

¿NUEVOS PARADIGMAS LABORALES?: ¿HACIA UNA CONSTRUCCIÓN DE UN DERECHO DEL TRABAJO DE CONSTRUCCIÓN “CONCEPTUALMENTE” TRANSNACIONAL?

Ramón López Fuentes.
Prof. Contratado Doctor. DTSS. US.

DE RESERVAS E INDULGENCIAS: JUSTIFICACIÓN DE CONTENIDOS

El hecho de recibir una invitación para participar en un texto homenaje, no sólo representa un honor; si no, y sobre todo un reto. Y ello, por varias razones, académicas y de índole personal.

La primera, porque tradicionalmente es un hecho que se asocia con el pase a la jubilación. Institución propia del Derecho de la Protección social, y de la que algo conoce el Prof. Raso. Sin embargo, en nuestro ámbito profesional eso no se traduce en la inactividad del homenajeado. Luego, no será una “jubilación al uso” de desconexión.

Es cierto que se pasa a un nuevo status en la actividad (condicionada por la necesidad social de programar también la obsolescencia del trabajo humano, en aras a la vinculación con el mercado de Empleo), y aunque ello nos parezca inconcebible e innecesario en casos como el que nos une, desde luego supondrá un cambio que hay que afrontar. Luego, lo menos es apostar porque se mantengan vivos lo intercambios, y el desarrollo de nuevos retos que permitan continuar disfrutando del debate científico de quién tanta variedad

de temas y materias ha trabajado a lo largo de su trayectoria profesional.

En segundo plano, porque en la mayoría de las ocasiones es difícil de cubrir ese encargo o, cuanto menos, hacerlo de forma adecuada y/o decorosa en lo que uno humildemente pueda aportar. Al menos si queremos apuntar algo interesante a todo el trabajo ya realizado por y para el homenajeado. Ya sea sobre aspectos o temas actuales, o de aproximación diferenciada a la extensa y prolífica producción académica y bibliográfica del mismo.

Se entenderá, por tanto, nuestro pudor para que, en el breve espacio de unas páginas, nos atrevamos a plantear unos breves apuntes para animar la continuidad del debate doctrinal y científico.

Pues a nada que se haya hecho un somero seguimiento de la producción del Prof. Raso, está claro que, y usando el recurso fácil castrense de su apellido, estamos ante un verdadero estratega de Estado Mayor, que no de un raso dicente. Y, por ende, tal como y diría nuestro común amigo, el Prof. Álvaro A. Sánchez-Bravo, ven-gamos a solicitar la correspondiente indulgencia respecto a la línea argumental de las siguientes páginas.

Nuestra intención, por tanto, es limitada. De ahí que nos centremos en aportar unos apuntes y/o trazos que abran un debate más profundo a posteriori. Y así, enriquecer y fomentar la creatividad en la materia -fruto más de la intención que de la capacidad-. En concreto, sobre si la realidad de las normas del trabajo permite y debe construirse hoy por hoy sobre la base de un derecho transnacional al respecto. O, cuanto menos, la aplicación de principios comunes que se incluyan en los correspondientes ordenamientos, dados los retos a los que nos enfrentamos los laboristas en un mundo cada vez más global, pero a la vez más pendiente por parte de los Estados de proteger sus intereses y competencias legislativas, por más que también existan estrategias intervencionistas de carácter más regional. Luego, no se esperen sesudas aportaciones, si acaso

reflexiones para nuevos empeños, si aquellos resultan interesantes y gratos.

¿TEMAS COMUNES, ESPACIOS DIVERSOS?

En los últimos años, reflexionar sobre temas y cuestiones del derecho del Trabajo casi parece una cuestión inagotable y recurrente. O al menos así lo entendemos si partimos del “desbordante normativismo” de materias surgidas en relación al Derecho Laboral o del Trabajo, acompañadas a su vez de todo un mar de publicaciones en la materia que con diversa procedencia y origen retroalimentan la necesidad de seguir aportando. Una tarea que encuentra en la mayor y más rápida accesibilidad de la información en internet, una eclosión documental sin precedentes, en detrimento, quizás de formatos más tradicionales. Luego, cabe mayor interacción, e incluso confusión para los no profesionales, porque aunque tanta tinta tiene a veces espacios comunes, no dejan de existir enfoques y realidades diversas.

Con ese panorama nos surge cierta sensación de descontrol de materiales y trabajos. De “inarbacabilidad” de lo que consideramos nuestras tradicionales áreas de conocimiento, amén de cierta sensación de si estaremos o no actualizados con tal cantidad de ideas y aportaciones que tratan añadir o mejorar las claves normativas que las relaciones de trabajo presentan. Sobre todo, cuando lo hacemos desde una perspectiva cada vez más global; condicionados por la acumulación y sucesión de retos históricos recientes, pero sin tener claro si esos conceptos ya reconocidos y asentados para nuestro entorno, también en la materia a nivel global¹.

Un conjunto de hitos que, todo sea dicho, bien podrían haberse espaciado algo temporalmente. Pues han obligado y, hasta

¹ Es cierto que son muchas las cuestiones a considerar, pero a ello hay que añadir nuestra necesidad y tendencia, como colectivo profesional, de buscar posibles soluciones únicas, que no siempre novedosas, a los mismos, incluso cuando no seamos expertos en un área concreta.

precipitado, una serie de transformaciones sociales, técnicas, organizativas y económicas en muy breve espacio de tiempo. Lo que, obviamente, también se refleja en mundo del trabajo y en su marco regulador. Situaciones de importancia y que han aparecido con demasiada continuidad, poniendo en valor determinados aspectos productivos y de garantías, que no siempre están valorados como procede, tanto en cuanto, Sistemas normativos estables y garantistas, la importancia estratégica de sectores de producción y la importancia de Sistemas de Protección Social robustos.

Que sí, que está muy bien vivir en una época impacto y cambios histórico, acompañados de avances tecnológicos¿Pero seremos capaces de dar respuestas adecuadas, justas y socialmente aceptables, con un impacto general en un contexto de mayores niveles progreso y avance? O, por el contrario, ¿el hecho de que aún queden cuestiones y temas por resolver respecto a los derechos de los y las personas trabajadoras permita una mayor segmentación y creación de un nuevo “derecho de clases trabajadoras”? Esto es, sobre la justificación de nuevos paradigmas laborales ¿no estaremos aprovechando para crear una brecha de derechos laborales y sociales? ¿Y no sólo a nivel nacional, si no regional? ¿Hay aspectos normativos que nos permitan corregir esa posible disfuncionalidad normativa? O, en realidad ¿Son sólo avances asociados a la evolución de las formas de trabajar y, por tanto, cabe seguir apostando por aplicar recetas normativas más o menos tradicionales sobre la base de Derechos humanos “sociolaborales”?étc.

Está claro que se han realizado y están desarrollándose cambios de calado, muy condicionados por los avances y transformaciones tecnológicos y que, a su vez, arrastran los enfoques normativos.

Para empezar, porque las transformaciones no parecen quedarse en añadir o cambios medios o instrumentos de producción, si no en entender qué es, o no, trabajo. Lo que incide en qué entendemos por principios y fines del Derecho laboral o del Trabajo, donde la necesidad de referencias supranacionales que permitan

respuestas más o menos alineadas en torno a esas realidades nos parece esencial, si no queremos ahondar más en la brecha normativa efectiva de garantía de derechos de los trabajadores, que no tanto formal. Por cuanto, no basta ya con reconocer que el derecho del trabajo es un derecho humano, si no de avanzar en la construcción de instrumentos de garantía de este, aún cuando pueda pensarse en cierta falta consenso en cuanto a cuál sea su diseño mínimo común.

No se trata de dar una lista cerrada de ítems a considerar², siquiera de manera idéntica. Pero sí de apostillar como el desarrollo efectivo de instrumentos ya existentes, no siempre lo está de de medidas coercitivas y de efectividad jurisdiccional supranacional. Quizás es un tema para que los profesionales dediquen tiempo a reflexionar sobre sus necesidades y valores en el entorno laboral para su incorporación a distintos proyectos" y el papel que los mismos desempeñan. (GARCÍA.M, de Smart Culture. 5 DIAS.2022) en aras a condenar comportamientos que siguen existiendo, pero que normalmente preferimos ignorar o no reconocer³.

² Pero no podemos olvidar la cuestiones relacionadas con la tipología contractual, y la estabilidad en el empleo. No podemos plantear las personas en términos de bienes de consumo y, por ende, de usar y tirar. Por supuesto, políticas de retribuciones dignas y suficientes. Con intervenciones en el ámbito de las líneas de producción e intermediación. La relación entre tiempo de trabajo y vida personal. Desarrollar medidas de implicación y participación en la propia vida de las organizaciones, más allá de la negociación colectiva y, mayores y mejores niveles de participación en la toma de decisiones empresariales. Adecuadas políticas de formación, tanto de acceso como de reciclaje y acción para afrontar un mercado de empleo cambiante. Cambiar modelos de innecesaria concentración y desplazamientos diarios de trabajadores, y que se ve favorecido por la transformación digital, con especial atención a la incorporación de tecnologías en todos los sectores productivos, por un impulso también de las aplicaciones móviles, el análisis masivo de datos (big data), el uso de la nube y la creación de espacios de trabajo virtuales. O cumplir estándares de calidad, transparencia, buen gobierno, igualdad, ampliación de beneficios y todo aquello que hace atractiva una organización como marca, ya que dichas referencias van cambiando cada vez a mayor velocidad.

³ Por más que haya un movimiento mayor de ciertos sectores hacia modificaciones vinculados a la sostenibilidad y el desarrollo humano.

En esa línea de cambio creemos que hay que interpretar movimientos como los ligados al denominado “Nomadismo digital”⁴ y el “gran abandono o la gran renuncia”, o el plantear “la felicidad” en el trabajo como paradigma, por cuanto ponen en valor no sólo una demanda de mayor libertad, flexibilidad y disponibilidad de tiempo para las personas. De lo que se trata es de poder elegir, aunque eso conlleve problemas de determinar la legislación aplicable, porque siquiera es determinante la percepción de mejoras económicas, si no de un salario valorable también emocionalmente. En esa línea, y volvemos sobre ello, la apuesta de los sistemas por un modelo de equilibrio entre educación y profesionalización permanente y variada, facilitará transiciones laborales y será motor de transformación social, por cuanto permita adaptarse mejor a las necesidades de un mundo en transformación, dónde encontramos nuevos empleos y formas de acceso a los mismos (CALDERÓN. O. 2002)⁵.

⁴ Figuras que casi nos llevan a pensar en un criterio de “involución” en la concepción sedentaria de los medios de producción, y que gran medida conectan con la tecnificación y digitalización del mundo del trabajo. Ya que la economía digital permite abrir horizontes a nuevas formas de actividad y, por ende, a nuevos problemas, pero también crear una mayor brecha y segmentación del mercado, como bien ha tratado el Prof. Raso.

⁵ Una garantía que debe estar presente en aspectos esenciales de acceso al mercado de Empleo y que, quizás, sea el más complejo de garantizar ante la dificultad de diferenciar supuestos claros de discriminación frente a discrecionalidad. Por ello se nos antoja esencial no sólo legislar en cómo el acceso a la educación y a la formación permiten el diseño de trayectorias profesionales acordes a los intereses generales, pero también individuales, si no en cómo ello se traduce después en sistemas de acceso más neutros y garantistas. De hecho, hoy por hoy, hay cada vez más diferencias entre generaciones, según el modelo educativo de referencia (piénsese en las diferencias millenials, generación Z...); incluso entre países e impacto del modelo educativo y de formación (al respecto es interesante ver qué países apuestan en mayor medida por diferentes niveles de Formación para el Empleo, frente a los que reducen ese impacto), que incide a lo largo de toda la vida profesionales de las personas en las organizaciones, sobre todo de cara a su desarrollo en las mismas. En este sentido tiene aún, a nuestro entender plena vigencia..

Luego, de inicio, cualquier principio normativo arranca porque las personas tengan esa capacidad de elección⁶, y garantizar que sea efectiva. Sin dudar, y más allá de otras intervenciones normativas, parece básico incidir en la importancia que para ello tiene la formación y el conocimiento, pasando por un reconocimiento efectivo de la realidad económica y del mercado de trabajo, y acabando en la propia concepción nacional de determinadas normas para dar cobertura a la evolución hacia sistemas 5.0 -que no revolución-.

Ojo, que no sólo se trata de dar respuesta a un mundo conectado o si hay problemas laborales en el metaverso. Porque, en el lado opuesto, siguen dándose formas de trabajo más tradicionales (que pueden estar o no en claro proceso de cambio y transformación como consecuencia del impulso tecnológico, y el uso de nuevas herramientas asociadas a la digitalización) que siguen sin recibir un tratamiento normativo de garantías⁷. Generalmente, porque al igual que ya hemos apuntado, la tendencia económica de vincular regulación laboral y crecimiento económico, prima sobre la de crecimiento social. De ahí, que cada vez se intente huir más por ciertos sectores de la consideración de trabajo por cuenta ajena, fomentando mayor precariedad y dependencia⁸, como en muchos casos

⁶ En este sentido la UE cifra que casi un 40% de los trabajos hoy ya podrían realizarse en régimen remoto y/o de teletrabajo.

⁷ como ocurre con las actividades tan variadas como las vinculadas a plataformas, economía circular o las más tradicionales de explotación directa de los recursos, por más que ello sí que plantee constantes tensiones sobre derechos y obligaciones aplicables

⁸ Pues siempre es recurrente poder echar la culpa a los algoritmos, mejor que reconocer nuestro déficits de regulación de nuevas realidades y tratar de reconducir a conceptos ya existentes las denominaciones a nuevos mecanismos productivos porque se usan aplicaciones y plataformas. Una cuestión que, a nuestro entender, implica un efecto “apagafuegos”: porque para no alejar el mundo normativo de esas mutaciones frenéticas en el campo de las formas de producir, se está realizando una constante una carga interpretativa por los tribunales, que se incorpora a posteriori a desarrollos normativos, en aras a no perder el compás evolutivo de esos cambios. Que no son iguales a nivel de cada economía o sistema nacional, pues no sólo los criterios productivos inciden en esas decisiones, si no que también lo hacen el uso y abuso de mano de obra o, y lo que es más grave,

reconocen a posteriori los Tribunales, acrecentando un problema cada vez mayor de “trabajadores pobres y falta de trabajo decente”⁹.

DE FUENTES INSPIRADORAS A INCLUSIONES NORMATIVAS

A estas alturas no creemos que nadie cuestione que cada vez hay más normas supranacionales que aparecen como garantía de derechos, y conquista de mejoras en el desempeño del trabajo y, por tanto, que su cumplimiento ha de hacerse de acuerdo a unos estándares mínimos comunes (RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. 2022)¹⁰. Y ello, tanto a nivel regional, como a nivel global.

Ya no se trata sólo de “mínimos conceptuales”, más o menos arraigados a la hora de afrontar hacia dónde deben ir las normas laborales, si no del hecho de no cuestionar que el Derecho del Trabajo, en sentido amplio, es un Derecho Humano e incluso que forma parte del reconocimiento y base de la mayoría de textos constitucionales, como garante de los principios propios de todo Estado Democrático (e incluso de algunos a los que difícilmente podemos aplicar ese calificativo). Y no basta con que sea desde un punto de vista formal, si no que está claro que lo es también una vertiente sustantiva. Esto es, hay una clara influencia entre esos textos

que en muchos casos sólo se trata sólo de reconocer derechos de manera formal o testimonial, que no real y efectiva.

⁹ Luego, hacen falta reformas estructurales y de control vinculado al de necesidad que no es homogéneo, fácil o común a la hora de resolverse. Y que, a nuestro entender, es uno de los factores determinantes del creciente desarrollo de la pobreza laboral y, en consecuencia, de más trabajadores pobres. Un proceso aún más grave cuando algunos ordenamientos hasta regulan y reconocen expresamente formas “irregulares o informales de trabajo”, cuya principal diferencia es que son personas sin garantía de derechos.

¹⁰ Por tanto, más allá de los problemas propios de la tecnología y de la Protección de datos, ya que en caso contrario se caería en un limitada visión del actual sistema de empleo. Luego no sólo en los términos que suelen plantearse en las aportaciones sobre digitalización y protección de datos, sino en una perspectiva más amplia.

normativos supranacionales y su plasmación nacional que va más allá de su formulación como meras fuentes y, por tanto, que existen bases comunes efectivas (más allá de simples construcciones) teóricas para dar sentido a Derechos Humanos y Fundamentales en la materia (CRUZ VILLALÓN, J. 2016).

Dicho lo anterior, hay que ir más allá y plantear el tema en un sentido amplio. Pues esa base normativa se refiera tanto a relaciones por cuenta ajena, como por cuenta propia. Lo que, obviamente, enlaza con una primera exclusión de cualquier forma de actividad que no sea realizada por personas -al menos hasta un mayor impulso y desarrollo de la robotización y el debate en torno a su impacto en sistema económico-; o que las mismas sean realizadas sin unos mínimos de libertad de elección¹¹, sobre todo cuando sean forzosas¹² (OIT, informes situación Trabajo Forzoso en el mundo) o ilícitas.

Por supuesto, y por si cabían dudas, la sectorización y clasificación profesional del trabajo condiciona la tipología de medidas, ya sea para la Administración o para el sector privado. Pero también influye la dimensión de organización y/ o si la actividad se realiza para instituciones productivas con o sin ánimo de lucro (ya sea en una empresa multinacional, nacional o local), sin olvidar la necesidad de que determinados colectivos precisen aún de ver garantizada la igualdad efectiva entre personas, donde los criterios de transparencia y/o reconocimientos sobre “empresas amigables” están cobrando cada vez más impacto legislativo (género, diversidad, medioambientales,...étc)¹³ ¿Pero, es suficiente?.

¹¹ Donde podemos incluso plantearnos si los contratos masa no nos privan de esa libertad, o si la necesidad también lo hace.

¹² Incluso cuando la misma no sea expresamente ilegal, como ocurre con la consideración de formas de trabajo en los entornos familiares o ámbitos comunitarios

¹³ y, donde, obviamente, muchas empresas encuentran un campo abonado a la excelencia de su actividad a través de la aplicación de buen gobierno y Responsabilidad Social Corporativa, por cuanto indicadores de impacto social o de vinculación a una cada vez más creciente necesidad de poner etiquetas a cumplir más allá de lo estrictamente básico.

No creemos que haya una respuesta afirmativa y siquiera única. Pues falta bastante consenso ante la falta de acuerdos generales y globales al respecto (CASTRO. L. 2019)¹⁴, por cuanto el reconocimiento de estándares o parámetros normativos, aún de mínimos, parece más bien acrecentar los trabajos de ingeniería jurídica para huir de la aplicación del Derecho de Trabajo, así como el “dumping” normativo de determinados países y ordenamientos. Donde tan de común es que cualquier regla general ha de admitir diversas precisiones y matizaciones¹⁵, como que a veces siquiera existan o se respeten esos mínimos, con especial trascendencia en materia de salud laboral y, específicamente, de riesgos laborales, con atención concreta al incremento de afecciones vinculadas al trabajo: desde el cáncer (LÓPEZ FUENTES, R. 2019), al incremento de tasas de suicidio¹⁶. Pues, uno de los grandes hándicaps a los que nos enfrentamos es al de la salud mental y sus consecuencias (GRAU PINEDA, C y RODRIGUEZ MONROY, A.G.. VVAA. 2020)¹⁷.

¹⁴ Blog RRHHDigital.

¹⁵ Lo que, a nuestro juicio, cada vez hace más necesario la efectividad de fijar estándares de derechos humanos laborales y/o sociales”, tanto en el plano individual, como colectivo de obligado cumplimiento.

¹⁶ En este sentido las guías elaboradas dentro del programas “Proteger la salud de los trabajadores”, de la OMS, ofrecen orientaciones sobre cuestiones comunes, como el acoso y el estrés, que pueden afectar a la salud de los trabajadores. Se trata de un conjunto de acciones que forman parte del Programa de Acción para Superar las Brechas en Salud Mental (mhGAP), que proporciona herramientas para una atención sanitaria basada en la evidencia, los instrumentos técnicos de la OMS para la identificación temprana y la gestión de los trastornos por consumo de alcohol y drogas y para la prevención del suicidio también pueden ser relevantes para la salud mental en el lugar de trabajo.

¹⁷ Estamos ante una cada vez mayor presencia de enfermedades mentales, relacionadas con situaciones de estrés, tensión y/o acoso en el trabajo, que limitan o dificultan hablar de felicidad en el trabajo. Probelma que va más allá de las bajas por depresión, trastornos de personalidad o salud mental, burn out,...étc y cuyo máximo exponente, y más grave es un creciente incremento de los denominados suicidios laborales o por causas laborales, cuyo principal ejemplo sean las Sentencias de la Corte Francesa y del TJUE contra France Telecom y sus prácticas laborales, al considerar una situación de acoso laboral continuado que desembocó al menos en 19 suicidios relacionados con la misma. Se trata de pronunciamientos que ponen el acento en la necesidad de cada vez más Protocolos anti acoso, de

Con ese panorama, en los próximos años, si no articulamos instrumentos de coordinación y garantía de mínimos de derecho del trabajo a nivel global, puede ampliarse la brecha reguladora entre trabajadores “garantizados y con garantías”, frente a quienes aún están pendientes no sólo de reconocer derechos, si no de conquistarlos¹⁸ y, por ende, entre los mismos países en base a una mal entendido impacto tecnológico en el empleo (CORREA CARRASCO, M. 2019), e incluso de transformación de paradigmas sobre el concepto de lugar y forma de trabajar¹⁹.

Un problema acuciado por las incertidumbres económicas y demográficas, con tensiones migratorias -y las múltiples causas de ellas, incluido el cambio climático- (YANNINI, M. 2022). Luego, no podemos regular a nivel global sólo conforme sólo al pensamiento occidental y modelos productivos neoliberales, dónde prima la productividad, el crecimiento y lo individual a la hora de valorar cualquier

la necesidad de adoptar medidas preventivas, pero también de cumplir con premisas como las que establece el Convenio 190 de la OIT, cuya ratificación, en principio, tiene previsto nuestro país para después del verano. Ilustrativo a modo de evolución,.vid. “El suicidio como accidente de trabajo: un repaso a la evolución jurisprudencial hasta la actualidad.

¹⁸ Pese a esa clara preocupación por el impacto de la robotización y la digitalización en el trabajo, siguen existiendo una importante cantidad de empleos de los denominados “tradicionales o convencionales”, donde se siguen dando situaciones de desprotección y desregulación. Ya sea por su marginalidad -y los condicionantes éticos de estos-, ya sea por su baja cualificación, temporalidad o falta de control o valoración. Luego, y aunque formalmente no exista un reconocimiento del denominado trabajo informal -a diferencia de otros países, que claramente lo reconocen como formas de actividad con menor coste y protección-, la realidad es su existencia y su consideración como parte de la denominada “economía sumergida”. A veces incluso de forma interesada por los propios destinatarios de dicha actividad, todo sea dicho, ya que la falta de suficiencia, al menos desde un punto de vista cuantitativo, del Sistema de Protección Social parece fomentar “la picaresca” de realizar actividades que escapan al control del sistema

¹⁹ Ejemplo de ello tenemos en torno a cuestiones derivadas de impulso del teletrabajo y de dar un cambio de vida: la gran renuncia, nómadas digitales, papel de la economía circular,...y su posible canalización como parte de la solución de problemas como la despoblación y el abandono de ciertas partes del país, por más que ello también conecte con problemas como la migración y el impulso de servicios, mejora de comunicaciones y de calidad de vida.

expectativa y prioridad (GIMENEZ. I. 2018). Hay mucho de trabajo de consenso y coordinación. Por ello, nos parece que sólo a través del impulso de normas adecuadas de garantía de todas las partes de la relación de trabajo, desarrolladas en términos generales, pero de carácter inclusivo y claramente humanizadas, pueden aportar un efecto de contrapesos y garantizar el cumplimiento de compromisos como los ODSs o el Pilar Europeo de Derechos Sociales²⁰.

Daremos así el impulso necesario a un cuerpo normativo que, partiendo tanto de principios del Derecho Internacional Público, como del Privado, incorpore conceptos específicos de nuestra área, pues tienen una influencia cada vez mayor e incluso están plenamente normalizados a nivel de día²¹. Así se ve ya cuando se analiza el impacto de las cadenas transnacionales de valor, el papel de las Empresas Multinacionales y/o el contenido y efectividad de los Acuerdos Marco, por citar ejemplos para “repensar” el desarrollo de un verdadero Derecho Internacional o Transnacional del Trabajo²²(RIESGO, P. 2022), y mejor resolver situaciones como las que

²⁰ Y es aquí, precisamente, donde hay que situar el camino recorrido y que queda por recorrer a esas normas transnacionales, donde son esenciales las resoluciones de Tribunales supranacionales y la adopción de sanciones en el seno de Organismos Internacionales frente a los Estados. En este sentido hay que situar la STJUE (Gran Sala) de 28/6/2022 (C-278-20), sobre responsabilidad patrimonial de España por incumplimiento del derecho de la UE.

²¹ Es cierto, que hay una determinada tendencia a huir del mundo regulado del trabajo por cuenta ajena, ya sea por cuestiones de economía de costes o de huir de responsabilidades propias y, por ende, de rebajar niveles de cobertura de derechos y de protección. Porque si algo caracteriza al derecho del trabajo es que el trabajo por cuenta ajena es reconocible en unos estándares similares, que no comunes, de exigir unas condiciones mínimas para cualquier ordenamiento, como son la no discriminación y exclusión de cualquier colectivo como garantía de igualdad efectiva cit. Dña. Luisa Balaguer,.

²² Si es que ya no existe, siquiera sea en forma de líneas programáticas y de resultado, como demuestran los condicionantes que muchos países presentan para realizar reformas en la materia y desarrollos en términos muy similares pese a la disparidad de opciones gubernamentales y de la propia realidad de sus Sistemas de relaciones de trabajo, en términos similares a Derecho Internacional Privado. Ya que se defiende una extensión cada vez mayor de la consideración de dicho cuerpo normativo diferenciado, por cuanto hay capacidad para que cada parte de nuestro Ordenamiento tenga su dimensión internacional).

venimos viviendo (OIT. 2021), con un marcado protagonismo también, a la vez que se desarrollan nuevos roles, de la negociación colectiva y los interlocutores sociales. En aras a conseguir que la dimensión transnacional del concepto de Relaciones de Trabajo decentes sean punto de partida y garantía de derechos esenciales de corte laboral, más allá de cualquier otra consideración sobre segmentación, sectorización o impacto tecnológico.

Luego, y más allá de otras referencias regionales, sí tenemos un importante punto de partida en esa tarea con el objetivo 2030, como fecha de referencia.

1. A modo de ejemplo: España Año 2030: ¿meta u odisea para desarrollar objetivos normativos más comunes?

Ya hemos anticipado como la garantía de Derechos Humanos y fundamentales en el impulso de las legislaciones nacionales goza de respaldo institucional en la propia Declaración Universal de Derechos, en su art. 23, por más que su exigibilidad a nivel nacional a veces sea más que cuestionable²³ y, por tanto, su efectividad, como Derecho Humano pueda quedar en entredicho²⁴.

²³ Y, en su caso de las arts. 7 a 9 del Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales.

²⁴ Es cierto que en la mayoría de los países europeos, así como en un importante número de países americanos, no sólo se trata de una referencia incluida en los textos constitucionales, si no inspiradora de sus legislaciones laborales.

Creemos que hay que ir más allá²⁵, y en consonancia con los ODS²⁶, fruto de todo un trabajo previo importante²⁷, pensar que que haya mayores avances con la vista puesta en el año 2030. Al menos en nuestra área, pues al menos 13 de los 17 objetivos podemos vincularlos directa o indirectamente con aspectos sociolaborales. De ahí, la importancia de puntuar su evolución, y grado de cumplimiento, transformando y apostando por sistemas de producción eficientes, que además faciliten el acceso al agua y a los recursos naturales como derechos humanos, y permitan diseños de

²⁵ En cuanto que se suele plantear sólo que los principios del trabajo decente y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible deben convertirse en el eje vertebrador de las políticas de recuperación, obviando otros aspectos esenciales para el desarrollo humano y, por tanto, de carácter multidisciplinar y polimórfico.

²⁶ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/#>. Aprobada por más de 150 países, el 25 de septiembre de 2015. Un acuerdo en el que los estados firmantes se comprometen a adoptar medidas que permitan la consecución de “objetivos globales 2030” -dando así continuidad a los denominados “Objetivos del Desarrollo del Milenio”, aprobados previamente en la Declaración de París-. Dichas medidas habrán de concretarse mediante acciones, fundamentalmente, normativas que impulsen, garanticen y den contenido concreto a intervenciones que sirvan “...de base esencial para el crecimiento y desarrollo económico y social de los próximos años, a la par que se vela por el interés del planeta”. De esa forma no sólo se da más protagonismo a la propia Asamblea de la ONU, a la hora de establecer la coordinación de acciones para avanzar en dicha agenda, si no de que haya una implicación real y efectiva de los signatarios del acuerdo para el desarrollo de cualesquiera acciones que garanticen la participación de las propias instituciones de los Estados, así como de las “empresas” y de la sociedad en su conjunto en la consecución de:

Lucha y erradicación de la pobreza.

Hambre cero.

Desarrollo e impulso de los sistemas de salud y bienestar.

Educación de calidad.

Igualdad de Género

Trabajo decente y crecimiento económico.

Industria, innovación e infraestructura.

Reducción -y erradicación- de las desigualdades.

Ciudades y comunidades sostenibles.

Paz, Justicia e instituciones sólidas.

Alianzas para lograr los objetivos....

²⁷ LABORIE, M.. *Desglobalización y pandemia global*. Madrid: Instituto Español de Estudios Estratégicos, abril de 2020, p. 14.

entornos humanos más sostenibles²⁸, donde el acceso a la salud y la educación y la formación sean instrumentos esenciales de lucha contra la pobreza y el hambre, a través de sistemas de trabajo decente (LANTARÓN BARQUIN, D. 2019), con exclusión de cualquier desigualdad, ya sea por razón de género²⁹, con especial, que no única atención a Planes Iguatarios sobre otros aspectos como cuestión de sexo(VVAA. MORALES ORTEGA, J.M. LÓPEZ FUENTES, R. 2022)³⁰³¹, raza³², edad³³ o condición física o psíquica, ideológica o religiosa.....,implicando a todas las personas en cambios productivos basados en la innovación y el progreso, mediante alianzas a diferentes niveles, que lleven a instituciones de gobierno basadas en la paz y el progreso³⁴. Es necesario, que existan mecanismos de control y seguimiento en su desarrollo y, sobre todo, de

²⁸ Plan Director Nacional 2018 -2020 sobre el trabajo Decente, que básicamente se asiente sobre 4 premisas: Creación de empleo; Derechos en el trabajo; Protección Social y Diálogo social.

²⁹ Sentencia 67/2022, de 2 de junio de 2022. Recurso de amparo 6375-2019, BOE de 4 de Julio de 2022.

³⁰ Pues y pese a una interpretación literal sobre su extensión sólo a cuestiones de género, no vemos inconveniente en que se extiendan a otros Colectivos, y así incluso ya también lo recoge algún que otro Convenio Colectivo, al considerar que la igualdad es entre personas y no sólo en términos de hombre y mujeres, como también se aprecia en los Reglamentos de desarrollo. En este sentido, con carácter general,

³¹ STC 153/2021.

³² STJUE 16/7/2015 Asunto 83/14.

³³ STJUE 19/4/2016 Asunto 441/14 o STC 119/2022.

³⁴ Por tanto, si queremos una sociedad que avance en esas líneas, está claro que los denominados derecho esenciales o fundamentales de contenido social, son el primer escalón que hay que garantizar. Tal y como reconocen también los postulados de normas como la Carta Social Europea en su versión revisada, así como la multiplicidad de aportaciones del Consejo de Europa o las grandes líneas de acción de otros foros internacionales, aunque con delimitaciones geográficas concretas, como ocurre con la CEPAL la UA.....

diligencia debida³⁵, para limitar las situaciones de explotación³⁶, si quiera sea de forma indirecta (DURÁN LIMA, J. 2018)³⁷.

En esa línea de integración de principios básicos internacionales específicos hay que encuadrar algunas de las últimas actuaciones de nuestro legislador. Y que podemos sintetizar en cuatro líneas. Unas Precovid, como es la aprobación de la Resolución de 1 de septiembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores, por la que publica el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos³⁸, que en nuestro caso supone la integración de la mayoría de los 17 principios que integran la citada Agenda (OIT. 2017). Ya sea de forma específica, o de manera transversal.

En segundo término, y ya en fase COVID la integración de los ODSs de manera transversal en las políticas y avances normativos

³⁵ Reglamento 2017/821, de minerales en zonas conflicto, que son estratégicos y de crecimiento exponencial, que establece dicho mecanismo, en términos más similares a los de la Carta Social Europea.

³⁶ Una tarea, en la que, obviamente, hay una clara vocación multidisciplinar, pero también “poli normativa” para mejorar, amén de evitar conductas no adecuadas: al atribuir nuevos espacios a formulas contractuales (marco regulador de los acuerdos de cadenas de suministros, y así evitar huidas de la normativa laboral o minoración de condiciones de trabajo), pero también a los interlocutores sociales y la negociación colectiva (limitando posibles efectos de dumping social o de cadenas de subrogación).

³⁷Sobre esta cuestión véase TB. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/innovation-and-growth/globalization-in-transition-the-future-of-trade-and-value-chains/es-ES#>

³⁸ Norma que no sólo supone un instrumento de desarrollo de la Resolución 17/4, mediante la que el Consejo de la ONU hizo suyos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, “que figuraban en el Informe que había sometido al Consejo el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre derechos humanos y empresas (A/HRC/17/31)”, si no el propio texto de la Resolución alude a un amplio elenco de compromisos normativos para nuestro país en la materia³⁸; sino porque, además, sólo mediante la garantía de dichos principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos sería posible seguir avanzando en la consecución de los objetivos establecidos en la Agenda para el desarrollo.

de nuestro gobierno, impulsado desde el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

Ya en el 2021, nos encontramos con otros dos referentes. El denominado Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, cuyo punto 23 enlaza directamente con el Pilar Europeo de Derechos Sociales, que marca como objetivo, casualmente, el año 2030, para el impulso de las Políticas Económicas y Laborales de la UE, que a través de sus tres capítulos 20 principios marca la Agenda Europea en estos años³⁹, sobre todo por la importancia que en su desarrollo tendrán los Planes de Reformas y la necesidad de mayores cuotas de coordinación, siquiera sea sobre sistemas de coordinación abierta en aras a un mayor impulso a todo el marco normativo derivada de la UE.

Pero, y por ir cerrándola materia, al menos por ahora, y en espera de ver posibles avances durante el semestre de la presidencia Europea por España, dónde hay importantes expectativas sobre un futuro impulso de colaboración con MERCOSUR, la ratificación de nuestro país en 2021, de la Carta Social Europea, en su versión revisada de 1996, y la aplicación, por tanto de los diferentes protocolos y exigencias de acción al respecto. Por cuanto supone un avance de exigibilidad directa de actuación, más allá de meros pronunciamientos formales, y del impulso de la legislación del Consejo de Europa.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA:

CALDERÓN, O. "La educación para el trabajo en un mundo cambiante". Scrpita Nova. Número especial 6/2002.

³⁹https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewjo8DXnaP7AhXBTkEAHYhHCKYQFnoECBA-QAQ&url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Finfo%2Fstrategy%2Fpriorities-2019-2024%2Fconomy-works-people%2Fjobs-growth-and-investment%2F-european-pillarsocialrights%2F-europeanpillarsocialrights2Oprinciples_es&usg=AOvVawOlz9sFMwVywJ4hgoMomrnB

CORREA CARRASCO.M. El derecho del trabajo y los retos planteados por la globalización y digitalización de la economía. Edit. Bomarzo. Albacete. 2019

CRUZ VILLALÓN, J. “Oportunidades y Desafíos de los Derechos Fundamentales Laborales en las Relaciones Laborales”. REVISTA Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. ADAPT.4/2016.

DURÁN LIMA, J, Cadenas de valor e integración regional: el aporte de las MIP. México: Naciones Unidad, 2018.

GIMENEZ, I. “Felicidad en el trabajo”. Observatorio de RRHH y RRL. 138/2018.

GRAU PINEDA, C y RODRIGUEZ MONROY, A.G. “El suicidio como accidente de trabajo: un repaso a la evolución jurisprudencial hasta la actualidad”. Accidentes de Trabajo y enfermedades Profesionales: Experiencias y desafíos de una Protección Social centenaria. Tomo I. Laborun .2020.

LABORIE, M.. Desglobalización y pandemia global. Madrid: Instituto Español de Estudios Estratégicos, abril de 2020

LANTARÓN BARQUÍN, D. La tutela internacional del trabajador: categorías y estrategias. El trabajo decente como telón de fondo. Valencia. Tirant lo Blanch, 2019.

MIÑARRO YANINI, M. Cambio climático y derecho social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva. Universidad de Jaén/Librería Dykinson. 2022

RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO. M. “El nuevo Derecho Digital y los problemas de Discriminación”, Blog. Trabajo, Persona, Derecho y Mercado. Us.es. Entrada 27 de Junio de 2022.

VVAA. Realidad Social y Discriminación. Dir. MORALES ORTEGA. “Planes de Igualdad y Colectivos LGTBIQ+”. Edt. Laborum.

VVAA. El trabajo decente. Granada, Comares, 2018.

Informes, documentos de trabajo, recomendaciones y normas internacionales:

Congresos “Negociación Colectiva y Colectivo LGTBIQ*”. UGT. Madrid 5-7 Julio 2022. Documentos de trabajo

OIT. *El trabajo en tiempos de la COVID*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2021.

OIT, *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: retos y oportunidades*. Ginebra. OIT, 2017.

OIT: *Convenio 190*.

OMS Salud Mental y sustancias. 2020.

United Nations. *Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. Documento ONU. 2015

United Nations. *Shared responsibility global solidarity: responding to the socio-economic impacts of COVID-19, 2020*.

Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales 1966.

Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos. 2017

Plan Director Nacional Sobre trabajo Decente 2018-2020.

Reglamentos 2368/2002 y 2017/821.

Unión Europea. *Reconstrucción y recuperación post-pandemia COVID-19 en clave de cohesión social*.

IV Informe de La Fundación Adecco sobre Felicidad y trabajo.

Otros recursos electrónicos:

Blog. ACSENDO.

Blog. RRHHDigital.

www.mckinsey.com/featured-insights/innovation-and-growth/globalization-in-transition-the-future-of-trade-and-value-chains/es-ES

Web Comparably.

Web. Sodexo.

Algunas Sentencias de referencia:

-STC 67/2022..

-STC 153/2021.

-STJUE 16/7/2015 Asunto 83/14.

-STJUE 19/4/2016 Asunto 441/14 o STC 119/2022.

-STJUE (Gran Sala) de 28/6/2022 (C-278-20).