

PAPEL DE LAS NORMAS LABORALES EN EL DISEÑO DE ENTORNOS LABORALES MÁS FELICES: UNA PRIMERA APROXIMACIÓN¹

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

JUSTIFICACIÓN DE LA MATERIA

Incluir en una misma frase felicidad y empleo -o trabajo-, puede parecer un auto de fe, al compaginar términos que podrían pensarse son antagónicos, limitados o incluso imposibles de unir en un mismo texto: partiendo de la premisa de que trabajar no puede hacer feliz al ser humano, máxime cuando lo realidad del mercado parece cada vez más alejada del axioma de libertad de elección de profesión u oficio.²

Múltiples pueden ser los enfoques que desde las Ciencias Sociales se hagan para contradecir esa premisa: al añadir variables relacionadas con la educación, la cultura, la geografía, las expectativas o necesidades...etc. Y, sobre todo, a lo que nos afecta, si hay bases objetivas normativamente planteadas, para que trabajar y/o emplearse, sean un primer punto de partida para alcanzar la felicidad por el desarrollo profesional. O si, y pese a ser un tema recurrente

¹ Trabajo basado en la aportación que se hizo al Congreso Nacional de Centros de Relaciones Laborales, en A Coruña, en Julio 2022.

² En este sentido la respuesta es positiva, tanto por la presencia de consultoras al respecto (p.e. Comparably), como por estudios, como el realizado por la Fundación Adecco al respecto que lleva ya varias ediciones al respecto, y dónde los parámetros de referencia son múltiples y no exclusivamente retributivos económicamente, por más que sí económicamente evaluables, como ocurre con todos los factores asociados al denominado salario emocional: jornada más flexible, menos tiempo de trabajo, posibilidad de teletrabaja y conciliar....

en los Departamentos de Gestión de Personas de muchas instituciones, la realidad aún deja mucho que desear en términos prácticos³, a diferencia de planteamientos más psicológicos y sociológicos, que han tratado más la temática y donde hay que incluir otros vectores como la seguridad y garantía de respeto de derechos⁴.

Será nuestro punto de partida el cuestionarnos ¿si basta con crear entornos laborales felices?; ¿si es necesario tenerlo como un objetivo más del hecho de trabajar?; ¿si basta con tener condiciones de trabajo dignas o, si tiene que, necesariamente, relacionarse el cómo trabajos, dónde y cuándo con las cuestiones que a cada uno le hace feliz en su día a día?; ¿si basta con considerar que no quepa ninguna forma de exclusión o discriminación, falta de amenazas y, por ende, de entornos seguros de trabajo?; ¿si basta simplemente con la libertad de elección y el desempeño de ésta?...étc⁵.

Batería de cuestiones que obligan a tener presente un diseño más global y general. Por supuesto, más allá de ideas más limitadas que ceñirnos al análisis de entornos digitales, dónde se han construido la principales teorías al respecto - incluidas aquellas que lo hacen respecto a la perspectiva jurídico-laborales⁶-. Por cuanto creemos

³ Ya que hay una amplia segmentación y diferencia en tre empresas con amplia base tecnológica y otros sectores productivos, así como con la dimensión de las plantillas, sobre todo a la hora de retener talento y diseñar estrategias de permanencia y mejora, ej. Sodexo. O las diferentes memorias de RS, o de Planificación Financiera de diferentes corporaciones, especialmente del IBEX 35, por más que en el desarrollo de algunas otras obligaciones aún estén pendientes de desarrollo, como ocurre con la obligación y contenido de los planes de igualdad. Cit. Trabajo sobre “Derecho del Empleo y contenido de los planes de Igualdad del IBEX 35”. En elaboración.

⁴ Una línea que parece la seguida por el art 127 del RD%/20023, BOE día 29 de Junio, al modificar el apartado c) del art. 4 del TRET.

⁵ ¿Es su entorno de trabajo positivo o negativo?¿Cree que se le paga de forma justa?¿Está satisfecho con sus beneficios? ¿Se siente agotado en el trabajo? ¿Se valoran sus aportaciones para crear clima de trabajo? ¿La relación entre partes es adecuada? ¿Hay un clima inclusivo?.....

⁶ O quizás fuese más correcto hablar de niveles o factores relacionados con la felicidad, más allá del denominado encuentro con el “punto Je” de la Felicidad, que no nos queda claro si es un mero referente a un estudio creíble o si asociar

que la mayor influencia de normas supranacionales implica garantía de derechos⁷, y conquista de mejoras en el desempeño del trabajo y, por tanto, que su cumplimiento de acuerdo unos estándares mínimos comunes permite medir grados de satisfacción y felicidad (RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. 2022)⁸.

Se trata, por tanto, de dar un primer paso en el conocimiento de normas que vayan más allá de una mera construcción teórica, y permitan crear entornos laborales de libre elección, seguros, suficientes, dignos, respetuosos y cumplidores y, que por tanto, atiendan a criterios jurídicos que objetivamente puedan considerarse como punto de partida para que las personas se desarrollen plenamente, dejando a su propia perspectiva el mayor o menor nivel de felicidad, por cuanto hay una garantía mínima de base en el reconocimiento de Derechos Humanos y Fundamentales, y los criterios de cumplimiento de aquellos (CRUZ VILLALÓN, J. 2016), más allá de la llamada Responsabilidad Social Corporativa, por el impacto social o de vinculación a una cada vez más creciente de reconocimientos y sellos de cumplimientos de diversos niveles de obligaciones sociolaborales. Obviando, en algunos casos el impacto de planteamientos Colectivos, pactados en entornos de Negociación colectiva ya que no puede ser igual trabajar por cuenta ajena, que hacerlo por cuenta propia; en un sector concreto; en o para la Administración; en una entidad con una dimensión determinada o no;

risa y felicidad sean siempre sinónimos, pues también hablamos del “llanto” por estar felices.

⁷ Consecuentemente, y ya que tanto se habla últimamente de ellos o ellas: si es posible apuntar qué aspectos normativos podrían entrar en la fórmula de un hipotético algoritmo que permitiese que con las aportaciones de todos los operadores laborales puedan darse líneas de acción para lograr que esa relación entre trabajo y felicidad pueda ser una realidad. Y, obviamente, quizás lo primero sea mirar hacia un cada vez más creciente marco normativo de bases de carácter internacional.

⁸ 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.

en grupos de empresas o en fórmulas productivas sin ánimo de lucro; en una empresa multinacional, nacional o local; en países con legislaciones adaptadas a criterios normativas estandarizados; trabajar pensando en criterios de transparencia o “de empresas amigables o cumplidoras de sellos de adecuación -género, medioambientales,.....o cualesquiera otras..... por citar aspectos concretos a considerar

LA DOBLE INCÓGNITA QUE SUPONE HABLAR DE FELICIDAD LABORAL Y SER FELIZ EN EL TRABAJO

A nuestro entender, para hablar de felicidad en el trabajo es preciso fijar unas bases mínimas, generales y comunes sobre normas que responsan a estándares no personalizados o personalizables. Lo que implica ya un primer punto de fricción, controversia y debate a la hora de buscar esas bases y acuerdos generales, que marquen principios globales al respecto (CASTRO. L. 2019), más allá de otras apreciaciones o valoraciones individuales o colectivas sobre reivindicaciones específicas. En esa tarea nos resulta interesante “deconstruir” cómo la normativa sociolaboral atiende a la realidad social condicionada por aspectos globales. Adaptada a diversas precisiones y matizaciones que, en cualquier caso implica el cumplimiento de derechos básicos que afecta a la garantía de los denominados “derechos humanos laborales y/o sociales”⁹.

Es cierto que, al menos a nivel formal la meta pueda alcanzarse, sobre todo por que tras la crisis COVID muchos ordenamientos se han replanteado la necesidad del cumplimiento de estándares internacionales como medida prioritaria para adaptar su legislación y luchas así más eficazmente contra formas de trabajo informal o no reglado. De esa forma, se garantiza el ejercicio de una actividad profesional en un marco de libertad: de elección y de desempeño,

⁹ Y que parte de nuestra doctrina identifica como derechos fundamentales inespecíficos. R,

por cuanto la corrección de situaciones discriminatorias es el primer paso para la plena libertad. Siendo la libertad una premisa esencial a la hora de hablar de felicidad.

¿No hay margen para hablar de felicidad en el trabajo cuando sólo existan meros reconocimientos formales, que no materiales, de estándares normativos comunes y apostar por ampliar las consideraciones que permitan construir “entornos de trabajo y clima laboral en positivo”? No creemos que haya una respuesta unívoca y tajante. Aunque nos parezca más difícil, no es imposible. Si bien, en ese caso, hay que considerar factores más subjetivos y, por ende, personales. Centrados en la valoración de la actitud y enfoque, expectativas, necesidades, condiciones de acceso, desempeño, capacidad de toma de decisiones o garantías ante las salidas del mundo laboral. Quizás por todo ello, para hacer una valoración general de cómo lograr la felicidad en el empleo, debemos valorar que una cuestión es el hecho de que existan estándares de garantía necesarios y otra diferente como en cada caso de valoren, tanto desde un punto de vista individual, como también colectiva. Sólo así creemos que tendremos elementos de juicio para entender la triple referencia sobre la que tradicionalmente se indica que pivotan los índices de felicidad:

1. Factores socioambientales. Destacan aquí desde cuestiones relacionadas con factores educativos, formativos, culturales o demográficos, de progreso social e igualdad a factores de democracia participativa o de desarrollo personal.

2. Factores genéticos o de contenido biológico, con cuestiones tales como la protección del medio ambiente, geográficos o de salud, penosidad y/o adaptación de entornos de trabajo a la realidad del medio

3. Factores asociados a la consecución de objetivos y deseos, sin duda el conjunto de aspectos relacionados con las expectativas, la formación y el desempeño, pero también con la conciliación o la

organización del tiempo de trabajo o la “amigabilidad” de las instituciones.

No se trata de crear una lista cerrada de ítems a considerar, pese a la búsqueda de recetas globales, que no idénticas y, si acaso, más o menos comunes. Pues si es difícil conjugar diferencias sectoriales, geográficas, culturales, económicas en un ámbito territorial concreto y limitado, es obvio que los postulados a nivel internacional han de ser de mínimos para avanzar - “el gap positivo existente entre la experiencia de empleado y las expectativas que este tiene, por cuanto si las perspectivas son superiores a la realidad que experimenta se produce la infelicidad o frustración laboral”, pues no cabe obviar que la felicidad tiene que ver con “la gestión productiva de emociones, la automotivación y el concepto de responsabilidad”. Y para huir de la demagogia en el tratamiento de estos valores propone “una gestión efectiva de las expectativas de las personas para lo cual es necesaria una propuesta de valor al empleado transparente y alineada con la realidad, de manera que un candidato entienda qué puede y qué no puede esperar de la empresa con la que va a comprometerse. También es importante que los profesionales dediquen tiempo a reflexionar sobre sus necesidades y valores en el entorno laboral para su incorporación a distintos proyectos”. (cit. GARCÍA.M, de Smart Culture. 5 DIAS.2022)

No obstante, y pese a lo anterior, sí es cierto que tenemos numerosas normas que sin dar una fórmula magistral y única o unitaria, y condicionadas a su ratificación e integración en cada ordenamiento, apuntan en la línea de conseguir el denominado retorno de la inversión en la creación de espacios teóricamente felices y que garantizan acciones concretas y, por tanto, medibles -ya sea en términos de rendimiento económico y/o desarrollo personal-, en favor de avanzar en las posiciones que apuestan por trabajar sobre el denominado “retorno de la emoción”, por cuanto ello permitiría

una mayor adaptación al caso, justificando así diferentes análisis por las peculiaridades de aquellos (MORALES, 2021)¹⁰.

Lo que parece indiscutible es que los resultados -al menos los que trascienden y se publican- sobre índices de felicidad y bienestar en el trabajo, aparecen sobre todo en economías plenamente desarrolladas¹¹ y, normalmente en determinadas tipologías de sectores y empresas. Obviaremos por tanto que toda actividad obligatoria o forzada quede al margen de esa referencia, al considerar que sólo así sea posible considerar aplicables determinados mecanismo a cualquier tipo de empresa, organización o entidad, sean públicas o privadas, en las que se realicen trabajos retribuidos. Ya que son múltiples los aspectos en la organización de una actividad de trabajo que inciden en lograr ese sentimiento de felicidad definido como una “...forma de sentir o percibir determinado grado de bienestar subjetivo, que influye en las actitudes y el comportamiento de los individuos dentro de un entorno de trabajo. En cuanto que, desde el ámbito de las organizaciones se insiste en el dato de que personas que tienen un alto grado de felicidad, muestran generalmente motivación y, por ende, un enfoque positivo en el desarrollo de sus actividades y resultados, siendo más innovadoras y productivas”.

Cuestión diferente es que la persona que trabaje pueda ser feliz más allá de gozar o no dichos estándares, habrá quién lo sea o no, aunque, quizás en éstos términos, habría que hablar de alegría. Lo que pone nel acento en el hecho de que felicidad y ser feliz en el

¹⁰ En este sentido vid. ACSEND0, blog amplio con diversas aportaciones al respecto, donde destaca “La ciencia detrás de la felicidad en el Trabajo”.

¹¹ Eso, a nuestro entender, no debe significar que no haya entorno felices y trabajadores felices en economías en desarrollo. Pero, quizás, y más allá de otros estudios fiables al respecto, sí que tenga algo que ver en la cuestión que se reconozcan unos niveles de implantación de mínimos de garantía y cumplimiento de derechos, con el hecho de percibir y tener una mayor aptitud en positivo sobre el hecho de trabajar. O lo que es lo mismo, desde el momento que hay un importante nivel de trabajo precario, informal o sin garantía de derechos, difícilmente podemos entender que son formas de trabajar que den felicidad.

trabajo, pese a parecer términos de una misma ecuación, no tienen por qué darse conjuntamente (tanto en un sentido, como en otro)¹².

Para medir qué puede hacer a alguien feliz en el trabajo, más allá de posicionamientos generales, como ya hemos indicado, juegan otras consideraciones subjetivas y de carácter individual sobre las expectativas y prioridades de cada cual a la hora de sentirse más o menos pleno y, por supuesto con la propia alegría que puede suponer para esa persona el trabajo y cómo trabaja (GIMENEZ. I. 2018), más allá de otras valoraciones sobre aspectos generales y de aplicación positiva de las organizaciones, que vendrán condicionados por aquellos parámetros normativos considerados necesarios para desarrollar una actividad productiva en positivo y, por ende, para garantizar que quién lo realiza sea feliz.

¹² Por lo que esta materia también tiene mucho de perspectiva. Esto es, parece que la construcción en torno a la felicidad es más propia de las organizaciones, mientras que el ser feliz es más propio de la persona que trabaja. Es cierto, que, si no se dan según qué circunstancias, la consecución de ese sentimiento de felicidad tiene más dificultades de ser apreciado en un determinado ámbito y, por tanto, de que el trabajador no sea feliz, pero, obviamente, una cuestión es que sea necesario seguir abogando por una mayor cultura de la felicidad profesional (incluso más allá del término laboral propio del trabajo por cuenta ajena), y otra diferente, que para concluir sobre la materia haya una única respuesta o fórmula.

LA IMPORTANCIA DE UN DISEÑO NORMATIVO ADECUADO, AMPLIO E INCLUSIVO COMO BASE DE SISTEMAS DE TRABAJO FELICES

ESTÁNDARES NORMATIVOS DE MÍNIMOS EN EL DISEÑO DE ENTORNOS PROFESIONALES FELICES: PAPEL EXTENSIVO DE LOS DIVERSOS INSTRUMENTOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La felicidad en el empleo admite una múltiple perspectiva a la hora enfocarla, si bien es cierto que cada vez hay número normas internacionales que tanto desde el punto de vista institucional, como de la autorregulación, marcan estándares de condiciones de trabajo, por más que las consecuencias por no aplicar o lograr los objetivos marcados aún sea muy cuestionable, salvo cuando se reconoce virtualidad a las resoluciones de Tribunales supranacionales y/o procede la adopción de sanciones en el seno de Organismos Internacionales determinados que implican que surjan quienes planteen el desarrollo de un verdadero Derecho Internacional del Trabajo¹³(SANGUINETTI RAYMOND, W. o RIESGO, P. 2022).

¹³ 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). Las normas internacionales en materia de garantía de derechos en el mundo del trabajo no son ya sólo un conjunto de fuentes inspiradoras, si no que cada vez más se formulan como cuerpo normativo integrado en el el acervo positivo de los Gobiernos nacionales. Ello es aún más claro si cabe si los análisis de datos se hacen no sólo desde estrictos ámbitos del Derecho del Trabajo, si no atendiendo a enfoques del denominado derecho Económico o de la Empresa, que fruto de la globalización y de la

A partir de la construcción de esos nexos más o menos comunes supranacionales, respecto a la regulación del factor trabajo, se dónde se crean condiciones necesarias, adecuadas y eficientes para crecer en la idea de que sólo así es posible desarrollar ámbitos y ambientes de trabajo felices¹⁴. Por cuanto la globalización de la economía, la realidad de nuevas formas de producción y una cada vez mayor tecnificación y digitalización del factor trabajo, conjugados con la sucesión de hitos históricos que han obligado a globalizar también respuestas normativas para garantizar los modelos productivos, creemos que aportan ingredientes suficientes para repensar que ya no basta con viejos axiomas normativos, si no que hay que seguir aportando soluciones normativas para un mundo cambiante en el ámbito de un concepto que incorpora nuevas herramientas y formas de producir-; a la vez que se mantienen y adaptan a esas nuevas realidades formas más tradicionales de producción....Todas ellas con una base común: reconocer derechos que mejoren las condiciones en las que se produce y que no resulta ni homogéneo, ni fácil o siquiera común, ante una creciente tensión económica por huir de los costes laborales como base final para no reconocer derechos

Pese a esa clara preocupación por el impacto de la robotización y la digitalización en el trabajo, siguen existiendo una importante

incorporación de principios de Derecho Internacional Privado, inciden en la normativa laboral, sobre todo cuando hablamos de cadenas transnacionales o Empresas Multinacionales, y que hay que completar con iniciativas adoptadas a nivel supra - aunque sea en ámbitos territoriales limitados para afrontar actuaciones coordinadas y acordadas-, en este sentido.

¹⁴ Partiendo de una cada vez más amplia normativa internacional que ya sea por su directa aplicación o por su condicionalidad de resultados (isi cabe utilizar ese término!) aporta un valor añadido al hecho de que tanto a quién recibe una actividad profesional, como quién lo presta lo hace en unas condiciones reguladoras que facilitan diferentes niveles de felicidad. E incluso, medir cómo a ello contribuye quién, aunque pueda pensarse que tenga un menor protagonismo en su intervención, como es la propia Administración Pública, tiene un papel fundamental ya que su protagonismo es poliédrico como garante, interventor, creador, dinamizador y vigilante del mercado de empleo, que impide precisamente actuaciones que limiten su inoperancia. En este sentido creemos que es donde 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.

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 y, por ende, que difícilmente podemos incluir en un marco regulador de un sistema de “relaciones de trabajo y empleo para la felicidad”.

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 eludir de responsabilidades propias y, por ende, de rebajar niveles de cobertura de derechos y de protección. Siendo así que ello también es fruto de que existe una premisa de que, cuanto menos, el concepto de trabajo por cuenta ajena es reconocible en unos estándares similares, que no siempre comunes, y que ello debe partir, así mismo de condiciones mínimas para cualquier ordenamiento: la no discriminación¹⁵, y la exclusión de cualquier colectivo¹⁶.

¹⁵ No obstante, ese proceso no es igual a nivel de cada economía o sistema nacional, donde los criterios productivos y el uso y abuso de mano de obra es diferente. Máxime cuando hablamos de países cuyas estructuras productivas y, por ende, el cumplimiento de los denominados “estándares mínimos sobre legislación laboral” dejan mucho que desear, o cuanto menos son meramente formales o testimoniales, que no reales y efectivos

¹⁶ Incluido el hecho de que incluso algún colectivo no esté incluido específicamente en la declaración de Derechos, como recoge la Ponente Dña. Luisa Balaguer, al reconocer la identidad de género de las personas Trans y la diversa discriminación que sufren al respecto.

E incluso podríamos concluir que algo similar ocurre con el trabajo autónomo, que se instrumentaliza para ampliar la red de frontera entre lo que supone el impulso de nuevas formas de producir y la presencia de vínculos de relaciones de trabajo. Ya sea por echar la culpa a los algoritmos, por la falta de regulación de nuevas realidades o por establecer nuevas denominaciones a mecanismos productivos similares a los ya existentes, pero con la interposición de Apps y el uso de Internet. Una cuestión que, a nuestro entender, implica un efecto “apagafuegos”: porque para no alejar el mundo normativa de esas mutaciones frenéticas en el campo de las formas de producir se está realizando una constante una carga interpretativa por los tribunales, acompañada, siquiera sea de posteriori de adaptaciones normativas, en aras a no perder el compás evolutivo de esos cambios.

A nuestro entender, para defender la relación trabajo y felicidad hay una premisa básica de acción: ya que altos grados de cumplimiento y calidad de las relaciones de trabajo, necesariamente han de traducirse en menor litigiosidad e intervención y, por supuesto, la canalización del conflicto a través de otras formas de solución que no sean únicamente judiciales (DORMIDO ABRIL, J. 2023). Y, por tanto, de base de un sistema de relaciones profesionales que puede aportar mayores niveles de felicidad a las partes. De forma que sobre esas premisas podamos responder cuestiones ¿cómo de qué forma repercute en el empleador dicha felicidad? ¿Crear entornos felices de trabajo hace feliz a los creadores de empleo? ¿Por qué empieza ser tan importante crear e impulsar una cultura de la “felicidad en los entornos de trabajo y empleo”? ¿Qué supone la felicidad para quienes generan empleo a efectos de impacto social? ...

Al analizar algunas de esas cuestiones, entraríamos obviamente en el ámbito didáctico de las organizaciones. Dónde, tal y como ya hemos anticipado, no veremos con demasiada extensión, por más que sí sean importantes los análisis de los ítems que se manejan en la elaboración de encuestas sobre ambiente de trabajo. Sobre todo,

en lo que se refiere a indicadores o índices de Retorno de la Inversión (ROI), pero también del Retorno de la emoción (ROE). Por cuanto crear una cultura de “la felicidad en el trabajo” no parece algo desinteresado, sino todo lo contrario. Pues no sólo incrementa la productividad empresarial, si no el propio compromiso con los objetivos de la empresa y, por supuesto, la captación del talento. Luego, mejoras en los intereses de las unidades productivas, que justifican la creación de esa “cultura” de la felicidad, más allá de una exaltación de la alegría del hecho de poder trabajar y, por ende, como manifestación del ser feliz, tal y como a veces se nos trata de vender. Ejemplo de ello quizás pueda ser el análisis y la percepción que tienen las organizaciones y la personas en concreto a raíz de las decisiones sobre las relaciones de trabajo como consecuencia de la crisis sanitaria por COVID-19, y su diverso alcance e impacto en el mundo del trabajo (OIT. 2021), sobre todo ante un avance cada vez más importante de la denominada “economía circular”.

Luego, hay que considerar que hay una serie de instrumentos normativos básicos de partida que garantizan Derechos Humanos en torno al trabajo. Por más que los mismos puedan complementarse con la creación de condiciones adicionales de transformación en los modelos de producción y, por ende, en el funcionamiento de relaciones de trabajo y empleo felices (tanto por la presencia de cambios concretos, como por un cambio educativo y de actitud hacia la propia satisfacción por el trabajo). Donde creemos que también habrán de tener un marcado protagonismo nuevos roles en la negociación colectiva y el papel de los interlocutores sociales. Ya que sólo así tendremos respuestas objetivas de qué es esencial a la hora de considerar entornos laborales felices, previo diseño o imposición por normas armonizadoras supranacionales.

LA DIMENSIÓN TRANSNACIONAL DE RELACIONES DE TRABAJO DIGNAS COMO PARADIGMA DE PARTIDA PARA AVANZAR EN SISTEMAS LABORALES MÁS FELICES.

La garantía de Derechos Humanos y fundamentales en el impulso de las legislaciones nacionales goza de respaldo institucional ya desde la propia Declaración Universal de Derechos. Cuestión diferente será la exigibilidad de estos, y el efectivo alcance y contenido que cada legislación realice al respecto, en desarrollo del art.23 de dicho texto¹.

Una verdadera antesala de un amplio elenco normativo que actualmente presenta su culmen en el desarrollo de los ODSs de la Agenda 2030, que precisamente son eso: de mínimos. Por más que la Agenda 2030 sí esté recibiendo un mayor desarrollo y es en esa línea en la que hay que encuadrar algunas de las últimas actuaciones de nuestro legislador y que, a nuestro entender, enlazan con un primer avance sobre esa línea de actuación con la Resolución de 1 de septiembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores, por la que se publicó el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos.

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

¹ Y, en su caso de las arts. 7 a 9 del Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales.

propio texto de la Resolución alude a un amplio elenco de compromisos normativos para nuestro país en la materia²; y 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 desarrollo³: por cuanto que la implantación de los Principios Rectores de la Empresas implica la garantía de los Derechos Fundamentales en el ámbito de la relación de empleo, y supone así 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 (tal y como ocurre con la mayor parte de los temas centrales de dichos ODSs, y sus metas), con especial atención a la necesaria garantía de derechos que podemos plantear en torno a la igualdad efectiva de todas las personas, para garantizar aquellos, con especial atención a la reciente Ley 4/2023⁴.

2 Citados en la propia Resolución, en cuanto parte esencial del primer pilar de la Resolución y que van más allá de normas ONU o de la OIT, pues alude también a los propios textos de la UE y, por extensión, a los compromisos internacionales suscritos por nuestro país, como ocurre incluso respecto a la Carta Social Europea.

3 <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...

4 Planteando a su vez, cómo articular las relaciones previas con las normas propias de las CCAA y el colectivo, amén de nuevos retos sobre planificación y reconocimiento de acciones negociales que abren un importante abanico de cuestiones a resolver para garantizar así entornos laborales saludables y plenos en derechos.

Creemos que hay que ir más allá⁵, y en consonancia con los ODS, como meta 2030, construyendo los cimientos de sociedades profesionalmente felices si logramos entornos medioambientales sostenibles y apremiando en la adopción de medidas para frenar el cambio climático (MIÑARRO YANINI, M. 2022; o LANTARÓN BARQUIN, D. 2019)⁶; al crecimiento sostenible⁷; que permitan la exclusión de cualquier desigualdad, ya sea por razón de género⁸, pero también por cuestión de sexo⁹, raza¹⁰, edad¹¹ o condición física o psíquica, ideológica o religiosa....., garantizando así el avance hacia 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 progreso.

Ya que si queremos una sociedad avanzada socialmente 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

⁵ 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.

⁶ Es preciso abogar por el respeto hacia el medio ambiente marino y terrestre, 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 entornos humanos más sostenibles, 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.

⁷ Plan Director Nacional 2018 -2020 sobre el trabajo Decente, que básicamente se asienta sobre 4 premisas: Creación de empleo; Derechos en el trabajo; Protección Social y Diálogo social y sobre el que también incide el V ACS, firmado en Mayo de 2023..

⁸ Sentencia 67/2022, de 2 de junio de 2022. Recurso de amparo 6375-2019, BOE de 4 de Julio de 2022.

⁹ STC 153/2021.

¹⁰ STJUE 16/7/2015 Asunto 83/14.

¹¹ STJUE 19/4/2016 Asunto 441/14 o STC 119/2022.

de otros foros internacionales, aunque con delimitaciones geográficas concretas¹² o como hace el Pilar Europeo de Derechos Sociales, cuyo articulado en base a tres niveles y 20 principios enlaza coordinadamente con los postulados de la Agenda 2030¹³.

Pero no sólo se logra esa planificación en los propios países de la UE, y a través de normas de armonización o coordinación, sino a terceros países y respecto a sus propios ciudadanos por la presencia de normas que establecen ya mecanismos de control¹⁴ y, sobre todo, de diligencia debida¹⁵ para limitar las situaciones de explotación, siquiera sea de forma indirecta. Y es ahí donde las cadenas de valor, quizás, sirvan no solo en términos económicos sino también en términos sociales en contextos de integración regional y

¹² Como ocurre con la CEPAL la UA.....

¹³ Pues, y pese a un cada vez mayor consenso en la necesidad de garantizar esos derechos, aún tenemos múltiples ejemplos donde, y pese a tratarse de países con indicadores con altos índices de felicidad general, ésta no tiene reflejo absoluto en aspectos relaciones con el trabajo. ¿Motivos? Varios y de diverso calado, aunque hemos de reconocer que, insistimos, no pretendemos, ni podemos dar recetas universales, sobre todo ante el avance de postulados populistas que están suponiendo la aprobación de normas restrictivas de ciertos derechos a colectivos concretos (cit. Hungría, Polonia, parte de América del Sur, EEUU, Emiratos, Arabia Saudí,.....)....países qué curiosamente, en muchos casos son ejemplos negativos y de retroceso en la protección de diversos colectivos, a diferencia de otros..."AVANZAMOS; Las personas LGTBI en la negociación colectiva y el Día 'logo Social", UGT, 28 al 30 de Junio de 2023, Madrid. Con carácter complementario a todo lo anterior, no sólo procede considerar varias las Directivas y Reglamentos Comunitarios, amén de Recomendaciones y Resoluciones, que, sobre todo, a partir del COVID han consolidado un desarrollo de aspectos pendientes, más allá de los Libros Blancos o Verdes en materias relacionadas con el trabajo y el Empleo, o la digitalización, sino una trile referencia normativa en elaboración por parte de la Comisión y su impacto en el Empleo...sin olvidar las diferentes Estrategias en aspectos jurídico Laborales y, en su caso a la vinculación de ayudas y Fondos al cumplimiento de los Planes Nacionales de Reestructuración y Resiliencia, o cualquiera otra denominación que hayan podido adoptar y cuyo precedente lo encontramos en los Planes Nacionales de Reformas .

¹⁴ Como reconoce el Reglamento 2368/2002, previa resolución 55/56 de la ONU.

¹⁵ 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.

desglobalización (DURÁN LIMA, J. 2018)¹⁶. 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).

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, de hostigamiento y miedo respecto a poderes de dirección y organización.

Siendo, a nuestro juicio, esencial que la legislación en el acceso a la educación y a la formación -en cuanto centran el diseño de trayectorias profesionales acordes a los intereses generales, pero también individuales- cobran relevancia a la hora de situarnos en el Mercado Laboral, y cómo ello debe traducirse después en sistemas de acceso más neutros y garantistas. Ante postulados que demandan socialmente garantizar un equilibrio entre educación y profesionalización, que sea permanente y variada, pero que facilite transiciones laborales y tenga en cuenta la transformación social y las necesidades de un mundo cambiante, dónde nos encontramos nuevos empleos y formas de acceso a los mismos (CALDERÓN. O. 2002)¹⁷.

¹⁶ sobre 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#>

¹⁷ 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

No olvidemos que no sólo se trata de trabajar en conocimientos. Si no que, cada vez, y en mayor medida, se consideran competencias y, por ende, en trayectorias basadas en estrategias educativo-formativas, que permitan más flexibilidad de cara al acceso, adaptación y cambios del mercado de empleo¹⁸.

En segundo término, también creemos necesario apuntar el papel que tengan los esfuerzos normativos por garantizar la igualdad de las personas y, en su caso, la equidad para la diversidad, por cuanto ya tenemos un del marco de referencia que son los Planes de Igualdad, pero complementando y diferenciando identificación de hitos a considerar y contenido (VVAA. MORALES ORTEGA, J.M. LÓPEZ FUENTES, R. 2022)¹⁹. Se trata de nuevos instrumentos de negociación colectiva, para ir más allá de los Planes de Igualdad y ser el ariete que garantice y logre medidas de igualdad efectiva y real para las personas, independientemente de la necesaria adaptación a las circunstancias de cada uno²⁰.

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..

¹⁸ Aspectos donde hay que destacar materias tales como: cuál sea el nivel de formación mínima que se precisa para acceder al mercado de empleo, el papel de programas de prácticas e interacción entre empresas y centros de formación (incluido a nivel Universitario); o si hay un exceso de “titulitis” por parte de los empleadores, lo que supone que sus empleados tengan menores niveles de satisfacción, al estar contratados para desempeños muy por debajo de su formación real; el no reconocer formalmente sus conocimientos, pese a que materialmente desempeñen determinadas actividades, o cuales sean las fórmulas e implantación de medidas de reciclaje y/o formación permanente.

¹⁹ 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,

²⁰ Siendo, en este sentido nuestro país un ejemplo al respecto tanto en la normativa ya aprobada, como en trámite parlamentario, y pendiente de aprobación, por

Por otro lado, y ya centrándonos en el ámbito del acceso al Mercado de Empleo, cabría destacar la necesidad de un sistema que apoye más efectivamente el emprendimiento y el autoempleo -incluido el hecho de que los servicios de Empleo trabajen también de forma más efectiva en ese sentido y puedan ordenarse una mejora estructural en la atención a otros colectivos especialmente vulnerables-, tal y como parece recogerse más extensamente en la nueva Ley de Empleo de 2023.

ATENCIÓN ESPECÍFICA A LA CONSIDERACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL CUIDADO DE LA SALUD MENTAL A LA HORA DE CREAR ENTORNOS FELICES.

Las medidas de distanciamiento social han modificado la forma en la que muchas organizaciones se relacionan con sus trabajadores, poniendo de relieve la obsolescencia de algunos modelos productivos dentro de economías. Cada vez es más frecuente que nos encontremos organizaciones con altas cuotas de digitalización y globalización (CORREA CARRASCO, M. 2019), e incluso de transformación de paradigmas sobre el concepto de lugar y forma de trabajar²¹.

Pero no se trata de un proceso único, o común a todos los países y sectores. De ahí, la importancia de matizar aspectos muy concretos

más que las redacciones finales se hayan quedado lejos de las demandas al respecto, conclusiones I Congreso Cláusulas Negociación colectiva y colectivo LGTBIQ+, Madrid. 2022, días 5 a 7 de Julio, con importante acción sindical UGT-CCOO al respecto en la firma del Acuerdo común y, en su caso, el trabajo previo del Toño Abad, y su equipo con relación a la materia, y su nuevo papel como responsable confederal Acción LGTB.

²¹ 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.

sobre los modelos que basan la construcción de estándares de felicidad en términos de economías digitales y, por ende, plenamente desarrolladas. 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)²², con una cada vez mayor tasa de suicidios asociados al ámbito laboral²³.

En ese sentido es muy interesante el documento de la OMS, sobre Salud mental en los lugares de trabajo (y uso de sustancias)²⁴. Por

²² 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. Problema 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 la necesidad de adoptar medidas preventivas, pero también de cumplir con premisas como las que establece el Convenio 190 de la OIT, en vigor en nuestro país desde 25 de Mayo de 2023, y al que es complementario la Recomendación 206, de la OIT.. Ilustrativo a modo de evolución.,vid. "El suicidio como accidente de trabajo: un repaso a la evolución jurisprudencial hasta la actualidad.

²³ 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.

²⁴ Destacando como datos clave

- El trabajo es bueno para la salud mental, pero un entorno laboral negativo puede provocar problemas de salud física y mental.
- La depresión y la ansiedad tienen un impacto económico significativo; el coste estimado para la economía mundial es de 1 billón de dólares al año en pérdida de productividad.
- El acoso y la intimidación en el trabajo son problemas comúnmente identificados, que pueden tener un impacto adverso sustancial en la salud mental.

cuanto sirve de parámetro para identificar aspectos concretos que cada vez más organizaciones incorporan a su Negociación Colectiva, o incluso en las memorias de RS, a falta de mayor regulación del Plan Nacional, y de la Estrategia²⁵ sobre la Salud mental, donde

- Hay muchas medidas eficaces que las organizaciones pueden adoptar para promover la salud mental en el lugar de trabajo; dichas medidas también pueden beneficiar a la productividad.

- Los lugares de trabajo que promueven la salud mental y apoyan a las personas con trastornos mentales tienen más probabilidades de reducir el absentismo,

²⁵ “Pues para crear un lugar de trabajo saludable

Un elemento importante para conseguir un lugar de trabajo saludable es el desarrollo de legislación, estrategias y políticas gubernamentales, tal y como se destaca en el trabajo de la brújula de la Unión Europea en este ámbito. Un lugar de trabajo saludable puede describirse como aquel en el que los trabajadores y los directivos contribuyen activamente al entorno laboral promoviendo y protegiendo la salud, la seguridad y el bienestar de todos los empleados. Un informe académico de sugiere que las intervenciones deben adoptar un enfoque de tres vertientes:

- Proteger la salud mental reduciendo los factores de riesgo relacionados con el trabajo.^[1]_{SEP}

- Promover la salud mental desarrollando los aspectos positivos del trabajo y los puntos fuertes de los empleados.^[1]_{SEP}

- Abordar los problemas de salud mental independientemente de su causa.

A partir de ahí, una guía del Foro Económico Mundial destaca los pasos que pueden dar las organizaciones para crear un lugar de trabajo saludable, entre ellos

- Conocer el entorno del lugar de trabajo y cómo puede adaptarse para promover una mejor salud mental de los distintos empleados.

- Aprender de las motivaciones de los líderes organizativos y de los empleados que han tomado medidas.

- No reinventar las ruedas, siendo conscientes de lo que han hecho otras empresas que han tomado medidas.^[1]_{SEP}

- Comprender las oportunidades y necesidades de los empleados individuales, para ayudar a desarrollar mejores políticas de salud mental en el lugar de trabajo.

- Conocimiento de las fuentes de apoyo y de dónde se puede encontrar ayuda.

Las intervenciones y buenas prácticas que protegen y promueven la salud mental en el lugar de trabajo incluyen

- la aplicación y el cumplimiento de las políticas y prácticas de salud y seguridad, incluida la identificación de la angustia, el uso nocivo de sustancias psicoactivas y la enfermedad, y la provisión de recursos para gestionarlos;

- informar al personal de que hay apoyo disponible

se abarque la prevención como instrumento esencial para ²⁶ la identificación temprana, el apoyo, la rehabilitación y, en su caso, corrección de tendencias, acciones o medidas, que bien sea garantizadas por el anonimato o el gregarismo, desembocan en centros de trabajo insanos. Por cuanto los lugares de trabajo pueden ser un verdadero campo de cultivo para mantener conductas de acoso y violencia sobre colectivos que tradicionalmente vienen ya arrastrando temores, angustias o miedos y que son el detonante en muchos casos no sólo de problemas mentales asociados al trabajo²⁷, si no también físico. Campo en el que el trabajo de profe-

-
- implicación de los empleados en la toma de decisiones, transmitiendo un sentimiento de control y participación; prácticas organizativas que apoyen un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada;
 - programas de desarrollo profesional de los empleados; y
 - reconocer y recompensar la contribución de los empleados”.

²⁶ Para el que serviría de inspiración el Plan de Acción de Salud Mental (2013-2030) de la OMS, que expresamente también alude al apoyo en el trabajo a las personas con enfermedades mentales y su relación con el art. 27 de la Declaración de DDHH.

²⁷ En la memoria de la OMS, se indica que “Hay muchos factores de riesgo para la salud mental que pueden estar presentes en el entorno laboral. La mayoría de los riesgos están relacionados con las interacciones entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y de gestión, las habilidades y competencias de los empleados, y el apoyo disponible para que los empleados realicen su trabajo. Por ejemplo, una persona puede tener las aptitudes necesarias para realizar las tareas, pero puede tener muy pocos recursos para hacer lo que se requiere, o puede haber prácticas de gestión u organización que no le apoyen. Los riesgos para la salud mental incluyen:

- políticas inadecuadas de salud y seguridad;
- prácticas de comunicación y gestión deficientes;
- participación limitada en la toma de decisiones o escaso control sobre el propio ámbito de trabajo
- bajos niveles de apoyo a los empleados
- horarios de trabajo inflexibles; y
- tareas u objetivos organizativos poco claros.

Los riesgos también pueden estar relacionados con el contenido del trabajo, como tareas inadecuadas para las competencias de la persona o una carga de trabajo elevada e incesante. Algunos trabajos pueden conllevar un mayor riesgo personal que otros (por ejemplo, los socorristas y los trabajadores humanitarios), lo que puede repercutir en la salud mental y ser causa de síntomas de trastornos

sionales de diversas áreas resulta esencial, amén del acompañamiento de Protocolos anti acoso y de cualesquiera otro conjunto de actuaciones que pueda recoger la Negociación Colectiva, donde valorar, además, aspectos concretos, como pueden ser:

1. Cuestiones relacionadas con la tipología contractual, y la estabilidad en el empleo. Pues, en países como España, las tasas de empleo precario son realmente preocupantes, sin mencionar modelos donde la denominada contratación irregular es mayoritaria. No podemos plantear las personas en términos de bienes de consumo y, por ende, de usar y tirar.
2. Por supuesto, políticas de retribuciones dignas y suficientes. Con intervenciones inclusive, en el ámbito de las líneas de producción e intermediación. Y no sólo en términos económicos, ya que cada vez resulta más importante la "retribución emocional", si no de valorar en su conjunto el valor añadido que tiene una persona con el desempeño que realiza.
3. La relación entre tiempo de trabajo y vida personal. Con importantes experiencias donde la organización del tiempo de trabajo, el diseño por objetivos y la atención a las necesidades personales y familiares, va cobrando cada vez más sentido, con experiencias realmente interesantes de incrementos de productividad al establecer mayores estímulos en esa línea, por más que la tendencia sea a la creación y aplicación de algoritmos que den respuestas a todas las circunstancias que pueden darse y que, a veces se olvida que las personas no son robots.
4. Desarrollar medidas de implicación y participación en la propia vida de las organizaciones. Y no sólo por el papel que puedan y

mentales, o llevar al consumo nocivo de alcohol o drogas psicoactivas. El riesgo puede aumentar en situaciones de falta de cohesión de equipo o de apoyo social. La intimidación y el acoso psicológico (también conocido como "mobbing") son causas de estrés laboral comúnmente señaladas por los trabajadores y presentan riesgos para la salud de los mismos. Se asocian a problemas tanto psicológicos como físicos. Estas consecuencias para la salud pueden tener costes para los empresarios en términos de reducción de la productividad y aumento de la rotación de personal. También pueden tener un impacto negativo en las interacciones familiares y sociales.

deba tener la negociación colectiva, si no de los propios interesados. Sobre todo, por el impulso de herramientas digitales como los chats y chatbots, tableros de anuncios... Tanto por ellos, como por sus representantes y en diferentes niveles y planos. Desde fórmulas de participación directa y periódicas, a mayor fluidez en la construcción de un modelo de relaciones colectivas más amplio, acompañadas, entre otras, por:

1. Adecuadas políticas de formación, tanto de acceso como de reciclaje y acción para afrontar un mercado de empleo cambiante, así como de sensibilización hacia personas diversas.

2. Cambiar modelos de innecesaria concentración de trabajadores. Como está demostrando todo el debate en, torno al teletrabajo, y el respecto a la desconexión digital, así como de atención a la despoblación de algunas zonas concretas y su incidencia en las políticas migratorias. De hecho, cada vez son más los cambios que las organizaciones están realizando en este sentido como consecuencia de los avances debidos a 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. Donde la creación de entornos lúdicos, y el desarrollo de la teoría de juegos para seleccionar y formar a empleados, cohesionar equipos, o atraer e identificar el talento, cada vez está más implantada. Y no se trata de fórmulas de aplicación exclusiva a los entornos digitales, si no que bien puede servir en otros entornos profesionales.

A todo lo anterior, creemos que hay que sumar cómo la motivación e implicación colaborativa con los intereses de las organizaciones es fundamental. De ahí, la necesidad de 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. Por tanto dónde las organizaciones cada vez precisan

de una mayor creatividad y flexibilidad, capacidad de comunicación y trabajo en grupo, o adaptación a los cambios....Parece que estamos ante un nuevo paradigma hacia el que ha de avanzar el empleo, y donde el futuro impulso digital y de la robotización puedan permitir, quizás, dar más espacio a las funciones más humanas de las personas.

CONSIDERACIONES FINALES A MODO DE CONCLUSIONES

Sin duda, la presencia de un marco normativo de referencia basado en la igualdad, democracia participativa; organización del trabajo; movilidad y conciliación; transparencia; calidad ...éct facilita el impulso de organizaciones dónde la actividad humana de trabajar encuentra un terreno fértil para que el desempeño de una determinada actividad pueda hacer personas felices. Y para ello, el papel de las instituciones supranacionales debe ser cada vez más importante como demuestra que los países que mejor han respondido a los efectos de la crisis de 2008, de la posterior COVID o la derivada de la invasión de Ucrania, son los que dan respuestas²⁸, cuanto menos, coordinadas, entre Sistema Productivo y Sistema de protección Social, amén de atender así a otras situaciones no previstas, que pueden ser permanentes en el tiempo, como ocurre con la pobreza laboral o una creciente segmentación de colectivos profesionales con menores niveles de reconocimiento de derechos.

En realidad, ya sea por expresa ratificación o por integración (y consiguiente aceptación de marcos de referencia supranacionales), la realidad es que el conjunto de normas supranacionales que afecta a las relaciones de trabajo, al medio y al cómo, cuándo y porqué se realicen, es cada vez mayor. De manera que, hay una relación directa entre ese cuerpo normativo internacional y la

²⁸ LABORIE, M.. *Desglobalización y pandemia global*. Madrid: Instituto Español de Estudios Estratégicos, abril de 2020, p. 14.

transformación del mundo del trabajo, de los medios de producción y del marco normativo de aquellas y, consecuentemente, si queremos hablar de trabajo y felicidad, la influencia de dichas normas es esencial, siquiera sea a lograr los objetivos propios de la Agenda 2030²⁹.

No obstante, a lo anterior hay que sumar aspectos externos como son un sistema de protección social completo, que garantice no sólo la suficiencia de medios en caso de circunstancias que excluyan o limiten que una persona pueda trabajar, si no que, además, permitan su reintegro al mercado de empleo, en caso de ser posible y, por tanto, directamente relacionado con el marco regulador del Derecho del Empleo.

Pero también es preciso apostar por cambios de percepción en torno a qué supone a cada persona el hecho de trabajar. Y avanzar así en la implantación y mantenimiento de cambios sociales necesarios para impulsar un modelo de relaciones de trabajo mejor, con protagonismo de los agentes sociales, al ser impulsores y protagonistas de esas modificaciones. So pena, en caso contrario, de quedarse al margen y aumentar la percepción cada vez mayor por parte de diversos sectores de trabajadores de la obsolescencia del modelo sindical. O lo que es lo mismo, una mayor presencia de acciones específicas desde diversas perspectivas, más allá de la tradicional referencia a espectadores de las condiciones pactadas en la negociación colectiva, incluso de carácter transnacional, como ocurre con los Acuerdos Marco o los Convenios Colectivos supranacionales.

²⁹Una línea que los ODS y la estrategia para su seguimiento ponen claramente como eje del cambio, por cuanto al menos 13 de los 17 ítems tienen un impacto mayor o menor en cuestiones laborales. Pero no estamos ante unos únicos instrumentos válidos, si no que tanto el papel de la UE, como de Organizaciones similares, como la CEPAL o la Unión de Países Africanos..., deben tomar un valor esencial en el impulso de garantizar paradigmas mínimos y de calidad en la creación de marcos normativos de las relaciones de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- CALDERÓN, O. “La educación para el trabajo en un mundo cambiante”. *Scripta Nova*. Número especial 6/2002.
- 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.
- DORMIDO ABRIL, J. El arbitraje como medio de solución de los conflictos laborales. Tesis doctoral, 2023, pendiente publicación
- DURÁN LIMA, J, “Cadenas de valor e integración regional: el aporte de las MIP”. México: Naciones Unidas, 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. Laborum .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.
- SANGUINETTI RAYMOND, W. “ Los derechos humanos laborales como objeto de protección del Derecho Transnacional del Trabajo.”. *Revista Actualidad Laboral*.. Ed. Wolters Kluwer nº 289/2023.
- 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 Comparability.

Web. Sodexo.

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).