

El derecho del trabajo de hoy y de siempre

*Susana Barcelón – Profesora Titular de Derecho del Trabajo de la Universidad Carlos III de Madrid y Carmen Carrero- Profesora Titular de Derecho del Trabajo de la Universidad Carlos III de Madrid.

La actual situación de crisis económica y su impacto negativo en los niveles de empleo, parecen estar planteando una revisión de las funciones tradicionales y de los contenidos del Derecho del Trabajo; exigencias de cambio, de modificación o de reforma que, sin embargo, han acompañado siempre a la legislación laboral y que se han traducido en procesos de adaptación permanente a las nuevas realidades socio-laborales demandadas.

Así pues, no se puede decir- al menos no desde un punto de vista jurídico-laboral- que las exigencias de reforma actuales sean nuevas o sorprendentes; lo único que ha variado son los objetivos de éstas, su intensidad o las preferencias entre ellas. Los tiempos cambian y con ellos las necesidades de los trabajadores; atrás quedan las reivindicaciones por conseguir una jornada laboral de ocho horas, germen de la huelga del 1 de mayo de 1886 y posterior Revuelta de Haymarket, origen del celebrado Día Internacional de los Trabajadores o Primero de Mayo.

Pues bien, en el momento presente estos cambios se concretan, básicamente, en reclamar una mayor dosis de flexibilidad de la relación laboral, ya se materialice esa flexibilidad en los mecanismos de entrada en el mercado de trabajo (un ejemplo es la propuesta del contrato único), en los contenidos de la prestación de servicios (flexibilidad centrada en la delimitación de la jornada de trabajo o en la movilidad funcional o geográfica) y en la finalización del vínculo contractual (causas de extinción del contrato o el propio principio de causalidad del despido, o el coste de la extinción).

La exigencia de mayor flexibilidad- siempre demandada desde el lado empresarial- trae causa, entre otras fuentes, de documentos comunitarios, como es el caso del denominado Libro Verde “Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI”, COM (2006). En el mismo se señala “cómo en el contexto de la mundialización, del proceso de reconversión y de la progresión hacia una economía basada en el conocimiento, los mercados de trabajo europeos deben ser a la vez más inclusivos y reactivos ante la innovación y los cambios. Los trabajadores potencialmente vulnerables deben disponer de oportunidades sucesivas que les permitan avanzar socialmente para mejorar su movilidad y lograr que sus transiciones en el mercado de trabajo sean un éxito. Los marcos jurídicos que sustentan la relación laboral tradicional pueden no ofrecer un alcance o incentivos suficientes a los trabajadores con contratos de duración indeterminada clásicos para explorar oportunidades de una mayor flexibilidad del trabajo. La buena gestión de la innovación y del cambio implica que los mercados de trabajo tengan en cuenta tres aspectos principales: flexibilidad, seguridad de empleo y segmentación”.

El objetivo no es otro pues, que estimular el debate sobre la necesidad de un marco reglamentario más reactivo que ayude a reforzar la capacidad de los trabajadores para gestionar y anticiparse a los cambios, con independencia de su tipo de contrato de trabajo. En este documento- tras un diagnóstico de la situación del mercado de trabajo- la flexibilización se presenta como una forma de mejorar la calidad del empleo y reducir las tasas de temporalidad y la consiguiente dualización del mercado de trabajo. El documento comunitario, no obstante, ha sido el propagador del término “flexiseguridad” que quiere mostrar el necesario equilibrio entre flexibilidad y seguridad; si bien, hay que decir que la seguridad reclamada parece quedar relegada a los distintos mecanismos de protección social que garanticen, entre otros posibles, los recursos de subsistencia del trabajador mientras éste permanezca en situación de desempleo.

España no es ajena a estas necesidades que, como se ha dicho, pasan por adoptar un modelo de relaciones laborales más flexible; aunque como señala el primer indicador de Flexiseguridad Laboral elaborado por la Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal (Agett) en colaboración con el Centro de Predicción Económica (Ceprede) de la Universidad Autónoma de Madrid, nuestro país ocupa uno de los últimos puestos entre los países de nuestro entorno comunitario en esta materia. Se señala en el citado Informe que la adopción de un modelo de flexiseguridad, entendida como la combinación de mayores facilidades de contratación, un nivel alto de protección social y alta rotación laboral, permitiría la transición hacia un mercado laboral más eficiente y dinámico, en línea con los cambios de reorganización en las empresas y sectoriales que se están produciendo por efecto de la globalización de la crisis.

Es lo que se ha denominado como la protección social adaptada a los mercados transicionales, éstos que se caracterizan por los cambios repetidos de contrato, de ocupación, de sector o de actividad, de entrada y salida reiterada de la actividad profesional.

Ahora bien, un escenario como el descrito no puede obviar, por ejemplo, las exigencias de conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores; una conciliación a la que- si bien muchos de los mecanismos de flexibilización pueden ayudar, entre otros, el fomento de la contratación a tiempo parcial, o la reducción y adaptación de jornadas y las excedencias laborales por cuidado de hijos o parientes- cabe decir que la misma ha de preservarse frente a las exigencias (flexibilidad) empresariales. Se trata de flexibilizaciones que encuentran muchos momentos de fricción ya que la lógica que inspira a cada una de ellas es diversa: en un caso, el beneficio empresarial que se traduce en estándares de mayor productividad y, en otro, la priorización de valores de tipo personal, ajenos a lo laboral (no siempre acordes con esos estándares).

Por eso resulta imprescindible que, sin desatender las exigencias de flexibilidad, el Derecho del Trabajo actual actúe en el mercado del trabajo en defensa de los intereses en juego de ambas partes.

Pero las posibles tensiones (o dificultades) que afectan al Derecho del Trabajo no sólo se refieren a la búsqueda de la mayor flexibilidad. También se manifiestan en la exigencia de un trabajo decente, o en la necesidad de superar la excesiva dualización de los trabajadores en precario y aquéllos que reciben una especial tutela en todos los órdenes; aspecto este último que preocupa especialmente a los agentes sociales. Y es que esta excesiva diferenciación que existe entre trabajadores temporales y con contrato indefinido es una de las principales causas de fragmentación del mercado de trabajo que se convierte en más sensible ante cualquier tipo de alteración económica que se produzca (lo que se ha evidenciado, y mucho, con la actual situación de crisis). Una realidad que afecta a colectivos de trabajadores especialmente vulnerables a esa temporalidad en el empleo (mujeres, jóvenes y trabajadores maduros, como ha señalado la Comisión Europea), sujetos a encadenamientos de contratos o empleos de duración breve o de escasa calidad, cuyos itinerarios laborales presentan una mayor complejidad en su inserción laboral.

Es más, no hay que olvidar que tradicionalmente el Derecho del Trabajo ha estado preocupado por la tutela del trabajador por cuenta ajena sobre la creencia, no carente de razón, de que la posición de estos trabajadores en la relación laboral es más débil; lo que justifica el carácter especialmente tuitivo de la normativa laboral. En esta lógica ha sido habitual que otros modelos o tipos de trabajadores hayan quedado extramuros de esa tutela; pese a tratarse de prestaciones de servicios, en según qué casos, próximas a la del trabajo asalariado. Bien es verdad que en los últimos tiempos se ha sido más consciente de la necesidad de ofrecer mayor grado de cobertura (o tutela) a estas “zonas grises” del empleo, tal y como se refleja en la regulación contenida en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Una norma de gran trascendencia si se tiene en cuenta que es la primera vez que en nuestro ordenamiento se otorga un estatuto jurídico laboral a quienes hasta ahora habían sido trabajadores fronterizos entre la laboralidad y el trabajo autónomo. Se hace referencia a los denominados “*trabajadores autónomos económicamente dependientes*”.

De esta forma, se reconoce protección a situaciones no incluidas en el trabajo asalariado, pero que, tampoco, pueden identificarse con el trabajo autónomo en sentido estricto. Se ha establecido pues, un régimen profesional que, basado en el derecho privado incluye regulaciones de condiciones de prestación de servicios y de reconocimiento de los órganos jurisdiccionales del orden social como competentes para su conocimiento, así como el establecimiento de futuros acuerdos de interés profesional que regulen esta prestación. No obstante lo anterior, y sin restar mérito a este esfuerzo legislativo, lo cierto es que no se puede hablar de un estatuto jurídico “perfecto” o completo, ni en el marco de la prestación de servicios, donde sigue presentando carencias notables, ni tampoco en el ámbito de la protección social.

Así pues, nuestro Derecho del Trabajo, sin restarle el papel que viene cumpliendo en su consecución por alcanzar logros sociales, sigue siendo insuficiente para dar respuesta a

las necesidades de las nuevas demandas laborales y económicas; una insuficiencia que no es sino consecuencia, en gran medida, de la excesiva rigidez de un ordenamiento jurídico que no ha avanzado al nivel de exigencia (como sería deseable) para adaptarse a las demandas empresariales, sin que ello haya de suponer un recorte de protección a los trabajadores. Inmovilismo que, dicho sea de paso, no sólo es achacable al ordenamiento jurídico laboral, sino que del mismo participan los agentes sociales.

En efecto, por un lado, el sindicalismo actual sigue anquilosado en los principios básicos del movimiento obrero sin haber aceptado que las nuevas situaciones económicas, empresariales y la globalización, en definitiva, afectan no sólo a los medios de producción, sino también a la forma de prestación de servicios. Sería necesario un replanteamiento de sus reivindicaciones laborales como representantes o interlocutores sociales; de forma que, sin perder de vista los logros alcanzados ya en el ámbito laboral, sean, sin embargo, capaces de acompasarse con las prioridades empresariales. Una exigencia de consenso que se ha puesto de manifiesto, si cabe, aún más, en el contexto de una crisis global como la que nos está afectando.

Y, por otro, de esta crítica tampoco se escapan los empresarios. Preocupados, en exceso, por alcanzar tasas de productividad a costa de reducir costes laborales (del que es ejemplo clave el coste del despido) y de Seguridad Social (siempre al auspicio de las bonificaciones de las cuotas a ingresar). Antes al contrario, deberían proyectar sus peticiones en buscar sistemas más eficientes (lo que no necesariamente ha de traducirse en una disminución drástica de los derechos laborales), adecuando esa requerida productividad con las realidades laborales (y personales) de los trabajadores.

Aunque el panorama descrito pueda parecer un tanto desolador, eso no debe interpretarse en términos absolutos ya que algunos pasos se están dando en ese camino hacia la satisfacción de las nuevas exigencias sociales, económicas, etc. Manifestación de este avance es, sin duda, la implantación en las empresas de sistemas que ayuden a que éstas alcancen sus niveles de excelencia sin olvidar los recursos humanos con los que cuentan. Más concretamente, al impulso que se está dando por parte de determinadas empresas de lo que se ha denominado “Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial”. Esto es, en términos de la OIT, “el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad y que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores”.

En efecto, la responsabilidad social de las empresas no es algo nuevo. Sin embargo, lo cierto es que ha adquirido una relevancia esencial en los ámbitos de gestión empresarial y, sobre todo, en aquellos que tienen un valor estratégico. Así, ha pasado de ser una exigencia social a convertirse en un pilar que afecta a la viabilidad de las empresas y que afecta, de manera notable, al beneficio económico de las mismas. En este sentido, actualmente cualquier empresa que se haya consolidado va introduciendo acciones de

responsabilidad social en relación con los interlocutores más directos, es decir, trabajadores, clientes, proveedores etc. No podemos olvidar que las actividades empresariales tienen una incidencia real en la sociedad y los beneficios sociales que generan se reinvierten contribuyendo al desarrollo económico, no sólo de la misma empresa, sino del ámbito regional o local donde se encuentre situada; lo que provoca, sin lugar a dudas, una socialización de la riqueza.

Por otra parte, las empresas que asumen responsabilidad social suelen convertirse en más competitivas en el mercado, aparte de la credibilidad que ganan en el mismo. Esto produce una mejora de sus beneficios ya que la sociedad las considera más creíbles y les otorgan su confianza. De esta forma, optimizan sus beneficios y obtienen más ventajas competitivas en el mercado.

La estrategia que deben realizar las empresas que quieren asumir esta responsabilidad social afecta a ámbitos de distinta naturaleza, desde las relaciones laborales hasta el medio ambiente y, por supuesto, en la prevención de riesgos laborales. En estos últimos años, aparecen de manera significativa directrices e instrucciones de organismos internacionales, a saber, Naciones Unidas, OIT, European Foundation Quality Management (EFQM), OCEDE, Social Accountability 8000 (acción social) o el Libro Verde de la Comisión Europea. Es por ello que la responsabilidad social ha incidido en crear una nueva cultura empresarial.

Además, la globalización ha provocado desequilibrios en la sociedad y ha demostrado que el poder está en las empresas, es por ello que éstas deben iniciar acciones para resolver o, por lo menos intentarlo, problemas tan graves como las desigualdades sociales y medioambientales. Desde luego que las Administraciones públicas deben jugar un papel importante como incentivadoras de proyectos sociales. No obstante, no darán frutos aquellas acciones públicas que no tengan en cuenta a las empresas.

En conclusión, una empresa socialmente responsable debe ofrecer productos y servicios que den respuesta a las necesidades de sus usuarios; debe tener un comportamiento optimizando los mínimos exigibles; la ética debe ser un valor que impregne todas las decisiones y estrategias de la empresa; las relaciones con los trabajadores son prioritarias, sobre todo, en materia de condiciones de trabajo y, por último, ha de respetar el medioambiente. De esta manera, se conseguirán objetivos que son esenciales para cualquier empresa, a saber, tener una economía competitiva y dinámica, conseguir un crecimiento económico, conseguir empleos de calidad y en mayor número y alcanzar una mejor cohesión social.

Es verdad que el tejido empresarial español aún no ha alcanzado los parámetros ideales en este modelo de responsabilidad semejantes a los que ya presentan países del norte de Europa; debido, principalmente, a la dimensión de nuestras empresas (esencialmente, pequeñas y medianas) que condicionan, y mucho, el volumen de negocio y de inversiones de las mismas. Pero hemos de confiar que esa cultura de responsabilidad

social, actualmente presente sólo en las grandes empresas, llegue a impregnar el resto de nuestra realidad empresarial.