

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porrás (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

La centralidad del trabajo digno en un nuevo modelo social

Jesús CRUZ VILLALÓN*

RESUMEN: La dignidad en el trabajo constituye un objetivo tradicional a lograr dentro de un sistema equilibrado de relaciones laborales, si bien adquiere una relevancia más significativa y central hoy en día. Las transformaciones que se producen en la organización de la actividad de la empresa, propiciadas por el consolidado escenario de globalización económica y por el desarrollo de tecnologías que irrumpen con fuerza en la actividad productiva, provocan importantes retos y, especialmente, indiscutibles riesgos de precarización del empleo y de las condiciones de trabajo. De ahí, el nuevo significado que presenta actualmente la centralidad del trabajo digno en nuestra sociedad contemporánea. Dicho objetivo de trabajo digno debe basarse en el mantenimiento del pleno empleo como objetivo de política laboral contemplado constitucionalmente, una comprensión integral de la intervención que englobe también a ciertos trabajos autónomos en posición de desequilibrio contractual, una concepción del trabajo digno tomando como referencia el contenido del trabajo decente diseñado por la OIT y con una referencia indiscutible a la perspectiva de género.

Palabras clave: Trabajo decente; transformaciones laborales; calidad empleo; impacto género.

SUMARIO: 1. Transformaciones profundas en la organización empresarial. 2. Oportunidades y desafíos en el empleo derivados del nuevo escenario empresarial. 3. La pervivencia de un modelo con centralidad del trabajo. 4. La perspectiva integral subjetiva del trabajo digno. 5. Por un trabajo de calidad como referente del trabajo digno. 6. La perspectiva transversal de género del trabajo digno.

* Catedrático de Derecho del Trabajo Universidad de Sevilla.

Decent Work in a New Social Model

ABSTRACT: Dignity at work is a traditional objective to achieve within a balanced system of labor relations, although it acquires a more significant and central relevance today. The transformations that occur in the organization of the activity of the company, caused by the consolidated scenario of economic globalization and the development of technologies that strongly break into the productive activity, cause important challenges and, especially, unquestionable risks of precariousness of the employment and working conditions. Hence, the new meaning that currently presents the centrality of decent work in our contemporary society. Said objective of decent work must be based on the maintenance of full employment as an objective of constitutionally contemplated labour policy, an integral understanding of the intervention that also includes certain autonomous jobs in a position of contractual imbalance, a conception of decent work taking as reference the content Decent work designed by the ILO and with an indisputable reference to the gender perspective.

Key Words: Decent work; labour transformations; quality of employment; gender impact.

1. Transformaciones profundas en la organización empresarial

Las profundas y aceleradas transformaciones en la organización y en el funcionamiento de la actividad económica empresarial, analizadas y diagnosticadas extensamente por multitud de especialistas, resultan suficientemente conocidas a estas alturas. Por ello, tales cambios no requieren ser descritos al detalle, siendo suficiente con centrarnos en el impacto que están teniendo sobre el empleo y las condiciones de trabajo. Tales transformaciones son un punto de partida ineludible del presente estudio, pero pueden darse por supuestas, sin necesidad de detenernos en la completa descripción de algo ya bien conocido por todos. En todo caso, aunque sea de manera telegráfica, resulta conveniente tener en cuenta algunos elementos contextuales, decisivamente determinantes para valorar el impacto que todo ello está teniendo sobre el empleo y las condiciones de trabajo, para poder proponer el camino a recorrer para lograr en términos efectivos un modelo de trabajo digno en las sociedades contemporáneas.

Ante todo, aunque se trata de fenómenos en muchas de sus manifestaciones conocidas desde décadas atrás, incluso a veces desde los orígenes mismos de la revolución industrial, estos han experimentado en los últimos años un crecimiento exponencial, pudiendo preverse que se trata de un proceso aún en fase de desarrollo y con expectativas de intensificarse significativamente en el inmediato futuro. La razón de ser de este crecimiento exponencial en los últimos años puede encontrarse en que tales cambios organizativos se ven facilitados y extendidos a resultas del juego combinado de la globalización económica y la implantación de diversas tecnologías, entre las que destacan las relativas a la información y las comunicaciones, la inteligencia artificial, la robótica, el internet de las cosas, etc. De este modo, lo más significativo a resaltar es el efecto sinérgico que produce el juego acumulado de la triada constituida por cambio tecnológico, globalización y reorganización productiva; solamente la actuación simultánea de los tres elementos es la que explica en toda su extensión el alcance en intensidad y difusión de los cambios a los que nos venimos refiriendo. A tenor de ello, se comprende mejor que el fenómeno del cambio empresarial se encuentre en un proceso todavía en proceso de evolución y con perspectivas de intensificación, en la medida en que, de un lado, el escenario de globalización económica no es algo acabado sino que puede pensarse que puede ir más con el paso del tiempo, y, de otro lado, con mayor seguridad aún los cambios tecnológicos se sabe que van a abrirse a nuevas aplicaciones empresariales en el inmediato futuro.

Siguiente precisión necesaria, se trata de transformaciones de alcance

universal, en lo territorial, sectorial y profesional. Frente a transformaciones precedentes en el ámbito de lo laboral, que habitualmente se concentraban en ciertas actividades económicas o en concretos oficios, hoy en día los cambios se están extendiendo al conjunto del mercado de trabajo. Existe el error bastante extendido de pensar en ejemplos típicos que se consideran paradigmáticos de la incursión de la economía de las plataformas digitales en lo que afectan a ciertos trabajos. Sin embargo, es probable que los casos que se suelen citar al efecto no son los más significativos y, sobre todo, con ello no se percibe que la influencia de tales transformaciones inciden y, especialmente, en el futuro van a incidir, al conjunto de la economía, por ende, a la generalidad de las empresas y trabajos.

De otro lado, a estas alturas tales cambios se encuentran asentados con naturalidad en nuestra realidad empresarial y en nuestro mercado de trabajo. Dicho de otro modo, se trata de cambios aceptados de manera generalizada, donde prácticamente nadie discute su implantación en la actividad económica y laboral. A partir de su aceptación, el debate gira en torno al modo cómo se afronta la adaptación de esas nuevas realidades organizativas al equilibrio de intereses tradicional en conflicto en las relaciones laborales y como se gestionan sus efectos. Tan es así, que la incorporación de las nuevas tecnologías como al mundo del trabajo se produce con naturalidad y sin quiebra en su asimilación por el conjunto de los sujetos afectados. Por ello, discrepamos de la extensión que está adquiriendo el calificativo de “disruptivos” para referirse a estos fenómenos, dado que dicho término comporta una idea de fractura, de quiebra patológica, cuando en realidad estos cambios, aunque irrumpen con fuerza en la nueva realidad, se interiorizan con enorme naturalidad, se perciben esencialmente desde una perspectiva optimista o positiva en cuanto a su impacto y, por ello, no se puede afirmar que tengan un carácter disruptivo. A diferencia de otros cambios tecnológicos, que sí que tuvieron grandes detractores, como fueron los movimientos “ludistas” en el siglo XIX, a estos últimos sí cabía denominar como disruptivos, los actuales no presentan tal característica. En todo caso, lo relevante es que en este escenario se actúa sobre los efectos, pero dando por supuesto que nos enfrentamos a una realidad consolidada, estructural e irreversible.

2. Oportunidades y desafíos en el empleo derivados del nuevo escenario empresarial

A partir de las premisas precedentes, resulta evidente que la profundidad y

extensión de estos cambios en la organización de la producción presentan un fuerte e inmediato impacto sobre el trabajo, tanto sobre el empleo como sobre las condiciones de trabajo. Sus efectos son sin duda plurales y no pueden analizarse desde perspectivas apriorísticas que nos conduzcan a presumir que todas sus consecuencias van a ser beneficiosas o que todas van a ser contraproducentes. Por el contrario, se constata de manera inmediata que la complejidad del fenómeno conduce en unos aspectos a resultados positivos en la medida en que ofrecen oportunidades de mejora laboral, mientras que desde otra perspectiva nos presentan escenarios negativos en cuanto que provocan riesgos de pérdida de calidad de vida y de trabajo. Incluso, la anterior descripción binaria puede resultar simplificadora en exceso, por cuanto que habría que referirse a aspectos que pueden jugar tanto en el primer contexto positivo como en el segundo negativo, según el modo a través del cual se materialicen y especialmente en atención a la forma como se gestione el cambio. Incluso, cabe afirmar que la mayoría de las transformaciones están provocando efectos ambivalentes o de doble dirección, por cuanto que al propio tiempo desembocan en oportunidades beneficiosas y en riesgos de precarización laboral.

Las ventajas y efectos positivos parece que son evidentes, centrados sobre todo en la sustitución del trabajo humano por la máquina; sustitución que se presenta más concentrada en las actividades más duras desde la perspectiva física, más rutinarias, más descualificadas profesionalmente y, a la postre, más dañinas para la salud y seguridad en el trabajo. Eso sí, conviene tener presente que estos aspectos se producen de manera automática y natural, sin necesidad de que se verifique intervención alguna al respecto por las empresas y poderes públicos. Sin embargo, ello no siempre es así, por cuanto que los cambios siempre se verifican a resultas de decisiones concretas que se adoptan, de modo que la mera pasividad no provoca esos resultados e incluso que los resultados positivos dependen de opciones varias en las decisiones de implementación de los cambios que se adopten.

Pero, sobre todo, estos aspectos positivos rara vez se presentan como un mecanismo de *win to win*, de puro resultado cero, en el que desde el punto de vista colectivo todos los trabajadores acaben disfrutando de los efectos positivos del cambio, sin resultados negativos para ello. En efecto, a nadie se le escapa que la sustitución del trabajo humano por la máquina destruye empleo, especialmente elimina oficios o profesiones tradicionales; incluso una de las novedades a las que nos enfrentamos es que a resultas de la extensión de la inteligencia artificial el tipo de empleos que desaparecen no es solo de trabajo manual o de poca cualificación, sino que empieza a

incidir sobre trabajos técnicos y de trabajadores de significativa formación. Lo relevante en todo caso es que, según como se gestionen los cambios, el resultado de esa destrucción de empleo puede ser uno u otro: puede articularse vía mecanismos de reparto del trabajo beneficioso para todos, puede ocasionar concentración en ciertos grupos de quienes soportan la destrucción de empleo, puede acompañarse con otras medidas de corrección vía creación de empleo en nuevas profesiones, pueden gestionarse los tiempos de afectación al empleo, etc. Por ello, cuando menos hay unanimidad en que han de reforzarse las políticas de reciclaje profesional respecto de aquellas personas más vulnerables frente a estos cambios, en la medida en que desaparece la actividad profesional a la que se han venido dedicando hasta el presente y, por ende, debe reorientarse su formación profesional a los efectos de mantener niveles razonables de empleabilidad. Incluso la gestión de la velocidad del cambio, aunque puede plantear notables dificultades, en ocasiones puede permitir procesos más lentos de desaparición de las profesiones que están llamadas inexorablemente a extinguirse. Indiscutiblemente, hay procesos de transición que pueden ser más o menos dilatados en el tiempo, que pueden gestionarse sin una destrucción inmediata del empleo, por cuanto que razones de seguridad y evitación de riesgos a la ciudadanía aconsejan ser cautelosos para mantener controles humanos en la introducción de nuevas tecnologías.

De otro lado, hay novedades que se pueden gestionar empresarialmente de muy diversos modos, bien exclusivamente desde el punto de vista de la eficiencia económica y del incremento de la competitividad a resultas de la reducción de costos, o bien equilibrarse aprovechando las oportunidades que se presentan en los cambios para orientarlos también hacia la satisfacción de los intereses y expectativas de los trabajadores. Por mencionar un concreto ejemplo, el tiempo de trabajo y especialmente su distribución a lo largo del día, semana, mes y año, con las nuevas formas organizativas puede orientarse exclusivamente a atender los requerimientos de flexibilidad empresarial, pero también puede enfocarse en la dirección de atender a la corresponsabilidad familiar, a la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, a un mejor funcionamiento de los servicios públicos, etc.

En todo caso, lo que no se puede negar es que muchas de las nuevas realidades plantean indiscutibles riesgos de precarización del trabajo, de pérdida de los estándares de calidad de vida de la población, de modo que por paradójicas que se presenten las nuevas formas de organización del trabajo, sobre la base de las nuevas tecnologías y del fenómeno de la globalización, pueden provocar deterioro de la calidad del empleo,

trabajos más estresantes, invasivos en la vida privada e intimidad del trabajador, con intensificación de la rotación en el trabajo y por ende más intermitentes, con incremento del trabajo a tiempo parcial no deseado y pobremente remunerado.

Por ello, en estos nuevos escenarios adquiere toda su justificación que la dignidad del trabajo se aborde desde perspectivas más complejas para lograr que la misma siga manteniendo su carácter de centralidad en el actual debate laboral. No se trata, de este modo, de una atención más intensa en la coyuntura concreta temporal actual, derivada del debate abierto por la OIT, con motivo de su primer centenario, sino que refiere a un escenario de fondo, estructural en el mercado de trabajo contemporáneo, que requiere de una gobernanza del trabajo más compleja y efectiva.

3. La pervivencia de un modelo con centralidad del trabajo

A estos efectos, lo primero que habría que afirmar es que la premisa para poder hablar de la defensa y desarrollo de un trabajo digno es que haya trabajo para todos. De ahí que el presupuesto de actuación deba seguir siendo el del desarrollo de políticas orientadas hacia el pleno empleo, no como mero *desiderátum*, sino como un objetivo que requiere de la adopción de las necesarias políticas económicas que lo propicien. El mandato constitucional a estos efectos es imprescindible recordarlo y el mismo no decae porque se convierta en un objetivo que se pueda presentar más complejo hoy en día.

En estos momentos se detecta una extensión de posiciones pesimistas en cuanto a las posibilidades de que la sociedad del futuro pueda seguir centrada en el trabajo; no sólo del trabajo concebido como instrumento de creación de riqueza y de los medios necesarios para una subsistencia digna, sino igualmente del trabajo como la fórmula por excelencia de integración social del ciudadano y del desarrollo de su personalidad. Desde esas posiciones se augura que, bien derivado de las nuevas tecnologías bien derivado de la sobreexplotación de las materias primas, vamos a una sociedad en la que el trabajo no va a ser el referente de la persona ni la economía va a poder ofrecer empleo suficiente para todos. Frente a tales postulados y a quienes desde posiciones derrotistas como simple paliativo propugnan fórmulas varias de salario universal, hay que reforzar las posiciones alternativas, al tiempo positivas y pragmáticas, que propicien mecanismos de fomento del empleo, de distribución equitativa del mismo y que, a la postre, mantengan como alcanzable elevados niveles

de empleo, como se marca tanto desde los Tratados constitutivos de la Unión europea como desde los mandatos constitucionales de derechos fundamentales y libertades públicas propios de un Estado de derecho. De ahí, que no esté de más recordar que nuestro texto constitucional reconoce el “derecho al trabajo” para todos (art. 35.1 CE), al tiempo que se dirige a los poderes públicos para que estos asuman una política orientada al “pleno empleo” (art. 40.1 CE). En definitiva el futuro de un trabajo digno presupone la existencia de trabajo para todos y, por tanto, debe efectuarse desde postulados favorecedores de la ocupación del conjunto de la población en edad de trabajar. Y no se trata de un simple *desiderátum*, pues hasta el momento presente los cambios tecnológicos a nivel global no están produciendo destrucción de empleo, sino todo lo contrario. Más aún, en aquellos países donde se vislumbra una tendencia de signo diverso, ello puede ser desarrollado por otras políticas públicas, no necesariamente debiendo soportar el grueso de la responsabilidad las políticas laborales, en concreto las políticas activas de empleo no son las principales a influir en este terreno.

4. La perspectiva integral subjetiva del trabajo digno

Tradicionalmente la intervención tanto por parte de los poderes públicos como por parte de los interlocutores sociales ha estado centrada en el trabajo en régimen de subordinación, con abstención de entrar en el terreno del trabajo autónomo. No obstante, desde un tiempo a esta parte el trabajo autónomo está influyendo notablemente en el devenir del mercado de trabajo, al propio tiempo que de por sí algunas de las formas de inserción de los autónomos en la actividad productiva presenta riesgos de precarización laboral a ciertos efectos de cierta similitud a lo que sucede tradicionalmente con el trabajo asalariado. Por tanto, no es improcedente, sino todo lo contrario, hablar de trabajo digno también referido al trabajo autónomo.

Algunos fundan esta nueva perspectiva en la importancia cuantitativa que a su juicio está adquiriendo el trabajo autónomo en los mercados de trabajo en su conjunto, incluso augurando algunos una tendencia progresiva al incremento del peso del trabajo autónomo en el conjunto del mercado de trabajo, con previsiones de descenso significativo de las tasas de asalarización de la ocupación que ha constituido hasta el presente seña de identidad de las economías desarrolladas. Sin embargo, los datos estadísticos hasta ahora disponibles contradicen dichas predicciones. Tanto los datos proporcionados por la EPA en términos absolutos y de

tasa de asalariados, como los derivados del número de afiliados al régimen especial de trabajadores autónomos comparados con los correspondientes al régimen general, manifiestan que el peso de unos y otros dentro del mercado de trabajo español permanece estable en el tiempo y que si se producen cambios de tendencias son justamente lo contrario: incremento perceptible de la tasa de asalarización a partir de la recuperación del empleo tras la crisis económica.

No obstante, lo que sí es cierto es que se perciben vasos comunicantes entre ambos grupos de trabajadores, de modo los cambios en los estándares de empleo y condiciones de trabajo en unos influyen en los otros y viceversa. Mientras que en el pasado se trataba de mundos separados y en los que existían escasas opciones organizativas de canalizar la contratación de trabajadores por una y otra vía, ahora especialmente derivado de la aplicación de ciertas técnicas y tecnologías resulta más real la capacidad de opción, de modo que el diferencial de costes laborales resulta ciertamente influyente. A mayor abundamiento, emergen formas de gestión del trabajo autónomo que manifiestan un indiscutible desequilibrio contractual con la empresa cliente, sin por ello incurrir materialmente en la categoría de los falsos autónomos sino de auténticos titulares de sus negocios con reales facultades de auto-organización de su trabajo; el ejemplo prototípico es el del trabajador autónomo económicamente dependiente, pero no es la única manifestación imaginable del fenómeno al que nos estamos refiriendo.

Los elementos precedentes conducen a la necesidad de tomar en consideración los cambios que desde esta perspectiva se están produciendo en nuestro mercado de trabajo, que desembocan en la necesidad de afrontar una intervención integral del mercado de trabajo desde el punto de vista subjetivo. Ello requiere, sin tener que romper el binomio tradicional entre trabajo subordinado y trabajo autónomo, ni pretender desconocer las cualitativas diferencias de régimen jurídico que se derivan de la existencia de un trabajo sometido al poder organizativo y de dirección del empleador, incorporar unas reglas básicas de tutela del trabajador autónomo, que proporcionen un escenario igualmente de trabajo digno entre este colectivo, con tendencia a una convergencia de costes laborales entre un grupo y otro, a los efectos de que no se actúe sobre esta frontera entre un tipo y otro de trabajadores exclusivamente con el fin de provocar una precarización a ambos lados de dicha frontera y, por ello, se pongan en riesgos los objetivos de garantizar la centralidad del trabajo digno.

5. Por un trabajo de calidad como referente del trabajo digno

Centrados en el régimen del trabajo subordinado, se encuentra suficientemente acuñada la idea de la calidad del trabajo, que a nuestro juicio se puede identificar en sus líneas generales con lo que igualmente se viene a denominar como trabajo digno y que en la terminología propia de la OIT se viene a calificar como trabajo decente. Algunos han intentado establecer significantes diversos a cada uno de los precedentes términos (trabajo de calidad, trabajo digno y trabajo decente), pero que a nuestro juicio es difícil marcar las diferencias entre unos y otros.

El calificativo de trabajo decente, como hemos indicado, proviene de los textos de la OIT, probablemente derivados de una traducción al castellano de documentos originalmente redactados en inglés. A pesar de su reiteración en el tiempo, es posible que el mismo no haya cuajado como tal en el debate académico y en el jurídico en nuestro país. Posiblemente ello se deba a que se trata de un calificativo que no tenía tradición entre nosotros y, sobre todo, que no proporciona conexión alguna con categoría o principio inserto en nuestro ordenamiento jurídico. Por contraste con ello, la expresión trabajo digno sí que entronca con un específico valor superior de nuestro ordenamiento jurídico y apela a un derecho fundamental de la persona reconocido expresamente dentro de nuestro texto constitucional: «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social» (art. 10.1 CE). Incluso se introduce la dignidad como apelación en el arranque del texto constitucional en su preámbulo: la nación española «proclama su voluntad de [...] Promover el progreso de la cultura y de la economía para asegurar a todos una digna calidad de vida». Por ello, a nuestro juicio, basta para que la “dignidad” constituya un concepto estrictamente jurídico en nuestro ordenamiento, frente a la idea de “decente” que por ausencia dentro del mismo se queda en una mera referencia moral o política, para que estimemos más que fundado emplear y apelar al primer concepto, sin por ello dejar de reconocer el valor que tiene la expansión de la idea como tal por parte de la OIT.

En estos términos hablar de “trabajo digno” no es otra cosa que establecer el correspondiente puente de conexión con el valor de la dignidad en nuestro texto constitucional, para afirmar que el logro de una calidad de vida digna, la consecución del libre desarrollo de la personalidad por la vía del respeto a los derechos inviolables que corresponden a la persona humana con la mirada puesta en la dignidad de la persona, sólo se puede alcanzar sobre la premisa de ofrecer un trabajo

digno y que, por ello, el trabajo digno se convierte necesariamente en central dentro del nuevo modelo social.

Eso sí, a los efectos de descender al terreno de lo concreto, para precisar con el debido conocimiento de causa a qué nos queremos referir materialmente cuando hablamos de trabajo digno, presenta toda su utilidad apelar al modo cómo lo hace la OIT cuando condensa como objetivos de su actuación la consecución de un trabajo decente. A estos efectos, se viene a entender por trabajo decente la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, tanto para hombres como mujeres. Después de décadas de actuación normativa de la OIT, a través de la aprobación de casi 200 Convenios, con resultados desiguales en cuanto a su ratificación por parte de sus Estados miembros e igualmente dispar efectividad en su implementación práctica a los respectivos modelos nacionales de relaciones laborales, se optó por consensuar en el seno de la OIT cuatro grandes pilares en los que se materializaría el concepto de trabajo decente, que nosotros trasladaríamos a nuestro concepto de trabajo digno: libertad sindical y negociación colectiva, proscripción del trabajo forzoso, lucha contra las diversas formas de discriminación laboral y prohibición del trabajo infantil. Más en concreto, a tenor de lo anterior, el Consejo de Administración calificó en su día a 8 Convenios OIT como “fundamentales”, que abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo: Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), Convenio 98 sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), Convenio 29 sobre el trabajo forzoso (1930), Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957), Convenio 138 sobre la edad mínima (1973), Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil (1999), Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951), Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958). En paralelo también se han declarado como “prioritarios” otros 4 Convenios, calificados como de gobernanza, por considerarlos instrumentos decisivos para la garantía de los derechos fundamentales en el trabajo: Convenio 81 sobre la inspección de trabajo (1947), Convenio 129 sobre la inspección de trabajo (agricultura) (1969), Convenio 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo) (1976), Convenio 122 sobre política de empleo (1964).

Respecto de España se presenta la enorme ventaja que todos estos Convenios, tanto los 8 Convenios fundamentales como los 8 Convenios de gobernanza prioritarios, han sido ratificados por nuestro país, de modo que pueden ser un referente clave para orientar el contenido y los objetivos a lograr respecto del logro de un trabajo digno. Habitualmente se piensa que el impacto de los Convenios de la OIT se dirige a los países que tienen un sistema menos consolidado en lo que supone de garantía de los derechos democráticos laborales, de modo que se otorga una menor atención respecto de países desarrollados como el nuestro y que su mirada se dirige más al derecho de la Unión europea. Sin desmerecer esta última perspectiva, tampoco se puede infravalorar el alcance que puede tener para nosotros el cumplimiento en todos sus términos de los compromisos asumidos a través de la ratificación de estos 12 Convenios fundamentales y prioritarios. Sobre todo ha de tenerse presente que están apareciendo nuevas realidades, donde recobrar un nuevo sentido y relevancia el contenido de estos Convenios, siendo oportuna una relectura de los mismos desde la perspectiva de lo que se quiere lograr con la apelación a la centralidad de un trabajo digno.

Pasado el tiempo, y sin poder minusvalorar la validez de los pilares precedentes, a nuestro juicio probablemente a los anteriores habría que añadirle hoy en día otros cuatro pilares más, que igualmente han de considerarse como esenciales para garantizar plenamente un trabajo digno. A pesar de que se trate de pilares nuevos para los que no resulte fácil su conexión con concretos Convenios de la OIT, desde luego sí que encuentran un referente indiscutible en nuestro texto constitucional. Me refiero, en particular a los siguientes cuatro pilares adicionales: la suficiencia salarial para una subsistencia digna, unas expectativas de estabilidad en el empleo, la tutela de la seguridad y salud en el trabajo, así como un sistema público de Seguridad Social para atender los estados de necesidad, especialmente en caso de desempleo.

Estos cuatro pilares adicionales serían los que constituiría a nuestro juicio elementos imprescindibles para garantizar un trabajo de calidad y, con el mismo, otorgar la centralidad que se merece el trabajo digno dentro del nuevo modelo social.

6. La perspectiva transversal de género del trabajo digno

Todo lo anterior quedaría incompleto si no se tomase en consideración el decisivo impacto que presentan todas las cuestiones previamente analizadas desde la perspectiva de género. Ello no sólo se debe al dato

cuantitativo de que la mitad de la población activa es mujer, que ya de por sí tendrían justificación por sí sólo para incorporar la perspectiva de género en este análisis. Se debe adicionalmente a que todos los fenómenos precedentes presentan un sesgo particular cuando se efectúa su diagnóstico desde la mirada de la situación de la mujer en el mercado de trabajo y, especialmente, se comprueba que los riesgos de precarización laboral resultan más acentuados y preocupantes cuando lo referimos al trabajo de la mujer.

Ante todo, después de un largo y complejo proceso que ha permitido un intensa e irreversible incorporación de la mujer al trabajo remunerado, a pesar de que las tasas de ocupación comparativas con los hombres siguen sin estar equiparadas todavía, lo significativo como novedad es que las perspectivas no resultan nada halagüeñas respecto del impacto de los cambios que se avecinan en relación con el trabajo de la mujer, incluso en la vertiente exclusivamente cuantitativa. Puede suceder que los riesgos de que la destrucción del empleo carguen más sobre las espaldas de las mujeres; en especial puede ocurrir que el tipo de profesiones a desaparecer, provocada por la incorporación de las nuevas tecnologías al mercado de trabajo, afecte de manera más significativa respecto de actividades profesionales tradicionalmente feminizadas. Por ello, resulta imprescindible realizar un diagnóstico lo más acertado posible de la incidencia de la destrucción de empleo a resultas del cambio tecnológico entre la población ocupada femenina y, sobre todo, a partir de ese diagnóstico proceder a la programación de planes de reciclaje profesional orientados especialmente a las mujeres con riesgos de pérdida de capacidades de empleabilidad.

Al mismo tiempo se percibe cómo el empleo autónomo, tradicionalmente asumido por hombres, cada vez más viene siendo ocupado por mujeres para cierto tipo de negocios que, por añadidura, se produce en situaciones de especial vulnerabilidad laboral. A tenor de ello, la propuesta antes formulada de intervención integral en lo subjetivo de las medidas dirigidas a garantizar un trabajo digno, que se extienda también al ámbito del trabajo autónomo, debe incorporar medidas que no deben ser todas ellas genéricas, sino que resulta muy conveniente que tengan presente las tendencias hacia la feminización de cierto tipo de actividades profesionales autónomas, que requieren de medidas que tengan un impacto positivo respecto del trabajo de la mujer comparativamente con el trabajo del hombre.

Igualmente, los riesgos precarización de las condiciones de trabajo pueden ser superiores para las mujeres dentro del conjunto del mercado de trabajo en el escenario actual. Ya no se trata sólo de los fenómenos más

tradicionales y bien conocidos: la concentración en actividades más descualificadas y peor retribuidas que provocan la brecha salarial, el superior peso de la ocupación de la mujer en el trabajo a tiempo parcial no deseado, las superiores tasas de temporalidad y de rotación en el mercado de trabajo por parte de las mujeres, las dificultades detectadas en la materialización de un modelo social basado en la corresponsabilidad familiar que repercuten también negativamente en las expectativas laborales de las mujeres. Por supuesto, todas estas realidades, que no son meros riesgos potenciales, han de ser afrontadas de manera especialmente atenta. Es más, lo novedoso es que los cambios que se producen en la actualidad dificultan el proceso de corrección de tales riesgos dentro de la superior precarización del trabajo de la mujer: la extensión de las formas de descentralización productiva vía empresas multiservicios castigan especialmente la estabilidad y retribución del trabajo de las mujeres, se percibe cómo la extensión de formas de micro-trabajos en el nuevo contexto tecnológico provoca una fuerte tendencia hacia el incremento del trabajo a tiempo parcial no deseado que puede tener mayor impacto negativo sobre las mujeres, se aprecian resistencias a que las medidas orientadas a atajar la temporalidad abusiva provoquen efectos suficientemente intensos, las superiores exigencias de flexibilidad empresarial para atender necesidades del mercado dificultan en mayor medida los mecanismos dirigidos a facilitar la conciliación con las responsabilidades familiares.

Pero es más, las nuevas realidades incorporan efectos adicionales sobre el trabajo de la mujer, que deben ser atendidos desde el primer momento, pues de lo contrario lo que logremos en ciertos frentes puede malograrse por las derivas provocadas a resultas de las nuevas formas de organización del trabajo. Ciertas formas de trabajo intensificadas en el nuevo escenario pueden ir a la contra del logro de la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; piénsese, por ejemplo, en los riesgos de que la extensión del teletrabajo entre las mujeres vaya a la contra del asentamiento de un auténtico modelo de corresponsabilidad familiar, como igualmente formas acentuadas de jornada y horario flexibles, de trabajo a llamada, incluso de contrato cero horas (más allá de las interpretaciones jurídicas en torno a su prohibición más o menos estricta) pueden igualmente provocar efectos más negativos respecto de las mujeres.

Frente a todo lo anterior, resulta inexcusable afrontar un debate sobre lo concreto respecto de las medidas a adoptar, que las mismas logren la necesaria efectividad, más allá de lugares comunes y meras declaraciones de intenciones, con vistas a una real e integral centralidad del trabajo digno para todos en una perspectiva de género.

Desde el punto de vista jurídico y de las políticas públicas que acompañan a la intervención normativa, indiscutiblemente el punto de partida es el de lograr una plena implementación de las reglas dirigidas a la tutela frente a discriminaciones por razón de género. El desarrollo que ello ha tenido vía diversos textos jurídicos, comenzando por el Convenio OIT ya mencionado, continuando por la actuación desde las instituciones comunitarias y desembocando en la normativa nacional constitucional y ordinaria, ha permitido la conformación de una rica jurisprudencia, a través de las cuales los Tribunales laborales ordinario y los Tribunales constitucionales y supranacionales han construido una sólida doctrina que haga frente tanto a las discriminaciones directas como indirectas tan detectadas en nuestra realidad laboral. Sin embargo, la tutela antidiscriminatoria en su aplicación práctica se muestra insuficiente por dos razones básicas, que de manera telegráfica se resumirían del siguiente modo.

De un lado, porque las reacciones frente a conductas discriminatorias sólo pueden tener un carácter reactivo o sancionador, que en muchas ocasiones se quedan en el terreno de lo meramente resarcitorio desde el punto de vista económico, pero que no van a las raíces del problema. Por ello, las medidas de tutela antidiscriminatorias, deben venir acompañadas de medidas profilácticas y preventivas que corrijan la situación desde su origen, cambien las prácticas empresariales y las culturales laborales. En este ámbito los planes de igualdad son decisivos. Por ello, las normas garantistas de la igualdad de trato deben venir acompañadas de políticas laborales que en positivo fomenten la igualdad real.

De otra parte, porque en esta materia no se puede intervenir aisladamente en el ámbito laboral, lo sea desde la norma laboral o desde las políticas laborales. El modo como se puede asentar con fortaleza un régimen de trabajo digno entre las mujeres, a nuestro juicio, no depende tanto de las normas y de las políticas laborales, como desde una comprensión global del fenómeno, en el que a estas alturas acaba resultando más determinantes otras normas no laborales y otras políticas no laborales. Indiscutiblemente un funcionamiento de los servicios públicos orientados a un régimen de atención a ciertas necesidades familiares, a un sistema de horario que tome en consideración las jornadas laborales, unas políticas familiares que fomenten la corresponsabilidad, etc. pueden convertirse en el inmediato futuro en la clave de un trabajo igualitario entre hombres y mujeres, que al final se convierta en piedra angular de un trabajo digno para todos.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo