las organizaciones empresariales a las nuevas exigencias del mercado y al proceso acusado de globalización económica. Incluso, podemos afirmar que las nuevas formas de trabajo están incluso replanteando la propia configuración de la relación de trabajo, asentada en el clásico concepto de contrato de trabajo, como acuerdo de voluntades entre una empresa y el trabajador. El trabajo está

configurando los propios presupuestos del contrato laboral y de la relación laboral, en la medida en que la dependencia se debilita progresivamente. Ello nos lleva a plantearnos nuevos escenarios en el ámbito de las zonas grises del trabajo²⁵. Se trata de un proceso que en muchos casos esconde situaciones fraudulentas, mediante el recurso a los falsos autónomos. Es decir, trabajadores independientes que se ven obligados a darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) para poder prestar sus servicios.

La subordinación no se concibe ya como la instrucción precisa propia de los procesos de producción fordistas, sino que este tipo de sujeción a órdenes e instrucciones se sustituye ante la autonomía laboral. El trabajador desarrolla su prestación laboral en un ámbito de dirección y organización más flexible, sin que ello suponga su salida del ámbito de las relaciones laborales. Sin embargo, este proceso se conjuga con un acusado proceso de mayor exigencia en el resultado. Esto se traduce en objetivos laborales más complejos, que dan lugar a un nuevo ámbito de la subordinación laboral. Ello convive, asimismo, en un nuevo modelo de estructuras empresariales complejas, mucho más competitivas desde el punto de vista laboral.

Evidentemente, los avances en la formación profesional y la necesidad de las empresas incide en el rol clásico del trabajador dependiente por cuenta ajena. Las empresas demandan continuamente colaboradores que trabajen de forma autónoma y en equipo. Sin duda, ello es un importante reto, ya que los trabajadores tendrán que tener más capacidad para poder adaptarse a los cambios, debiendo prevenir y resolver problemas sobrevenidos de forma autónoma. Por tanto, la evolución irreversible tiende hacia la promoción de la autonomía y de la responsabilidad de la persona, acorde con la estrategia empresarial. En este sentido, el trabajo en equipo es un factor esencial para conseguir la coordinación de las personas que trabajan autónomamente en el ámbito de sus propias responsabilidades laborales.

25 Se produce, pues, el aumento de la autonomía del trabajo, que favorece la creatividad individual e incorpora valor añadido a la prestación de servicios desarrollada bajo la fórmula del contrato de trabajo. En el futuro se producirá el incremento progresivo de las responsabilidades de los trabajadores, ligado a la propia experiencia en el puesto de trabajo. Se asumen, pues, progresivamente nuevas responsabilidades, que diferenciarán a los trabajadores en función del liderazgo. Esta autonomía se desarrollará en virtud del trabajo en equipo y los sistemas de cooperación, que agruparán el trabajo con base en los proyectos empresariales. Desde esta perspectiva, se producirá un cambio sustancial en la propia relación de trabajo, debido a que el empleo lo suministrará el empresario, pero el trabajo lo desarrollará e impulsará el trabajador, con una mayor autonomía. Esto supone igualmente una confirmación de la evolución de concepto de subordinación en clara vocación flexible, lo cual puede permitir atraer al ámbito laboral a un colectivo mayor de trabajadores dependientes.

Por tanto, este modelo tiende mucho más hacia las formas transitorias de colaboración, siendo cada vez más acusado el recurso a las formas de empleo autónomo, como alternativa a los problemas del mercado de trabajo. Ciertamente, el autoempleo se presenta como un medio que en muchas ocasiones se manifiesta como una vía de emprendimiento, pero en otras muchas es una solución impuesta por la expulsión de los trabajadores del propio mercado de trabajo. En efecto, el auge del emprendimiento se debe especialmente a la aparición de nuevas industrias y nuevos modelos de negocios²⁶. Dichos procesos se basan esencialmente en la aplicación de la tecnología a los procesos productivos. Esta nueva realidad está cuestionando la propia capacidad de los sistemas fiscales y de protección social, que se han venido sustentando tradicionalmente en la relación de trabajo.

El trabajo autónomo basado en proyectos supone una adaptación del concepto clásico de trabajador independiente a una nueva realidad. Los sistemas más flexibles de trabajo que han aumentado después de la crisis económica son reflejo de una fórmula de escape de los actuales niveles de desempleo (Martín y Matorras, 2012, p. 12). Ciertamente, ello requiere una nueva regulación para los trabajadores autónomos. Este proceso ya se ha iniciado con el reconocimiento progresivo de derechos mínimos de protección, que ha seguido el modelo de garantía de los derechos jurídico-laborales. Ello se aprecia muy especialmente en España con la extensión del modelo de protección social en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)²⁷.

8. El problema de la calidad del empleo, la polarización y la segmentación de los estatutos profesionales

La contratación indefinida se encuentra en franco declive en favor de otros contratos de trabajo u otras formas de prestación de servicios parasubordinadas²⁸. En este contexto, se están extendiendo las formas

26 Sin duda, el emprendimiento forma parte de nuestra propia cultura. El emprendimiento supone una huida del ámbito laboral, precisamente en la idea de que los nuevos profesionales con talento, que promocionan la innovación, ya incluso no necesitan a las empresas clásicas. Dichos profesionales crean sus propias estructuras empresariales nuevas, dando lugar a nuevos modelos de empresa.

27 Concretamente, se ha realizado una profunda revisión de la protección social dispensada por el sistema público de seguridad social, así como de las propias aportaciones que los autónomos realizan al sistema en justa reciprocidad.

28 .Actualmente el objetivo de conservar un mismo empleo a lo largo de la vida laboral es ciertamente una pretensión que no está en sintonía con los nuevos tiempos. La propia configuración del trabajo indefinido y el problema de su mantenimiento en su configuración tradicional supone plantearnos cómo se proyectan en el empleo las nuevas formas de trabajo flexible, así como los nuevos sistemas de trabajo coyuntural. En los tiempos actuales es muy difícil pensar en el mantenimiento de una única relación laboral a lo largo de toda la vida, y una vinculación permanente con una misma empresa. Esta flexibilidad laboral está propiciando un alejamiento del modelo tradicional de trabajo, que se ha ordenado bajo el modelo de trabajo a tiempo completo de duración indefinida.

atípicas de trabajo que se refieren al trabajo a tiempo parcial y la contratación flexible de naturaleza temporal, y todo ello como vía de elusión de costes laborales fijos. Con carácter general, se considera que estas modalidades de trabajo contingente representan a escala internacional un tercio del volumen de trabajo por cuenta ajena. Concretamente, en el caso español, se trata de un modelo acusado de temporalidad en comparación con los niveles medios de temporalidad de la Unión Europea²⁹. Asimismo, y junto a las modalidades de contratación, es preciso referirnos al propio cambio en el contenido de la negociación del contrato de trabajo. En el futuro se va a intensificar la opción por los contratos que se desmarcan de la contratación clásica y estándar. Nos referimos a una contratación más personalizada y en función de las circunstancias concretas. Esta contratación ad hoc está orientada a los resultados y al rendimiento efectivo, desmarcándose de los sistemas de retribución fija y de la valoración del mero cumplimiento de la jornada pactada en el contrato de trabajo.

Los modelos tradicionales de contratación entre empresas inciden igualmente en la propia segmentación del mercado de trabajo. Las empresas acuden a fórmulas como la subcontratación, la externalización, la terciarización y las cadenas de suministro para evitar contratar en muchos casos directamente los servicios de trabajadores por cuenta ajena. Sin duda, se trata de una tendencia ya consolidada. Asimismo, se trata de una corriente de proyección internacional, que se reproduce con independencia del país en cuestión y de su grado de desarrollo. Este modelo de contratación entre empresas tiene repercusiones negativas en la extensión de las formas atípicas de trabajo. Estamos en presencia de una opción que está produciendo una pérdida progresiva de los empleos y una inseguridad respecto del empleo canalizado por estas fórmulas en la organización de la actividad productiva.

Ciertamente, la opción hacia formas de trabajo que se alejan del principio de estabilidad en el empleo incorpora una gran inseguridad laboral y afecta a la calidad en el empleo. Esta cuestión no se aprecia solamente en los tipos contractuales y la negociación del propio contrato de trabajo, sino que también se presenta claramente en las condiciones laborales. Sin duda, uno de los grandes problemas lo encontramos en el tratamiento de las condiciones salariales, que se han visto sumidas en un proceso acusado de devaluación. En los próximos años es preciso contener la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores. Se ha producido una distribución

29 La actual tipología variada de contratos de trabajo, agrupados en contratos indefinidos, temporales y formativos, ha sido objeto ya de recomendación por parte de la Unión Europea. La directriz se orienta a la simplificación de las modalidades contractuales que sustentan el mercado de trabajo (Driffill, 2013, p. 4). La idea es simplificar la segmentación laboral. En Europa, en torno al 15% de las personas trabajadoras prestan servicios bajo modalidades de contratación temporal, siendo ejemplos de temporalidad acusada modelos como Polonia (28,3%), España (24%), Portugal (21,4%) o Países Bajos (21,1%).

desigual de los beneficios empresariales. Este proceso ha dado lugar a un reparto desequilibrado, ya que los beneficios de las empresas no se han traducido en mejoras salariales, puesto que los salarios se han reducido o, en su caso, congelado. Asimismo, llaman la atención las grandes diferencias salariales, que siguen siendo importantes y que continúan teniendo una conexión marcada con la perspectiva de género. La brecha salarial de género se mantiene por encima del veinte por ciento y dicha situación se verá incluso agravada en virtud del impacto de la crisis del COVID-19³⁰.

Finalmente, conviene referirse a otro problema que afecta a la calidad del empleo. En los últimos años nos estamos olvidando de la garantía de la seguridad y salud laboral. En torno a dos millones trescientos mil trabajadores y trabajadoras pierden cada año la vida en el trabajo. Por otro lado, otros trabajadores se ven forzados a abandonar el mercado de trabajo por motivos de salud o discapacidad sobrevenida. Estos datos tienen efectos en la población activa y en el colectivo laboral cotizante a los sistemas públicos de seguridad social. Igualmente, los nuevos ritmos de trabajo y los cambios organizativos acentúan los problemas de salud laboral, dando lugar a problemas derivados del estrés laboral en el trabajo. Asimismo, los cambios en el trabajo repercuten en las enfermedades profesionales, que en sus nuevas manifestaciones afloran en el ámbito laboral. Todos estos problemas ligados a la salud en el trabajo representan un coste elevado para los sistemas públicos de seguridad social, es decir, un coste social que representa en torno al 4% del producto mundial.

9. Nuevos perfiles profesionales y su proyección en el contenido de la prestación laboral: la progresiva expansión de la innovación tecnológica

Las competencias profesionales y la formación son otro aspecto esencial de cara a analizar la evolución del empleo y la calidad del trabajo ligado a los perfiles cualificados de profesionalidad. Sin duda, uno de los retos futuros es la utilización de las habilidades y los conocimientos adquiridos por los trabajadores. Dichas capacidades tienen que emplearse en los procesos productivos para conseguir el máximo bienestar de la sociedad. Ello va a suponer la necesaria consecución de un equilibrio entre la aspiración personal de realización y la consecución de mejoras colectivas para la sociedad. Sin duda, en todo este proceso tiene un papel cada vez mayor la formación, que es y seguirá siendo un criterio de distinción en el mercado

30 Las mujeres siguen teniendo mayor presencia en el empleo atípico y de carácter familiar no remunerado. Efectivamente, la discriminación por razón de género continúa estando muy arraigada en el mundo. El tratamiento desigual no se limita exclusivamente al género. Actualmente persisten las tradicionales formas de discriminación en el trabajo, que afectan especialmente a los colectivos más vulnerables, adoptando las formas típicas de discriminación por origen étnico, por motivos de religión y discapacidad.

de trabajo. La valoración del conocimiento y su proyección en el trabajo permite a los trabajadores formados poder dirigir mejor sus carreras profesionales y controlar sus transiciones en el mercado de trabajo. Con todo, en muchas ocasiones estos perfiles profesionales cualificados deberán igualmente hacer frente a los problemas derivados del aumento de los niveles de segmentación de los mercados de trabajo, lo cual supone igualmente la proyección de nuevos espacios para la desigualdad laboral.

Los perfiles profesionales, las habilidades y las capacidades se encuentran en pleno proceso de transformación, destacando sobremanera las capacidades técnicas y formativas de mayor cualificación. Sin duda, el problema más acuciante de las empresas será encontrar los mejores perfiles profesionales y los posibles empleados potenciales en el mercado de trabajo. Y en este punto es donde se produce la brecha existente entre las necesidades formativas y la especialización orientada al empleo. Sin duda, ello va a suponer una devaluación de los conocimientos teóricos y de la experiencia, que no serán los únicos parámetros objeto de evaluación por parte de las empresas³¹. Lógicamente seguirán siendo importantes, pero ante la generalización de la formación, en el futuro primará igualmente la valoración de las capacidades personales. Por tanto, en las pruebas de selección se valorará esencialmente la creatividad profesional y la innovación, y ello dará lugar a nuevas formas de reclutamiento de las empresas.

Lo anterior irá unido irremediablemente a la adquisición de nuevas competencias profesionales, por lo cual la formación profesional “a lo largo de la vida” será cada vez más intensa. Esta formación progresiva se presentará como parámetro de diferenciación de los perfiles profesionales y marcará el propio nivel de competencia profesional en el mercado de trabajo³². Ciertamente, los propios procesos de selección se adaptarán

31 Este proceso de cambio en las competencias profesionales debe afectar a la propia enseñanza, especialmente a la universitaria, que deberá orientar su formación hacia la mejora de la empleabilidad. Ya se han dado pasos importantes, mediante el cambio de metodologías, como el aprendizaje por competencias o el estudio por problemas o proyectos. Sin embargo, no cabe duda de que las universidades y las empresas deben coordinarse aun más en el futuro, produciéndose un intercambio de sus puntos fuertes. Ello favorecerá el conocimiento de los alumnos del mundo empresarial y facilitará su incorporación al mercado de trabajo. Por tanto, desde la propia universidad se debe trabajar por competencias para favorecer la empleabilidad laboral de los estudiantes en el futuro y así facilitar la integración de los profesionales en las estructuras empresariales de forma más rápida y eficiente.

32 La formación profesional es un factor decisivo de competitividad y, por ello, es preciso realizar una profunda y progresiva renovación de los sistemas nacionales de formación profesional. Es especialmente importante revisar las competencias y la orientación de los currículos profesionales en atención a las nuevas titulaciones y a las exigencias de las nuevas ocupaciones. En este sentido, sigue siendo necesaria la conexión de la formación profesional con la práctica en la empresa. Esta debe tener un papel protagonista en el proceso formativo, que debe ir más allá de su lógica presencia en la formación profesional continua, la cual estará orientada especialmente al reciclaje y a la readaptación profesional. Por tanto, es preciso profundizar en la introducción de los sistemas de formación inicial dual, que deben permitir a las personas desempleadas mejorar sus posibilidades de acceso al mercado de trabajo.

a las nuevas demandas empresariales de competencias profesionales, lo cual intensificará y transformará los métodos de selección de personas por parte de las organizaciones empresariales. Se primarán los perfiles polivalentes que se puedan adaptar con flexibilidad a los resultados que las empresas pretendan conseguir.

La formación es esencial, hasta el punto de que de ello depende no solo el mantenimiento del empleo, sino también la propia carrera profesional. El trabajador cualificado puede orientar y diseñar su propia carrera profesional. La capacitación profesional y el concepto de carrera profesional son índices que permiten mejorar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores. Se trata de incentivar los procesos de formación continua y de incremento de conocimientos y competencias profesionales en un proceso a lo largo de la vida. La finalidad es desarrollar distintos perfiles profesionales y, por tanto, promocionar la polivalencia funcional. En este sentido, en un mercado de trabajo cada vez más competitivo, la contraprestación por el trabajo no puede ser solamente el salario, sino que el empresario debe compensar otras facetas anejas al trabajo. Cobran, pues, especial protagonismo la valoración de la formación profesional, la promoción profesional, los conocimientos adquiridos, la experiencia laboral e igualmente la participación en beneficios como opción de fidelización laboral. El aprendizaje constante y la valoración de la capacidad de aprender continuamente y ser capaz de renovarse, abre paso a una idea de promoción en el trabajo. Una promoción afianzada en el denominado “intraemprendimiento” en la empresa.

Asimismo, conviene indicar que la tecnología cambiará la propia configuración de los puestos de trabajo. Existirán nuevos perfiles ligados a las tecnologías, que se valorarán junto a otros factores como las habilidades de trato con las personas o las capacidades relativas a las ventas. Se insiste en que aumentará la valoración de los perfiles comerciales y del sector de servicios. Se habla ya de un nuevo modelo de trabajador versado en las nuevas tecnologías. A dichos empleados se les denomina gráficamente como los millennials. Ya se estimaba que en 2020 estos empleados representarían en torno al 50% de la población y se indicaba que en 2025 podrían alcanzar el 75%. La irrupción de esta nueva “generación Y” está produciendo un cambio sustancial en el mercado de trabajo. En este sentido, conviene indicar que la tecnología no puede convertirse en un factor que repercuta negativamente en las personas, sino que debe estar al servicio de ellas y mejorar los procesos de producción. La tecnología permitiría, por ejemplo, trabajar menos horas en una vida laboral más flexible. Ello puede ayudar, sin duda, a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, permitiendo el reparto de las cargas familiares en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

Ciertamente, las revoluciones industriales y tecnológicas han generado nuevas formas de empleo, y esa tendencia tendría igualmente que

reproducirse en el futuro como vía de sostenibilidad del mercado de trabajo³³. La tecnología y, en concreto, el problema de la robotización, es una cuestión ya tradicional que ha generado un importante debate. Por una parte se piensa que el impacto de la automatización en el empleo generará más empleo y que sustituirá a aquel que se haya podido destruir. Se generaría, pues, un nuevo modelo de trabajo, otros tipos de puestos de trabajo. Esa visión positiva concurre conflictivamente con la idea relativa a que la automatización eliminará más empleo del que pueda crear. La única manera de hacer sostenible el modelo es mediante la creación de nuevos puestos de trabajo, que se compensen o superen con el número de los puestos de trabajo suprimidos por la nueva automatización progresiva de los procesos productivos.

Sin duda, otro bloque a considerar se refiere a los cambios en la organización del trabajo y la producción. Hay un gran consenso en valorar el trabajo colaborativo como un perfil especialmente valorado por las empresas en el futuro. El modelo de trabajo ha cambiado de un sistema de organización jerárquica y rígida, donde los métodos de trabajo se desarrollaban bajo los sistemas de producción fordistas. Un trabajo en cadena en los que la actividad productiva se organizaba bajo un esquema de subordinación estricta, en el que los trabajadores se diluían en la organización del trabajo. En el futuro el modelo seguirá evolucionando hacia un tipo de empresa que se organiza en la idea de equipos de trabajo como modelo prototípico de producción. Un sistema de trabajo que tiende a valorar la polivalencia funcional en beneficio de la competitividad de las empresas, y siendo la cooperación interna una de las claves del modelo de la nueva empresa³⁴.

De igual modo, se valorarán especialmente los cambios en la forma de trabajar, ya que en el futuro el empleo de la tecnología y las alteraciones en el contenido de la prestación laboral será una cuestión ordinaria. La movilidad será un factor clave, ya que el típico puesto de trabajo estático se convertirá en un puesto dinámico, gracias a las múltiples fórmulas de acceso a la información y a la necesidad de conectar cada vez más con

33 A efectos de creación de empleo y su mantenimiento, es ya un tema tradicional la proyección de las innovaciones tecnológicas en los procesos productivos. Se cuestiona si la futura creación de empleo podrá sustentarse o no en los adelantos tecnológicos o, si por el contrario, la revolución tecnológica reemplazará a la mano de obra. De este modo, cabe plantearse si el empleo del conocimiento orientado hacia la tecnología no va a suponer un camino irreversible hacia la destrucción del empleo. Sin duda, se trata de un debate abierto y sin conclusiones definitivas.

34 En este modelo, incluso las empresas de menor tamaño encuentran una cuota importante de negocio, siempre que puedan adaptarse a las exigencias del mercado y a los requerimientos de la colaboración interempresarial. Por tanto, no son tan importantes las estructuras organizativas grandes y rígidas, que anteriormente estaban llamadas a desarrollar un gran volumen de las actividades productivas, y que ponían en el mercado productos al precio más bajo posible. Ciertamente, este cambio apunta una tendencia a un modelo de empresa más pequeña, con objetivos empresariales más concretos, y con un coste de plantilla mucho menor.

más personas³⁵. Si nos referimos a la proyección futura de los sectores de actividad, ciertamente la tecnología del I+D+I es uno de los sectores que registran mayores posibilidades de empleabilidad. Asimismo, tendrán un gran protagonismo a efectos de creación de empleo sectores como la salud³⁶, los servicios sociales, la educación, la economía verde³⁷, el turismo y el ocio, el comercio³⁸, el sector financiero³⁹ y el transporte⁴⁰.

10. Un nuevo modelo de gobernanza de las relaciones laborales

El modelo de trabajo va a afectar igualmente a la propia gobernanza del trabajo. El gobierno de las relaciones laborales se ha asegurado desde el punto de vista internacional en virtud de la aprobación de las normas internacionales de trabajo, especialmente, a través de los convenios internacionales de la OIT. Este tipo de acción normativa se ha basado en las negociaciones de carácter tripartitas aprobadas en el seno de la OIT. Tradicionalmente se ha conferido a estos instrumentos normativos el carácter de normas legales internacionales, que estaban bajo el control de la OIT. Ciertamente, el modelo seguirá vertebrándose en este tipo de instrumentos internacionales, pero se deberá avanzar en la garantía de su aplicación, dando un paso en el modelo del soft-law internacional.

Todo ello implica el respeto necesario de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, contenidos en la Declaración de la OIT

35 Ciertamente, se registrarán nuevos comportamientos en redes sociales, la intensificación de las nuevas tecnológicas en los procesos productivos, nuevos métodos y formas de trabajo, una promoción de la movilidad y, finalmente, procesos productivos configurados bajo el esquema de la globalización.

36 El sector de la salud y el bienestar experimentarán un gran desarrollo, especialmente debido al progresivo envejecimiento de la población. Asimismo, se verá favorecido por la demanda de una mayor cuota de bienestar. Estos factores generarán nuevas necesidades a la sociedad y conllevarán la prestación de nuevos servicios.

37 En el futuro tendrá un especial protagonismo la economía verde, que requiere de importantes inversiones, así como del diseño de nuevos procesos de producción ecológicos. El sector de la energía cuenta con una posición estratégica, ya que el mercado energético tiene unas previsiones positivas de crecimiento en el futuro. Ello se debe especialmente al impulso de las energías renovables, siendo este un sector en el que se depositan unas grandes esperanzas de creación de trabajo.

38 El comercio ostenta una posición privilegiada, especialmente en virtud de las nuevas posibilidades del comercio *on-line*. El denominado *e-commerce* tiene unas grandes expectativas de desarrollo futuro, aumentando las expectativas de promoción de las áreas comerciales.

39 El sector financiero va a tener una gran importancia, especialmente ligado a las nuevas necesidades de financiación para futuros proyectos empresariales. Con todo, la presencia de nuevos agentes competidores extranjeros obligará al sector a realizar una profunda reestructuración. La tendencia esperada es la mejora de los niveles de rentabilidad y la sostenibilidad con el fin de recuperar los niveles previos a la crisis económica y financiera (Chiti y Teixeira, 2013, p. 684).

40 Tienen una especial relevancia el transporte y los servicios logísticos, que incluso han sido apuntados por la Comisión Europea como un ámbito de especial seguimiento en virtud de la estrategia del transporte de 2050. En el sector del transporte se prevé la creación de un sistema que elimine la interdependencia del petróleo importado y será mayor el dinamismo de su desarrollo ecológico y sostenible.

sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ello supondría asegurar el continuado aumento del nivel de ratificaciones, promoviendo igualdad de condiciones para todos los Estados miembros. Este proceso vendría a estimular la noción de normas internacionales comunes. Ciertamente, esta ampliación del ámbito de acción de los instrumentos internacionales debe asegurarse. De este modo, las normas internacionales de trabajo podrán proporcionar un marco adecuado de referencia para los Estados miembros. No obstante, el debate seguirá estando en la propia naturaleza de dichas regulaciones, sobre su nivel de ordenación especial, su intensidad y el detalle de sus reglas, su naturaleza más o menos imperativa y los mecanismos de garantía de su eficacia.

Esta función jurídica de las normas internacionales del trabajo es esencial ante una empresa cada vez más global, que se posiciona en el mercado con un carácter claramente transnacional. Sin duda, un reto futuro será la propia configuración de las reglas internacionales de trabajo ante la tendencia de la desregulación laboral en muchos países, muy especialmente con motivo de la crisis económica. Con todo, es preciso indicar el gran papel que han jugado en el tiempo las normas internacionales de trabajo, así como las reglamentaciones derivadas de los procesos de integración regional o, por ejemplo, los acuerdos internacionales de carácter comercial. Estas regulaciones han permitido asegurar espacios mínimos de protección laboral y de seguridad social, que han asegurado un mínimo estándar ante los procesos de transformación del trabajo. Este proceso de continuo cambio deberá suponer un replanteamiento de las nuevas reglamentaciones y una revisión de las actuales reglas internacionales de trabajo a fin de dar respuesta a los nuevos retos laborales y sociales.

Asimismo, es preciso subrayar la importancia del diálogo social en la gobernanza de las relaciones laborales. El diálogo social debe reorientarse ante la nueva realidad del mercado laboral, máxime cuando la nueva configuración del trabajo y los problemas de su regulación no pueden resolverse adecuadamente, sino es en virtud de un sistema eficaz de interlocución y diálogo social (Hyman, 2010, pp. 3-5). Ello requiere de la intervención equilibrada de las representaciones empresariales y sindicales. Sin duda alguna, en este contexto de cambio e incertidumbre el diálogo social debe seguir siendo necesario y clave para la consecución de una regulación mínima de los derechos laborales y sociales.

Igualmente, hay que seguir reforzando la dimensión internacional del sindicalismo y su influencia en los procesos de internacionalización de la económica y el desarrollo de las empresas transnacionales. El objetivo es mejorar el grado de intervención sindical en los consorcios empresariales a escala internacional. En los últimos tiempos se ha producido un cambio de sustancias de las fuerzas negociadoras, hacia la individualización de las relaciones laborales, donde los sindicatos han perdido su poder de

acción y de negociación en beneficio de los trabajadores. Este proceso ha afectado incluso a los sectores más tradicionales en los que los sindicatos mostraban mayor influencia negociadora. Ciertamente, la globalización no permite la representación de los trabajadores en un esquema de relaciones laborales que sobrepasa el modelo Estado-nación. En este esquema los sindicatos no pueden ejercer su función ante la nueva dimensión de la internacionalización de las economías. Las empresas proceden a redimensionar sus estructuras y a realizar procesos de concentración internacional de capitales, en virtud de grandes fusiones y movimientos de concentración de capital. En estos procesos las organizaciones sindicales tienen escaso margen de maniobra, cuya función de representación se limita a la esfera nacional de su ámbito de implantación.

La individualización de las relaciones laborales supone un proceso de negociación de condiciones de trabajo personalizadas, buscando espacios extramuros de la negociación colectiva; se trata de un proceso paralelo a la pérdida de poder de los sindicatos. Esta situación dará lugar a unas condiciones de trabajo menos homogéneas, ya que los propios trabajadores negociarán directamente muchas condiciones de trabajo, que no se encuentran reguladas específicamente por los convenios colectivos. Efectivamente, este modelo de individualización de las relaciones laborales está en conexión con un proceso de devaluación de la dimensión colectiva de las relaciones laborales. El fenómeno de la libertad sindical es otro de los derechos fundamentales que aún requiere de importantes esfuerzos en el ámbito internacional para su plena consecución. Aproximadamente la mitad de los trabajadores en el mundo prestan sus servicios en países que no han ratificado el Convenio No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

El sindicalismo necesita una profunda actualización acorde al nuevo contexto que preside la dinámica de los mercados de trabajo. Es preciso intentar compensar el progresivo debilitamiento de la función representativa de las organizaciones sindicales. En este nuevo contexto la posición sindical tiende a difuminarse, incluso con el riesgo de desaparecer o quedar relegada a determinados sectores de actividad cada vez menos representativos. Y todo ello bajo el temor del progresivo proceso de individualización de las relaciones laborales, que se extiende incluso más allá del ámbito del trabajo parasubordinado o incluso afectando al subempleo. El sindicalismo se encuentra en una situación de crisis, debido al debilitamiento de los sistemas clásicos de representación colectiva en los sectores de actividad. Esta situación repercute asimismo en la propia participación sindical en las empresas. Se trata de una posición mermada, que cuestiona el papel de los sindicatos en la representación colectiva de los trabajadores, puesto que su papel tradicional se ha manifestado como una acción orientada a la defensa de las relaciones laborales estables y protegidas. Ello supone perder su fuerza representativa en relación a

las nuevas formas de trabajo atípicas, así como respecto de los tipos de colaboradores de las empresas. El sistema de representación colectiva deberá tener influencia en el futuro, aunque el cambio de tendencia supondrá la necesidad del sindicato de adaptarse y evolucionar en este cambiante contexto. Concretamente, se deberán encontrar vías de comunicación e intereses comunes entre la empresa y los trabajadores. Es decir, se deberá buscar una conexión más estrecha con el ámbito de la empresa, que se presenta como una nueva realidad que trasciende a los objetivos generales de carácter político de los sindicatos.

Referencias

- AA.VV. (2014). *El impacto de la gran crisis mundial sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: su incidencia en España, Europa y Brasil, 2008-2014* (Dir. J.I., García Ninet). Barcelona: Atelier.
- Annett, A. (2006). "Reform in Europe: what went right? Finance and Development, 43(3).
- Arnold, J., et al. (2011). Tax Policy for Economic Recovery and Growth. *The Economic Journal*, (121). <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2010.02415.x>
- Bassanini, A., Nunziata, L. y Venn, D. (2009). Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries. *IZA Discussion Papers*, No. 3555. Institute for the Study of Labor. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0327.2009.00221.x>
- Baylos, A. (2012). La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral de 2012. *Revista de Derecho Social*, (61).
- Chiti, E. y Teixeira, P.G. (2013). The Constitutional Implications of the European Responses to the Financial and Public Debt Crisis. *Common Market Law Review*, (50).
- Clauwaert, S. y Schömann, I. (2012). The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise. *ETUI Working Paper*. Bruselas: ETUI. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2208400>
- Cohen, G.A. (1988). *History, Labour and Freedom: Themes from Marx*. New York: Oxford University Press.
- De Serres, A., Murtin, F. y De la Maisonneuve, C. (2012). Policies to Facilitate the Return to Work". OECD Economics Department Working Papers. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1057/ces.2012.8>
- Driffill, J. (2013). European labour-market reform. VOX CEPR 's Policy Portal.
- Funk, L. y Lesch, H. (2006). Minimum Wage Regulations in Selected Eu-

- ropean Countries. *Intereconomics*. <https://doi.org/10.1007/s10272-006-0178-3>
- Hyman, R. (2010). Social Dialogue and Industrial Relations during the Economic Crisis: Innovative Practices or Business as Usual? Industrial and Employment Relations Dept, ILO-Working Paper, No. 11.
- Jauregui, R. (2001). El futuro del empleo. El trabajo en el futuro. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, (1).
- Kerr, A. (2014). Social Rights in Crisis in the Eurozone. Work Rights in Ireland. En Claire Kilpatrick & Bruno De Witte (Eds.), *Social Rights in Times of Crisis in the Eurozone: The Role of Fundamental Rights' Challenges*. Fiesole: European University Institute.
- Martín Jiménez, R. y Matorras Díaz-Caneja, A. (2012). Trabajo y crisis económica: ¿Hay un trabajo mejor? *Diario La Ley*, No. 7878.
- Orlandi, F. (2012). Structural unemployment and its determinants in the EU countries. *European Economy*, No. 455.
- Ramos Quintana, M. I. (2015). La iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo. *Trabajo y Derecho*, (9).
- Roche, W.K. y Teague, P. (2014). Do recessions transform work and employment? Evidence from Ireland. *British Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1111/bjir.12006>
- Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M. (2012). Flexibilidad interna y externa en el RD-Ley 3/2012. *Diario La Ley*, No. 7833.
- Roland, E. (2006). A contentious consensus: The establishment of the National Minimum Wage in Ireland. En Schulten, T., Bispinck, R. & Schäfer, C. (eds.), *Minimum Wages in Europe*. European Trade Union Institute.
- Sen, A. (1980). Equality of What?. En McCurrin S. Tanner, *Lectures on Human Values* (Vol. 1). Cambridge: Cambridge University Press.
- Spector, H. (2006). Philosophical Foundations of Labour Law. *Florida State University Law Review*, 33.
- Turumbay Rebolé, S. (2016). Queremos realizar una reflexión rigurosa y amplia sobre el futuro del trabajo. *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 920/2016 parte Comentario, Aranzadi, 2016, BIB 2016\3976.