

EL FUTURO DEL TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES

Daniel Patiño Miñana

S^a Acción Sindical C.S. CC.OO., P.V.

Consejero Grupo I en CES

Los debates que se están llevando a cabo fruto de la iniciativa de la OIT en su centenario sobre el futuro del trabajo se han organizado en torno a cuatro temáticas que responden a los principales desafíos del futuro del trabajo: 1) trabajo y sociedad, 2) trabajo decente para todos, 3) la organización del trabajo y la producción y 4) la gobernanza del trabajo.

Indudablemente, el avance de la sociedad, el entorno económico globalizado e incierto y la expansión de los elementos tecnológicos, así como los desafíos que presenta el cambio climático generan una serie de riesgos y de oportunidades que han de ser analizados y consensuados dentro de la gobernanza social global. El marco de las relaciones laborales no es ajeno al mismo y desde los agentes económicos, sociales y Gobiernos se requiere una participación activa en la gobernanza de los mismos con el fin de dar respuestas cohesionadoras y vertebradoras de la sociedad.

Existen tendencias y estimaciones muy polarizadas sobre el impacto que tendrá la digitalización en la sociedad y en las relaciones laborales, desde las más optimistas en el sentido que el desarrollo e implantación de la tecnología incrementará la productividad y mejorará las condiciones de trabajo en ese camino mandatado por Naciones Unidas hacia el cumplimiento en 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (del que focalizaremos en el número 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico), hasta los más pesimistas que vaticinan una destrucción de puestos de trabajo mediante la sustitución de los mismos por tecnología.

El hecho evidente es que algo está cambiando a una velocidad jamás vista y con impredecibles consecuencias. El impacto en las relaciones laborales de estos cambios ha de ser canalizado, consensuado y gobernado desde las organizaciones que allá por 1.919 se legitimaron para ello consecuencia, como ya se ha comentado anteriormente, de la barbarie y deshumanización. Y éstas no son otras Gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones sindicales.

Para un completo análisis del rumbo de estos cambios hemos de señalar en primer lugar que el debate sobre la sustitución de personas por máquinas o tecnología no es nuevo. Allá por 1.811 un grupo de artesanos ingleses del sector textil se organizó ante la implantación de telares automáticos para combatirlos a martillazos por el temor a ser reemplazados en sus puestos de trabajo; o la predicción en 1.930 del economista John Maynard Keynes sobre la disminución de la jornada de trabajo a 15 horas a la semana.

Desde luego, mucho se ha avanzado en el último siglo en la forma de producir bienes y servicios para las personas; y si algo hemos aprendido en este tiempo, es que las necesidades básicas humanas resultan idénticas a las de siglos precedentes: alimentación, vestido, vivienda, seguridad, ambiente sano, afiliación, reconocimiento y finalmente, autorrealización.

En este marco, situar el trabajo y las relaciones laborales para la consecución de estos fines presenta una serie de retos que han de ser gobernados y liderados de forma tripartita. Y el primer aspecto a abordar es la situación del trabajo no remunerado como elemento clave. Existen estimaciones del trabajo de cuidados y no remunerado que su declaración supondría más del 50% del PIB de un Estado como el nuestro. Y sobre esta cuestión nos detendremos para significar la importancia de las personas que mayoritariamente desarrollan este tipo de trabajo. No es cuestión aplazable por más tiempo poner en el centro del debate político, económico, social y, por ende, sindical la importancia del cuidado a las personas mayoritariamente realizado por mujeres e invisibilizado a lo largo de la historia.

2018 ha de suponer el punto de inflexión en el tratamiento que la sociedad le da a más del 50% de sus miembros. El impacto del movimiento feminista y de la movilización llevada a cabo el pasado 8 de Marzo ha de poner en el centro de nuestras prioridades la situación de discriminación sufrida por las mujeres durante siglos y en una apuesta por las personas y la vida humana generar todos los espacios de participación, decisión, con, al menos, la mitad de mujeres. Es intolerable banalizar el lenguaje a partir del crecimiento de esta ola, frivolar las medidas a adoptar para corregir este desequilibrio que afecta de forma permeable en todos los sectores productivos, en todas las capas sociales, y en cualquier momento de nuestra vida. Ya no radica únicamente en la necesaria educación en feminismo, sino que en la actualidad siguen asesinando, acosando, discriminando de forma vil a mujeres en España solo por el mero hecho de ser mujer.

El mercado laboral no es ajeno a estas injusticias: brecha salarial, techos de cristal, suelos pegajosos. Cualquier medida en la organización del trabajo que no contemple

una mirada con perspectiva de género ha de ser denunciada y combatida para su corrección.

El marco normativo de las relaciones laborales ha venido sufriendo el ataque constante por parte de la mercantilización del trabajo con un objetivo claro: cambiar la mentalidad en la consideración del Derecho del Trabajo, mediante mensajes que invocan un falso equilibrio contractual entre las partes únicamente basados en el consentimiento y, a distancia, las leyes, la moral o el orden público. Con la complicidad de los poderes públicos, se ha venido modificando el paradigma de un derecho del trabajo que prime lo colectivo y que corrija desequilibrios en la correlación de fuerzas entre empresa y personas trabajadoras. Y para ello se ha venido dirigiendo políticas que priman conceptos como el emprendimiento, el trabajo autónomo desmesurado, o el debilitamiento del poder contractual de las organizaciones sindicales tanto en la negociación colectiva como en la intervención en la organización del trabajo. Auspiciadas por los poderes económicos que obvian la participación en la gobernanza de las relaciones laborales, la transparencia en la rendición de cuentas, y que únicamente mercantilizan cualquier aspecto vertebrador de la sociedad (sistemas de protección ante contingencias como jubilación, incapacidad, dependencia o pérdida de empleo).

Toda medida que no contemple la producción de bienes y servicios desde la triple dimensión social, económica y medioambiental resultará cortoplacista y estará abocada al fracaso en un entorno global, competitivo y plagado de incertidumbres. Y para atender esa triple dimensión parece altamente consensuado que ha de ser participado, gobernado por agentes económicos y sociales. Toda creación de beneficio ha de contemplar la responsabilidad social de las empresas y para ello es necesario poner en el centro de las políticas el impacto que esa actividad produce tanto en el entorno como en las personas.

Se cumplen 10 años del comienzo de la última crisis económica, si hemos aprendido algo en este tiempo es que no todo vale. La democratización de la economía ha de tener como objetivo cubrir las necesidades de las personas ciudadanas. Y para ello el marco normativo ha de crear las condiciones para democratizar las relaciones laborales. “La democracia no debía detenerse ante la puerta de las fábricas” afirmaba el Ministro sueco Wigforss en la época de mayor desarrollo del Estado del Bienestar nórdico.

En la actualidad, las correcciones necesarias para democratizar estas relaciones laborales pasan por reforzar un Derecho del Trabajo en el que la negociación colectiva de ámbitos superior a empresa, y en muchos aspectos, la armonización de marcos

normativos laborales supranacionales se antojen como el único mecanismo para reequilibrar el poder de unas multinacionales tasadas en valor superior a la mayoría de Estados individualmente. Pero no únicamente en el marco laboral, sino en medidas de corresponsabilidad fiscal y contributiva con el fin de evitar situaciones de expolio de personas y territorio en la generación de riqueza que ni es declarada ni redistribuida en el lugar del que proviene.

De igual forma, reflexionar sobre las medidas de solución de conflictos para garantizar los derechos y la eficacia de los mismos. Nos referimos a la representatividad de las personas trabajadoras que queden legitimadas para la gestión del conflicto (en un país en el que la representatividad colectiva de las personas trabajadoras se limita a empresas de un determinado número, en un determinado ámbito territorial, a pesar de la elevada cobertura de la negociación colectiva habida cuenta la mayoritaria eficacia general de la misma), o el derecho de huelga ante situaciones de descentralización productiva que han venido a desintegrar y fragmentar la capacidad contractual de las personas trabajadoras y la de sus organizaciones.

Entender que las personas son sujetos de derecho supone trascender en la conceptualización de aspectos del derecho mercantil individual. Además del necesario respeto a unas instituciones elegidas y vigiladas democráticamente en favor del interés general. Reforzarlas en los mecanismos de vigilancia y control para garantizar 1) libertad, igualdad y desarrollo sostenible de la sociedad, y 2) combatir el acceso al mismo de ideas basadas en la supremacía de unas personas sobre otras. Movimientos políticos basados en populismos, racistas, xenófobos, que utilizan los instrumentos democráticos para debilitar el Estado y su sostenimiento ya han existido a lo largo del siglo XX con consecuencias irreparables. No nos podemos permitir volver a repetir las mismas situaciones ante los desafíos tecnológicos, el cambio climático y el futuro del trabajo que queremos.

El futuro del trabajo que queremos ha de ser integrador en amplio sentido, un futuro más igualitario, suministrador de oportunidades a las personas más jóvenes en un itinerario profesional adecuado a su formación y expectativas (asumiendo que tenemos la generación con más titulación formativa de grado superior en un mercado laboral que, hoy por hoy, permite situaciones de exclusión social por falta de generación de oportunidades), un trabajo que sea sostenible desde la triple dimensión social, económica y medioambiental; así como vertebrador social en todos los tramos de edad.

El reto sindical consiste en avanzar en derechos sociales y en una distribución equitativa de la riqueza, en la que asumiendo la prioridad de combatir unas tasas de

desigualdad intolerables, posibilite que un trabajo sea suficiente para vivir, en la que se protejan derechos fundamentales como la protección de datos, una negociación colectiva en todo su potencial, una tutela eficaz de derechos como la libre sindicación, la tutela del derecho de huelga que no sea perseguida penalmente ni vulnerada mediante un esquirolaje consentido, o la protección de la salud en el trabajo hiperconexionado.

Desde CC.OO. se plantean estos retos como la oportunidad de intervenir organizadamente en la toma de decisiones, tanto en el marco institucional como en la vertiente de actor en el conflicto siendo instrumento eficaz de mediación social. El futuro del trabajo es incierto; sin embargo, la única certeza se basa en que será, lo que las partes intervinientes acuerden que sea. Que no deje a nadie por el camino.